



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi COVID-19 terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung

Nadya Desiana Syasmi¹

¹ Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, Padang

*Corresponding author, e-mail: nadyadesiana1997@gmail.com

Abstract

This study is intended to analyze the influence of the work environment during the Covid-19 pandemic on employee performance at the Sub-district IV Nagari Office, Sijunjung Regency, this study uses quantitative methods of associative methods, quantitative data were collected using a likert scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. The population of this study was 31 employees at the Sub-district IV Nagari Office, Sijunjung Regency. The samples in this study used total sampling. Then it is analyzed using simple linear regression. In this study, it can be seen that there is a positive and significant influence between the variables of the work environment during the Covid-19 pandemic on employee performance variables at the Sub-district IV Nagari Office, Sijunjung Regency, which have been tested with a significance of 0.000, smaller than < 0.05 and the calculation of $> t$ tabel or $10.303 > 2,045$.

Keywords: *Influence; Physical Work Environment; Covid-19 Pandemic and The Performance of The Organizer*

Received October 27, 2022

Revised November 3, 2022

Published November 8, 2022



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Corona virus Disease 2019 atau yang dikenal sebagai COVID-19 merupakan pandemik yang menjadi masalah di lebih dari 200 negara di dunia. Penyakit ini pertama kali diidentifikasi di Wuhan China pada akhir tahun 2019 dan mulai terdeteksi masuk di Indonesia pada Maret 2020. Hingga saat ini Indonesia belum berhasil mengendalikan COVID-19. Keadaan ini mendorong pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan-kebijakan, termasuk dalam hal fleksibilitas lokasi kerja pegawai pemerintahan, yakni dengan tugas kedinasan di kantor (*work from office/ WFO*) dan di rumah (*work from home/ WFH*) (KEMENPANRB, 2020). Kebijakan WFH dianggap sebagai strategi yang efektif untuk menghindari penyebaran COVID-19 di tempat kerja. Hal ini membuat pegawai mengalami dampak manajemen perubahan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang berubah akan memaksa seluruh elemen organisasi untuk mengadakan penyesuaian. Penyesuaian yang dilakukan harus memperhatikan secara cermat keadaan lingkungan sehingga organisasi itu tetap berada dalam keadaan yang efektif. Dalam pengertian sistem terbuka organisasi dipandang sebagai pengembang mekanisme pemantauan dan umpan balik untuk mengidentifikasi dan mengikuti lingkungan mereka, mengindera perubahan dalam lingkungan tersebut dan membuat

penyesuaian yang tepat jika dibutuhkan (Robbins, 2015). Oleh karena itu, dalam mempertahankan keefektifannya maka organisasi harus mampu melakukan perubahan sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi perubahan lingkungan kerja tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik masih dihadapkan pada sistem pemerintahan yang belum efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia aparatur yang belum memadai. Terlihat dari masih banyaknya keluhan dan pengaduan dari masyarakat baik secara langsung maupun melalui media massa, seperti prosedur yang berbelit-belit, tidak ada kepastian dalam jangka waktu penyelesaian, biaya yang harus dikeluarkan, persyaratan yang kurang transparan, sikap petugas yang kurang responsif dan lain-lain. Sehingga menimbulkan citra buruk yang kurang baik terhadap citra pemerintah (Wuri, 2021).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini (Wuri, 2021).

Kinerja pelayanan publik merupakan hal penting yang menjadi perhatian dari semua pihak karena berkaitan dengan pertanggungjawaban pemerintah terhadap amanah rakyat. Reformasi sektor publik yang terjadi di berbagai tempat adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik sehingga tercapai suatu kondisi pemerintahan yang efisien, efektif, responsif dan akuntabel. Peningkatan kinerja pelayanan publik dapat dicapai dengan berupaya mengoperasikan seluruh sumber daya yang dimiliki baik, sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia (SDM), organisasi, kemampuan teknologis, dan sistem pengetahuan.

Pemerintah di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung telah mengarahkan setiap satuan organisasi untuk bekerja jarak jauh atau *Work From Home* secara daring. Kondisi ini tentu saja telah menyebabkan perubahan lingkungan kerja pegawai, termasuk

lingkungan kerja fisik, karena mereka harus bekerja di rumah masing-masing yang suasana lingkungan kerja fisiknya jelas berbed dengan lingkungan kerja sebelumnya. Begiu juga lingkungan kerja fisik di kantor menjadi cukup berbeda dengan kondisi sebelum terjadinya pandemi Covid-9. Alhasil kinerja pegawai Kantor Camat IV Kabupaten Sijunjung cenderung menjadi menurun. Hasil observasi awal peneliti di lapangan terlihat, kinerja pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat dalam menyiapkan bahan mulai proses perencanaan, pengorganisasian tugas dan pelaksanaannya, pemantauan, pengevaluasian, serta pelaporan dalam pelayanan publik belum berjalan secara maksimal. Hal itu dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam pelayanan publik.

Selain itu masalah pelayanan yang terjadi, dengan diberlakukan bekerja jarak jauh juga semua pegawai pemerintahan secara *shifting* atau bekerja dengan sistem jadwal/bergantian menyebabkan aspek penyelenggaraan pelayanan publik berubah, hasil yang peneliti dapatkan di lapangan masyarakat kebanyakan mengeluh karena pelayanan kepada masyarakat berjalan sangat lambat bahkan lama. Sebagai contoh masyarakat ketika datang ke kantor untuk mengurus urusan bantuan sosial terhambat karena kerja pegawai yang tidak sesuai bidang, pegawai tidak ada dikantor, dan juga masyarakat diminta harus mengikuti protokol kesehatan, alhasil pelayanan menjadi lambat dan tidak efisien.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung". Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah bahwa: Apakah lingkungan kerja fisik masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung?

Tinjauan Kepustakaan

Kinerja dan Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang satu dengan yang lain tidaklah sama, karena setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2016) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Simamora (2018) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: 1) Tujuan, yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil; 2) Ukuran, yang dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting; dan 3) Penilaian, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan di sisi lain, Colquitt et al., (2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan definisi yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Dari beberapa kajian teori dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat ditentukan melalui indikator, antara lain indikator sebagaimana menurut Stephen P. Robins (2017), yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, inisiatif, dan kerajinan. Sementara menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016), salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja, disamping faktor lainnya yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Harini & Sudarijati (2018), antara lain adalah: beban kerja dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen kinerja. Meskipun suatu organisasi tidak melaksanakan proses produksi, akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan kinerja mereka, karena lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu lingkungan kerja yang sehat dapat memicu adanya motivasi yang baik untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai (Danang, 2015).

Herman (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai wilayah kerja yang di dalamnya terdapat karyawan yang beraktifitas maelakukan pekerjaannya masing-masing. Lingkungan itulah tempat dimana para pekerja bisa melakukan tugas yang diberikan dan pekerjaan mereka yang diberi atasan setiap hari jadi jika tidak ada lingkungan tidak akan terjadi pengerjaan tugas.Lingkungan tempat dimana suasana karyawan yang mengerjakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Suasana yang diinginkan para karyawan perusahaan bersih dan segar agar tugas dan pekerjaan sehari-hari dikerjakan dengan senang hati dan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain itu, lingkungan kerja harus mempunyai alat-alat yang mana diperlukan karyawan atau pegawai karena setiap perusahaan pasti memiliki karyawan atau pegawai yang berkerja dicukupkan sengan fasilitasi alat alat yang baik agar kerja yang dilakukan menjadi hasil yang baik. Lingkungan kerja tanpa alat perkakas pasti bukan lingkungan karena setiap ada perkerjaan adanya pendukung yang diberi untuk bisa melakukan pekerjaan yang diberikan seperti alat yang sesuai untuk tugas dibutuhkan masingmasing karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaanya.

Lingkungan kerja bisa mempengaruhi pekerjaan atau kinerja saat mereka menjalaninya. Jadi saat lingkungan itu tidak mendukung bisa jadi tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu deadline yang ditetapkan. Lingkungan kerja memang mempengaruhi sekitarnya, jika lingkungan kotor pasti karyawan lebih merasa kurang senang saat mereka lakukan pekerjaannya.

Masa pandemi Covid-19 ini membuat semua sarana mati atau ditutup sementara. Pandemi Covid-19 tidak hanya terjadi pada Negara Indonesia melainkan terjadi pada Negara-Negara lainnya. Hal tersebut berdampak pada lingkungan kerja sekaligus kinerja para pegawai. Segala aktivitas sangat berubah drastis semenjak adanya pandemi ini dikarenakan seluruh aktivitas dilakukan secara online. Hal yang paling penting dalam suatu pemerintahan yaitu kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah sebuah cerminan untuk dapat mengetahui apakah suatu pemerintahan telah berjalan dengan baik atau tidak. Apabila pemerintahan sudah berjalan dengan baik maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula yang nantinya akan mempengaruhi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Apabila pemerintahan tidak berjalan dengan baik maka dapat memberikan dampak negatif pada kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja pegawai secara optimal sehingga perlu diperhatikan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para pegawai melakukan tugasnya. Di masa pandemik covid 19 ini para pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi pegawai yaitu pegawai akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi.

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa dalam bekerja karyawan mengharapkan lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Meskipun kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh lingkungan kerja, karena masih banyak faktor penentu lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi pelayanan publik yang terbangun di kalangan pegawai itu sendiri (Syamsir, 2009; Syamsir dan Ali Embi, 2013; Syamsir, 2014; Syamsir, 2015; Syamsir, 2016), dan faktor-faktor lainnya.

Selain itu, banyak hasil-hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kinerja seorang pegawai. Hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai antara lain didasarkan pada temuan penelitian Leblebici (2014), Roelofsen (2002). Musriha (2011) juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang

baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakimah et al., (2021) mendapatkan hasil bahwa Pandemi covid 19 mendorong adanya kebijakan baru pada lingkungan kerja yakni hubungan rekan kerja lebih dibatasi dengan keharusan menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan dengan sabun atau pembersih tangan (*handsanitizer*) selama aktivitas bekerja terkait pelaksanaan protokol kesehatan covid-19. Perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja membuat pegawai sedikit perasaan terbebani dan rasa takut akan terpapar Covid-19 membuat pegawai lebih hati-hati dalam bekerja (tidak banyak ngobrol dengan rekan), lebih perhatian pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, terciptanya kebiasaan baru untuk hidup lebih sehat dan bersih.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarya et al. (2021) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kebersihan ruangan menjadi faktor yang harus diperhatikan agar seluruh pegawai benar-benar merasa nyaman dan aman dengan selalu mematuhi protokol yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang menjadikan tujuan dari instansi pemerintahan desa dapat tercapai secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Syamsir (2018) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten Tanah Datar.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah et al. (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pandemi covid-19 di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung. Hasil penelitian ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang sangat baik di kantor BPPD Kota Bandung terutama pada sirkulasi udara. Hal tersebut sangat penting terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19, dimana lingkungan kerja menjadi kluster penyumbang penyebaran virus covid-19 yang utama di Indonesia.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai, namun memiliki perbedaan yaitu penelitian terdahulu menggunakan menambahkan variabel *word form home* dan disiplin kerja sementara peneliti fokus ke lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selain itu penelitian ini memiliki objek yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung. Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel X, yaitu lingkungan kerja fisik dan variabel Y, yaitu kinerja pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung yang berjumlah 31 orang pegawai.. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diedarkan kepada para responden penelitian ini dengan menggunakan skala likert dalam 5 opsi jawaban. Sebelum angket atau kuesioner disebarkan kepada responden maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas untuk menilai kelayakan dari instrumen penelitian yang digunakan. Selanjutnya data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dalam bentuk Tingkat Capaian Rata-rata (TCR) dan analisisregresi sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap variabel lingkungan kerja fisik masa pandemi Covid-19 tersebut diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel lingkungan kerja yang terdiri-dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,86 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,28%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja dalam kategori *Baik*, dengan rentang 61-80%, yang dikategorikan *baik* dengan indikator yang paling dominan adalah kesesuaian penerangan yang ada di ruang kerja dengan kebutuhan dan kecukupan penerangan di dalam ruangan kerja dalam menambah efisiensi kerja dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) terbesar yaitu sebesar 83.87 %.

Sementara itu, berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel Kinerja Pegawai yang terdiri-dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,94 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,71%. Hal ini menunjukan bahwa Kinerja Pegawai dalam kategori *Baik*, dengan rentang 61-80% di kategorikan *baik*, dengan indikator yang paling dominan adalah kesanggupan bekerja kapan saja dibutuhkan dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) terbesar yaitu sebesar 87.74 %.

Selanjutnya hasil uji analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (ligkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dilihat dalam beberapa tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.281	4.876		6.005	.000
	Lingkungan Kerja	.640	.062	.886	10.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 29.281 + 0,640X$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 29.281, artinya jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar konstanta yaitu 29.281 satuan.
- b. Koefisien penerapan lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 adalah sebesar 0,640 Koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung dimana jika lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung akan meningkat sebesar 0,640 satuan.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.778	4.863

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 2 nilai koefisien determinasi kontribusi pengaruh lingkungan kerja masa fisik pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0.778, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung adalah 77,8% sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Selanjutnya dengan bantuan program SPSS V.24.00 diketahui nilai t hitung pada seperti pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.281	4.876		6.005	.000,
	Lingkungan Kerja	.640	.062	.886	10.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan uji t bahwa nilai t hitung 10,303 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan rumus $n-1-k = 31-1-1 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2.045. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,303 > 2.045$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima dan Ho di tolak dengan demikian bahwa variabel lingkungan kerja

fisik masa pandemi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung.

Pengaruh lingkungan kerja fisik masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung berdasarkan hasil analisis regresi liner sederhana signifikansi besar 0,05 ($\alpha=5\%$) atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya dikatakan data ini mempunyai pengaruh signifikansi, maka variabel lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik Masa Pandemi Covid-19 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung. Pandemi Covid 19 mendorong adanya kebijakan baru pada lingkungan kerja yakni hubungan rekan kerja lebih dibatasi dengan keharusan menjaga jarak, menggunakan masker dan mencuci tangan dengan sabun atau pembersih tangan (handsanitizer) selama aktivitas bekerja terkait pelaksanaan protokol kesehatan Covid- 19. Perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja membuat pegawai sedikit perasaan terbebani dan rasa takut akan terpapar Covid-19 membuat pegawai lebih hati-hati dalam bekerja (tidak banyak ngobrol dengan rekan), lebih perhatian pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, terciptanya kebiasaan baru untuk hidup lebih sehat dan bersih.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikemukakan (Budi, 2018). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini semakin memperkuat penelitian Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kondisi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hakimah et al. (2021) didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarya et al. (2021) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kelurahan Salemban Jaya. Penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah et al. (2022) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan pembahasan analisis pengaruh lingkungan kerja fisik masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten

Sijunjung dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$) dan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,303 > 2.045$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima dan Ho di tolak dengan demikian bahwa variabel lingkungan kerja fisik masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diajukan beberapa saran, antara lain: 1) Penelitian selanjutnya yang sejenis perlu dilakukan di daerah lain yang belum pernah diteliti sebelumnya dengan variabel yang sama dan dengan menambah jumlah variabel penelitian; dan diharapkan untuk lebih melakukan penelitian yang mendalam dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang telah dijelaskan sebelumnya; 2) Perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja pegawai terutama pada ruang gerak antar pegawai serta jarak antar pegawai, sehingga pegawai dapat leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mematuhi protokol Covid-19 yang salah satunya yaitu menjaga jarak satu sama lain; 3) Para pegawai perlu lebih meningkatkan kesadaran diri sendiri dalam bekerja, walau masa Covid 19 telah berakhir di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung dan tetap melakukan pencegahan penularan Covid-19 serta mengingatkan satu sama lain untuk mematuhi protokol yang telah diterapkan.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianto & Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol: 3, No: 3.
- Budi, S. (2018). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Danang, S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Form Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kompetitif*, 10.
- Hardiansyah, D., Suwarsi, S., & Shakti Firdaus, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2.
- Hasibuan. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. In *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Herman, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jayanti, Nur Putri dan Syamsir. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 35-46, April. 2018. ISSN 2550-0147. Available at: <<http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS/article/view/60>>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
-

-
- Lee, & Brand. (2005). Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of The Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology* 25, 323–333..
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance* 1(1), 38-49
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya* (hal. 156).
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International* 1(3), 303-314
- Robbins, S. P. (2015). *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi, alih bahasa Jusuf Udaya (edisi 3)*. Jakarta: Arcan.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). *Studi Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Aplikasi Sistem Informasi*. Seribu Bintang.
- Sunarya, P. A., Padeli, P., & Dwi Oktavionita, S. D. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Pegawai Kelurahan Salemban Jaya). *ICIT Journal*, 7.
- Sutrisno. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT . Hartono Istana Technology at Semarang. Serat Acitya. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1.
- Syamsir Sali. (2009). Urgensi Motivasi Pelayanan Publik dalam Rekrutmen dan Seleksi CPNS: Alternatif dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Demokrasi*. Vol 8, No 1 (2009).
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jd/article/view/1192>
- Syamsir dan Ali-Embi, M. (2013). Ideologi Politik dan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan PNS Kota Padang. *TINGKAP*, 9(1), 67-82.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewFile/2799/2346>
- Syamsir, S. (2014). Public Service Motivation and Socio Demographic Antecedents among Civil Service in Indonesia. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 21(1), 1-8.
<http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewArticle/4038/3114>
- Syamsir, S. (2015). Public Service Motivation among Indonesian Employees: a Critical Review Toward the Psm Theory. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 5(1), 133-142.
http://journals.euser.org/files/articles/ejser_sep_dec_15/Syamsir.pdf
-

<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.26417/ejser.v5i1.p133-142>
<http://journals.euser.org/index.php/ejser/article/view/778>.

Syamsir, S. (2016). The Influence of Public Service Motivation on Service Quality of Civil Servants in West Sumatra Indonesia. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5(1), 33-41.
http://journals.euser.org/files/articles/ejes_may_aug_16/Syamsir.pdf
<http://journals.euser.org/index.php/ejes/article/view/522>;
<http://dx.doi.org/10.26417/ejes.v5i1.p33-41>

Wuri, J. (2021). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19 (Studi Di Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa). *Jurnal Politico*, 10.