

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PELALAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19

T. AFWAN GHAFUR

Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kab. Pelalawan

e-mail : afwannih@gmail.com

Histori artikel	Abstrak
<p>Received: 20 Juni 2023</p> <p>Accepted: 25 Juni 2023</p> <p>Published: 30 Juni 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid -19. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 26 responden. Adapun responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di BKPSDM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberi kuesioner pada responden. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta uji f (simultan) dan uji t (parsial). Hasil pengujian menunjukkan bahwa: Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) pada tiap - tiap variabel yaitu faktor lingkungan kerja terhadap individu, psikologi, organisasi, dan kinerja menunjukkan nilai F hitung lebih besar pada F tabel dengan signifikansi kecil dari signifikan 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh secara simultan terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, pada uji T parsial menunjukkan bahwa setiap variabel memperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap faktor individu, psikologi, organisasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif pada tiap - tiap variabel diterima.</p> <p>Kata Kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja, individu, psikologi, kinerja</p> <p><i>This research aims to determine the influence of the work environment on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency during the Covid-19 pandemic. The number of samples in this study were 26 respondents. The respondents in this study were employees who worked at BKPSDM. The method of this research is</i></p>

How to cite:	Ghafur, T.A. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan Pada Masa Pandemi Covid-19, 1(1),
E-ISSN:	2988-5833
Published by:	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pelalawan

quantitative research. Data collection techniques in this study were carried out by giving questionnaires to respondents. In proving and analyzing this, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and f (simultaneous) and t (partial) tests are used. The test results show that: The results of testing the model simultaneously (simultaneously) on each variable, namely work environment factors on individuals, psychology, organization, and performance show that the calculated F value is greater in the F table with a small significance than 0.05. Therefore, it can be concluded that the work environment simultaneously influences the work environment. Furthermore, the partial T test shows that each variable obtains a significance of $0.000 < 0.05$, meaning that there is an influence of the work environment on individual, psychological, organizational and work environment factors. Therefore, it can be concluded that the alternative hypothesis on each variable is accepted.

Keywords: *Influence Work Environment, individual, psychology, perf*

PENDAHULUAN

Hampir memasuki usia empat tahun pandemi covid-19 merambah dunia tidak terkecuali pada Negara Indonesia. Pandemi yang telah berlangsung sekitar beberapa tahun terakhir ini memberikan dampak yang luar biasa bagi segala aspek kehidupan manusia, baik yang berkaitan dengan aspek kesehatan, ekonomi, pendidikan dan sosial budaya. Begitu juga terjadi pada lingkungan kerja pemerintah. Dalam rangka memutus rantai penyebaran covid-19 pemerintah mengeluarkan kebijakan yakni pembatasan sosial berskala besar hingga kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat hingga diberlakukannya aktifitas *new normal*. Penerapan kebijakan tersebut tentu saja berdampak pada segala aktivitas masyarakat maupun organisasi pemerintah. Pandemi Covid-19 yang telah terjadi semenjak tahun 2019 sudah banyak memberi dampak negatif terhadap berbagai aspek kehidupan baik di masyarakat maupun di lingkungan pemerintahan.

Dalam proses peningkatan kinerja perlu mendorong para pegawai agar mengembangkan kreativitas dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan (Sutrisno, 2016). Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut (Aromega *et al.*, 2019; Bawelle & Sepang, 2016). Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi (Adamy, 2016; Maruf, 2014). Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Tujuan instansi pemerintah dapat

dicapai apabila mampu mengelola dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pandemi Covid-19 telah menjadi ancaman utama bagi semua organisasi di dunia. Ini telah menyebabkan perubahan dalam metode kerja dan juga interaksi manusia di dalam organisasi. Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya dengan “melarang” karyawannya bekerja di kantor dan berkumpul di sebuah ruangan. Larangan ini tidak dimaksudkan untuk merusak kinerja organisasi melainkan bertujuan untuk mencegah penyebaran pandemi Covid-19.

Kebijakan pemerintah selama Covid-19 antara lain adalah menjaga jarak, memakai masker, menghindari kerumunan, penghapusan cuti bersama serta salah satu yang sangat dirasakan oleh pegawai adalah kebijakan *Work From Home* (WFH). Kebijakan ini mengubah aktivitas bekerja yang biasa dilakukan di tempat kerja, kini dilakukan di rumah atau dengan media virtual. Hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan/ pegawai itu sendiri. Meskipun demikian, pegawai harus tetap produktif dan wajib mematuhi jam kerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Selain itu, pegawai juga wajib melaporkan kinerjanya setiap hari kepada atasan masing-masing. Sejak 2020 dimana pandemic covid-19 menyerang seluruh dunia, telah banyak dilakukan dampak kasus ini terhadap dunia kerja dimana hampir seluruh sektor kehidupan berhenti. Kajian terkait kinerja karyawan (Asbari *et al.*, 2020; Asbari *et al.*, 2021; Yuwono *et al.*, 2020), pendapatan usaha (Soehardi *et al.*, 2020).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan adalah instansi yang menaungi kepegawaian seluruh institusi pemerintahan di Kabupaten Pelalawan menjadi bukti bahwa ruang lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan tergolong banyak.

Berdasarkan fenomena pada pandemi covid-19 ini, terdapat penurunan persentase capaian kinerja pada tahun 2019 hingga 2021. Hal ini diyakini disebabkan oleh kinerja pegawai pada masa COVID-19. Menurut Gibson dalam Chairunnisah (2021) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga hal yaitu faktor individu, psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri atas kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis. Faktor psikologi terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Sedangkan faktor organisasi meliputi lima sub sektor yaitu; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan, dijumpai beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja antara lain :

1. Kebijakan pemerintah dalam mengatasi pandemi Covid-19 memberikan perubahan dalam lingkungan kerja seperti komunikasi antar pegawai yang tidak lancar karena tidak adanya tatap muka padahal sebelum pandemi sebagian besar pekerjaan dilakukan menggunakan interaksi tatap muka termasuk ketika melakukan kolaborasi ataupun bekerja dengan tim.

2. Perubahan lain juga terjadi pada motivasi karyawan karena banyak hambatan yang dirasakan dengan adanya perubahan lingkungan kerja seperti adanya *work from home* dan sebagian yang *work from office*, serta fasilitas atau sarana bekerja yang kurang memadai seperti jaringan internet yang tidak stabil ataupun faktor lingkungan sekitar yang dapat mengalihkan fokus pegawai dalam melakukan aktivitasnya dalam bekerja.
3. Fenomena lain yang timbul yaitu disiplin sangat rendah pada masa pandemi covid-19 terlihat dari beberapa pegawai yang hanya melakukan absensi walaupun sebenarnya dalam kondisi *work from office*, setelah mereka melakukan absensi mereka tidak bekerja seperti biasanya melainkan mereka hanya bersantai atau bahkan istirahat di rumah saja. Hal ini disebabkan pada masa pandemi covid 19 beberapa pegawai melakukan pekerjaannya di rumah hal ini menyebabkan pengawasan berkurang dimana semua pegawai yang bekerja di rumah pada masa pandemi ini tidak terkontrol dengan baik.

Berdasarkan penjelasan dari fenomena diatas, dikhawatirkan berpengaruh lebih lanjut kepada kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang perlu ditingkatkan, sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 1 menjelaskan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (3) dijelaskan target kinerja yang harus dicapai meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya. Berdasarkan berbagai uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini.

TUJUAN

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap faktor individu kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap faktor psikologi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap faktor organisasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan. serta (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan.

METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian *field research* atau penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 jenis variabel, yaitu: variabel independen/ variabel yang mempengaruhi, dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Adapun variabel yang mempengaruhi/ independen yaitu Lingkungan Kerja Sedangkan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja yang terdiri dari faktor individu, psikologi dan organisasi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan yang berlokasi di Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Pelalawan, Jalan Sultan Syarif Hasyim No 1, Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, Riau. Lokasi ini dipilih dikarenakan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan merupakan instansi yang salah satu tugas pokoknya mengevaluasi dan memonitoring kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Pelalawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam Penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan.

2. Sampel

Tabel 1. Populasi dan Sampel

NO	NAMA	POPULASI	SAMPEL
1	Kepala Badan	1	1
2	Sekretaris Badan	1	1
3	Kepala Bidang	3	3
4	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	1
5	Fungsional	12	9
6	Pelaksana	20	11
Total		38	26

Sumber: Data penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling dimana dalam pengambilan sampel dilakukan berdasarkan dengan karakteristik tertentu. Alasan menggunakan teknik ini adalah karena peneliti mengambil

sampel yaitu pegawai yang sudah bekerja minimal 5 tahun hingga tahun 2017 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan (Tabel 1).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah dalam bentuk kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang akan disebarakan sebanyak Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pelalawan dan diberikan kepada responden.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melakukan uji kolmogorov-smirnov yang terdapat pada program SPSS. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor dan nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya apabila titik titik dalam grafik menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square atau koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Gujarati dalam Sugiyono, 2018). Nilai R-Square memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai R-Square (R^2) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan rumus gambar dibawah ini

$$t - \text{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = nilai t hitung; r = koefisien regresi n = jumlah data. Berikut adalah kriteria dalam uji t: Jika tingkat signifikan > 0,05 maka H_0 diterima sedangkan jika tingkat signifikan < 0,05 maka H_a ditolak.

4. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{N-k-1}}$$

Keterangan : F : rasio; R : hasil perhitungan R yang dipangkatkan k : jumlah variabel bebas; n : banyaknya sampel.

Jika probabilitas F hitung α ($\alpha = 0,05$) berarti persamaan regresi berganda baik digunakan untuk melakukan penaksiran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan sebuah variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (b_1). Rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX + e_i$$

di mana Y: Kinerja Pegawai a : konstanta; b : koefisien regresi; X: Variabel Independen (lingkungan kerja); e_i : variabel pengganggu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Faktor Individu Pegawai

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 46,454. Nilai ini lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu individu (Y_1). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakter individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan perilaku individu satu dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting. Dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat individu tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Faktor Psikologi Pegawai

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 126,349. Nilai ini lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu psikologi (Y_2).

Psikologi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yang terdiri atas persepsi, *personality*, motivasi, *attitude* dan pembelajaran. Berdasarkan fenomena pada penelitian ini terdapat perubahan motivasi pada pegawai karena banyak hambatan yang dirasakan dengan adanya perubahan lingkungan kerja seperti adanya *work from home* dan sebagian yang *work from office*, serta fasilitas atau sarana bekerja yang kurang memadai seperti jaringan internet yang tidak stabil ataupun faktor lingkungan sekitar yang dapat mengalihkan fokus pegawai dalam melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap faktor psikologi pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Faktor Organisasi Pegawai

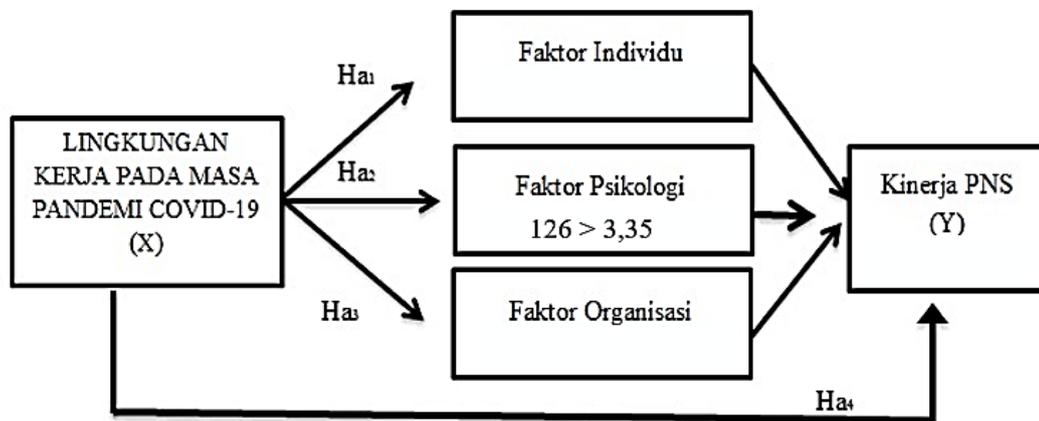
Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 89,821. Nilai ini lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35. lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu organisasi (Y_3). Organisasi disini meliputi sumber daya manusia, *reward*, struktur serta *job design*. Berdasarkan fenomena pada masa *covid-19*, SDM yang bekerja tidak lagi sesuai dengan tupoksi yang dibebankan. SDM yang biasanya bekerja dari rumah dibatasi untuk datang ke kantor dan mengerjakan tugasnya dari rumah. Hal ini membuat pegawai tidak nyaman karena keterbatasan fasilitas di rumah sehingga tertundanya pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap faktor kinerja pegawai pada aspek organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Faktor Kinerja Pegawai

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 59,882. Nilai ini lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja (Y_4).

Kinerja pegawai pada masa pandemi dan sebelum pandemi mengalami perubahan dan menurunnya kinerja. Salah satu fenomena yang muncul yaitu disiplin pegawai sangat rendah pada masa pandemi covid-19. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang hanya melakukan absensi walaupun sebenarnya dalam kondisi *work from office*, setelah mereka melakukan absensi mereka tidak bekerja seperti biasanya melainkan mereka hanya bersantai atau bahkan istirahat di rumah saja. Hal ini disebabkan pada masa pandemi covid 19 beberapa pegawai melakukan pekerjaannya di rumah hal ini menyebabkan pengawasan berkurang dimana semua pegawai yang bekerja di rumah pada masa pandemi ini tidak terkontrol dengan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Jika lingkungan kerja memadai dan dapat dikatakan layak dari segi fisik dan non-fisik maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya, hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat digambarkan melalui kerangka pemikiran pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada masa covid berpengaruh signifikan dan positif terhadap faktor individu yang mempengaruhi kinerja pegawai. (2) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada masa covid berpengaruh signifikan dan positif terhadap faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja pegawai, (3) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada masa covid berpengaruh signifikan dan positif terhadap faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta (4) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada masa covid berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Aromega, T.N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.32833/majem.v10i1.123>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus

- pada Industri Ritel. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(3), 183.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5): 353–361.
- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan, Teori Kinerja Karyawan*. Jakarta: Widina.
- Maruf, M.A. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Pemerintah Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil*. Sekretaris Negara. Jakarta
- Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–12.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. Retrieved from <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>