

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK MASAPANDEMI  
COVID-19 TERHADAP KINERJPEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT IV NAGARI KABUPATEN SIJUNJUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Tim Penguji Departemen Ilmu Administrasi Negara  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)



Oleh :

**NADYA DESIANA SYASMI**  
**NIM/BP: 15042135**

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung

**Nama** : Nadya Desiana Syasmi

**NIM/TM** : 15042135/2015

**Program Studi** : Ilmu Administrasi Negara

**Departemen** : Ilmu Administrasi Negara

**Fakultas** : Fakultas Ilmu Sosial.

Padang, November 2022

Disetujui Oleh

Pembimbing,



Drs. Syamsir., M.Si., Ph.D  
NIP. 196304011989031003

## PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Departemen Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang


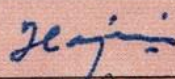
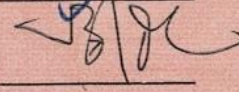
Pada hari Senin, 22 November 2022 Pukul 14.00 WIB s/d 15.00 WIB

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung**

Nama : Nadya Desiana Syasmi  
TM/NIM : 2015/15042135  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Departemen : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 22 November 2022

#### Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir., M.Si., Ph.D	1. 
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si	2. 
Anggota	: Adil Mubarak, S.IP., M.Si	3. 

Mengesahkan  
Dekan FIS UNP



**Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum**  
NIP. 19610218 198403 2 001

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Nama : Nadya Desiana Syasmi  
NIM : 15042135/2015  
Tempat, Tanggal Lahir : Mundam Sakti, 01 Januari 1997  
Jurusan : Administrasi Publik (S1).  
Fakultas : Ilmu Sosial.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung*", merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, November 2022

Yang Membuat Pernyataan,



**Nadya Desiana Syasmi**  
15042135/2015

## ABSTRACT

**Nadya Desiana Syasmi: The Influence of the Work Environment during the Covid-19 Pandemic on Employee Performance at the Nagari sub-district IV Office Sijunjung Rgency**

*This study aims to determine how much influence the work environment during the Covid-19 pandemic has on employee performance at the Nagari sub-district Iv Office Sijunjung Regency, this study used quantitative associative methods, quantitative data were collected using a Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability.*

*The population of this study were 31 employees at the Sijunjung District Head Office. The sample in this study used total sampling. Then analyzed using simple linear regression. In this study, it can be seen that there is a positive and significant influence between the independent variable, namely the work environment during the Covid-19 pandemic, on the dependent variable, namely the performance of employees at the Sijunjung District Office which has been tested with a significance of 0.000, smaller than  $<0.05$  and  $t_{count} > t_{table}$  or  $10,303 > 2,045$ , it can be concluded that the hypothesis  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected thus that the work environment variable during the Covid-19 pandemic has an effect on employee performance at the Sijunjung District Head Office.*

*Research suggestions Further research can be carried out in other areas that have not been studied before by increasing the number of research variables and it is hoped that more in-depth research will be carried out using variables that affect employee performance in addition to the variables previously described, in order to create developments in further research. Improving the work environment of employees, especially in the space between employees and the distance between employees, so that employees can freely carry out their work and can comply with the Covid-19 protocol, one of which is keeping a distance from each other.*

## ABSTRAK

### **Nadya Desiana Syasmi : Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif metode asosiatif, data kuantitatif dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Camat IV Kabupaten Sijunjung sebanyak 31 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Kemudian di analisis menggunakan regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung yang telah diuji dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari  $< 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $10,303 > 2.045$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima dan H<sub>0</sub> di tolak dengan demikian bahwa variabel lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung.

Saran penelitian Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di daerah lain yang belum pernah diteliti sebelumnya 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, agar tercipta perkembangan dalam penelitian selanjutnya. Memperbaiki 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.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar (S.1) di Universitas Negeri Padang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tidak lupa penulis ungkapkan terimakasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Rasa Syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan selama penulisan skripsi ini.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Papa (Syasmi Ultriadi), Mama (Nurhaideswita) dan adik-adik yang senantiasa mengiringi dalam do'a, memberikan dukungan dan dorongan kepada penulis untuk terus meraih cita-cita.
3. Bapak Prof. Dr. Ganefri, Ph.D selaku Rektor UNP beserta para wakil Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Ibuk Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Wakil Dekan 1, Wakil Dekan 2, Wakil Dekan 3 Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Aldri Frinaldi ,SH., M.Hum., Ph.D selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Negara dan Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si selaku Sekretaris Departemen Ilmu Adiministrasi Negara.
6. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si selaku penasehat akademik ( PA ) terimakasih atas nasehat dan bimbingannya selama ini.
7. Bapak Drs. Syamsir., M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan

- pikiran untuk mengarahkan, membimbing dan menyempurnakan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si dan Bapak Adil Mubarak, S.IP., M.Si selaku Dosen Penguji dalam ujian skripsi ini. Terimakasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
  9. Bapak dan Ibu Dosen beserta staff tenaga Kependidikan Departemen Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
  10. Terspesial kepada sahabat-sahabat penulis Seftrini Visrizamet, Helga Pratiwi, dan Dita Ayuningsih yang telah memberikan semangat dan dorongan penuh kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
  11. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut partisipasi memberikan bantuan dan semangat kepada penulis.

Teriring dalam lantunan do'a semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan dan menjadi amal ibadah. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara serta bermanfaat bagi pembaca, Aminyarabbal'alamin.

Padang, September 2022

Nadya Desiana Syasmi  
NIM/BP: 15042135



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Kinerja Karyawan .....	9
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2. Indikator Kinerja Karyawan .....	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	15
B. Lingkungan Kerja.....	18
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	18
3. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	18
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
5. Indikator Lingkungan Kerja .....	20
C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
D. Penelitian Relevan.....	28
E. Konseptual Penelitian.....	29
F. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	34
1. Populasi .....	34
2. Sampel .....	34

E.	Jenis, Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
1.	Jenis dan Sumber Data .....	34
2.	Teknik Pengumpulan Data .....	35
F.	Instrumen Penelitian.....	36
G.	Teknik Analisis Data.....	40
1.	Analisis Deskriptif.....	40
2.	Alisis Inferensial.....	41
3.	Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A.	Temuan Umum.....	46
B.	Temuan Khusus Objek Penelitian.....	47
1.	Deskripsi Identitas Responden .....	47
2.	Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
3.	Analisis Uji Asumsi Klasik .....	55
4.	Analisis Kuantitatif.....	57
5.	Uji Hipotesis .....	59
C.	Pembahasan.....	60
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A.	Kesimpulan .....	64
B.	Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Table 1. Variabel Dan Indikator Penelitian.....	33
Table 2. Pilihan Jawaban Skala Likert Pada .....	36
Tabel 3. Penerapan E Billing (X).....	38
Tabel 4. Kinerja Pegawai (Y).....	39
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
Tabel 10. Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 11. Kinerja Pegawai .....	53
Tabel 12. Uji Normalitas.....	55
Tabel 13. Hasil Uji Linieritas.....	56
Tabel 14. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	58
Tabel 15. Uji R Square.....	59
Tabel 16. Hasil Uji t.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 2 Uji Heterokedastisitas .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Coronavirus Disease 2019 atau yang dikenal sebagai COVID-19 merupakan pandemik yang menjadi masalah di lebih dari 200 negara di dunia (*World Health Organization, 2020*). Penyakit ini pertama kali diidentifikasi di Wuhan China pada akhir tahun 2019 dan mulai terdeteksi masuk di Indonesia pada Maret 2020 (Azwar and Setiati, 2020). Hingga saat ini Indonesia belum berhasil mengendalikan COVID-19. Bahkan di tanggal 29 Agustus 2021, masih terdapat penambahan hampir 7.427 kasus baru (*World Health Organization, 2020*).

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 (Fowler et al., 2020). Hal ini membuat pegawai mengalami dampak manajemen perubahan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang berubah akan memaksa seluruh elemen organisasi untuk mengadakan penyesuain. Penyesuain 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). Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Gouzali (2018:78) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Gouzali (2018:78) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. 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 prestasi kerja 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 public. Hal tersebut membuat kondisi sekarang yang dapat digambarkan pada instansi pemerintahan 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).

Kinerja 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 teknologi, dan sistem pengetahuan.



Eksistensi Undang-undang Pelayanan Publik yang telah berjalan sejak tahun 2009 merupakan hal yang telah dilaksanakan oleh setiap daerah untuk dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Diberlakukannya Undang-undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, memberikan lebih banyak kewenangan kepada organisasi pemerintahan dalam menjalankan fungsi umum pemerintah, yaitu pelayanan publik. Undang-undang tersebut merupakan landasan yuridis bagi pengembangan pelayanan publik di Indonesia.

Pemerintah Indonesia telah melakukan beberapa perubahan mendasar guna meningkatkan kinerja layanan publik, seperti diberlakukannya otonomi daerah dan adanya perundang-undangan yang berkaitan dengan perbaikan manajemen pemerintah yaitu dengan diundangkannya Otonomi Daerah melalui Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014. Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah mencakup pelayanan masyarakat dan pelayanan administrasi. Kedua hal tersebut beriringan dalam mewujudkan kinerja pelayanan yang baik (*good performance*) dalam pemerintahan.

Pemerintah di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung telah mengarahkan setiap satuan organisasi untuk bekerja jarak jauh atau *Work From Home* secara daring, alhasil kinerja pegawai Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung 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, dengandiberlakukan 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 dilapangan 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 dimintai harus mengikuti protokol kesehatan, alhasil pelayanan menjadi lambat dan tidak efisien.

Permasalahan lain meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir setiap hari ada pegawai yang terlambat, dan datang hanya melakukan *fingerpint saja namun tidak melakukan kegiatan di ruangan kerja*. Selainitu, pegawai juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan kinerja karyawan mengalami penurunan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang bekerja pada Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung salah satunya diperlukan lingkungan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena yang ada dilatar belakang maka peneliti tertarik mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Masa Pandemi Covid-19**

## **Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung"**

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Kinerja Pegawai pemerintahan di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung menurun
2. Tugas-tugas dalam pelayanan publik belum berjalan secara maksimal. hal itu dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam pelayanan publik
3. Pegawai yang tidak sesuai bidang, membuat kinerja pelayanan menjadi lambat dan tidak efisien

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah bahwa: Apakah lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian di harapkan dapat mengembangkan ilmu admistrasi secara umum dan kajian lingkungan kerja masa pandemi Covid-19 dan kinerja pegawai di Kantor Camat IV Nagari Kabupaten Sijunjung.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar sarjana administrasi publik pada jurusan Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.