

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19

**Dendi Hardiansyah\*, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*dendihardiansyah1@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

**Abstract.** This research aims to find out 1) Employee Work Environment during pandemi Covid-19 in BPPD Bandung. 2) Employee Work Discipline during pandemi Covid-19 in BPPD Bandung. 3) Employee Performance during pandemi Covid-19 in BPPD Bandung. 4) The Impact of the Work Environment on Employee Performance during the Covid-19 Pandemi in BPPD Bandung. 5) Influence of Work Discipline on Employee Performance during pandemi Covid-19 in BPPD Bandung. 6) Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance during pandemi Covid-19 in BPPD Bandung. Research Methods use descriptive research and verifative research by applying calculations of ibm SPSS Statistics 23 program. Sampling techniques use probability sampling techniques. The study sample amounted to 65 employee respondents in BPPD Bandung. Data collection techniques using questionnaires. The results of the study concluded that the Work Environment had a positive effect on Employee Performance during the Covid-19 Pandemi in BPPD Bandung. Work Discipline has a positive effect on employee performance during the Covid-19 pandemi in BPPD Bandung. Work Environment and Work Discipline positively affect employee performance during the Covid-19 Pandemi in BPPD Bandung. The conclusion is that there is an influence between the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance during the Covid-19 Pandemi in BPPD Bandung.

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance, Work Environment.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Lingkungan Kerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. 2) Disiplin Kerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. 3) Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. 4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. 5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. 6) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. Metode Penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan mengoprasikan perhitungan program IBM SPSS Statistics 23. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Sampel penelitian berjumlah 65 responden pegawai di BPPD Kota Bandung. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja*

## A. Pendahuluan

Pada saat ini dunia sedang dalam masalah besar dimana Coronavirus 2019 atau Covid-19 menjadi pandemi yang telah mengakibatkan kekhawatiran akan kesehatan terhadap semua orang di berbagai belahan dunia. Corona Virus Disease (Covid-19) adalah penyakit yang disebabkan oleh virus Corona jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Covid-19 pertama kali terdeteksi di kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada Desember 2019 yang ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020. Wabah ini menyebar ke seluruh dunia dengan sangat cepat, sudah ada jutaan kasus Covid-19 yang dilaporkan dari ratusan negara di dunia yang mengakibatkan ratusan ribu orang meninggal dunia dan sudah ada pula ratusan ribu orang yang sembuh dari wabah ini (Algifari, 2020).

Menurut Dedi dan Faisal, (2020) pandemi juga telah berdampak luar biasa bagi perekonomian dunia dan negara – negara terdampak. Ancaman resesi bahkan depresi sudah didepan mata. Negara sekuat Singapura, Korea Selatan, Jepang, AS, Selandia Baru, Inggris, Perancis pun sudah merasakannya. Imbasnya juga dialami Indonesia. Dalam dua kuartal berturut – turut pertumbuhan ekonomi nasional mengalami kontraksi hingga – 5,32%. Untuk mencegah, atau setidaknya menekan laju penularan sejumlah negara utama terdampak telah melakukan upaya lockdown, karantina wilayah, hingga pembatasan sosial skala besar (PSBB). Sejumlah penerbangan dihentikan pada banyak negara. Transportasi darat dan laut juga dibatasi. Sejumlah industry berhenti berproduksi. Pergerakan manusia juga dicegah antar negara, antar provinsi, antar wilayah kabupaten dan kota terdampak. Kondisi ini membuat aktivitas ekonomi ikut terdampak.

Dampak dari COVID-19 juga mempengaruhi ke organisasi atau instansi yang ada di dunia maupun yang ada di Indonesia. Dengan demikian, organisasi atau instansi selalu dituntut untuk menjadi perusahaan dengan kualitas yang bagus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut agar meminimalisir penyebaran virus COVID-19 dan tujuan perusahaan tercapai dengan sempurna. Organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Suhailah Marlianda, (2019) Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki standarisasi sumber daya manusia atau tenaga kerja yang benar – benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan (Hadion Wijoyo, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja pegawai akan baik jika lingkungan ini baik. Terjadinya pandemi ini membuat perusahaan yang menggunakan sistem bekerja di kantor WFO (Work From Office) harus lebih memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, perusahaan harus mengurangi jumlah pegawai didalamnya karena harus menjaga social distancing serta memastikan sirkulasi udaranya baik. Peralatan kerja yang diperhatikan tidak hanya permasalahan mesin namun dimasa pandemi ini sangat perlu diperhatikan kelengkapan individu seperti masker dan sarung

tangan (Hustia Anggreany, 2020).

Menurut beberapa ahli tersebut, peneliti dapat meyakini secara komprehensif bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pegawai, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Karena lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat krusial dimasa pandemi covid-19. Dimana lingkungan kerja harus mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk meminimalisir penyebaran virus covid-19.

Disiplin kerja menjadi suatu alat ukur yang dipakai oleh manajer dalam mengkomunikasikan antar pegawai untuk mereka bersedia dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi dan norma – norma yang diberlakukan (Asmara, 2019).

Menurut Andriani (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh seorang individu atau pegawai yang mau bersedia dan rela menaati peraturan – peraturan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan kepada pegawai tersebut. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja juga akan meningkat. Begitu, juga sebaliknya, jika disiplin kerja kurang baik maka akan memperlambat kinerja pegawai dan menjadi penghalang keberhasilan perusahaan.

Dimasa pandemi covid-19 ini tidak hanya lingkungan kerja yang menjadi faktor krusial begitupun dengan disiplin kerja. Dimana para pegawai harus mematuhi peraturan instansi untuk meminimalisir penyebaran virus covid-19. Contohnya para pegawai harus menggunakan masker disaat jam kerja berlangsung, serta mengurangi kerumunan antara para pegawai ditempat kerja. Selain itu para pegawai dituntut oleh instansi untuk lebih menjaga kesehatan, bekerja dengan tepat waktu, tidak menunda pekerjaannya, dll, yang bisa menyebabkan daya tahan tubuhnya melemah sehingga bisa tertular virus tersebut. Dengan demikian, instansi dituntut untuk membuat peraturan guna meminimalisir penyebaran virus covid-19 dan meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien.

pada awal munculnya pandemi masih kurangnya kualitas lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang ada terkait dengan masalah – masalah seperti pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai tidak sesuai dengan prosedur. Pandemi covid-19 juga sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai yang menjadikan kurang optimal dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai yang kurang baik di BPPD Kota Bandung menjadi kendala tersendiri terhadap pelayanan masyarakat, serta kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung kurang maksimal karena adanya faktor penyesuaian dengan protokol kesehatan sehingga terjadi perubahan peraturan perusahaan yang menjadikan kinerja pegawai kurang maksimal dan optimal dalam bekerja.

Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis:

1. Lingkungan kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung
2. Disiplin kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung
3. Kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung
6. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung.

## **B. Metodologi Penelitian**

Metode Penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan mengoprasikan perhitungan program IBM SPSS Statistics 23. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Sampel penelitian berjumlah 65 responden pegawai di BPPD Kota Bandung. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Penilaian Variabel Lingkungan Kerja pada masa Pandemi Covid-19 di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung

**Tabel 1.** Hasil penilaian Variabel Lingkungan Kerja

Dimensi	Rata – rata Skor	Persentase (%)	Keterangan kriteria
Lingkungan Kerja Fisik	270.5	79%	Tinggi
Lingkungan Kerja non Fisik	257.3	73.9%	Tinggi
<b>Rata -rata</b>	<b>263.9</b>	<b>76.4%</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki rata – rata skor 263.9 dengan persentase pada garis kontinum sebesar 76.4% yang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di BPPD Kota Bandung memiliki lingkungan kerja fisik dengan sirkulasi udara yang sangat baik, ukuran ruang kerja yang baik, dan peralatan kerja yang baik. Kemudian dari lingkungan kerja non fisik, memiliki hubungan dengan rekan kerja yang baik, standar kerja yang baik, dan prosedur kerja yang baik. Oleh karena itu, berarti BPPD Kota Bandung memiliki lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai untuk melakukan aktivitas dengan nyaman dan aman sehingga aktivitas kerja akan mudah terselesaikan dengan hasil yang maksimal.

#### Hasil Penilaian Variabel Disiplin Kerja pada masa Pandemi Covid-19 di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung

**Tabel 1.** Hasil Penilaian Variabel Disiplin Kerja

Dimensi	Rata – rata Skor	Persentase (%)	Keterangan kriteria
Aturan Kerja	257.7	74.1%	Tinggi
Etika Kerja	262.8	76.1%	Tinggi
<b>Rata -rata</b>	<b>260.2</b>	<b>75.1%</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki rata – rata skor 260.2 dengan persentase pada garis kontinum sebesar 75.1% yang berada pada kategori tinggi atau baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai BPPD Kota Bandung memiliki aturan kerja dengan tingkat presensi/kehadiran pegawai dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan yang baik, ketentuan jam kerja yang baik, intruksi dari atasan yang baik, dan bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan yang baik. Kemudian BPPD Kota Bandung memiliki etika kerja dengan tingkah laku pegawai terhadap atasan dan rekan kerja yang baik, kejujuran pegawai dalam berkeja yang baik, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang baik. Oleh karena itu pegawai di BPPD Kota Bandung memiliki tingkat disiplin kerja yang baik karena memiliki aturan kerja dan etika kerja pada pegawainya dalam bekerja sehingga aktivitas kerja akan mudah terselesaikan dengan hasil yang maksimal.

#### Hasil Penilaian Variabel Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung

**Tabel 2.** Hasil Penilaian Variabel Kinerja Pegawai

Dimensi	Rata – rata Skor	Persentase (%)	Keterangan kriteria
Kualitas	268.5	78.2%	Tinggi
Kuantitas	259	74.6%	Tinggi
Tanggung Jawab	252	71.9%	Tinggi
Kerja Sama	262.5	77.1%	Tinggi
Inisiatif	257.5	74%	Tinggi
<b>Rata -rata</b>	<b>259.9</b>	<b>75.1%</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai memiliki rata – rata skor 259.9 dengan persentase pada garis kontinum sebesar 75.1% yang berada pada kategori tinggi. Rata – rata skor tertinggi yaitu pada dimensi kualitas dengan skor 268.5 dan persentase sebesar 78.2%. Rata – rata skor terendah yaitu dimensi tanggung jawab dengan skor 252 dan persentase sebesar 71.9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung sudah baik karena memiliki kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif yang tinggi pada saat bekerja pada masa pandemi. Hal tersebut sejalan dengan target dan realisasi BPPD Kota Bandung yang dimana hanya memiliki persentase selisih sebesar -6.97%. Persentase tersebut paling kecil dibandingkan persentase selisih pada 2 tahun terakhir.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19**

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan ketentuan jika signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yang dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini adalah tabel *output IBM SPSS Statistics 23* hasil uji t:

**Tabel 3.** Hasil Uji T Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.022	2.739		5.485	.000
	Lingkungan_Kerja	.480	.069	.661	6.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 6.993 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 6.993 lebih besar dari pada 1,998 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap

kinerja pegawai (Y).

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan ketentuan jika signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yang dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini adalah tabel *output IBM SPSS Statistics 23* hasil uji t:

**Tabel 4.** Hasil Uji T Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.188	2.557		5.939	.000
	Disiplin_Kerja	.486	.065	.684	7.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 7.436 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 7.436 lebih besar dari pada 1,998 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19

1.  $H_0 : \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_a : \beta_2 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan ketentuan jika signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  yang dimana jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini adalah tabel *output IBM SPSS Statistics 23* hasil uji f:

**Tabel 5.** Hasil Uji T Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084.038	2	542.019	35.045	.000 <sup>b</sup>
	Residual	958.914	62	15.466		
	Total	2042.952	64			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai  $f_{hitung}$  sebesar 35.045 sedangkan nilai  $f_{tabel}$

sebesar 3,14. Taraf signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama – sama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil tanggapan responden tingkat lingkungan kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di BPPD Kota Bandung berkategori tinggi yang memiliki persentase sebesar 76.4%, artinya lingkungan kerja yang baik dimiliki BPPD Kota Bandung. Hal tersebut terbukti dari sirkulasi udara yang sangat baik dan prosedur kerja yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai dalam melaksanakan aktivitas dalam bekerja.
2. Dari hasil tanggapan responden tingkat disiplin kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di BPPD Kota Bandung berkategori tinggi yang memiliki persentase sebesar 75.1%, artinya disiplin kerja di BPPD Kota Bandung sudah baik dengan memiliki aturan kerja dan etika kerja. Hal tersebut terbukti dari para pegawai yang menjalankan intruksi dari atasan dengan baik dan kejujuran para pegawai yang baik sehingga dapat bekerja dengan hasil yang maksimal.
3. Dari hasil tanggapan responden tingkat kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di BPPD Kota Bandung berkategori tinggi yang memiliki persentase sebesar 75.1%, artinya pegawai di BPPD Kota Bandung sudah baik dengan memiliki kualitas kan kerja sama dalam bekerja dengan baik. Hal tersebut terbukti dari para pegawai yang menjalankan aktivitas kerjanya dengan rapih dan teliti. Kemudian para pegawai juga memiliki tingkat kerja sama dan kekompakan yang baik, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.
4. Lingkungan kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada 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 klaster penyumbang penyebaran virus covid-19 yang utama di Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung.
5. Disiplin kerja pada penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung. Hasil penelitian ini terjadi karena etika kerja para pegawai yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan taat terhadap aturan kerja yang menjadikan para pegawai mampu mendisiplinkan diri dalam melakukan aktivitas kerja pada masa pandemi covid-19. Dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung.
6. Lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Badan Pengelolaan Daerah (BPPD) Kota Bandung. Hal ini terjadi karena Kualitas para pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik pada masa pandemi covid-19 sehingga menciptakan kualitas pegawai yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di BPPD Kota Bandung.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Algifari, S. M. (2020). Peran Kelompok Kkn 303 Sebagai Pengaruh Dan Pembawa Energi Baru Ditengah Pandemi Covid-19 (A. A. Rahman (ed.)). LP2M UIN SGD Bandung.
- [3] Andriani, Ade Puspita Tri (2018) PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. BAMAS Satria PERKASA (MORO MALL) PURWOKERTO. Bachelor thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO.

- [4] Asmara, D. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.
- [5] Atikah. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel California Kota Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS Bandung.
- [6] Dedi Junaedi., Faisal Salistia. (2020) Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara – Negara Terdampak. Simposium Nasional Keuangan Negara, hal. 996 dari 1115.
- [7] Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi (2020) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
- [8] Hamali, A, Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan Pertama) Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [9] Hustia Anggreany, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.
- [10] I Wayan Indra Putra, I Wayan Suwendra, I Wayan Bagia (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- [11] Restin Meilina dan Rino Sardanto. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 5 No. 1 hlm. 46-56.
- [12] Suhailah Marlianda. (2019). Pengaruh Work family conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. Universitas Islam Indonesia, 14311159.