

Lingkungan Kerja Psikososial dan Kinerja Pegawai Non-Swasta di Masa Pandemi Covid-19

Ananda Ajeng Anissa¹

¹Faculty of Psychology,
University of Christian Satya Wacana, Indonesia
Email: anandaajengannisa@gmail.com

Christina Hari Soetjningsih²

²Faculty of Psychology,
University of Christian Satya Wacana, Indonesia
Email: soetji_25@yahoo.co.id

Correspondence

Ananda Ajeng Anissa

University of Christian Satya Wacana
Email: anandaajengannisa@gmail.com

Abstract

The psychosocial work environment in an institution is one of the determining factors for employee performance in the institution. The purpose of this study is to determine the relation between the psychosocial work environment and the performance of BKPSDM Salatiga employees. The hypothesis in this study is that there is a positive relation between the psychosocial work environment and performance of BKPSDM Salatiga employees. The subject of the study was the BKPSDM Salatiga employees who when the research was carried out were actively working in the office during the Covid-19 pandemic, namely as many as 38 people. Sampling technique using saturated sampling. Data collection used 2 scales, the COPSOQ III scale for psychosocial work environment variables and the IWPQ 1.0 scale for performance variables. The collected data were analyzed with Pearson Correlation to prove the research hypothesis. The results of this study showed a positive relation between the psychosocial work environment and performance in BKPSDM Salatiga employees and it was seen that the contribution of the psychosocial work environment to performance was 61%. Based on this research, institution needs to provide a good quality psychosocial work environment so that employees feel comfortable and can produce good performance as well.

Keyword: Psychosocial Work Environment, Work Performance, Work from Office

Abstrak

Lingkungan kerja psikososial yang ada di dalam sebuah instansi menjadi salah satu faktor penentu kinerja pegawai pada instansi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui adanya hubungan antara lingkungan kerja psikososial dengan kinerja pegawai BKPSDM Kota Salatiga. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara lingkungan kerja psikososial dengan kinerja pada pegawai BKPSDM Kota Salatiga. Subjek penelitian tentunya pegawai BKPSDM Kota Salatiga yang saat penelitian dilakukan sedang aktif bekerja di kantor pada masa pandemi Covid-19 yakni sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan 2 skala yakni skala COPSOQ III untuk variabel lingkungan kerja psikososial dan skala IWPQ 1.0 untuk variabel kinerja. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan korelasi pearson untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasil pada penelitian ini adalah menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja psikososial dan kinerja pada pegawai BKPSDM Kota Salatiga serta terlihat sumbangan lingkungan kerja psikososial terhadap kinerja adalah sebesar 61%. Maka berdasarkan penelitian ini, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja psikososial yang berkualitas baik agar pegawai merasa nyaman dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kata Kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja Psikososial, Bekerja dari Kantor

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 16/06/2022

Revised 20/07/2022

Accepted 15/08/2022



LATAR BELAKANG

Selama masa pandemi Covid-19, terdapat kebijakan baru mengenai cara bekerja agar tetap produktif namun tetap aman dari paparan virus Covid-19. Awal munculnya pandemi Covid-19, ditetapkannya *work from home* atau bekerja dari rumah namun ketika masyarakat sudah mulai dapat beradaptasi dengan pandemi ini maka mulai ditetapkannya *work from office* atau bekerja dari kantor dengan protokol kesehatan tertentu. Perubahan pada kondisi lingkungan kerja ini tentu saja memberikan pengaruh tersendiri untuk kinerja pegawainya, salah satunya dari faktor eksternal yakni seperti kepemimpinan, hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengawasan, kompensasi, dan lingkungan kerjanya (Timpe dalam (Solihin et al., 2019). Diperkuat dengan ungkapan Lowe (dalam Nurisman, 2019) yang menyatakan organisasi di seluruh dunia mengalami permasalahan seperti kehilangan produktivitas kerja ternyata berhubungan dengan permasalahan lingkungan kerjanya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai perilaku ataupun tindakan yang berhubungan dengan tujuan suatu organisasi, perilaku yang ditunjukkan tersebut dapat diukur sesuai dengan performa kerja yang mereka tunjukkan (Koopmans et al., 2014). Telah dilakukannya pra-penelitian yang dilakukan pada tempat penelitian melalui wawancara yang dilakukan pada beberapa pegawai BKPSDM Kota Salatiga yang menyatakan selama pandemi tetap mampu menjaga kinerja agar tetap stabil dengan mencapai target kerja yang sudah ditetapkan bahkan salah satu kepala sub bidang juga menyatakan bahwa kestabilan bahkan peningkatan kinerja ini disebabkan karena adanya rasa nyaman saat bekerja dari kantor walau pada masa pandemi.

Kinerja tersebut tentu juga dipengaruhi oleh bagaimana keadaan atau kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Faisal dan Artiningsih (2021) dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan

kerja non-fisik tidak hanya disebut sebagai lingkungan kerja sosial, namun terdapat jenis lingkungan kerja yang non-fisik yang lebih memengaruhi pegawai di tempat kerja, yakni lingkungan kerja psikososial (Thompson, 2014). Lingkungan kerja psikososial menjadi faktor yang memberikan dampak kepada kinerja secara positif, sehingga untuk menciptakan kinerja yang baik diperlukan lingkungan psikososial yang baik agar pegawai dapat merasakan nyaman dalam lingkungan kerja (Kemala, 2018).

Gambaran kondisi lingkungan kerja psikososial di BKPSDM Kota Salatiga diperjelas lagi melalui pra-penelitian yang menghasilkan bahwa terdapat perilaku membantu pegawai lain ketika pegawai lainnya, adanya pegawai yang memberikan semangat untuk pegawai lainnya, atasan yang memberi kepercayaan pada bawahannya dan sebaliknya, serta adanya kepercayaan pada pegawai antar bidang.

Psikososial didefinisikan oleh Kristensen et al. (dalam Ginting dan Febriansyah, 2020) sebagai gambaran keadaan kesehatan fisik, mental, dan sosial yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja psikososial ternyata memiliki peran penting sebagai penentu kinerja pegawai di tempat kerja. Terdapat hubungan antara faktor lingkungan psikososial di tempat kerja dengan penurunan produktivitas pegawainya (Karlsson et al., 2015). Maka ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari lingkungan kerja psikososial dengan kinerja pegawai di suatu instansi. Diperkuat dengan ungkapan lingkungan kerja yang sehat seperti lingkungan kerja psikososial memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawainya (Karlsson et al., 2012).

Dapat disimpulkan bahwa bekerja selama pandemi COVID-19 memberikan tekanan bagi pegawai yang memiliki tuntutan bekerja dari kantor, tekanan tersebut dapat bersumber dari rasa khawatir akan keamanan mereka saat bekerja di masa pandemi yang tentu saja memengaruhi psikis dan juga perilaku pegawai termasuk hasil kerjanya. Namun, jika kantor

memiliki lingkungan kerja psikososial yang baik, maka kinerja pegawai cenderung akan tetap stabil bahkan dapat mengalami peningkatan seperti fenomena yang dirasakan beberapa pegawai BKPSDM Kota Salatiga. Begitu pula jika lingkungan kerja psikososial saat bekerja dari kantor dirasa kurang memberikan kenyamanan maka juga akan memberikan dampak kepada kinerjanya sesuai dengan lingkungan psikososial yang terdapat pada lingkungan kerjanya.

Didukung oleh pernyataan bahwa memertahakan kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menstabilkan kesehatan mental atau psikis para pegawai, dengan mengurangi kekhawatiran dan ketakutan mereka mengenai COVID-19 (Sasaki et al. dalam Hamid et al., 2020). Selain itu, psikososial yang tidak terlepas dari aspek interaksi atau sosial dengan rekan koleganya perlu diperhatikan juga, seperti ungkapan Aprilyani dan Yuwono (2020) mengungkapkan bahwa adanya hambatan komunikasi pada lingkungan kerja maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Bertolak belakang dengan penelitian-penelitian dan fenomena di atas, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2017) menghasilkan dampak stres, beban kerja, dan kelelahan kerja yang disebabkan oleh faktor psikososial yang diteliti ternyata tidak berdampak kepada kinerja pegawai yang menjadi subjek penelitian, justru faktor psikososial yang kurang baik tersebut bertolak belakang dengan kinerja subjek penelitian yang tetap saja optimal.

Berdasarkan referensi-referensi penelitian terkait lingkungan kerja psikososial dan kinerja yang masih terdapat pro dan kontra, dipertimbangkan pula berdasarkan fenomena yang sudah dilihat dari hasil observasi dan wawancara awal, maka perlu dilakukannya penelitian pada pegawai kantor BKPSDM Kota Salatiga guna mengetahui adanya hubungan lingkungan psikososial dengan kinerja pegawai saat melakukan *work*

from office atau bekerja dari kantor di masa pandemi

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional yang artinya penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan dari 2 variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Partisipan Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah PNS dan CPNS yang aktif bekerja dari kantor BKPSDM Kota Salatiga pada masa pandemic adalah sebanyak 38 orang. Sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik *sampling* jenuh yakni teknik menentukan sampel dengan menjadikan seluruh anggota pada populasi menjadi sampel, biasanya digunakan untuk penelitian dengan populasi yang jumlahnya tidak terlalu banyak biasanya digunakan pada populasi yang bahkan kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2013). Maka sampel pada penelitian ini sama seperti jumlah populasi atau sebanyak 38 orang dengan kriteria inklusi sebagai pegawai PNS maupun CPNS yang aktif bekerja di kantor BKPSDM Kota Salatiga, sedang menjalani bekerja dari kantor atau *work from office* (WFO), dan bersedia menjadi subjek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada 38 pegawai BKPSDM Kota Salatiga. Instrumen penelitian atau Skala yang digunakan pada variabel independen penelitian ini atau variabel lingkungan kerja psikososial adalah skala *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III) *Short Version* oleh Kristensen (2019) yang diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Ginting dan Febriansyah (2020), skala ini terdiri dari 31 item dengan hasil reliabilitas pada indeks Cronbach's Alpha sebesar 0,870. Selanjutnya untuk mengukur variabel dependen pada penelitian ini yakni variabel kinerja menggunakan skala *Individual Work*

Performance Questionnaire (IWPQ) 1.0 oleh Koopmans et al. (2014) yang diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018), skala ini terdiri dari 16 aitem yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya dengan indeks Cronbach's Alpha sebesar 0,857.

Hasil uji reliabilitas pada 2 skala instrumen penelitian menunjukkan bahwa kedua skala yang digunakan pada penelitian ini terbukti

reliabel berdasarkan nilai hasil uji reliabilitas yang diatas 0,8.

Teknik Analisis

Uji analisis hipotesis yang digunakan adalah uji korelasional. Sebelum dilakukannya uji korelasi Pearson pada uji hipotesis, telah dilakukannya uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas yang menghasilkan bahwa data terdistribusi secara normal serta uji linearitas.

HASIL PENELITIAN

Demografi Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	20	52,63%
2.	Laki-Laki	18	47,37%

Pegawai BKPSDM Kota Salatiga sebagai responden penelitian ini terdiri dari 20 orang atau 52,63% pegawai berjenis kelamin

perempuan dan 18 orang atau 47,37% pegawai berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	5-30	5	13,16%
2.	31-36	11	28,95%
3.	37-42	10	26,32%
4.	43-48	5	13,16%
5.	49-54	6	15,79%
6.	55-60	1	2,63%

Responden penelitian yang termasuk pada rentang usia 25-30 tahun sebanyak 5 orang atau 13,16% pegawai, sedangkan pada rentang usia 31-36 tahun sebanyak 11 orang atau 28,95% pegawai, lalu pada rentang usia 37-42 tahun terdapat 10 orang atau 26,32%

pegawai, rentang usia 43-48 sejumlah 5 orang atau 13,16%, pada rentang usia 49-54 tahun adalah 6 pegawai atau 15,79%, dan pada rentang usia 55-60 tahun hanya sejumlah 1 orang atau 2,63%.

Tabel 3. Status Kepegawaian Responden

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	PNS	33	86,84%
2.	CPNS	5	13,16%

Responden terbanyak termasuk pada pegawai dengan status kepegawaian sebagai PNS yaitu sebanyak 33 orang atau 86,84% dari

responden penelitian. Sedangkan untuk status kepegawaian CPNS sejumlah 5 orang atau 13,16% dari responden penelitian.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5	9	23,68%
2.	6-10	7	18,42%
3.	11-15	13	34,21%
4.	16-20	4	10,53%
5.	21-25	2	5,26%
6.	26-30	1	2,63%
7.	31-35	2	5,26%

Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 9 orang atau 23,68% responden, rentang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 orang atau 18,42%, masa kerja 11-15 tahun memiliki jumlah paling banyak yakni sebanyak 13 orang atau 34,21%, rentang 16-20 tahun masa

kerja sebanyak 4 orang atau 10,53%, rentang 21-25 tahun masa kerja sebanyak 2 orang atau 5,26%, rentang 26-30 tahun masa kerja sebanyak 1 orang atau 2,63%, dan rentang masa kerja 31-35 tahun sebanyak 2 orang atau 5,26%.

Tabel 5. Bidang Responden

No	Bidang	Jumlah	Persentase
1.	Sekretariat	12	31,58%
2.	Pembinaan dan Mutasi	13	34,21%
3.	Pengembangan dan Diklat	13	34,21%

Responden yang menempati Bidang Sekretariat sebanyak 12 orang atau 31,58% responden, sedangkan pada Bidang Pembinaan dan Mutasi yang menjadi

responden adalah sebanyak 13 orang atau 34,21%, dan Bidang Pengembangan dan Diklat yang menjadi responden adalah sebanyak 13 orang atau 34,21% dari responden penelitian.

Kategorisasi Data

Tabel 6 Kategorisasi Data Variabel X

No	Kategori	Pedoman	Persentase
1.	Rendah	$X < 109$	16%
2.	Sedang	$109 \leq X < 127$	63%
3.	Tinggi	$127 \leq X$	21%

Persentase terbanyak pada kategorisasi lingkungan kerja psikososial di BKPSDM Kota Salatiga adalah 63% dimana hal ini termasuk

pada kategori sedang. Maka lingkungan kerja psikososial di BKPSDM Kota Salatiga termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 7 Kategorisasi Data Variabel Y

No	Kategori	Pedoman	Persentase
1.	Rendah	$X < 59$	37%
2.	Sedang	$59 \leq X < 64$	42%
3.	Tinggi	$64 \leq X$	21%

Kategorisasi kinerja dengan persentase paling banyak yakni pada kategori sedang yakni sebesar 42%. Ini berarti kinerja responden di

BKPSDM Kota Salatiga dominan pada kategori sedang.

Uji Asumsi

Terdapat dua tahap pada uji asumsi, yakni uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas Kolmogrov pada penelitian ini memperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,799 untuk variable X dan 0,526 untuk variable Y yang berarti kedua indeks *Asymp. Sig* tersebut diatas 0,05. Ketika nilai *Asymp. Sig* diatas 0,05 maka dapat dikatakan data penelitian terdistribusi normal.

Selanjutnya yakni uji linearitas, uji linearitas pada penelitian ini menghasilkan indeks *Sig.* pada *Deviation from linearity* sebesar $0,367 > 0,05$ serta nilai *Sig.* pada *Linearity* sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti dapat dikatakan kedua variable pada penelitian ini memiliki hubungan atau linear.

Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini menduga bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja psikososial dengan kinerja pegawai kantor BKPSDM Kota Salatiga, yang maknanya semakin baik lingkungan kerja psikososialnya maka makin tinggi kinerjanya. Begitu pula sebaliknya ketika semakin rendah kualitas lingkungan kerja psikososialnya maka semakin rendah kinerja pegawainya. Guna membuktikan dugaan atau hipotesis pada penelitian ini, dilakukan uji hipotesis dengan teknik korelasional Pearson yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,782 yang berarti dalam rentang 0 sampai dengan 1. Maka arah hubungan kedua variabel positif, yang berarti semakin baik atau meningkat variabel X maka akan meningkat atau semakin baik juga variabel Y. Indeks korelasi atau hubungan berada pada kategori hubungan yang kuat.

Disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini yakni terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja Psikososial dengan Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Salatiga saat Pandemi diterima. Guna melihat besar sumbangan variabel X ke variabel Y dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R) lalu dikali 100%. Hasilnya adalah 61%, sehingga besar sumbangan variabel Lingkungan Kerja

Psikososial terhadap variabel Kinerja sebesar 61%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan antara variabel lingkungan kerja psikososial dengan kinerja pada pegawai BKPSDM Kota Salatiga selama pandemi COVID-19, mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja psikososial terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai BKPSDM Kota Salatiga.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terkait hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Khususnya pada penelitian dengan variabel yang hampir serupa yakni lingkungan kerja psikososial dengan kinerja. Penelitian oleh Agaba et al. (2020) memberikan hasil penelitian bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan kerja psikososial dengan kinerja, sehingga untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik maka dibutuhkan lingkungan kerja psikososial yang baik pula. Kualitas lingkungan kerja psikososial tidak hanya berperan bagi peningkatan kinerja saja, namun juga berlaku bagi adanya penurunan kinerja yang dapat disebabkan oleh adanya kualitas lingkungan kerja psikososial yang kurang baik. Hal ini diperkuat oleh penelitian Fløvik et al. (2019) yang menjelaskan bahwa rendahnya keadilan dari atasan dan iklim lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian di atas menjadi pendukung kuat melalui hasil penelitian yang serupa dengan penelitian ini, ketika perusahaan atau sebuah instansi dapat menyediakan lingkungan kerja psikososial yang membuat para pegawai menjadi nyaman dengan lingkungannya saat melakukan pekerjaannya di tempat bekerja agar kinerja yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan atau instansi dapat maksimal atau dalam kategori yang baik. Terlebih lagi, pegawai BKPSDM Kota Salatiga sudah menerapkan bekerja dari kantor atau *work from office* (WFO) selama pandemi, maka

lingkungan kerja psikososial di BKPSDM Kota Salatiga perlu tercipta dengan baik agar para pegawainya mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang berbeda dengan biasanya, yakni dengan adanya pandemi COVID-19.

Penelitian ini juga hasilnya selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johansson dan Rubenowitz (dalam Helga, 2020) yang juga meneliti dengan beberapa domain yang sama dengan penelitian ini, menghasilkan bahwa terbukti bahwa faktor psikososial dapat memberikan pengaruh kepada kinerja melalui pengaruh dan kontrol pada pekerjaannya, kondisi kontak dengan atasan seperti pemberian informasi dari atasan serta bagaimana atasan dalam penyelesaian masalah, kesempatan pengembangan diri dalam pekerjaannya dan tuntutan yang ada dalam pekerjaannya, hubungan dengan kolega kerjanya dan komunikasi dengan koleganya, serta beban kerja psikologis yang dirasakan oleh pegawai.

Maka penelitian ini pun menjadi pendukung kuat hasil penelitian ini dimana faktor psikososial yang diteliti pun serupa dengan domain psikososial yang diteliti pada penelitian ini yang mengadaptasi dari COPSOQ III *Short Version* yang dikembangkan oleh Kristensen (2019) dalam Ginting dan Febriansyah (2020) yang didasari oleh teori lingkungan kerja psikososial Kompier. Bahkan pada penelitian Agaba et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikososial memberikan kontribusi paling besar kepada kinerja pegawai pada subjek yang diteliti.

Lingkungan kerja psikososial yang termasuk dalam kategori baik berdasarkan teori Kristensen (2019) dalam Ginting dan Febriansyah (2020) yakni seperti adanya kesempatan dari instansi untuk pegawainya mengembangkan diri, terjalannya hubungan yang baik antar pegawainya, dan memerhatikan sisi psikologis dari pegawainya agar tetap stabil atau dalam kondisi baik. Melalui adanya hal-hal tersebut maka akan terbentuk rasa nyaman dan aman saat bekerja

khususnya di masa pandemi yang bekerja dari kantor pada masa pandemi saja sudah membentuk rasa khawatir pada pegawainya saat bekerja, maka kinerja atau produktivitas dari pegawai tersebut tentunya akan menjadi baik dengan adanya rasa aman dan nyaman dari faktor pendukung seperti lingkungan kerja psikososial yang baik.

Begitu pula sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja psikososialnya saja dalam kategori yang kurang baik dalam artian memiliki kondisi hubungan sosial dan aspek psikologis pegawainya menjadi buruk maka ini akan menjadi beban tambahan bagi pegawai yang bekerja pada masa pandemi yang sebelumnya sudah bekerja dengan beban psikologis seperti kekhawatiran, sehingga tentu hasil kerja atau kinerja yang diberikan pegawai kepada instansi akan menjadi buruk atau kurang maksimal dikarenakan adanya perasaan kurang nyaman dalam bekerja dengan lingkungan kerja psikososial yang kurang mendukung.

Seperti ungkapan Josephine & Harjanti (2017) yang menjelaskan mengenai lingkungan kerja yang dapat membuat pegawai nyaman, maka juga akan membuat pegawai tersebut lebih berkonsentrasi dan termotivasi untuk bekerja sehingga memberikan produktivitas atau kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini dapat diterapkan kepada beberapa instansi serupa seperti badan dan dinas pemerintahan ataupun perusahaan *start-up* yang memiliki jumlah karyawan yang belum terlalu banyak. Dapat diterapkan pula kepada perusahaan atau kantor pemerintahan yang memiliki gambaran lingkungan kerja psikososial yang serupa dengan tempat penelitian ini yaitu BKPSDM Kota Salatiga.

Penelitian yang dilakukan pada BKPSDM Kota Salatiga, tempat penelitian ini memiliki lingkungan psikososial yang termasuk dalam kategori sedang. Lingkungan kerja psikososial yang ada di BKPSDM Kota Salatiga saat adanya penerapan bekerja dari kantor di masa pandemi rata-rata termasuk dalam kategori

sedang, terlihat dari 63% responden yang memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja psikososial yang terkategori sedang saat bekerja dari kantor pada masa pandemi di BKPSDM Kota Salatiga.

Lingkungan kerja psikososial yang terdapat pada BKPSDM Kota Salatiga seperti adanya inisiatif saling membantu antar bidang jika bidang lainnya sedang memiliki sebuah acara atau kegiatan, lalu adanya bentuk saling membantu antar rekan kerja dan atasan, serta terdapat pula tuntutan emosi yang terlibat dalam pekerjaan. Sebab BKPSDM Kota Salatiga menjadi badan yang juga mengurus banyak sekali keadministrasian PNS di Kota Salatiga yang tentunya tidak terlepas dari masalah pribadi.

Begitu pula dengan kinerja pada pegawai yang bekerja dari kantor pada masa pandemi di BKPSDM Kota Salatiga yang rata-rata termasuk dalam kategori sedang. Ditunjukkan dengan sebanyak 42% responden yang kinerjanya termasuk dalam kategori sedang. Kinerja yang termasuk dalam kategori sedang ini dapat juga disebabkan oleh beberapa faktor internal juga sesuai yang diungkapkan oleh Gibson (dalam Noorhidayah et al. (2019) bahwa faktor kemampuan dari individu itu sendiri, persepsi, pendidikan, kepribadian, motivasi, serta masa kerja dari pegawai turut memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai.

Pamungkas et al juga menambahkan bahwa pengalaman pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaannya juga turut memengaruhi kinerja dari seorang pegawai di kantornya (Pamungkas et al., 2017).

Begitu juga dengan faktor eksternal yang juga turut memberikan pengaruh pada kinerja seseorang seperti lingkungan kerja fisik maupun non-fisik seperti aspek psikososialnya (Novriani & Nurmayasroh, 2021). Pengaruh lain terhadap kinerja juga bisa dari hubungan kerja, pengembangan karir dan bagaimana organisasi di sebuah tempat kerja, kompensasi, serta pelatihan kerja yang pernah didapat (Amelinda

& Ferryal, 2018; Lestari, 2019; Supriatna & Sutisna, 2017).

Kinerja pegawai BKPSDM Kota Salatiga yang tergolong sedang menunjukkan adanya bukti hubungan positif dari variabel lingkungan kerja psikososial yang juga dalam kategori sedang. Konsep penelitian ini sama dengan yang dijelaskan oleh Kemala (2018), ketika lingkungan kerja psikososial yang disediakan oleh perusahaan atau instansi nyaman maka kinerja atau produktivitas yang dihasilkan dari pegawainya akan ikut menjadi baik atau meningkat sehingga ini menunjukkan adanya hubungan positif dari kedua variabel ini.

Dapat disimpulkan bahwa dari adanya hasil penelitian ini yang membuktikan adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja psikososial dengan kinerja pegawai BKPSDM Kota Salatiga serta didukung beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang serupa, maka hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh beberapa dinas dan badan administrasi pemerintah tingkat kota ataupun daerah untuk melakukan evaluasi terkait lingkungan kerjanya khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja psikososial yang membuat nyaman dan merasa aman saat bekerja dari kantor atau *work from office* (WFO) selama masa pandemi COVID-19 yang akan membuat pegawai memberikan hasil kerja yang baik atau dengan kata lain dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk instansi dalam melakukan tugas sehari-harinya di masa pandemi saat bekerja dari kantor. Selain itu, juga dapat diterapkan pada perusahaan swasta dengan menyesuaikan manajemen yang berbeda namun tetap dengan sistem bekerja dari kantor di masa pandemi. Perusahaan non-pemerintah yang memiliki struktur manajemen kerja yang cenderung berbeda (Fadhly, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan

kerja psikososial dengan kinerja pegawai BKPSDM Kota Salatiga. Maka penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk perusahaan dan instansi yang menerapkan sistem bekerja dari kantor pada masa pandemi dalam menciptakan lingkungan kerja psikososial yang mendukung rasa aman dan nyaman bagi pegawainya agar memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agaba, D., Ssebagala, C., Micheal, T., Pastor, & Osunsan, O. (2020). Workplace environment and employee performance in Fort Referral Hospital, Uganda. *International Research Journal of Multidisciplinary Scope*, 1(2), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.47857/irjms.2020.v01s1.02.025>
- Amelinda, P., & Ferryal, A. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Aprilyani, R., & Yuwono, S. (2020). Implikasi persepsi kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 164. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4125>
- Fadhly, Z. (2019). Perbandingan manajemen sektor pemerintah dengan sektor swasta. *Jurnal Public Policy*, 2(2), 186-195. <https://doi.org/10.35308/jpp.v2i2.1014>
- Faisal, M. & Artinibgsih, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin. *Jurnal UNISKA*, 1-8. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/6868>
- Fløvik, L., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2019). The effect of organizational changes on the psychosocial work environment: changes in psychological and social working conditions following organizational changes. *Frontiers in psychology*, 10. DOI: [10.3389/fpsyg.2019.02845/full](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02845/full)
- Ginting, H., Febriansyah, H. (2020). *Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSPQ) III omnibus survei faktor-faktor psikososial di tempat kerja*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Hamid, M., & Hosna, A. U. (2020). Employees' reaction to changes on employee performance of Bangladesh. *The international journal of impact of Coronavirus (COVID-19)*, 8(8). DOI: <https://doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i8/BM2008-013>
- Helga, P. D. (2020). Pentingnya upaya pengendalian hazard ergonomi dan psikososial. *HIRARC*. <https://osf.io/4jw7k/>
- Josephine, A & Harjanti, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1-8.
- Karlsson, M., Björklund, C., & Jensen, I. (2012). The relationship between psychosocial work factors, employee health and organisational production – A Systematic Review. *Working Paper Series*, 1-32. http://ideas.repec.org/p/hhs/ifauwp/2012_008.html
- Karlsson, M., Hagberg, J., & Bergström, G. (2015). Production loss among employees perceiving work environment problems. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(6), 769-777. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-1003-0>
- Kemala, A. (2018). Faktor psikososial lingkungan kerja (Studi kasus pada karyawan pabrik SSP PT. X). *Jurnal psikologi*, 11(1), 95-106. DOI: <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2077>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting

- indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Lestari, L. L. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *JlABI*, 3(1), 46-69. <https://doi.org/10.25139/jai.v3i1.1957>
- Noorhidayah., & Ghody, F. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapin. *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 10(2), 758–772. <https://doi.org/10.33859/dksm.v12i1>
- Novriani, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurisman, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Generasi Y di PT Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(1), 26–37. <https://doi.org/10.36406/jemi.v27i1.151>
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT . INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 96–103.
- Purnama, D. A. (2017). Gambaran faktor psikososial terhadap kinerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kassi–Kassi Kota Makassar. Thesis Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Negeri Alaudin Makassar. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/6321>
- Solihin., Hakim, L., & Malik, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. *KOLABORASI: Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 176-190. DOI: <https://doi.org/10.26618/kjap.v5i2.2309>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Penerbit Alfabeta.
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 43–55. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v2i3.92>
- Thompson, R. A. (2014). Stress and child development. *Future of Children*, 24(1), 41–59. <https://doi.org/10.1353/foc.2014.0004>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>