

## PERAN *SENSE OF BELONGING* TERHADAP STRES DIGITAL DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI MODERATOR

Feby Felicia<sup>1</sup>, Rostiana<sup>2</sup> & Abdul Malik Gismar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: feby.705180034@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: rostiana@fpsi.untar.ac.id

<sup>3</sup>Paramadina Graduate School, Universitas Paramadina Jakarta  
Email: gismar.am@gmail.com

Masuk : 09-06-2022, revisi: 08-09-2023, diterima untuk diterbitkan : 10-09-2023

### ABSTRACT

Digital transformation is continuously taking place, causing various changes in human life, both positive and negative. Good changes can be enjoyed, but bad changes need to be identified and anticipated. This study raises one of the issues due to digital transformation that has been identified by previous research, namely digital stress. In this study, digital stress is viewed from the aspect of human psychological needs, namely a sense of belonging. This variable was chosen considering that the sense of belonging is one of the main elements of human needs identified by the psychologist Maslow. Having employees with a strong sense of belonging to the company is important, because it is not only beneficial for employees but also for the company. Previous research has not identified this variable from the context of organization and digital transformation, so this study aims to review from that context. Furthermore, this study also examines the role of personality factors, namely locus of control to get a more comprehensive picture of the factors that influence the role of sense of belonging to digital stress. The method used in this study is a quantitative research method with a cross sectional study design. This study involved 166 employees from four well-known media companies in Indonesia. The results of this study prove the contribution of a sense of belonging to digital stress by 7.6%, but locus of control does not play a role in moderating the relationship of sense of belonging to digital stress. Furthermore, it was found that locus of control acted as a predictor of digital stress by 13%. The results showed that digital stress is influenced by organizational aspect (sense of belonging) and personal aspect (locus of control), both aspects need to be controlled in term of prevent digital stress

**Keywords:** Digital stress, sense of belonging, locus of control, digital transformation

### ABSTRAK

Transformasi digital terus menerus berlangsung, menyebabkan berbagai perubahan pada kehidupan manusia, baik itu positif maupun negatif. Perubahan yang baik dapat dinikmati, namun perubahan yang buruk, perlu segera diidentifikasi dan diantisipasi. Penelitian ini, mengangkat salah satu isu akibat transformasi digital yang telah diidentifikasi oleh penelitian sebelumnya, yaitu stres digital. Pada penelitian ini, stres digital ditinjau dari aspek kebutuhan psikologis manusia, yaitu *sense of belonging*. Variabel ini dipilih dengan pertimbangan *sense of belonging* adalah salah satu dari unsur kebutuhan utama manusia yang diidentifikasi oleh tokoh psikologi Maslow. Memiliki karyawan dengan *sense of belonging* yang erat dengan perusahaan adalah hal yang penting, karena bukan hanya menguntungkan bagi karyawan namun juga bagi perusahaan. Penelitian terdahulu belum mengidentifikasi variabel ini dari konteks organisasi dan transformasi digital, sehingga penelitian ini bertujuan untuk meninjau dari konteks tersebut. Lebih lanjut lagi, penelitian ini juga meninjau peran faktor kepribadian yaitu *locus of control* untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor yang mempengaruhi peran *sense of belonging* terhadap stres digital. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional study*. Penelitian ini melibatkan 166 karyawan dari empat perusahaan media ternama di Indonesia. Hasil dari penelitian ini membuktikan adanya kontribusi *sense of belonging* terhadap stres digital sebesar 7.6%, namun *locus of control* tidak berperan dalam memoderasi hubungan *sense of belonging* terhadap stres digital. Lebih jauh lagi, ditemukan bahwa *locus of control* berperan sebagai prediktor terhadap stres digital sebesar 13%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres digital dipengaruhi oleh aspek organisasi (*sense of belonging*) dan aspek personal (*locus of control*) sehingga untuk mencegah stres digital, kedua aspek tersebut perlu dikelola dengan benar.

**Kata Kunci:** Stres digital, *sense of belonging*, *locus of control*, transformasi digital

## 1. PENDAHULUAN

Semenjak tahun 2020, pandemi COVID-19 memaksa semua orang dari segala penjuru negeri untuk terbiasa dengan hubungan jarak jauh dan teknologi sebagai penyokongnya. Teknologi yang sejak awal telah berkembang dengan pesat dan membawa banyak perubahan di kehidupan manusia kini menjadi hal yang tak lagi dapat dilepaskan dari keseharian kita dalam menjalankan berbagai kegiatan. Di lingkup perusahaan, perubahan ini membawa kesempatan besar untuk meningkatkan efisiensi dalam hal menunjang produktivitas, terlebih lagi di perusahaan media yang sangat mengandalkan teknologi sebagai penghubung untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Setiap aspek pekerjaan kini dengan cepat beralih ke sistem digitalisasi, kondisi ini disebut sebagai transformasi digital (Bughin et al., 2020). Berdasarkan survei yang dilaksanakan oleh Deloitte dan Fortune (2021), sebanyak 85% dari perusahaan di Amerika Serikat mengklaim bahwa perusahaannya kini sedang melakukan percepatan transformasi digital. Namun permasalahannya adalah percepatan arus transformasi digital ini disertai dengan munculnya tuntutan baru yang memaksa manusia untuk beradaptasi dan terus menyesuaikan diri.

Transformasi digital memang menguntungkan dalam berbagai aspek. Namun di satu sisi, percepatan transformasi digital juga memiliki sejumlah kekurangan sehingga harus diperhatikan dampaknya pada karyawan. Transformasi digital membuat berbagai hal dapat diakses kapan saja dalam jaringan. Begitu pula dengan komunikasi antar orang. Kondisi sekarang memungkinkan untuk berbicara, dan mengirimkan pesan kepada orang yang berjarak jauh tanpa dibatasi oleh lintas ruang dan waktu. Selama jaringan internet dan *smartphone* berada dalam jangkauan, kita dapat terus terhubung 24 jam sehari tanpa henti. Karenanya, tidak sedikit yang merasa kesulitan untuk “mematikan” keterhubungan tersebut. Selain itu, sistem kerja yang kini kian dipengaruhi oleh transformasi digital menyebabkan munculnya berbagai tuntutan baru yang mengharuskan karyawan untuk beradaptasi dengan situasi agar dapat tetap melaksanakan tugasnya dengan baik. Tuntutan tersebut mencakup, kompetensi untuk luwes dalam menggunakan teknologi; sumber daya kemampuan teknis untuk memperbaiki teknologi, melakukan antisipasi permasalahan akibat ketidakstabilan teknologi; dan mengatasi risiko pelanggaran privasi dari penggunaan teknologi. Kondisi dan tuntutan-tuntutan yang baru saja disebutkan ini menjadi faktor-faktor risiko yang membuat seseorang merasa stres (Fischer et al., 2021).

Stres adalah reaksi subjektif manusia sebagai akibat dari respon terhadap lingkungan ketika sebuah kondisi yang ada dinilai melebihi kapasitas serta sumber daya yang dimiliki (Lazarus & Folkman, 1984). Penting bagi manusia untuk dapat memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan atau penurunan rasa stres agar dapat lebih memahami cara penanganannya. Melihat fenomena sekarang yang menunjukkan bahwa era teknologi akan semakin mendominasi, peneliti berpendapat bahwa sama seperti stres pada umumnya, penting juga untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan stres digital, yaitu stres yang muncul sebagai akibat dari kondisi perubahan yang ditimbulkan transformasi digital, sehingga konteksnya lebih spesifik daripada stres pada umumnya (Fischer et al., 2021).

Pada penelitian ini, faktor yang akan diuji adalah rasa menjadi bagian (*sense of belonging*). Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa manusia adalah makhluk sosial, yang tidak diragukan lagi memiliki kebutuhan untuk terhubung dan terkoneksi dengan orang lain. Kebutuhan ini telah diidentifikasi oleh Maslow (1998) sebagai *the needs to belong* (kebutuhan untuk menjadi bagian). Namun, kondisi pada era digitalisasi ini mengubah sistem interaksi manusia menjadi tidak sama lagi dengan sedemikian kala. Sedangkan, manusia perlu untuk bukan hanya terkoneksi dengan orang lain namun juga memperoleh penerimaan, keintiman, kedekatan yang membuat kita merasa didukung, dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan tersebut sudah muncul sejak manusia masih di

dalam kandungan ibu sebagai hubungan psikofisiologi antara ibu dengan embrio yang sedang bertumbuh, disebut sebagai kebutuhan untuk menjadi bagian (*belonging*) (Allen, 2019). Kebutuhan akan *belonging* krusial untuk dipenuhi oleh manusia, ini adalah hal yang sudah terbukti oleh studi yang menemukan bahwa tidak adanya *sense of belonging* dalam diri manusia maka dapat menyebabkan meningkatnya risiko disfungsi fisik dan juga psikis (Hagerty et al., 1996). Hilangnya *sense of belonging*, membuat banyak orang merasa kesepian dan terisolasi (Mellor et al., 2008).

Pada konteks organisasi, Cognizant dan Microsoft (2020) menyatakan sebanyak 92% orang dari seluruh dunia telah mengakui bahwa adanya *sense of belonging* dengan tempat bekerja adalah hal yang krusial. Peran *sense of belonging* yang mempengaruhi sistem kerja Sumber Daya Manusia juga telah dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh BetterUp (2019) mengenai peran *sense of belonging* di perusahaan yang meningkatkan kinerja perusahaan sebanyak 56%, 50% penurunan pada angka *turnover* dan sebanyak 75% menurunkan absen sakit karyawan. Sebaliknya ketika seseorang tidak merasakan adanya *sense of belonging* di tempat kerjanya, maka orang tersebut akan melihat dirinya sebagai *outgroup* (orang luar) (Fahey et al., 2019). Berkaitan dengan hal ini BetterUp (2020) menemukan penurunan performa kerja hingga 25% pada karyawan yang merasa dirinya sebagai *outgroup* di tempat kerja.

Selain itu, jika meninjau perannya di konteks transformasi digital, *sense of belonging* telah terbukti mempengaruhi penerimaan seseorang akan teknologi (Hou & Fan, 2010). Jika melihat dari kemungkinan variabel ini dapat berperan terhadap stres digital, *sense of belonging* telah terbukti memiliki hubungan negatif dengan stres (Reilly & Fitzpatrick, 2009). Hal ini juga sudah sejak lama dibuktikan dalam penelitian bahwa *sense of belonging* memiliki korelasi dengan stres yaitu dalam penelitian Hagerty dan Williams (1999) yang meneliti orang dengan gangguan depresi mayor dan menemukan bahwa diantara sejumlah fenomena interpersonal, *sense of belonging* adalah prediktor terkuat dari depresi. Depresi adalah sebuah gangguan kejiwaan yang disebabkan oleh stres sebagai faktor utamanya (Harvard Health, 2019). Oleh karenanya penelitian ini juga mewakili hubungan kuat antara *sense of belonging* dan stres. Pernyataan ini juga diperkuat dengan studi longitudinal yang dilakukan oleh Choenarom et al. (2005) terhadap 90 pasien depresi yang mengemukakan bahwa tingginya tingkat stres dan rendahnya *sense of belonging* memiliki pengaruh langsung yang tinggi terhadap keparahan gejala depresi yang berlangsung lebih dari periode sembilan bulan. Semua pernyataan tersebut dilengkapi dengan fakta dari penelitian Hagerty et al. (1992) dan Cicognani et al. (2007) bahwa *sense of belonging* telah terbukti memiliki hubungan positif terhadap kesehatan mental.

Walaupun telah terbukti adanya hubungan langsung antara *sense of belonging* dengan stres, menurut cakupan pencarian peneliti ditemukan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya memiliki hasil yang tidak konsisten sehingga penelitian ini mencoba mengidentifikasi penyebab permasalahan tersebut dengan mengangkat variabel kepribadian sebagai moderator. Sebagaimana diketahui dari Barrick dan Mount (2005) bahwa kepribadian adalah hal mendasar pada diri manusia yang akan berdampak pada perilaku kerja seseorang. Diketahui pula bahwa *locus of control* adalah variabel yang paling banyak diteliti dan terbukti berkorelasi dengan stres, serta variabel-variabel di konteks organisasi (Soleh et al., 2020; Padmanabhan, 2021; Suherlan, et al., 2017; Fridayanti, et al, 2019; Betoret, 2013). Di dalam penelitian ini, menggunakan variabel kepribadian yaitu perspektif terhadap kontrol, *locus of control* sebagai faktor moderator hubungan antara *sense of belonging* dan stres. Perspektif seseorang akan kontrol dirinya terhadap hidup banyak ditemukan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan. Semakin seseorang merasa memiliki kontrol akan apa yang terjadi di lingkungan eksternal dalam hidupnya, maka semakin

sejahtera orang tersebut. Sebaliknya, ketika seseorang gagal untuk melihat hubungan kausal yang dimilikinya dalam mempengaruhi lingkungannya, dan oleh karena itu melihat dirinya sebagai pribadi yang pasif dan hanya mengikuti arus dari dorongan eksternal, maka semakin rendah kesejahteraannya (Ng et al., 2006). Perspektif seseorang yang melihat bahwa dirinya memiliki kontrol terhadap lingkungan diidentifikasi oleh Rotter (1966) sebagai *internal locus of control* (I-LOC) sedangkan perspektif yang memandang bahwa seseorang tidak memiliki kontrol terhadap lingkungannya disebut sebagai *external locus of control* (E-LOC).

Dalam penelitian ini, LOC dilihat sebagai faktor kepribadian yang mempengaruhi korelasi antara *sense of belonging* dan stres. Penelitian ini berfokus pada konteks karyawan perusahaan industrial di Indonesia. Dengan demikian, peneliti melihat bahwa model pada penelitian ini unik, dan akan memberikan implikasi baru yang sangat baik untuk ilmu pengetahuan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah (a) Apakah *sense of belonging* memiliki hubungan dengan tingkat stres digital karyawan; (b) Apakah LOC efektif memoderasi hubungan antara *sense of belonging* dengan stres digital pada karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 166 karyawan yang bekerja di empat perusahaan media ternama di Indonesia, dengan persentase penyebaran karyawan berdomisili Banten sebesar 14.80%, DKI Jakarta 45.60%, DI Yogyakarta 3.60%, Jawa Barat 22.50%, Jawa Tengah 3.00%, dan Jawa Timur 10.70%. Partisipan karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan dengan status staf sampai tingkat manajerial dan berusia 21 hingga 54 tahun. Berdasarkan aspek demografi, partisipan paling banyak berstatus sebagai karyawan aktif, berpendidikan minimal sarjana, dan telah bekerja selama minimal 6 bulan.

Penelitian ini menggunakan *cross sectional study* yaitu desain penelitian dengan satu kali pengambilan data karena hasil dan eksposur variabel pada partisipan diukur disaat yang sama (Notoatmodjo, 2002). Tidak dilakukan manipulasi pada variabel independen, namun partisipan yang terlibat dalam penelitian akan diseleksi berdasarkan kriteria eksklusi dan inklusi. Data penelitian dalam bentuk kuantitatif;—sedangkan teknik sampling dilakukan dengan metode *convenience sampling*, yang merupakan teknik *sampling* di mana peneliti memilih sampel dari populasi inklusi yang disesuaikan dengan kemampuan peneliti dalam menjangkau partisipan (Lavrakas, 2008). Administrasi alat ukur dilaksanakan secara daring menggunakan media Google Form yang kemudian disebarluaskan kepada partisipan menggunakan link akses. Partisipan dijangkau secara satu per satu menggunakan media sosial profesional LinkedIn.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian (a) alat ukur *Digital Stress Scale* (DSS) oleh Fischer et al. (2021) yang diterjemahkan dan diadaptasikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk mengukur variabel dependen, stress digital; (b) alat ukur *Work Belongingness Scale* (WBS) oleh Jena dan Pradhan (2018) untuk mengukur variabel independen, *sense of belonging*; (c) alat ukur *Work Locus of Control* (LOC) oleh Spector (1988) yang telah diterjemahkan oleh Kurniawan (2013) ke dalam bahasa Indonesia untuk mengukur variabel moderator, *locus of control*; serta (d) alat ukur *Computer Proficiency Questionnaire* (CPQ) untuk mengukur variabel kontrol, *computer proficiency*. Alat ukur DSS, WBS, dan CPQ diterjemahkan oleh peneliti menggunakan metode *back translation*. yaitu translasi yang dilakukan dengan pertama-tama ke dalam bahasa Indonesia diikuti dengan penerjemahan kembali ke dalam bahasa Inggris, kemudian hasilnya dibandingkan (Behr, 2016).

Untuk memastikan bahwa setiap instrumen yang digunakan adalah valid dan reliabel di konteks penelitian, maka dilaksanakan uji pilot terhadap 31 karyawan swasta di Indonesia untuk mendapatkan gambaran koefisien reliabilitas dan validitas alat ukur. Dari pelaksanaan uji pilot, peneliti menemukan bahwa terjemahan alat ukur WBS, dan CPQ adalah reliabel dan valid, dengan kriteria koefisien reliabilitas diatas 0,7 dan validitas di atas 0.2 (Cortina, 1993), berlaku juga dengan alat ukur DS, namun terdapat permasalahan untuk alat ukur WLCS yaitu terdapat lima itemnya ditemukan tidak cukup valid untuk digunakan. Peneliti menanggulangi permasalahan ini dengan menggunakan *short version* dari alat ukur WLCS, hal ini mempertimbangkan hampir semua item yang ditemukan tidak valid pada uji pilot tidak termasuk pada *short version* dari alat ukur WLCS. Namun tetap terdapat satu item yang perlu diperbaiki yaitu “Hampir dalam semua pekerjaan, orang bisa menyelesaikan apapun yang mereka tekad kan”, dengan mempertimbangkan kembali pemilihan kata-kata dalam menerjemahkan alat ukur WLCS, peneliti memperbaiki item alat ukur sebagai berikut “Pada sebagian besar pekerjaan, orang dapat mencapai hampir apapun yang ingin mereka capai” item inilah yang digunakan pada pengambilan data penelitian.

Dimensi variabel stres digital pada penelitian ini mengambil teori dari Fischer et al. (2021), terdiri dari 10 dimensi yang dikaji sebagai faktor menjadi *stressor* seseorang mengalami stres digital, yaitu (a) kompleksitas (*complexity*) adalah kerumitan dari TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi); (b) konflik (*conflicts*) adalah batas aspek kehidupan penting (seperti aspek kehidupan keluarga-kerja) yang mengabur akibat TIK; (c) ketidaknyamanan (*insecurity*) adalah rasa ketidaknyamanan akibat adanya resiko pekerjaan akan diambil alih oleh TIK di masa depan; (d) pelanggaran privasi (*invasion of privacy*) adalah kemungkinan bahwa interaksi dengan TIK akan dapat dilacak; (e) kelebihan muatan (*overload*) adalah tuntutan eksternal yang mengakibatkan stimulasi berlebih dalam bentuk pekerjaan atau informasi komunikasi akibat tingginya intensitas penggunaan TIK; (f) keamanan (*safety*) adalah keamanan pada konteks berkaitan dengan TIK seperti potensi untuk berhadapan dengan virus atau program yang dapat membahayakan (misal, hilangnya data penting perusahaan); (g) lingkungan sosial (*social environment*) adalah karakteristik dari TIK dan jenis teknologi informasi tertentu (misal e-mail) yang dapat membuat norma dan ekspektasi yang tidak diinginkan individu (misal tidak ingin terus menerus terhubung dan berkomunikasi); (h) kekurangan dukungan teknis (*lack of technical support*) adalah sumber daya teknis yang dimiliki oleh seseorang untuk menghadapi tekanan yang diakibatkan oleh TIK; (i) kekurangan daya guna (*lack of usefulness*) adalah pandangan akan seberapa bermanfaatnya TIK; dan (j) tidak dapat diandalkan (*unreliability*) adalah tekanan yang muncul akibat resiko TIK yang dapat bermasalah kapan saja (misalnya, internet yang tiba-tiba terputus) dan dapat saja terjadi pada situasi yang krusial.

Sedangkan untuk variabel *sense of belonging*, Jena dan Pradhan (2018) yang meneliti mengenai *sense of belonging* di konteks bekerja, telah membuktikan bahwa variabel ini merupakan unidimensional, terakhir, untuk LOC, Dimensi LOC dari awal dikemukakan terdiri dari dua bagian oleh Rotter (1966) yaitu *internal locus of control* (LOC-I) dan *external locus of control* (LOC-E). LOC-I didefinisikan sebagai perspektif kontrol seseorang yang condong berada pada dirinya sendiri, dalam arti individu memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa dirinyalah yang memegang kontrol akan apa yang terjadi di hidup dan lingkungannya. Hal yang terjadi di hidupnya merupakan hasil dari hubungan sebab akibat akan apa yang ia putuskan untuk lakukan. Sebaliknya LOC-E adalah perspektif individu yang memandang dirinya sebagai individu yang pasif dan lingkunganlah yang dengan sendirinya menentukan nasib dan arah hidupnya, dalam arti dia percaya bahwa dirinya tidak berdaya untuk mengontrol apa yang ada dan terjadi dalam hidup dan lingkungannya. Pada penelitian ini, dua dimensi tersebut jugalah yang dilihat dari setiap diri partisipan. Namun karena penelitian ini mengambil sudut pandang psikologi industri dan

organisasi, maka setiap item pernyataan pada alat ukur, disesuaikan dengan LOC pada konteks bekerja.

Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear. Metode analisis regresi linear adalah analisis yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Penelitian ini juga menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang merupakan model analisis untuk menguji peran moderasi antara variabel independen dan dependen (Hair et al., 2010).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel stres digital pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan *range* dari satu sampai tujuh dengan mean hipotetik empat. Sedangkan untuk mean empirik dari data respon partisipan menunjukkan angka 3.12, standar deviasi sebesar 0.88, nilai minimum sebesar 1, dan nilai maksimum sebesar 5.48. Adanya mean empirik ada dibawah titik tengah skala menunjukkan bahwa stres digital yang dialami oleh karyawan berada pada level yang cenderung rendah.

Variabel *sense of belonging* pada penelitian ini diukur dengan alat ukur yang menggunakan skala likert dengan range satu sampai lima, dengan mean hipotetik di angka tiga. Mean empirik dari data respon partisipan menunjukkan angka 3.88, standar deviasi pada angka 0.67, nilai minimum 1.75 dan nilai maksimum lima. Hal ini menunjukkan bahwa partisipan pada penelitian ini memiliki tingkat *sense of belonging* yang cenderung tinggi.

Variabel stres digital pada penelitian ini diukur dengan menggunakan alat ukur yang memiliki skala likert dengan range satu hingga enam dengan mean hipotetik 3.5. Mean empirik dari data respon partisipan menunjukkan angka 2.96, dengan standar deviasi 0.631, nilai minimum satu dan nilai maksimum 4.25. Berdasarkan adanya pernyataan dari Spector (1988), penggagas alat ukur WLCS, bahwa alat ukur ini merupakan unidimensi dan skor yang tinggi alat ukur menunjukkan adanya kecenderungan terhadap E-LOC dan skor yang rendah menunjukkan kecenderungan terhadap I-LOC. Pada sampel ini diketahui bahwa partisipan memiliki kecenderungan I-LOC.

*Computer proficiency* diperhitungkan sebagai variabel kontrol. Variabel kontrol adalah variabel yang diperhitungkan ke dalam penelitian untuk mengantisipasi terjadinya bias akibat adanya variabel yang tidak terdeteksi mempengaruhi peran dan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan range satu sampai lima dan mean hipotetik di angka tiga. Sedangkan untuk mean empirik berada di angka 4.58, dengan standar deviasi 3.49, nilai minimum 3.56, nilai maksimum lima. Lebih tingginya mean empirik dibandingkan dengan mean hipotetik menunjukkan bahwa level kemampuan *computer proficiency* partisipan di dalam penelitian ini tergolong tinggi, artinya kemampuan partisipan dalam menggunakan teknologi khususnya komputer adalah tinggi.

Data pada penelitian ini memenuhi persyaratan uji regresi linear yaitu normalitas, linearitas, multikolinearitas, homoskedastisitas. Pertama-tama dilaksanakan uji regresi linear untuk menguji Hipotesis 1 (H1) yang berbunyi terdapat peran *sense of belonging* terhadap stres digital. Analisis regresi menunjukkan hasil yang signifikan  $r = -0.276$ ,  $p < 0.050$ ,  $\beta = 0.361$ ,  $R^2 = 0.076$ ,  $F(1, 163) = 13.56$ , dengan demikian H1 diterima artinya semakin tinggi *sense of belonging* semakin rendah stres digital, begitu sebaliknya. Diketahui juga bahwa peran *sense of belonging* terhadap stres digital yaitu sebesar 7.6%. Lebih jauh lagi, dikarenakan adanya korelasi yang signifikan antara variabel *computer efficacy* dengan *sense of belonging* dan stres digital, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif akan variabel terlibat, pada penelitian ini dilaksanakan juga

uji hipotesis dengan melakukan pengelompokan berdasarkan hasil level *computer proficiency* partisipan.

Pengelompokan dilakukan dengan dua kategori yaitu kelompok partisipan dengan tingkat *computer proficiency* tinggi dan rendah, pengkategorian dilakukan berdasarkan pada mean empirik variabel *computer proficiency* yang berada di angka 4.576, sehingga untuk kelompok partisipan dengan skor mean empirik dibawah 4.576 akan dikategorikan memiliki skor *computer proficiency* yang rendah (N=56) dan kelompok partisipan dengan skor mean empirik diatas 4.576 dikategorikan memiliki skor *computer proficiency* tinggi (N = 73).

Hasil uji regresi pada kelompok *computer proficiency* level rendah (N=56) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu  $r = -.266$ ,  $p = .047$  ( $p < 0.05$ ),  $\beta = -.396$ ,  $R^2 = 0.071$ ,  $F(1, 54) = 4.122$ , mean empirik *sense of belonging* = 3.864 > mean hipotetik *sense of belonging* = 3.000, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak, artinya *sense of belonging* memiliki peran terhadap stres digital, semakin tinggi *sense of belonging* akan semakin rendah stres digital dan semakin rendah *sense of belonging* akan semakin tinggi stres digital ketika level *computer proficiency* partisipan cenderung rendah.

Sedangkan untuk hasil uji regresi pada kelompok *computer proficiency* level tinggi ditemukan adanya hasil yang tidak signifikan yaitu  $r = -0.160$ ,  $p = 0.177$  ( $p > 0.05$ ),  $R^2 = 0.26$ ,  $F(1, 71) = 1.859$ , mean empirik *sense of belonging* = 4.032 > mean hipotetik *sense of belonging* = 3.000, sehingga disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya *sense of belonging* tidak memiliki peran yang signifikan terhadap stres digital, dan tinggi rendahnya *sense of belonging* tidak menyebabkan perubahan signifikan terhadap stress digital ketika level *computer proficiency* partisipan cenderung tinggi.

Selanjutnya, untuk menguji Hipotesis 2 (H2) yang berbunyi bahwa “terdapat peran antara LOC terhadap hubungan antara *sense of belonging* dengan stres digital”. Pengujian hipotesis kedua ini dilakukan menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA). Pada sampel penelitian analisis regresi menunjukkan hasil yang tidak signifikan yaitu  $r = 0.137$ ,  $R^2 = .179$ ,  $F(3, 162) = 11.79$ ,  $p = .0.137$  ( $p > 0.05$ ), sehingga disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak terdapat peran yang diberikan oleh LOC dalam memperkuat ataupun memperlemah hubungan *sense of belonging* terhadap stres digital.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa diterimanya Hipotesis 1 (H1) yang berbunyi terdapat peran yang diberikan oleh *sense of belonging* terhadap stres digital, dan ditolaknya Hipotesis 2 (H2) yang berbunyi LOC memiliki peran dalam hal memoderasi peran *sense of belonging* terhadap stres digital. Kesimpulannya, terbukti bahwa terdapat peran signifikan yang diberikan oleh *sense of belonging* terhadap stres digital, namun LOC tidak memiliki peran signifikan dalam memperkuat maupun memperlemah hubungan tersebut. Kemudian dengan ditemukannya variabel *computer proficiency* berkorelasi signifikan dengan semua variabel dalam penelitian ini, peninjauan lebih jauh dilakukan terhadap H1 yaitu dengan cara mengelompokkan data menjadi dua kategori, yaitu kelompok data partisipan dengan level *computer proficiency* tinggi dan rendah. Uji hipotesis pada kedua kelompok tersebut menunjukkan bahwa variabel *sense of belonging* memiliki peran yang signifikan terhadap stres digital hanya pada partisipan dengan kemampuan level *computer proficiency* tinggi, sedangkan untuk kelompok level *computer proficiency* rendah tidak terbukti adanya peran yang signifikan dari *sense of belonging* terhadap

stres digital. Dengan demikian level *computer proficiency* turut berperan dalam hubungan antara *sense of belonging* dengan stres digital.

Walaupun LOC tidak terbukti berperan sebagai moderator antara *sense of belonging* dan stres digital, karena diketahui adanya korelasi yang signifikan antara LOC dengan stres digital maka dilaksanakan uji analisis tambahan yang mengkaji LOC sebagai variabel independen dan stres digital sebagai variabel dependen. Hasil menunjukkan peran yang signifikan diberikan oleh LOC terhadap stres digital. Oleh karena itu, LOC efektif berperan sebagai prediktor terhadap stres digital, artinya semakin internal LOC seseorang maka semakin rendah stres digital yang dimiliki, sebaliknya semakin eksternal LOC seseorang maka akan semakin tinggi stres digital yang dimiliki. Lebih jauh lagi, pengelompokan LOC berdasarkan level *computer proficiency* menunjukkan bahwa LOC memiliki peran terhadap stress digital ketika level *computer proficiency* tinggi. Hanya saja akibat keterbatasan data empirik yang diperoleh pada penelitian ini, maka belum dapat mengkaji peran LOC ketika level *computer proficiency* rendah.

Bagi penelitian selanjutnya, dapat memfokuskan penelitian pada antersenden dari *sense of belonging* seperti komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Selain itu dapat juga mempertimbangkan variabel sikap personal seperti inisiatif dan sikap kerja seperti *job autonomy* sebagai moderator. Peneliti kedepan dapat juga memperluas cakupan penelitian bukan hanya karyawan yang bekerja di bidang media, tapi juga bidang lainnya seperti logistik, perhotelan, perbankan dan lain-lain guna mendapatkan gambaran yang lebih luas terhadap variabel yang dibahas. Disarankan juga bagi penelitian selanjutnya untuk dapat bekerja sama dengan perusahaan terkait untuk memperjelas setting penelitian.

Para manajemen SDM di perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan *sense of belonging* karyawan dengan menciptakan budaya kerja yang terbuka untuk menerima pendapat karyawan dari berbagai posisi atau jabatan dan memastikan bahwa karyawan memahami nilai yang dimiliki Perusahaan.

#### **Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)**

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para partisipan yang secara sukarela telah bersedia meluangkan waktu untuk berkontribusi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Selain itu, juga kepada para pihak *reviewer* yang telah membantu penelitian ini dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi.

#### **REFERENSI**

- Allen, K. A. (2019, Juni 20). *The importance of belonging across life*. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/sense-belonging/201906/the-importance-belonging-across-life>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359–372. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_3)
- Betoret, F. D. (2013). Teacher psychological needs, locus of control and engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 16. <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.51>

- Better Up. (2019, September 16). BetterUp's new, industry-leading research shows companies that fail at belonging lose tens of millions in revenue BetterUp. <https://www.betterup.com/press/betterups-new-industry-leading-research-shows-companies-that-fail-at-belonging-lose-tens-of-millions-in-revenue>
- Bughin, J., Deakin, J., & O'Beirne, B. (2020, Juli 22). *Digital transformation: Improving the odds of success*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/digital-transformation-improving-the-odds-of-success>
- Cicognani, E., Pirini, C., Keyes, C., Joshanloo, M., Rostami, R., & Nosratabadi, M. (2007). Social participation, sense of community and social well being: A study on American, Italian and Iranian university students. *Social Indicators Research*, 89(1), 97–112. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9222-3>
- Cognizant & Microsoft. (2020, February 21). *What it means to belong at work*. Cognizant. <https://www.cognizant.com/perspectives/what-it-means-to-belong-at-work>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Deloitte & Fortune (2021). 2021 Fortune/Deloitte CEO survey. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/chief-executive-officer/articles/ceo-survey.html>
- Fahey, K. H., Moffat, K., Kent, S., & Scarf, D. (2019). *Belonging and in-group favouring evaluations*. [https://www.researchgate.net/publication/332858282\\_Belonging\\_and\\_in-group\\_favouring\\_evaluations](https://www.researchgate.net/publication/332858282_Belonging_and_in-group_favouring_evaluations)
- Fischer, T., Reuter, M., & Riedl, R. (2021). The digital stressors scale: Development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.607598>
- Fridayanti, H., Indyastuti, D. L., & Anggrean, A. I. (2019). *The effect of Work-Family conflict on job stress of country civil apparatus with locus of control as a moderation*. International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Icore/article/viewFile/1490/1501>
- Hagerty, B. M., Williams, R. A., Coyne, J. C., & Early, M. R. (1996). Sense of belonging and indicators of social and psychological functioning. *Archives of Psychiatric Nursing*, 10(4), 235–244. [https://doi.org/10.1016/s0883-9417\(96\)80029-x](https://doi.org/10.1016/s0883-9417(96)80029-x)
- Hair, J. F., Black, W. C., Black, B., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: Global edition* (7th ed.). Pearson Education.
- Harvard Health. (2019, June 24). *What causes depression?* <https://www.health.harvard.edu/mind-and-mood/what-causes-depression>
- Hou, H., & Fan, H. (2010). How a sense of belonging toward community-based organization influences member's technology adoption. *Online Information Review*, 26(4), 28–34. <https://doi.org/10.1108/oir.2002.26.4.285.12>
- IBM. (n.d.). *About linear regression*. IBM. <https://www.ibm.com/topics/linear-regression>.
- Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). Conceptualizing and validating workplace belongingness scale. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 451–462. <https://doi.org/10.1108/jocm-05-2017-0195>

- Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781412963947>
- Maslow, A. H. (1998). *Motivation and personality* (2nd ed.) [E-book]. Addison-Wesley Educational Publishers.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., & Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45(3), 213–218. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.020>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057–1087. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Reilly, J. E. R., & Fitzpatrick, J. J. (2009). Perceived stress and sense of belonging in doctor of nursing practice students. *Journal of Professional Nursing*, 25(2), 81–86. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2008.10.002>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Soleh, A., Noviantoro, R., & Putrafinaldo, D. (2020). The effect of locus of control and communication toward employee performance. *Management and Sustainable Development Journal*, 2(2), 40–52. <https://doi.org/10.46229/msdj.v2i2.184>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Suherlan, Q. A., Wahyuni, S., & Hazairin, A. G. (2017). *Relationship between locus of control and organizational commitment*. International Conference of Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology, 127, 209–212. <https://www.atlantispress.com/article/25891222.pdf>