GAMBARAN KESEPIAN DI TEMPAT KERJA YANG DIRASAKAN PADA KARYAWAN DI DKI JAKARTA

Kevin Nistleroy¹ & Rita Markus Idulfilastri²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: kevin.705200213@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: ritamarkusk@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 12-12-2023, revisi: 15-01-2024, diterima untuk diterbitkan : 25-04-2024

ABSTRACT

In the world of work, it is very important for everyone to be able to socialize and have good relationships with their colleagues at work, but some people cannot socialize and feel comfortable in their work environment. This is a problem for people because they can feel lonely while at their workplace. Loneliness is a condition where a person's social relationships do not match what he expected. Studies have shown that loneliness at work is one of the factors that can impact the quality of employee performance, so this is the reason for carrying out this research. This research uses the LAWS (Loneliness At Workplace Scale) measuring instrument. This research aims to see the picture of loneliness at work among employees in DKI Jakarta. This research uses a non-probability sampling technique with a convenience sampling method, where the researcher takes research samples from a random collection of respondents who are available and easily accessible with a total of 154 participants. The characteristics of the participants in this study are permanent employees who have worked for 1 year, domiciled in DKI Jakarta, aged 20-45 years. Data analysis was carried out using descriptive analysis using IBM SPSS Statistics 23. The results of the descriptive analysis of the picture of loneliness at work among employees in DKI Jakarta have a mean value of 2.12, which means a low level of loneliness at work among employees in DKI Jakarta.

Keywords: *loneliness at workplace, employee, employee performance*

ABSTRAK

Dalam dunia pekerjaan, sangat penting bagi setiap orang untuk dapat bersosialisasi dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerjanya di tempat kerja, tetapi beberapa orang tidak memiliki kemampuan untuk bersosialisasi dan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka. Hal ini menjadi salah satu masalah bagi subyek karena mereka dapat merasa kesepian saat berada di tempat kerja. Kesepian merupakan keadaan dimana hubungan sosial yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Studi telah menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap kualitas kinerja karyawan, sehingga hal tersebut menjadi alasan terlaksananya penelitian ini. Penelitian ini menggunakan alat ukur LAWS (*Loneliness At Workplace Scale*). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kesepian di tempat kerja pada karyawan di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *convenience sampling*, dimana peneliti mengambil sampel penelitian dari kumpulan responden yang tersedia secara acak dan mudah dijangkau dengan total sebanyak 154 partisipan. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap yang sudah bekerja selama 1 tahun, domisili DKI Jakarta dengan usia 20-45 tahun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*. Hasil analisis deskriptif gambaran kesepian di tempat kerja pada karyawan di DKI Jakarta memiliki nilai *mean* sebesar 2,12 yang mengartikan rendahnya tingkat kesepian di tempat kerja pada karyawan di DKI Jakarta.

Kata Kunci: kesepian di tempat kerja, karyawan, kinerja

1. PENDAHULUAN

Istilah “manusia merupakan makhluk sosial” merupakan bentuk gambaran kebutuhan atau *needs* dasar seorang manusia dalam hidup, yang berarti setiap manusia tentunya membutuhkan individu lain demi keberlangsungan hidupnya. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Baumeister dan Leary (1995, dalam Sundqvist & Hemberg, 2021) bahwa manusia pada hakikatnya memiliki keinginan untuk dimiliki (*need to belong*). *Love and belongings* merupakan bentuk kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk hidup, tetapi faktanya masih ada individu yang belum dapat memenuhi kebutuhan *love and belongings* secara utuh. Menurut Myers dan Twenge (2015, dalam Gabriela

et al., 2023) ketika tidak terpenuhinya kebutuhan *love and belonging* seseorang, hal tersebut dapat memicu emosi stres yang dapat menimbulkan terjadinya perilaku merugikan diri sendiri (*self-defeating behavior*) dan berlanjut pada kondisi kesepian.

Menurut Rook (dalam Wahyuni, 2021) kesepian merupakan perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menyedihkan di mana seseorang merasa terasingkan atau merasa kehadirannya tidak diinginkan oleh orang lain, serta mengalami perasaan kehilangan saat berada dalam hubungan sosial yang stabil dan aman. Selain itu menurut Cacioppo et al. (2006) kesepian merupakan salah satu bentuk dari emosi yang kompleks serta ditandai dengan perasaan dan kognisi negatif, termasuk seperti ketidakhahagiaan, pesimisme, menyalahkan diri sendiri, dan depresi. Salah satu bentuk permasalahan kesepian dalam kehidupan sosial yang dapat terjadi yaitu berada dalam lingkungan tempat kerja. Kesepian di tempat kerja didefinisikan sebagai bentuk salah satu bentuk kesedihan yang disebabkan rendahnya kualitas komunikasi interpersonal yang baik antara seorang karyawan di lingkungan kerja (Wright et al., 2006). Sedangkan menurut Yılmaz dan Aslan (2013, dalam Özişli, 2022) kesepian di tempat kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi negatif yang disebabkan oleh kurangnya hubungan positif di tempat kerja.

Menurut Wright et al. (2006) kesepian terbagi menjadi 2 dimensi, yaitu *Emotional Deprivation* dan *Social Companionship*. *Emotional Deprivation* ini menentukan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Kondisi ini merupakan perasaan kesepian karyawan yang disebabkan oleh emosi karyawan karena merasa dijauhi oleh rekan kerja dan karyawan tersebut memilih untuk menarik diri dari lingkungan kerja serta menghindari berbagi perasaan dengan karyawan yang lain. Sedangkan *Social Companionship* didefinisikan sebagai perasaan kesepian yang disebabkan oleh hubungan sosial seorang karyawan dalam lingkungan kerja seperti, karyawan enggan untuk menghabiskan waktu bersama dengan teman kerja, serta tidak menjadi bagian dari kelompok dan tidak adanya rasa persahabatan ditempat kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan karyawan mengalami kesepian di tempat kerja, seperti karakteristik kepribadian karyawan, kualitas kerja, nilai kerja, jam kerja, beban kerja, sikap dan perilaku manajer, dukungan sosial dalam organisasi, budaya organisasi, dan kebijakan SDM yang ada di perusahaan (Deniz, 2019).

Menurut studi dalam Febriani et al. (2023) terdapat beberapa dampak yang disebabkan karena kesepian di tempat kerja terhadap seorang karyawan yaitu dapat meningkatkan stress, emosi yang tidak terkontrol, dan mengurangi tingkat interaksi sosial. Selain itu, kesepian di tempat kerja yang dialami oleh seorang karyawan dapat menyebabkan berbagai macam dampak negatif baik untuk karyawan itu sendiri maupun perusahaan, diantaranya: (a) berkurangnya kepuasan hidup dan kerja karyawan; (b) berkurangnya interaksi antar karyawan dengan atasan; (c) berkurangnya rasa dukungan manager; (d) kinerja dan efisiensi kerja; (e) peningkatan karyawan untuk berhenti kerja; (f) sinisme organisasi; (g) keterasingan dalam organisasi; (h) peningkatan stress pada karyawan; (i) gangguan kesehatan; dan (j) mempengaruhi keberhasilan organisasi dan kedamaian di tempat kerja (Deniz, 2019).

Fenomena kesepian terhadap seseorang tidak hanya terjadi dalam kehidupan sosial masyarakat secara umum melainkan dapat juga terjadi dalam dunia pekerjaan / tempat bekerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *TheLi.st, Berlin Cameron & Benenson Strategy Group* terhadap lebih dari 600 karyawan di Amerika Serikat menemukan bahwa 53% perempuan di tempat kerja mengalami kesepian, dalam artikel *online* oleh Yuliastuti (2023). Menurut penelitian tersebut,

wanita menghadapi krisis di tempat kerja dan permasalahan kesehatan mental. Salah satu penyebab utama krisis kesepian ini adalah kurangnya teman bicara di tempat kerja. Bahkan survei tersebut menemukan bahwa hampir 30% karyawan senior perempuan di perusahaan merasa tidak didukung dan tidak memiliki teman yang bisa diajak untuk berbicara tentang pekerjaan mereka.

Setiap organisasi dan perusahaan tentunya memiliki budaya kerja yang berbeda dengan organisasi dan perusahaan lain yang dipengaruhi oleh sifat industri, bisnis, produk, dan layanan yang berbeda (Kusherdiana,2020). Selain itu Kusherdiana (2020) juga mengatakan bahwa budaya sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh budaya nasional atau suatu negara. Berdasarkan fenomena serta pembahasan teori di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat gambaran kesepian di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan di DKI Jakarta. Dengan terdapatnya perbedaan budaya kerja antara perusahaan di DKI Jakarta dengan perusahaan di Amerika Serikat tentunya dapat mempengaruhi rasa kesepian di tempat kerja yang dialami oleh karyawan, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Deniz (2019) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor terjadinya rasa kesepian di tempat kerja yang dialami karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif metode *cross sectional* yang bertujuan untuk menganalisis kesepian di tempat kerja yang dirasakan pada karyawan DKI Jakarta yang didapatkan berdasarkan data survei yang diperoleh dari 154 partisipan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *convenience sampling*, dimana peneliti mengambil sampel penelitian dari kumpulan responden yang tersedia secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *online* menggunakan *Google Form* kepada karyawan di DKI Jakarta yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Data dikumpulkan selama sekitar 3 minggu lebih sejak 23 Oktober 2023. Kuesioner terdiri dari empat bagian, yaitu: (a) informasi penelitian dan *informed consent*; (b) informasi pribadi partisipan (seperti inisial, jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan terakhir, lama bekerja, institusi perusahaan, dan jabatan pekerjaan); (c) butir alat ukur kesepian di tempat kerja; dan (d) penutup.

Penelitian ini melibatkan 154 partisipan. Karakteristik subjek partisipan yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang berusia sekitar 20-45 tahun. Partisipan dalam penelitian ini berjenis laki-laki dan perempuan yang sudah memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Partisipan terdiri dari 64 laki-laki dan 90 perempuan dengan rentang usia 20 hingga 45 tahun. Partisipan terbagi menjadi lima kelompok berdasarkan lama bekerja yaitu (1-2 tahun), (2-3 tahun), (3-4 tahun), (4-5 tahun) (lebih dari 5 tahun).

Tabel 1 berisikan gambaran partisipan berdasarkan aspek-aspek pribadi partisipan yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Hasil menunjukkan mayoritas partisipan dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan usia yaitu terdapat pada rentang usia 20-25 tahun sebanyak 97 partisipan dengan persentase (63,0 %) dan rentang usia 26-30 tahun sebanyak 46 partisipan dengan persentase (29,9%). Berdasarkan aspek jenis kelamin, diperoleh sebanyak 64 partisipan dengan persentase (41,6%) dan sebanyak 90 partisipan dengan persentase (58,4%). Selain itu, ditinjau berdasarkan aspek lama bekerja dari total 154 partisipan dalam penelitian ini diperoleh mayoritas partisipan memiliki lama bekerja dalam kurun waktu 1-2 tahun sebanyak 71 partisipan dengan persentase (46,1%).

Tabel 1*Gambaran Partisipan Penelitian*

Aspek Partisipan	Kategori	Mean	Standar Deviasi	N (=154)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki			64	41,6
	Perempuan			90	58,4
Usia Partisipan (tahun)	20-25			97	63,0
	26-30			46	29,9
	31-35	1.494	0.810	7	4,5
	36-40			0	0
	41-45			4	2,6
Lama Bekerja (tahun)	1-2			71	46,1
	2-3			32	20,8
	3-4	2.13	1.327	26	16,9
	4-5			10	6,5
	>5			15	9,7

Untuk mengukur tingkat kesepian di tempat kerja pada karyawan, peneliti menggunakan alat ukur “*Loneliness At Work Scale*” (LAWS) yang dikembangkan oleh Wright et al. (2006) yang sudah peneliti translasikan ke dalam bahasa Indonesia pada saat melakukan penyebaran kuesioner. Skala LAWS terbagi menjadi dua dimensi dan terdiri dari 16 butir pertanyaan. Sembilan butir pertama merupakan dimensi yang bertujuan untuk mengukur deprivasi emosional di tempat kerja (contoh: “Saya sering merasa diabaikan oleh rekan kerja saya ketika saya berada di bawah tekanan di tempat kerja”). Sedangkan 7 butir terakhir merupakan butir negatif dan dimensi yang bertujuan mengukur hubungan sosial karyawan di tempat kerja (contoh:” Saya memiliki jalinan sosial atau persahabatan di tempat kerja”).

Alat ukur ini menggunakan lima poin skala likert 1-5 yaitu dimulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS). Pada butir 1, 2, 3, 4, 7, 8, dan 9 di dimensi deprivasi emosional serta butir 13 pada dimensi hubungan sosial merupakan jenis butir negatif yang berarti skor tinggi pada butir tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat kesepian di tempat kerja, sedangkan skor rendah pada butir tersebut menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kesepian di tempat kerja. Sedangkan pada butir 5 dan 6 dalam dimensi deprivasi emosional serta butir 10, 11, 12, 14, 15, dan 16 dalam dimensi hubungan sosial merupakan jenis butir positif yang berarti skor tinggi pada butir tersebut menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kesepian di tempat kerja, sedangkan skor rendah pada butir tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat kesepian di tempat kerja.

Hasil uji reliabilitas pada setiap dimensi alat ukur “*Loneliness At Workplace Scale*” menghasilkan nilai *Cronbach’s Alpha* pada dimensi Deprivasi Emosional sebesar 0,947 dan pada dimensi Hubungan Sosial sebesar 0,917. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, maka dapat dinyatakan alat ukur “*Loneliness At Workplace Scale*” dapat dikatakan reliabel.

Seluruh data yang diperoleh dianalisis menggunakan *software* SPSS. Hasil data partisipan disaring dan melalui tahap *coding* untuk diproses dalam IBM SPSS versi 23. Tahap pertama peneliti melakukan analisis gambaran pada partisipan dengan berdasarkan aspek jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Selanjutnya peneliti melakukan uji deskripsi berdasarkan *mean* hipotetik dan *mean* empiris. Kemudian dilanjutkan dengan melakukan kategori skor subyek berdasarkan skor subjek berdasarkan mean dan Standar Deviasi. Selanjutnya peneliti melakukan analisis deskriptif pada

variabel kesepian di tempat kerja untuk melihat tingkat kesepian di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan DKI Jakarta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya untuk melakukan uji normalitas pada penelitian yaitu untuk mengetahui apakah data yang telah didapatkan terdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian uji normalitas dalam penelitian dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan menghasilkan data yang tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi pada variabel kesepian di tempat kerja menunjukkan di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,00.

Analisis deskriptif pada variabel kesepian di tempat kerja bertujuan untuk melihat gambaran tingkat kesepian di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan di DKI Jakarta. Variabel kesepian di tempat kerja diukur dengan menggunakan *Loneliness at Workplace Scale* yang menggunakan skala likert 1-5 dengan skor terendah sebesar 1 dan skor tertinggi sebesar 5. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa *mean* hipotetik sebesar 3 dan *mean* empirik sebesar 2,12. Apabila nilai *mean* empirik lebih kecil daripada nilai *mean* hipotetik maka variabel berada pada kategori rendah. Begitupun sebaliknya, jika nilai *mean* empirik lebih besar daripada nilai *mean* hipotetik maka variabel berada pada kategori tinggi. Tetapi, apabila nilai *mean* empirik sama besar dengan nilai *mean* hipotetik maka variabel berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang terlihat pada Tabel 2 di bawah ini, maka dapat diketahui bahwa nilai *mean* empirik pada variabel kesepian di tempat kerja sebesar $X(156) = 2,12$ dan *standard deviation* sebesar $SD(156) = 0,90$. Melihat hasil *mean* empirik menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada *mean* hipotetik, maka dapat dikatakan gambaran kesepian di tempat kerja pada partisipan penelitian ini secara keseluruhan termasuk rendah.

Peneliti juga melakukan analisis deskriptif pada setiap dimensi variabel kesepian di tempat kerja. Alat ukur *Loneliness at Workplace Scale* terbagi menjadi dua dimensi yaitu deprivasi emosional dan hubungan sosial. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang terlihat pada Tabel 2 di bawah ini, dimensi deprivasi emosional memiliki *mean* empirik sebesar 2,08 lebih kecil dibandingkan pada dimensi hubungan sosial dengan *mean* empirik sebesar 2,19.

Tabel 2

Gambaran Dimensi Kesepian di Tempat Kerja

Dimensi	Minimum	Maksimum	Mean Empirik	Standar Deviasi	Keterangan
Deprivasi Emosional	1,00	4,78	2,082	.943	Rendah
Hubungan Sosial	1,00	4,71	2,190	.928	Rendah

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan kategorisasi pada variabel kesepian di tempat kerja yang dikategorikan menjadi tiga tingkatan yang terdiri dari rendah, sedang, dan tinggi. Pembagian untuk kategorisasi didapatkan berdasarkan hasil perhitungan jumlah rata-rata dan standar deviasi. Rumus kategorisasi dapat dilihat seperti Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3

Rumus Kategorisasi Kesepian di Tempat Kerja

Variabel	Rumus Kategorisasi	Kategori
Kesepian di Tempat Kerja	$X < 2,33$	Rendah
	$2,33 < X < 3,66$	Sedang
	$3,66 <$	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa sebagian besar dengan jumlah persentase sebesar 71,4 % atau sebanyak 110 partisipan dari total 154 partisipan dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat kesepian di tempat kerja yang rendah dan termasuk dalam kategorisasi tingkat kesepian di tempat kerja yang rendah. Sedangkan partisipan yang memiliki tingkat kesepian di tempat kerja yang sedang terdapat sejumlah 31 partisipan dengan persentase 20,1 %. Selain itu, partisipan yang termasuk dalam kategori tinggi memiliki jumlah yang paling sedikit dibandingkan yang lainnya yaitu sebanyak 13 partisipan dengan persentase 8,4 %. Penjelasan data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4

Frekuensi Kategorisasi Kesepian di Tempat Kerja

Kategori	Frekuensi i	Persentase (%)
Rendah	110	71,4
Sedang	31	20,1
Tinggi	13	8,4
TOTAL	154	100

Gambaran deskripsi berdasarkan dimensi kesepian di tempat kerja memperlihatkan tingkat kesepian rendah dan didukung oleh jumlah subyek dengan kategori rendah paling banyak yaitu 71,4%. Dengan demikian gambaran tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deniz (2019) yang menyatakan bahwa tingkat kesepian di tempat kerja dalam penelitian tersebut tergolong rendah. Sedangkan hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Ramadhani dan Muafi (2021) yang menyatakan bahwa tingginya tingkat kesepian di tempat kerja yang dirasakan pada partisipan dalam penelitian tersebut. Bagi Febriani et al. (2023) tidak menyoroti dari tinggi rendah tingkat kesepian tapi dari dampak yang disebabkan karena kesepian di tempat kerja, yaitu karyawan dapat meningkat stresnya, emosi yang tidak terkontrol, dan mengurangi tingkat interaksi sosial. Sedangkan bagi perusahaan dampaknya yaitu berkurangnya rasa dukungan manager, berkurangnya kinerja dan efisiensi kerja, peningkatan karyawan untuk berhenti kerja, sinisme organisasi, keterasingan dalam organisasi dan mempengaruhi keberhasilan organisasi dan kedamaian di tempat kerja (Deniz, 2019).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kesepian di tempat kerja yang dirasakan pada karyawan di DKI Jakarta tergolong rendah. Saran dari peneliti diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu psikologi, terkhususkan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Menurut studi dalam literatur Deniz (2019) dikatakan bahwa karyawan yang merasa kesepian di tempat kerja dapat diidentifikasi oleh rekan kerjanya yang terlihat dari terjadinya masalah dalam menjalin hubungan sosial antara karyawan tersebut dengan karyawan lain, tingkat kepercayaan diri yang rendah, pemalu.

Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh partisipan dengan jumlah yang lebih banyak serta memfokuskan karakteristik partisipan pada karyawan dalam suatu perusahaan ataupun pada bidang pekerjaan tertentu serta melakukan pengujian hubungan antara variabel kesepian di tempat kerja terhadap variabel lain seperti kinerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan yang lainnya. Selain itu, pihak organisasi juga diharapkan dapat menjalankan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus terhadap aspek sosial dan emosional untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan semakin meminimalisir tingkat rasa kesepian di tempat kerja yang dialami oleh karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas dan nyaman ketika bekerja yang selanjutnya dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kinerja mereka.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan Rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan artikel ilmiah ini dengan judul “Gambaran Kesepian di Tempat Kerja yang Dirasakan pada Karyawan di DKI Jakarta”. Selain itu, peneliti mengucapkan terima kasih telah memberikan fasilitas dan mendukung terealisasinya penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada para partisipan yang sudah bersedia untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini serta saudara terdekat peneliti yang membantu dalam proses pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner penelitian.

REFERENSI

- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., Nouriani, B., & Spiegel, D. (2006). Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 1054–1085. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.11.007>.
- Deniz, S. (2019). Effect of loneliness in the workplace on employees' job performance: A study for hospital employees. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 4(3), 214–224. <https://doi.org/10.23884/ijhsrp.2019.4.3.06>.
- Febriani, R., Hasanah, S. N., Roz, K., & Hakim, A. R. (2023). The impact of workplace spirituality, work-family conflict, and loneliness in work on intention to stay: A case study on women employees in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1473>.
- Gabriela, S., Kaseger, G. E. V., Nistleroy, K., Timothy, N., & Ninawati, N. (2023). Studi terhadap tingkat kesepian remaja sekolah menengah di Jakarta. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(2), 208-216. <https://doi.org/10.24912/jssh.v1i2.27828>.
- Kusherdiana, R. (2020). Pengertian budaya, lintas budaya, dan teori yang melandasi lintas budaya. *Pemahaman Lintas Budaya SPAR4103/MODUL*, 1(1), 1-63.
- Özişli, Ö. (2022). The effect of workplace ostracism on organizational silence and workplace loneliness: a study on healthcare workers. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 7(3), 300-208. <https://doi.org/10.33457/ijhsrp.1131522>.
- Sundqvist, A., & Hemberg, J. (2021). Adolescents and young adults' experiences of loneliness and their thoughts about its alleviation. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 238–255. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1908903>.
- Wahyuni, D. (2021). Pengaruh kesepian di tempat kerja dan dukungan organisasional yang dipersepsikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional. [Skripsi, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/32803>.

- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59–68. <http://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/2751>.
- Yuliasuti, D. (2023, April 20). *Studi ungkap 53 persen perempuan kesepian di tempat kerja*. Fortune Indonesia. <https://www.fortuneidn.com/business/desy/studi-ungkap-53-perempuan-kesepian-di-tempat-kerja-apa-solusinya>.