

IDENTIFIKASI PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KESEPIAN PADA KARYAWAN RANTAU DI PT. X

Oleh

Dwi Widarti¹, Sitti Rahmah Marsidi²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, DKI Jakarta 11510

Email: ¹widartidwi10@gmail.com

Article History:

Received: 02-06-2023

Revised: 16-06-2023

Accepted: 23-07-2023

Keywords:

Social Support, Loneliness,
Migrant Employee

Abstract: *Migrant employees are individuals who work outside their residential areas. Migrant employees not only have to fulfill their tasks and responsibilities as employees but also need to be able to face various challenges as migrants, such as building social relationships in a new environment to gain social support that can suppress feelings of loneliness. This study is a quantitative research aimed at determining the influence of social support on loneliness in migrant employees. The respondents consisted of 81 migrant employees at PT. X who had been working for less than one year. The respondents was selected using purposive sampling technique. Loneliness was measured using a questionnaire based on the theory of Perlman and Peplau, which was modified and adapted from the scale developed by Wanda. Social support was measured using a questionnaire based on the theory of Sarafino and Smith, which was modified and adapted from the scale developed by Ariani. The loneliness scale has a reliability coefficient of 0.887, and the social support scale has a reliability coefficient of 0.876. Based on the data processed using SPSS 25, the coefficient value $t = -7.175$ and $\text{sig}(p) = 0.000$ ($p < 0.01$), which means that there is a negative influence of social support on loneliness among migrant employees*

PENDAHULUAN

Merantau merupakan suatu fenomena yang telah lazim terjadi dan menjadi suatu budaya di berbagai daerah di Indonesia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2022), merantau adalah suatu aktivitas untuk mencari penghidupan, ilmu, dan hal lainnya di daerah lain, sedangkan perantau adalah seseorang yang pergi ke daerah lain untuk mencari ilmu ataupun untuk bekerja. Seseorang dapat memutuskan untuk bekerja jauh dari rumah atau merantau dengan berbagai alasan. Sulistyani (2021) mengungkapkan beberapa faktor yang mendorong perilaku merantau yaitu upaya untuk mencari kehidupan ekonomi yang lebih baik dimana kesempatan di kota besar lebih terbuka serta adanya motivasi dari perantau terdahulu yang telah sukses.

Merantau karena pendidikan, pekerjaan, maupun urusan lain memiliki tantangan yang harus dihadapi seperti adanya perbedaan budaya, kemampuan mengatur keuangan, tuntutan untuk mandiri, kemampuan menghadapi orang dengan beragam karakter, dan munculnya rasa rindu kampung halaman (IDN Times, 2022). Arnett (dalam Santrock, 2017) menyatakan bahwa perubahan tempat tinggal yang sering terjadi pada masa dewasa awal berdampak pada ketidakstabilan dalam hal relasi sosial, pekerjaan, dan pendidikan. Oleh karena itu, individu harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru serta mampu membangun relasi sosial.

Menurut Baron (dalam Larasati, 2020), perpindahan dari suatu tempat ke tempat baru dapat menjadi salah satu penyebab timbulnya perasaan kesepian. Dariyo dan Halim (dalam Setyahandayani, 2020) juga mengungkapkan bahwa perantau mudah merasa kesepian karena berada di lingkungan yang baru. Kesepian adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan seperti perasaan terasing, tertolak, atau gelisah karena memiliki hubungan sosial yang kurang bermakna (Pramasella, 2019). Hal ini juga disampaikan oleh De Jong-Gierveld (dalam Prasetya dan Hartati, 2014) yang mendefinisikan kesepian sebagai perasaan yang tidak menyenangkan ketika berhubungan dengan orang lain yang disebabkan oleh kurang adanya hubungan yang bermakna dan kurangnya keakraban dengan orang lain.

Hasil survei Cigna (2020) yang dilakukan pada 10.400 orang dewasa di Amerika menunjukkan bahwa 61% partisipan merasa kesepian. Sebanyak 73% dari data tersebut merupakan karyawan yang berusia 18 sampai 22 tahun. Survei ini juga menyatakan bahwa perasaan kesepian lebih rentan dialami oleh karyawan yang baru bekerja pada suatu perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja. Hasil penelitian Moens dkk (2021) juga menunjukkan bahwa karyawan kontrak atau karyawan yang bekerja dalam waktu tertentu merasa lebih kesepian di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja atau karyawan tetap.

Preliminary study dilakukan di PT. X yang terletak di kawasan industri MM2100 Bekasi. PT. X bergerak di bidang pembuatan alat musik yang mempunyai tujuan untuk menjadi perusahaan alat musik nomor satu di dunia. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga membuat perusahaan melakukan rekrutmen karyawan dari berbagai daerah di Indonesia. Jumlah karyawan PT. X pada bulan September 2022 tercatat sebanyak 3902 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 2793 orang atau 71,6% karyawan PT. X merupakan karyawan yang berasal dari luar Bekasi dan 58,3% diantaranya merupakan karyawan baru yang masa kerjanya kurang dari sama dengan satu tahun.

Budaya kerja di PT. X memungkinkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini membuat karyawan harus terus beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baru. Kesulitan karyawan dalam menghadapi tuntutan dan tantangan tersebut dapat menjadi salah satu faktor munculnya gejala kesepian seperti merasa cemas akibat pergantian tugas dan lingkungan baru, merasa takut untuk memulai interaksi dengan rekan kerja, merasa terasing, dan merasa tidak nyaman dengan rekan kerja.

Peneliti melakukan *preliminary study* menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan rantau di PT. X untuk mengetahui gejala kesepian yang dialami oleh karyawan. Dari hasil

preliminary study diketahui bahwa gejala kesepian yang dialami oleh karyawan rantau meliputi merasa cemas (62,1%), merasa terisolasi (43,3%), merasa tidak nyaman dengan orang atau lingkungan sekitar (80%), kehilangan motivasi untuk menjalin hubungan sosial (63,3%), dan merasa kesulitan untuk berinteraksi dengan orang lain (63,3%). Hal tersebut sesuai dengan gejala kesepian yang diungkapkan oleh Perlman dan Peplau (dalam Utami, 2022) yaitu kesepian dapat diidentifikasi pada beberapa aspek seperti aspek afektif, aspek motivasi dan kognitif, aspek perilaku, serta aspek sosial. Pada aspek afektif, kesepian merupakan perilaku yang tidak menyenangkan seperti kebosanan, ketidakpuasan, kecemasan, pesimis, menutup diri, perasaan hampa, dan sebagainya. Pada aspek motivasi dan kognitif, kesepian dapat menurunkan motivasi individu untuk bersosialisasi yang disebabkan oleh adanya apersaasan putus asa, hilangnya makna hidup, dan kecemasan. Pada aspek perilaku, kesepian dapat terwujud dalam perilaku di kehidupan sehari-hari seperti kurang tegas dan menutup diri. Gejala kesepian pada aspek sosial dapat memicu perilaku bunuh diri, penggunaan alkohol, dan penyakit serius. Selain itu juga, kesepian dapat menimbulkan gejala psikomatis seperti pusing, menurunnya nafsu makan, dan merasa lelah.

Beberapa masalah yang muncul di PT. X yaitu tidak tercapainya target, kurangnya kerja sama antar karyawan, munculnya masalah kualitas, dan masalah absensi. Masalah tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dan masalah kualitas merupakan masalah yang sering muncul akibat kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan. Berdasarkan data absensi pada bulan September 2022 tercatat 1001 karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, sebanyak 184 karyawan ijin tidak hadir, sebanyak 110 karyawan datang terlambat atau pulang cepat, dan 3 karyawan tidak hadir tanpa keterangan. Perilaku absen pada karyawan merupakan salah satu dampak kesepian. Bowers, Wu, Lustig, & Nemecek (2021) menyatakan bahwa karyawan yang merasa kesepian memiliki rata-rata tingkat ketidakhadiran pertahun yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa kesepian.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan karyawan merasa kesepian. Salah satunya yang dikemukakan oleh Lake (dalam Muhrisa, 2021) bahwa kondisi individu yang merantau menyebabkan individu harus jauh dari rumah dan terpisah dari keluarga serta teman dapat menjadi pemicu timbulnya perasaan kesepian. Selain itu Peplau dan Perlman (dalam Christian dan Kusumiati, 2021) juga menyatakan dua faktor yang menyebabkan kesepian yaitu *predisposing factors* dan *precipitating events*. *Predisposing factors* yaitu faktor yang meliputi karakteristik seseorang, karakteristik situasi, dan budaya. *Precipitating events* merupakan suatu peristiwa yang memicu timbulnya perasaan kesepian pada individu seperti perpindahan ke tempat yang baru sehingga membuat kehidupan sosial individu berubah secara signifikan.

Individu yang merasa kesepian merupakan individu yang memiliki pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan seperti menurunnya kualitas dan kuantitas hubungan sosialnya (Hidayati, 2015). Sears dan Freedman memandang individu yang merasa kesepian sebagai individu yang membutuhkan orang lain untuk dapat berkomunikasi guna menjalin suatu hubungan yang baik sehingga individu tersebut mendapat dukungan dari orang yang dipercaya dan menyayangnya (dalam Nurayni dan Supradewi, 2017).

Salah satu hubungan sosial yang bermakna dapat diperoleh dari hubungan pertemanan. Dukungan sosial dari teman sebaya berkorelasi negatif pada tingkat kesepian

individu yang berarti semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya maka semakin rendah kesepian yang dirasakan (Setyahandayani, 2020). Sesuai dengan pernyataan tersebut, survei yang dilakukan oleh Into The Light dan Change.org (2021) menunjukkan bahwa 64% partisipan yang mengalami masalah kesehatan mental mendapatkan dukungan sosial dengan cara berdiskusi dengan keluarga untuk mengatasi masalah yang dialaminya.

Dukungan sosial didapatkan dari berbagai sumber seperti keluarga, pasangan, teman, rekan kerja, atasan, dan sebagainya. Menurut Cobb (dalam Erlangga, 2017), dukungan sosial adalah suatu persepsi yang dimiliki seseorang dimana seharusnya dia disayangi dan dihargai, serta adanya rasa saling memiliki yang dapat diandalkan ketika dibutuhkan dalam suatu kelompok. Sarafino dan Smith (dalam Ariani, 2019) mendefinisikan dukungan sosial didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diberikan oleh orang lain yang menimbulkan seseorang merasa menjadi bagian dari kelompok, nyaman, dihargai, dicintai, dan merasa adanya ketersediaan bantuan saat dibutuhkan. Adapun bentuk-bentuk dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan. Dukungan emosional adalah suatu bentuk dukungan yang terkait dengan pemberian kasih sayang, empati, perhatian, dan dorongan positif pada individu. Dukungan instrumental adalah suatu bentuk dukungan yang meliputi bantuan secara langsung dan nyata. Dukungan informasi adalah pemberian informasi seperti nasehat, arahan, saran, atau tanggapan kepada individu agar individu dapat melakukan sesuatu secara lebih baik. Dukungan persahabatan yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terkait dengan kemampuannya untuk menghabiskan waktu bersama.

Berdasarkan uraian di atas, individu yang merantau akan menghadapi berbagai tantangan seperti harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, budaya, dan karakteristik orang di tempat yang baru untuk dapat membangun relasi sosial. Kegagalan dalam menyesuaikan diri dan membangun hubungan sosial yang bermakna merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan perasaan kesepian. Kesepian pada karyawan rantau dapat memunculkan dampak negatif bagi individu maupun perusahaan seperti menurunnya kerjasama tim, performa kerja, dan komitmen organisasi. Melihat fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dukungan sosial terhadap kesepian khususnya pada karyawan rantau. Dengan diketahuinya hasil dari pengaruh dukungan sosial terhadap kesepian maka diharapkan penelitian ini dapat memberi ilmu atau pengetahuan sehingga dapat mengantisipasi munculnya kesepian yang berdampak negatif dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan baru di PT. X yang sedang merantau sebanyak 1628 karyawan. Sebanyak 81 karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini.

Sampel dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan spesifikasi *purposive sampling*, sehingga pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria sebagai berikut : a) Karyawan PT. X, b) Karyawan yang berasal dari luar daerah Bekasi atau sedang merantau, c) Lama kerja kurang dari sama dengan 1 tahun.

Skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan empat pilihan

jawaban. Skala kesepian pada penelitian ini menggunakan skala yang telah dikembangkan oleh Wanda (2015) sebanyak 27 item yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti dengan empat kategori jawaban yaitu Tidak Pernah (TP), Kadang-kadang (K), Sering (S), dan Selalu (SL). Skala dukungan sosial dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah dimodifikasi dari skala yang dibuat oleh Ariani (2019) yang memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesepian

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai $t = -7,175$ dengan signifikansi $(p) = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kesepian pada karyawan rantau di PT. X. Hasil uji statistik juga menunjukkan persamaan $Y = 105,354 + (-1,309)X$ dimana jika tidak ada peningkatan dukungan sosial atau bernilai nol (0) maka nilai konsisten kesepian sebesar 105,354 dan jika terjadi peningkatan dukungan sosial maka kesepian akan menurun sebesar -1,309. Hal ini berarti bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kesepian dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah kesepian yang dialami. Selain itu juga diperoleh nilai koefisiensi determinasi R Square sebesar 0,395 yang menunjukkan bahwa kesepian dipengaruhi oleh dukungan sosial sebesar 39,5% dan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Meianisa dan Rositawati (2022) mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kesepian pada perantau yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kesepian. Dukungan sosial mempengaruhi kesepian dengan kontribusi sebesar 2,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut, subjek dalam penelitian tersebut mengalami kesepian pada kategori rendah dan dukungan sosial pada kategori tinggi. Perasaan kesepian akan rendah ketika subjek memiliki dukungan sosial yang tinggi dimana dukungan sosial diperoleh dari orang tua dan teman sebaya.

Penelitian Nurdiani dan Mulyono (2014) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perasaan kesepian dengan kontribusi sebesar 16,9%. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah kesepian yang dirasakan. Berdasarkan penelitian tersebut, jenis dukungan sosial yang paling berpengaruh adalah dukungan penghargaan dan dukungan jaringan. Peran dukungan penghargaan dan dukungan jaringan yaitu untuk menekan perasaan tidak berharga dan menumbuhkan perasaan diterima dalam kelompok sehingga individu dapat menjalin hubungan sosial dengan orang lain agar tidak mudah merasa kesepian.

Kategorisasi

Tabel 1. Batasan Kategorisasi Dukungan Sosial

Interval Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X < 32$	Rendah	0	0%
$32 \leq X < 48$	Sedang	54	66,7%

$X \geq 48$	Tinggi	27	33,3%
Total		81	100%

Tabel 1. menunjukkan kategorisasi dukungan sosial subjek dengan kategori sedang sebanyak 54 orang (66,7%) dan tinggi sebanyak 27 orang (33,3%). Individu yang memiliki dukungan sosial pada kategori sedang berarti bahwa individu telah mendapat dukungan dari orang lain yang dapat diandalkan ketika individu membutuhkan bantuan serta telah merasakan manfaat dari bantuan tersebut. Adapun individu yang dukungan sosialnya berada pada kategori tinggi berarti bahwa individu telah mendapatkan berbagai jenis dukungan yang memberi dampak positif pada subjek seperti memiliki konsep diri yang baik dan tingkat kecemasan yang rendah (Marini dan Hayati, 2012). Sesuai dengan pernyataan tersebut, Ariani (2019) menyatakan bahwa individu yang memiliki dukungan sosial tinggi cenderung terhindar dari perasaan bosan, jenuh, putus asa, dan stres. Hal ini karena individu akan merasa tidak sendiri serta mendapatkan dukungan dan dorongan dalam menghadapi masalahnya. Selain itu, terjalinnya hubungan sosial yang baik dapat berdampak pada kestabilan emosi individu dimana individu akan merasa dicintai dan dihargai. Sebaliknya, individu yang memiliki dukungan sosial yang rendah akan merasa bukan bagian dari kelompok, merasa tidak berharga, dan sebagainya.

Dukungan sosial merupakan suatu tindakan yang diberikan oleh orang lain sehingga timbul perasaan nyaman, dihargai, dicintai, merasa adanya ketersediaan bantuan saat dibutuhkan, dan merasa menjadi bagian dari kelompok. Dukungan sosial dapat diperoleh dari teman, keluarga, rekan kerja, atau organisasi dengan cara menjalin hubungan yang intim dengan orang lain ataupun ketersediaan dukungan organisasi (Sarafino dan Smith, dalam Ariani, 2019). Berdasarkan data yang diperoleh, orang tua dan teman berperan penting dalam menghadapi masalah yang dialami oleh karyawan rantau di PT. X. Dukungan yang diterima berupa dukungan emosional, nasehat atau wejangan, hadiah, pujian, dan sebagainya. Dengan adanya dukungan sosial baik dari teman ataupun orang tua, individu akan mampu menghadapi masalahnya sebagai karyawan rantau dengan baik sehingga individu terhindar dari perasaan terasing dari lingkungan kerja yang baru dan terdorong untuk menjalin relasi dengan orang di sekitarnya.

Tabel 2. Batasan Kategorisasi Kesepian

Interval Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X < 42$	Rendah	31	38,3%
$42 \leq X < 63$	Sedang	48	59,3%
$X \geq 63$	Tinggi	2	2,5%
Total		81	100%

Pada tabel 2 menunjukkan kategorisasi kesepian yang dialami karyawan rantau dimana sebanyak 31 orang (38,3%) berada pada kategori rendah dan sebanyak 2 orang (2,5%) berada pada kategori tinggi. Mayoritas karyawan baru yang merantau di PT. X mengalami kesepian pada kategori sedang sebanyak 48 orang (59,3%). Individu yang

berada pada kategori kesepiaannya sedang berarti bahwa individu tidak selamanya merasa kesepian tetapi perasaan kesepian dapat muncul tergantung pada interpretasi individu terhadap suatu peristiwa yang dialaminya (Marini dan Hayati, 2012). Individu yang kesepian akan merasa cemas, tidak percaya diri, menarik diri, tidak memiliki teman, tidak mampu menjalin relasi sosial, dan kesulitan dalam berkomunikasi. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya subjek yang memilih aitem nomor 1, 11, 12,13, dan 18. Hal ini sesuai dengan pernyataan Muttaqin dan Hidayati (2022) bahwa individu yang mengalami kesepian memiliki gejala seperti merasa malas, mudah marah, sedih, overthinking, tidak percaya diri, dan menarik diri dari lingkungan.

Menurut Perlman dan Peplau, kesepian adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan terkait hubungan dengan orang lain dimana tidak tercukupinya kebutuhan akan suatu bentuk hubungan yang akrab dan intim. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik individu atau suatu peristiwa tertentu yang merubah kehidupan sosialnya secara signifikan (dalam Nurdiani, 2013). Subjek merupakan karyawan baru yang merantau yang berarti bahwa subjek mengalami perubahan dalam hidupnya seperti perpindahan tempat tinggal dan bekerja di tempat yang baru sehingga rentan mengalami kesepian. Hal ini juga dipengaruhi oleh kondisi kerja di PT. X dimana karyawan baru memiliki kesempatan yang tinggi untuk mengalami rotasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kondisi kerja yang berubah-ubah membuat karyawan dituntut untuk terus menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baru. Karyawan baru PT. X yang mengalami kesulitan dalam kondisi kerja tersebut akan rentan mengalami kesepian yang ditunjukkan dengan munculnya perasaan cemas akibat pergantian tugas dan lingkungan baru, takut untuk memulai interaksi dengan rekan kerja, terasing, dan tidak nyaman dengan rekan kerja.

Jopling (2023) juga menyatakan bahwa kesepian dapat muncul ketika individu mengalami perubahan-perubahan dalam hidup seperti menjadi orangtua, perpindahan tempat tinggal, memulai pekerjaan baru, ataupun pensiun. Adapun individu yang paling beresiko mengalami kesepian yaitu individu pada masa dewasa muda. Selain itu kesepian juga rentan terjadi pada perempuan, individu dengan pendidikan dan pendapatan rendah, pengangguran, individu yang tinggal sendiri, individu dari kelompok minoritas, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan rantau di PT. X yang telah bekerja kurang dari satu tahun berada pada kategori dukungan sosial sedang sebanyak 54 orang (66,7%) dan kesepian berada pada kategori sedang sebanyak 48 orang (59,3%). Hasil penelitian juga menunjukkan nilai koefisien $t = -7,175$ dan $\text{sig} (p) = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti bahwa ada pengaruh negatif dari dukungan sosial terhadap kesepian pada karyawan rantau di PT. X dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah kesepian yang dialami. Dukungan sosial memberi sumbangan efektif sebesar 39,5% dan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana subjek berfokus pada karyawan rantau di PT. X. Adapun subjek dalam penelitian ini juga berasal dari berbagai daerah dimana

peneliti tidak mempertimbangkan jarak tempat tinggal dan asal daerah. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas jangkauan sampel dan menetapkan jarak tempat tinggal serta asal daerah agar hasil penelitian lebih relevan. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian pada subjek dengan berbagai latar belakang dan kondisi yang berbeda (seperti level jabatan tidak hanya operator dan staff, status kerjanya karyawan tetap, lama kerja lebih dari satu tahun, status pernikahan dengan memperhatikan tempat tinggal, dan sebagainya) untuk mengetahui apakah dukungan sosial juga memiliki pengaruh terhadap kesepian.

Berdasarkan hasil olah data, dukungan sosial berkontribusi sebesar 39,5% dalam mempengaruhi kesepian dan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memperhatikan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh pada munculnya kesepian pada karyawan rantau.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariani, W. A. P. (2019). *Hubungan antara dukungan sosial dengan fear of success pada karyawan yang sudah berkeluarga* (Skripsi). Diambil dari : <http://repository.unika.ac.id/21429/8/15.E1.0140%20Wisye%20Ananda%20Fatma%20-%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- [2] Banyak yang sedang kesepian dan berpikiran menyakiti diri sendiri? Cek hasil survei kita yuk! (2021, 4 Agustus). Change.org. Diambil dari <https://www.change.org/l/id/surveiapakabarmu>
- [3] Bowers, A., Wu, J., Lustig, S., & Nemecek, D. (2021). *Loneliness influences avoidable absenteeism and turnover intention reported by adult workers in the United States. Journal of Organizational Effectiveness People and Performance, 1 – 24.*
- [4] Christian J. D., & Kusumiati, R. Y. E. (2021). Loneliness at Satya Wacana Christian University students who was in Salatiga during Pandemic. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, 12*, 321-333.
- [5] Erlangga, N. L. P. P. P. (2017). *Dukungan sosial dari teman sebaya pada mahasiswa rantau yang sedang mengerjakan tugas akhir* (Skripsi). Diambil dari : https://repository.usd.ac.id/12174/2/129114137_full.pdf
- [6] Hidayati, D. S. (2015). Self compassion dan loneliness. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 3*, 154-164.
- [7] Jopling, K. (2023). Loneliness at work. Diambil dari : <https://www.redcross.org.uk/-/media/documents/miscellaneous/brc-loneliness-at-work-final.pdf?la=en&hash=4B6A1AA5769E14E5594363C952A171C03388B84E>
- [8] KBBI. (2022). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diambil dari : <https://kbbi.web.id/rantau>
- [9] Larasati, N. A. (2020). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan kesepian pada mahasiswa rantau di Yogyakarta. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi, 1-13.*
- [10] Loneliness and the workplace 2020 US report. (2020). Diambil dari <https://newsroom.cigna.com/loneliness-in-america>
- [11] Marini, L., & Hayati, S. (2012). Pengaruh dukungan sosial terhadap kesepian pada lansia di perkumpulan Lansia Habibi dan Habibah. *Jurnal*
- [12] eianisa, K., & Rositawati, S. (2022). Pengaruh social support terhadap loneliness pada

-
- mahasiswa rantau di Kota Bandung. *Bandung Conference Series : Psychology Science*, 3, 640-646.
- [13] Moens, E., Baert, S., Verhofstadt, E., & Van, O. L. (2019). Does loneliness lurk in temp work? Exploring the associations between temporary employment, loneliness at work and job satisfaction. *GLO Discussion Paper*, 437, 1-12.
- [14] Muhrisa. (2021). *Hubungan dukungan keluarga dan keterbukaan diri dengan kesepian pada mahasiswa perantau* (Skripsi). Diambil dari <http://repository.radenintan.ac.id/17341/>
- [15] Muttaqin, V. A., & Hidayati, I. A. (2022). Pengalaman kesepian pada mahasiswa rantau selama pandemi Covid-19. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 11, 587-602.
- [16] Nurayni., & Supradewi, R. (2017). Dukungan sosial dan rasa memiliki terhadap kesepian pada mahasiswa perantau semester awal di Universitas Diponegoro. *Proyeksi*, 12, 35-42.
- [17] Nurdiani, A. F., & Mulyono, R. (2014). Pengaruh dukungan sosial dan attachment style terhadap perasaan kesepian pada remaja yang tinggal di panti asuhan Khazanah Kebajikan. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 2, 183-195.
- [18] Pramasella, F. (2019). Hubungan antara lima besar tipe sifat kepribadian dengan kesepian pada mahasiswa rantau. *Psikoborneo*, 7, 457-465.
- [19] Prasetya, D. N., & Hartati, S. (2014). Hubungan antara kesepian dengan penyesuaian diri pada mahasiswa (Studi korelasi pada mahasiswa tahun pertama fakultas psikologi Universitas Diponegoro). *Jurnal Empati*, 3, 47-56.
- [20] Santrock, J. W. (2017). *Life-span development*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- [21] Setyahandayani, A. A. (2020). *Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan kesepian pada mahasiswa rantau* (Skripsi). Diambil dari : <http://repository.unika.ac.id/21410/>
- [22] Sulistyani, D. (2021). *Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi budaya merantau pedagang bakso di desa Karang Duren Kecamatan Girimarto Kabupaten Wonogiri* (Skripsi). Diambil dari : <http://eprints.ums.ac.id/94586/>
- [23] Utami, A. A. L. (2022). *Hubungan self esteem dengan kesepian pada mahasiswa rantau di Yogyakarta* (Skripsi). Diambil dari : <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/15502/4/BAB%20II.pdf>
- [24] Zahra, M. (2022). Tantangan hidup saat berada di perantauan. IDN TIMES. Diambil dari <https://www.idntimes.com/life/inspiration/mutia-zahra-4/5-tantangan-hidup-saat-berada-di-perantauan-c1c2/5>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN