

**PERAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP  
*WORKPLACE LONELINESS* PADA KARYAWAN  
YANG BEKERJA SECARA *REMOTE***



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH:**

**AULIA ALI RAHMAN**

**04041281924019**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *WORKPLACE LONELINESS* PADA KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA *REMOTE***

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**AULIA ALI RAHMAN**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 13 Juli 2023

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.  
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog  
NIP. 199010282018032001

Penguji I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Penguji II



Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi.  
NIP. 198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Kamis, 13 Juli 2023



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN  
UJIAN SKRIPSI**

Nama : Aulia Ali Rahman  
NIM : 04041281924019  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Peran *Perceived Social Support* terhadap  
*Workplace Loneliness* pada Karyawan yang  
Bekerja Secara *Remote*

Indralaya, 3 Juli 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.  
NIP. 198311022012092201

Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog  
NIP. 199010282018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Savang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197805212002122004

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 13 Juli 2023



Aulia Ali Rahman  
NIM. 04041281924019

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini sebagai bentuk rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan kepercayaan kepada saya, limpahan dukungan, serta doa yang tidak pernah berhenti mengalir. Semua hal yang telah diberikan menjadi salah satu sumber dan semangat pacu terbaik untuk saya memberikan usaha sebaik mungkin agar dapat memberikan rasa bangga dan bakti yang harum kepada mereka. Penelitian ini hanyalah salah satu titik dari banyaknya pemberhentian pada perjalanan panjang saya yang akan selalu memberikan usaha terbaik dan rasa bangga untuk mereka.
2. Kakak dan adik saya yang menjadi salah satu dorongan kuat agar saya terus menjadi pribadi yang lebih baik, mengharumkan nama baik keluarga, serta menjadi seseorang yang dapat diandalkan untuk masa kini dan di masa yang akan datang nantinya. Terlepas dari segala hal yang telah terjadi antara saya beserta dengan saudara-saudara kandung saya, mereka adalah orang-orang yang menjadikan saya memberikan usaha terbaik seperti saat ini.
3. Keluarga besar dari Ayah dan juga keluarga besar dari Ibu yang sedikit banyak, langsung ataupun tidak langsung, telah memberikan berbagai macam dukungan yang dapat mendorong saya meraih pendidikan terbaik dan kehidupan sejahtera yang layak. Tanpa adanya anggota-anggota keluarga besar terbaik dari Ayah dan Ibu, saya tidak dapat memijakkan kaki di sini sendirian.

4. Sepupu-sepupu satu generasi dari keluarga besar Ayah dan Ibu yang juga sedikit banyak memberikan saya dorongan motivasi untuk menjadi seseorang yang berhasil hingga saat ini. Semua ini hanyalah salah satu titik hingga pada akhirnya saya dan mereka dapat berdiri secara setara, mengharumkan nama keluarga, serta berbakti kepada masing-masing orang tua yang selalu dicitakan oleh keluarga kami semua.

**HALAMAN MOTTO**

*To invigorate, to enliven.*

*I shall either find a way, or make one.*

— Zèn

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala berkat, rahmat, dan karunianya lah peneliti dapat mampu untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Peran *Perceived Social Support* terhadap *Workplace Loneliness* pada Karyawan yang Bekerja Secara *Remote*”.

Tujuan dan maksud peneliti ketika membuat laporan proposal ini adalah untuk dapat mengetahui peran *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Penulisan tugas akhir ini tentunya tidak dapat berhasil tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, IPU., ASEAN. Eng., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, dosen pembimbing II, dan juga dosen pembimbing akademik peneliti.
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing I peneliti yang telah memberikan berbagai arahan, wawasan, kritik, dan masukan kepada peneliti.

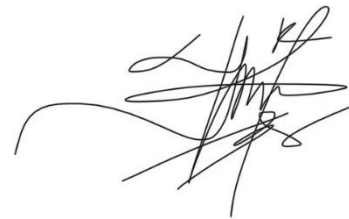


6. Ibu Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku dosen penguji I peneliti yang telah memberikan arahan, kritik, saran, dan juga masukan kepada peneliti.
7. Ibu Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi., selaku dosen penguji II peneliti yang juga telah memberikan arahan, kritik, saran, dan juga masukan kepada peneliti.
8. Seluruh karyawan yang bekerja secara *remote* yang telah membantu peneliti untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Sahabat saya Tasya Shaffira Indrawan yang selalu ada untuk saya di segala kondisi, *all ups and downs*, terlepas dari situasi apapun yang terjadi dan tidak pernah lelah untuk memberikan berbagai dukungan serta doanya.
10. Sahabat-sahabat saya semasa SMA, yaitu WTPZ, Naufal, Raihan, Deniro, Abyan, Irza, dan Zharif yang telah memberikan berbagai warna dalam kehidupan yang telah menyusahkan ini. Terlepas dari segala hal yang terjadi, pertemanan ini membawa banyak perubahan dalam kehidupan saya dan membantu kelancaran dan doa yang mengalir pada kesuksesan penelitian kali ini.
11. Alyza Zahra sebagai seorang teman lama dan sahabat dekat yang belakangan ini memberikan warna terbaik atas berbagai kesamaan cerita dan perjalanan kehidupan kita saat ini. Perjalanan yang penuh tantangan di saat-saat terakhir ini mungkin tidak akan terasa *enteng* tanpa kehadiran dirinya, *all thanks to Alyza!*

12. Amelia Sesariska Epirsa sebagai seseorang yang telah membantu saya menyelesaikan penelitian ini dari pertengahan hingga akhir penyelesaian. Tanpa adanya Amel, penelitian ini tidak akan berjalan selancar seperti saat ini. Bantuan, dukungan doa, serta kehadirannya menjadi salah satu sumber terkuat peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

Penulis juga menyadari bahwasanya pembuatan tugas akhir skripsi ini masih banyak ditemukan kekurangan. Oleh karena itu, penulis akan sangat terbuka terhadap segala jenis kritik, saran, dan masukan yang membangun dari semua pembaca yang berkesempatan untuk membaca tulisan ini. Dengan disusunnya penelitian ini, peneliti senantiasa berharap bahwa tulisan ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang ada.

Indralaya, 3 Juli 2023



Aulia Ali Rahman  
NIM. 04041281924019

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN <i>MOTTO</i> .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvi
ABSTRAK .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>19</b>
A. <i>Workplace Loneliness</i> .....	19
1. Pengertian <i>Workplace Loneliness</i> .....	19
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Workplace Loneliness</i> .....	20

3.	Dimensi <i>Workplace Loneliness</i> .....	23
B.	<i>Perceived Social Support</i> .....	24
1.	Pengertian <i>Perceived Social Support</i> .....	24
2.	Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Perceived Social Support</i> ...	25
3.	Dimensi <i>Perceived Social Support</i> .....	27
C.	Peran <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Workplace Loneliness</i> pada Karyawan yang Bekerja Secara Remote .....	29
D.	Kerangka Berpikir .....	33
E.	Hipotesis Penelitian .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
A.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
B.	Definisi Operasional .....	34
1.	<i>Workplace Loneliness</i> .....	34
2.	<i>Perceived Social Support</i> .....	35
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
1.	Populasi Penelitian .....	35
2.	Sampel Penelitian .....	36
D.	Metode Pengumpulan Data .....	39
1.	Skala <i>Workplace Loneliness</i> .....	40
2.	Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	41
E.	Validitas dan Reliabilitas .....	42
1.	Validitas .....	42
2.	Reliabilitas .....	43
F.	Metode Analisis Data .....	44
1.	Uji Asumsi .....	44
2.	Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>46</b>
A.	Orientasi Kancah Penelitian .....	46
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	48

1.	Persiapan Administrasi .....	48
2.	Persiapan Alat Ukur .....	49
3.	Pelaksanaan Penelitian.....	55
C.	Hasil Penelitian .....	66
1.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	66
2.	Deskripsi Data Penelitian .....	69
3.	Uji Analisis Data Penelitian.....	71
D.	Hasil Analisis Tambahan .....	74
1.	Uji Beda <i>Workplace Loneliness</i> dan <i>Perceived Social Support</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
2.	Uji Beda <i>Workplace Loneliness</i> dan <i>Perceived Social Support</i> Berdasarkan Usia .....	75
3.	Uji Beda <i>Workplace Loneliness</i> dan <i>Perceived Social Support</i> Berdasarkan Pendidikan .....	76
4.	Uji Beda <i>Workplace Loneliness</i> dan <i>Perceived Social Support</i> Berdasarkan Asal Domisili Pulau .....	77
5.	Uji Beda <i>Workplace Loneliness</i> dan <i>Perceived Social Support</i> Berdasarkan Status Pekerjaan/Karyawan .....	78
6.	Uji Beda <i>Workplace Loneliness</i> dan <i>Perceived Social Support</i> Berdasarkan Skema <i>Remote Work</i> .....	80
7.	Uji Sumbangan Efektif <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Workplace Loneliness</i> .....	81
8.	Uji Tingkat <i>Mean</i> pada Dimensi Variabel <i>Workplace Loneliness</i> .....	82
9.	Uji Kategorisasi Variabel pada Subjek yang Bekerja Secara <i>Fully Remote Work</i> .....	83
10.	Uji Kategorisasi Variabel pada Subjek yang Bekerja Secara <i>Partially Remote Work</i> .....	84
E.	Pembahasan .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>93</b>

A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	93
1. Bagi Karyawan yang Bekerja Secara <i>Remote</i> .....	93
2. Bagi Peneliti Berikutnya.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	33
------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Psikologis .....	40
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Workplace Loneliness</i> .....	41
Tabel 3.3 Blueprint Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	42
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Workplace Loneliness</i> Valid dan Gugur.....	52
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Workplace Loneliness</i> .....	52
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Perceived Social Support</i> Valid dan Gugur .....	54
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	55
Tabel 4.5 Distribusi Data Penyebaran Skala Uji Coba .....	58
Tabel 4.6 Distribusi Data Penyebaran Skala Penelitian.....	66
Tabel 4.7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	66
Tabel 4.8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	67
Tabel 4.9 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian .....	67
Tabel 4.10 Deskripsi Asal Domisili Pulau Subjek Penelitian.....	68
Tabel 4.11 Deskripsi Status Pekerjaan/Karyawan Subjek Penelitian .....	68
Tabel 4.12 Deskripsi Skema <i>Remote Work</i> Subjek Penelitian.....	68
Tabel 4.13 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian .....	69
Tabel 4.14 Formulasi Kategorisasi .....	70
Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Workplace Loneliness</i> Subjek Penelitian.....	70
Tabel 4.16 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Perceived Social Support</i> Subjek Penelitian.....	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian .....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Penelitian .....	73
Tabel 4.20 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.21 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia .....	75
Tabel 4.22 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan .....	77
Tabel 4.23 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Asal Domisili Pulau Subjek..	78
Tabel 4.24 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pekerjaan/Karyawan ..	79



Tabel 4.25 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Workplace Loneliness</i> .....	81
Tabel 4.26 Deskripsi Sumbangan Efektif Dimensi <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Workplace Loneliness</i> .....	82
Tabel 4.27 Hasil Uji <i>Mean</i> Dimensi Variabel <i>Workplace Loneliness</i> .....	82

**PERAN PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TERHADAP WORKPLACE  
LONELINESS PADA KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA REMOTE**

**Aulia Ali Rahman<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada peran *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *remote*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote*. Jumlah sampel terdiri dari 152 karyawan dan 76 karyawan untuk dilakukan uji coba. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel *perceived social support* diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti dengan merujuk dimensi yang dikemukakan oleh Brown, Brady, Lent, Wolfert, dan Hall (1987). Pada variabel *workplace loneliness* digunakan skala dengan dimensi yang dikemukakan oleh Wright, Burt, dan Strongman (2006).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi sederhana *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* menunjukkan nilai *R squared* sebesar 0,429, nilai *F* sebesar 112,840, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *perceived social support* memiliki peran yang signifikan terhadap *workplace loneliness*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** *Perceived Social Support, Workplace Loneliness*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.  
NIP. 198311022012092201

Dosen Pembimbing II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog  
NIP. 199010282018032001

Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## THE ROLE OF PERCEIVED SOCIAL SUPPORT ON WORKPLACE LONELINESS AMONG REMOTE WORKERS

Aulia Ali Rahman<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to determine the role of perceived social support on workplace loneliness among remote workers. The hypothesis in this study is that there is a role of perceived social support on workplace loneliness among remote workers.*

*The population of this research consists of remote workers. The sample size for the main analysis is 152 employees, and 76 employees for the try out test. The sampling method used in this study is purposive sampling. The researcher measured both the variable perceived social support using a scale developed with reference to the dimensions proposed by Brown, Brady, Lent, Wolfert, and Hall (1987), and for measuring workplace loneliness, used a scale based on the dimensions suggested by Wright, Burt, and Strongman (2006).*

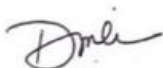
*The data analysis in this study used a simple linear regression method. The results of the simple regression analysis of perceived social support on workplace loneliness showed an R squared value of 0.429, an F value of 112.840, and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). These results indicate that perceived social support plays a significant role on workplace loneliness. Thus, the hypothesis proposed in this study is accepted.*

**Keyword:** *Perceived Social Support, Workplace Loneliness*

<sup>1</sup>*Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

<sup>2</sup>*Lecture of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.  
NIP. 198311022012092201

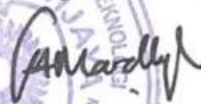
Dosen Pembimbing II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog  
NIP. 199010282018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi telah mengubah berbagai macam hal. Terjadinya pandemi Covid-19 menjadikan adanya digitalisasi pekerjaan secara intensif yang bermula dari bekerja secara konvensional menjadi bekerja secara *remote* (Sheveleva & Rogov, 2021). Adanya pandemi Covid-19 dan penerapan *remote work* dengan cepat menjadi norma budaya di seluruh dunia karena penggunaan teknologi informasi yang ekstensif, termasuk di dalamnya *cloud computing*, konferensi *video*, platform kolaborasi, serta adanya internet (Jacks, 2021). Teknologi sendiri telah mengubah keadaan sifat pekerjaan dan memberikan berbagai kemudahan serta peluang untuk bekerja dari berbagai lokasi, salah satunya ialah bekerja secara *remote* (Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013). Konektivitas teknologi yang lebih besar dan berkembang memfasilitasi proses yang memungkinkan pekerjaan untuk dapat dilakukan di manapun dan dalam waktu kapanpun (Messenger & Gschwind, 2016).

Kerja secara *remote* sendiri telah banyak dilakukan ketika terjadi pandemi Covid-19. *Remote working* sendiri dianggap bukan sebagai sebuah hal yang baru (Hafermalz, 2020). Belum banyak organisasi (perusahaan) dalam skala masif dan secara bersama-sama dipaksa untuk membiarkan para karyawannya bekerja *secara remote* seperti yang terjadi pada tahun 2020 lalu, tepat ketika krisis Covid-19 muncul secara global (Delfino & van der Kolk, 2021). Dengan adanya situasi yang

terjadi, masyarakat, organisasi, dan tempat bekerja di seluruh dunia kini mencari dan menuju *new normal*, termasuk halnya masa depan pekerjaan dan peran kantor yang dilakukan dalam *setting remote* (Ipsen, van Veldhoven, Kirchner, & Hansen, 2021).

*Remote work* memiliki berbagai macam makna yang diterapkan di seluruh dunia. Menurut *Cambridge Dictionary* (2022), *remote working* mengacu pada praktik karyawan yang bekerja dari rumah atau di tempat lain yang bukan tempat bekerja biasanya. *Remote work* juga didefinisikan sebagai pola kerja yang mendorong para pekerja untuk bekerja di luar pengaturan kantor konvensional, dalam hal ini mereka dapat mencapai tujuannya di manapun mereka berada (Prasad, Vaidya, & Mangipudi, 2020). Menurut Zhang, Yu, & Marin (2021), *remote work* adalah pengaturan kerja ketika karyawan melakukan kerjanya di luar area tempatnya bekerja. Ingusci, Signore, Cortese, Molino, Pasca, & Ciavolino (2022) mengemukakan bahwa terdapat juga berbagai istilah berbeda dari *remote work* itu sendiri, misalnya *teleworking* atau *home working*, tetapi secara umum *remote work* merujuk pada karyawan yang bekerja dari rumah atau bekerja di luar ruang fisik perusahaan dan dapat berkomunikasi dengan atasan serta rekan kerjanya.

Sebelum pandemi Covid-19 terjadi di seluruh dunia dua tahun silam, *remote working* sendiri telah cukup banyak diterapkan. *Remote working* juga telah dilakukan di berbagai organisasi dan perusahaan. Praktik karyawan yang semula bekerja secara konvensional menjadi bekerja secara *remote* jauh dari tempat kerjanya kini telah menjadi fenomena yang cukup cepat berkembang (Eurofound, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Trades Union Congress (TUC), sebuah

federasi serikat pekerja di Inggris dan Wales, menunjukkan bahwa selama satu dekade terakhir jumlah karyawan yang mengatakan bahwa mereka biasa bekerja secara *remote* meningkat sebanyak 20% yang semula sejumlah 1.280.000 pada tahun 2005 menjadi 1.521.000 pada tahun 2015 (TUC, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Global Workplace Analytics menunjukkan bahwa *remote workers* telah meningkat sebanyak 140% sejak tahun 2005 dengan rata-rata sekitar 10% per tahunnya, bahkan selama satu tahun terakhir terdapat peningkatan sebanyak 22% (Clark, 2022). Di Indonesia sendiri, berdasarkan survei yang dilakukan oleh Reuters, *remote working* di Indonesia sudah menjadi tren bahkan sebelum terjadinya pandemi dengan angka 34% orang di Indonesia yang telah bekerja secara *remote* dan adanya peningkatan sebesar 44% jumlah orang yang bekerja secara *remote* pada lima tahun terakhir secara global (Krisna, 2022).

*Remote working* memberikan berbagai macam situasi yang dapat dirasakan. Ford, Milewicz, & Serebrenik (2019) mengemukakan bahwa situasi yang memudahkan bagi para pekerja *remote* untuk melepaskan diri dari pekerjaannya akan sangat mungkin menyebabkan kurangnya kehadiran setiap pekerja dalam keseharian bekerja. Karyawan juga merasakan rasa terisolasi dan kesepian yang merupakan kurangnya interaksi sosial ketika melakukan kerja secara *remote* (Jalagat, R. & Jalagat, A., 2019). Selain itu, Tavares (2017) menyatakan bahwa berada jauh dari tempat kerja ditambah dengan adanya jam kerja yang panjang secara terus menerus dapat menimbulkan adanya perasaan isolasi dan kesepian. Pembatasan pertemuan yang ada ketika orang-orang bekerja secara *remote* menyebabkan hilangnya kesempatan untuk bersosialisasi dengan teman atau kolega

mereka sehingga berkontribusi pada perasaan kesepian (Wang, Liu, Qian, & Parker, 2021). Taser, Aydin, Torgaloz, & Rofcanin (2022) mengatakan bahwa karyawan yang melakukan *remote work* dapat menghalangi para karyawan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial sehingga mengakibatkan adanya *workplace loneliness*. Hal yang serupa diungkapkan oleh Miyake, Odgerel, Hino, Ikegami, Nagata, Tateishi, Tsuji, Matsuda, & Ishimaru (2022) bahwa pekerja *remote* dianggap terpisah dari rekan kerjanya dan hubungan sosial terkait pekerjaan, jauh dari atasannya, serta berada jauh secara fisik dari tempat kerja dan orang-orang di dalamnya sehingga menyebabkan adanya perasaan terisolasi dan kesepian yang dirasakan di tempat kerja (*workplace loneliness*).

Data yang diambil dari survei *State of Remote Work* pada tahun 2021 menunjukkan bahwa setidaknya terdapat 16% karyawan dari lebih 2000 sampel yang mengalami *workplace loneliness* di seluruh dunia (Hailley, 2021). Kemudian survei yang sama pada tahun 2022 menunjukkan adanya peningkatan, yaitu terdapat 24% karyawan dari lebih 2000 sampel yang mengalami *workplace loneliness* (Hailley, 2022). Pada penelitian *Social Connection in Remote Work Study* yang dipimpin oleh #WorkAnywhere dan bekerja sama dengan Constance Hadley, PhD beserta Sarah Wright, PhD menunjukkan bahwa terdapat 55% *remote workers* dengan sampel lebih dari 1000 di seluruh dunia yang mengalami *workplace loneliness* (Marks & Museri, 2022). Berdasarkan beberapa data yang ada, terlihat bahwa karyawan yang bekerja secara *remote* merasakan adanya *workplace loneliness*.

*Workplace loneliness* adalah *distress* yang disebabkan oleh kurangnya kualitas hubungan interpersonal yang baik antarkaryawan di lingkungan kerja (Wright, Burt, & Strongman, 2006). Terdapat dua dimensi untuk *workplace loneliness*, yaitu *social companionship* dan *emotional deprivation* (Wright dkk., 2006). *Social companionship* mengacu pada persepsi aspek kuantitatif dari hubungan dengan seseorang di tempat kerja yang menggambarkan adanya perasaan aliansi sosial yang dapat diandalkan. Kemudian *emotional deprivation* sendiri mengacu pada persepsi aspek kualitatif yang dapat diukur dari sebuah hal yang berhubungan dengan hubungan rekan kerja yang menggambarkan perasaan jauh secara emosional di tempat kerja.

Seorang pekerja yang merasakan adanya kesepian di tempat kerja tentunya akan merasakan dampak. Menurut Wright dkk. (2006), kontak sosial dan persahabatan yang terjadi ketika bekerja akan menjadikan sebuah hubungan rekan kerja yang berkualitas baik sehingga hal itu dapat memengaruhi kepuasan kerja secara menyeluruh. Wright dkk. (2006) turut menambahkan bahwa kesepian yang dirasakan ketika berada di tempat kerja dapat terjadi karena kurangnya kualitas hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja. Demikian pula yang dikemukakan oleh Ozcelik & Barsade (2018), mereka menyatakan bahwasanya ketika karyawan tidak bertukar pikiran dan tidak mempertimbangkan pendapat orang lain dalam organisasi, kinerja mereka akan terpengaruh baik pada tingkat individu maupun kolektif karena dipengaruhi oleh adanya perasaan kesepian di tempat kerja.



Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oğuz & Kalkan (2014) menunjukkan bahwa *workplace loneliness* yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat berkurang ketika mereka memiliki *perceived social support* dari orang-orang di sekitarnya. Ramzan, Mukarram, S., Mukarram, A., & Naveed (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *workplace loneliness* dapat dianggap sebagai stres psikologis dan sangat kuat dipengaruhi oleh adanya *perceived social support* dari orang sekitarnya sehingga *perceived social support* dianggap sebagai salah satu hal yang dapat memengaruhi *workplace loneliness* yang dirasakan oleh individu. Dapat dikatakan, kurangnya *perceived social support* di tempat kerja merupakan sumber kesepian yang paling jelas dirasakan oleh seorang individu (Wright dkk., 2006).

*Perceived social support* adalah keadaan perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian seorang individu terhadap lingkungan sosialnya ketika kebutuhan interpersonalnya terpenuhi (Brown, Brady, Lent, Wolfert, & Hall, 1987). Terdapat empat dimensi dari *perceived social support*, yaitu *esteem needs*, *expressive needs*, *guidance needs*, dan *utilitarian needs* (Brown dkk., 1987). *Esteem needs* mengacu pada keyakinan bahwa individu merasa dicintai, dihormati, diperhatikan, dan/atau dihargai oleh orang lain dalam hidupnya. Selanjutnya *expressive needs* mengacu pada dorongan dan penguatan untuk mengekspresikan pikiran dan perasaan positif dan/atau negatif tentang diri, situasi saat ini, atau masa depan. Kemudian *guidance needs* mengacu pada adanya bimbingan, bantuan, penilaian, pendefinisian masalah, penetapan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, perubahan perilaku, atau strategi koping ketika menghadapi sebuah situasi dalam hidup.

Setelah itu *utilitarian needs* mengacu pada penyediaan uang, barang, atau jasa untuk menghadapi situasi darurat dan tidak darurat.

Terdapat dampak negatif dari *perceived social support* yang dapat dirasakan pada individu. Wang, Mann, Lloyd-Evans, Ma, & Johnson (2018) mengemukakan dari temuan yang menyatakan bahwa rendahnya *perceived social support* dapat memiliki dampak yang signifikan pada masalah kesehatan mental, seperti misalnya depresi. Hal tersebut menyoroti kebutuhan untuk memberikan perhatian cukup pada hubungan dan juga kebutuhan hubungan sosial orang-orang yang memiliki permasalahan mental.

Selain dampak negatif, terdapat juga dampak positif dari *perceived social support* yang dapat dirasakan oleh individu. Oh, Ozkaya, & LaRose (2014) menyatakan bahwa pengaruh positif dari adanya *perceived social support* adalah adanya keterkaitan erat dengan kesejahteraan subjektif, kepuasan hidup, dan juga perasaan memiliki suatu kelompok (*sense of community*). Vaingankar, Abdin, & Chong (2012) turut menyatakan bahwa *perceived social support* telah terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat pada kesehatan dan kesejahteraan psikologis. Kliem, Mößle, Rehbein, Hellmann, Zenger, & Brähler (2015) juga turut menyatakan hal serupa bahwa beberapa dekade penelitian menunjukkan bahwa *perceived social support* memainkan peranan yang penting dalam mencegah penyakit mental dan fisik. Hasil dari penelitian mereka juga menyebutkan bahwa tingginya *perceived social support* individu dikaitkan dengan depresi yang lebih rendah, kecemasan umum yang lebih rendah, dan juga ketegangan gejala somatik yang lebih rendah. Selain itu, Nabi, Prestin, & So (2013) menyatakan bahwa

*perceived social support* dapat menyediakan sumber daya emosional dan instrumental yang dibutuhkan oleh individu, serta dapat menjadi faktor yang kuat dalam adanya suatu hubungan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**peran *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *remote*”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat peran *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *remote*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *remote*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah hingga penjelasan tujuan penelitian, peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat yang dapat dirasakan baik secara teoritis, maupun secara praktis.

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan sebagai salah satu acuan penelitian yang selanjutnya dapat dilakukan peneliti di masa depan untuk meneliti pada bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada aspek *perceived social support* dan juga *workplace loneliness* sehingga dapat memberikan kekayaan informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi subjek penelitian dan peneliti lain.

### a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga pengetahuan bagi para karyawan yang bekerja secara *remote* mengenai pentingnya *perceived social support* untuk mengurangi *workplace loneliness*.

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kekayaan dan memberikan manfaat secara praktis sebagai sarana informasi yang dapat diperbaiki dan dikembangkan pada penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi selanjutnya.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai peran *perceived social support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *remote* belum pernah ditemukan sama persis judulnya dan dilakukan penelitian sebelumnya. Adapun beberapa penelitian berikut telah meneliti mengenai penelitian di atas dengan variabel dan/atau subjek serta *setting* yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Muafi (2021) dengan judul “*Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment*” bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesepian di tempat kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk keluar yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian dilakukan pada karyawan Bursa Efek Indonesia, khususnya di Yogyakarta dan Jawa Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 101 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan hasil yang menunjukkan: (1) terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *workplace loneliness* terhadap *organizational commitment*, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace loneliness* dengan *intention to leave*, (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment*, (4) *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*, (5) terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *organizational commitment* terhadap *intention to leave*, (6) terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace loneliness*

terhadap *intention to leave* melalui variabel *organizational commitment*, dan (7) terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *intention to leave* melalui variabel *organizational commitment*.

Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel *workplace loneliness*, *intention to leave* dan *perceived organizational support* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Kemudian sampel yang digunakan merupakan karyawan dengan kriteria spesifik, yaitu karyawan bursa efek di wilayah tertentu. Peneliti saat ini hanya menggunakan variabel *perceived social support* dan *workplace loneliness* dengan *setting remote work* tanpa adanya pengklasifikasian karyawan berdasarkan perusahaan dan lokasi tertentu.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Jung, Song, & Yoon (2021) dengan judul “*The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange*” bertujuan untuk menguji pengaruh kesepian di tempat kerja pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dan peran moderasi hubungan sosial antara seorang karyawan dan atasannya dan rekan kerja dalam mekanisme tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 292 karyawan yang bekerja pada departemen bagian minuman dan makanan (*food and beverage*) di hotel mewah yang berlokasi di Seoul. Hasilnya menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja menurunkan *engagement* karyawan dengan pekerjaan mereka dan penurunan *engagement* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Pengaruh negatif kesepian di tempat kerja pada keterlibatan kerja ditemukan dimoderasi oleh pertukaran rekan kerja, dan pemeliharaan hubungan pertukaran sosial yang positif

oleh karyawan dengan rekan kerja mereka diverifikasi menjadi faktor utama untuk menghilangkan pengaruh negatif kesepian di tempat kerja.

Perbedaan penelitian ini adalah terdapat pada variabel yang digunakan, yaitu *mediating roles of leader-member exchange, coworker exchange, organizational commitment*, dan *work engagement*. Selain itu, subjek penelitian pada penelitian ini juga secara spesifik bekerja pada sektor perhotelan mewah di departemen yang spesifik pula tanpa adanya *setting remote work*.

Penelitian selanjutnya berjudul "*The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace*" yang dilakukan oleh Tabancali (2016) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja guru yang bekerja di sekolah dasar dengan kesepian mereka di tempat kerja. Penelitian kuantitatif ini dirancang dengan desain penelitian korelasional. Partisipan penelitian terdiri dari 369 guru yang mengajar di sekolah dasar di Istanbul. Korelasi antara dimensi kesepian di tempat kerja dan kepuasan kerja ditentukan dengan uji korelasi linier sederhana. Prediksi tingkat deprivasi emosional dan pertemanan sosial terhadap kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik ditentukan dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara dimensi kesepian di tempat kerja dan kepuasan kerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa deprivasi emosional dan kebersamaan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan intrinsik. Dan persahabatan sosial adalah prediktor signifikan dari kepuasan intrinsik. Selain itu, ditemukan bahwa deprivasi emosional dan pertemanan sosial secara bersama-

sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan ekstrinsik dan hanya pertemanan sosial yang merupakan prediktor signifikan kepuasan ekstrinsik.

Perbedaan penelitian kali ini terletak pada tidak adanya variabel *perceived social support* dan penggunaan subjek yang berbeda pada setting yang juga berbeda. Pada kesempatan kali ini, peneliti ingin melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja secara *remote*, sedangkan penelitian di atas menggunakan guru di sekolah dasar sebagai sampel penelitiannya.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Eagle, Hybels, & Proeschold-Bell (2019) dengan judul "*Perceived social support, received social support, and depression among clergy*" dilakukan untuk menguji konseptualisasi dari peneliti yang berpendapat bahwa *perceived social support* lebih dikembangkan sebagai ukuran bagaimana individu menilai situasinya daripada cerminan sebenarnya dari berapa banyak dukungan yang dia terima. Untuk menguji teori ini, peneliti menggunakan data survei dari *Clergy Health Initiative Panel Survey* untuk menguji hubungan antara *perceived social support* dan *received support* terhadap hubungannya dengan gejala depresi pada pendeta (N = 1,288). Secara keseluruhan, hasil analisis data mengungkapkan bahwa *perceived social support* memiliki hubungan yang lemah dengan *received support*. *Perceived social support* lebih besar memiliki hubungan yang signifikan dengan gejala depresi yang lebih rendah. Sebaliknya, *received support* lebih besar hanya memiliki hubungan kecil dengan gejala depresi yang lebih rendah yang sepenuhnya dimediasi oleh *perceived social support*.



Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel penelitian, yaitu adanya variabel *received support* dan juga adanya pengaitan pada *depression* yang ingin dilihat pada sampel seorang pendeta. Berbeda dengan yang akan peneliti lakukan, variabel yang digunakan peneliti adalah *perceived social support* dan juga *workplace loneliness*. Sampel yang digunakan juga spesifik mengacu pada karyawan yang bekerja secara *remote*.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Matsuda, Tsuda, Kim, & Deng (2014) dengan judul “*Association between Perceived Social Support and Subjective Well-Being among Japanese, Chinese, and Korean College Student*” bertujuan untuk menguji hubungan antara *perceived social support* dan *subjective well-being* pada mahasiswa Jepang, Cina, dan Korea. Sebanyak 1332 mahasiswa (466 Jepang, 449 Cina, 417 Korea) menyelesaikan survei yang mengukur kepuasan hidup, *the presence of positive affect* (PA), *the absence of negative affect* (NA), dan dukungan sosial yang dirasakan dari keluarga, teman, dan orang penting lainnya (*significant others*). Hasil dari *path analysis* menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga dapat mengurangi NA dan *significant others* mendukung adanya peningkatan PA, dan kedua jenis dukungan dikaitkan dengan kepuasan hidup di antara ketiga kelompok. Terlihat dari hasil yang disarankan oleh peneliti bahwa *perceived social support* berkontribusi untuk meningkatkan *subjective well-being* pada mahasiswa Jepang, Cina, dan Korea.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel penelitiannya, yaitu *subjective well-being* dan juga dengan sampel penelitian yang secara spesifik merupakan seorang mahasiswa pada tiga negara

berbeda (Jepang, Cina, Korea). Peneliti dalam kesempatan kali ini menggunakan variabel *workplace loneliness* sebagai variabel terikat dengan sampel penelitian yang merupakan seorang karyawan yang bekerja secara *remote*.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Ramadhani & Muafi (2021) dengan judul “*Pengaruh Workplace Loneliness dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami: Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta*” bertujuan untuk melakukan uji dan analisis *workplace loneliness* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh nilai spiritual Islami. Riset ini dilakukan di Bank BNI Syariah Yogyakarta dengan jumlah sampel 75 responden menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form*. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan perangkat lunak *SMART PLS*. Hasil penelitian dalam penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *workplace loneliness* terhadap nilai spiritual Islami pada karyawan, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *workplace loneliness* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap nilai spiritual Islami, terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai spiritual Islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai spiritual Islami tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan antara *workplace loneliness* dengan kinerja karyawan dan menunjukkan nilai spiritual Islami memediasi secara signifikan

hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta.

Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kesempatan kali ini terletak pada tidak adanya penggunaan variabel mediasi (nilai spiritual Islami), kinerja karyawan, dan stres kerja karena peneliti dalam kesempatan kali ini menggunakan variabel bebas *perceived social support*. Selain itu, subjek yang dilakukan juga berbeda karena peneliti memfokuskan pada karyawan yang bekerja pada *setting remote working*, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah & Muafi yang menggunakan karyawan di bank BNI Syariah Yogyakarta sebagai subjek penelitiannya.

Selanjutnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ren & Ji (2019) dengan judul “*Correlation Between Perceived Social Support and Loneliness Among Chinese Adolescents: Mediating Effects of Psychological Capital*” bertujuan untuk mengeksplorasi efek *psychological capital* pada *loneliness* remaja dan efek mediasi dari *perceived social support*. Sebanyak 694 remaja dari enam wilayah di Provinsi Hunan, China dipilih menjadi subjek penelitian. Studi ini menganalisis korelasi antara *perceived social support*, *psychological capital*, dan *loneliness* di kalangan remaja dan peran mediasi *psychological capital* dalam hubungan antara *perceived social support* dan *loneliness*. Korelasi yang signifikan terlihat pada *perceived social support*, *psychological capital*, dan *loneliness* dan antara setiap dimensi. Korelasi negatif yang signifikan antara *perceived social support* dan *loneliness* ( $r = 0,440$ ;  $p < 0,01$ ), korelasi positif yang signifikan antara *perceived social support* dan *psychological capital* ( $r = 0,493$ ,  $p < 0,01$ ), dan hubungan yang signifikan

korelasi negatif antara *psychological capital* dan *loneliness* ( $r = -0,303, p < 0,01$ ). *Psychological capital* memainkan peran mediasi yang signifikan secara statistik pada hubungan antara *perceived social support* dan *loneliness* ( $p < 0,01$ ).

Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel penelitian dan juga subjek penelitian yang digunakan. Penelitian yang ingin dilakukan pada kesempatan kali ini terdapat variabel *workplace loneliness* sebagai variabel terikat, sedangkan dalam penelitian Ren & Ji menggunakan *psychological capital* sebagai variabel efek mediasi dan *loneliness* sebagai variabel terikatnya. Kemudian, subjek yang digunakan juga secara khusus menggunakan sampel dari remaja dari enam wilayah di Hunan, sedangkan peneliti dalam kesempatan kali ini ingin menggunakan subjek yang merupakan karyawan yang bekerja secara *remote*.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Lim & Kartasasmita (2019) yang berjudul “*Dukungan internal atau eksternal; Self-compassion dan perceived social support sebagai prediktor stres*” bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang lebih kuat untuk memprediksi stres yang disebabkan oleh adanya *daily hassles* pada mahasiswa; *self-compassion* atau *perceived social support*. Terdapat 573 mahasiswa berusia 17 hingga 26 tahun yang menjadi partisipan penelitian ini. Hasil analisis yang digunakan dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan adanya beberapa temuan. *Self-compassion* ternyata lebih kuat untuk memprediksi stres yang disebabkan oleh adanya *daily hassles*, kemudian dimensi dari *self-compassion* yang paling kuat memprediksi stres karena adanya *daily hassles* adalah *isolation*, dan sumber *perceived social support* yang paling kuat memprediksi stres

dari adanya *daily hassles* adalah *perceived social support* yang didapatkan dari teman.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah terdapat pada penggunaan variabel *self compassion* dan stres, sedangkan peneliti dalam kesempatan kali ini ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *perceived social support* dan *workplace loneliness* sebagai variabel terikatnya. Selain itu, subjek yang digunakan dalam penelitian dalam kesempatan kali ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lim & Kartasmita menggunakan mahasiswa subjek penelitiannya.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti dapat memastikan bahwasanya penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya sehingga peneliti dapat mempertanggungjawabkan keaslian dan kebenaran dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulgafar, T. (2021). Meaning of Remote Work & 28 Terms You Need To Know. Retrieved November 22, 2022, from <https://krisp.ai/blog/remote-work-meaning/>
- Akçit, V., & Barutçu, E. (2017). The relationship between performance and loneliness at workplace: a study on academicians. *European Scientific Journal, Special Issue*, 235–243.
- Arslan, A., Yener, S., & Schermer, J. A. (2020). Predicting workplace loneliness in the nursing profession. *Journal of nursing management*, 28(3), 710–717.
- Ay, F. A. (2015). The relationships between abusive management, workplace loneliness and organizational cynicism: A study for health professionals. *The Journal of International Social Research*, 8(41), 1116–1126.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Bandara, W. M. H. K., & Senanayaka, S. G. M. S. D. (2020). The Impact of workplace Isolation on Job Satisfaction of Academics in Sri Lanka during Covid-19 Pandemic. *Journal of Management and Tourism Research (JMTR)*, 24–37.
- Bartholomeusz, R. A., Perera, D. R., & Masinghe, Y. P. (2021). The effects of workplace loneliness on employee commitment during the Covid-19 outbreak. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 10, 19–27.
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*.
- Beño, M. (2021). Commuting to work versus e-commuting: data from an Austrian company in pre-COVID-19 era, during 1<sup>st</sup> lockdown, after easing and during 2<sup>nd</sup> lockdown. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*.
- Brown, S. D., Brady, T., Lent, R. W., Wolfert, J., & Hall, S. (1987). Perceived social support among college students: Three studies of the psychometric characteristics and counseling uses of the Social Support Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 34(3), 337.
- Cambridge Dictionary. (2022). *Remote working*. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>

- Chung, Y. W., Dong, X. T., & Yun, J. K. (2022). A study on the mediating effects of anxiety and happiness for workplace loneliness and behavioral outcomes of Korean police officers. *Policing: An International Journal*.
- Clark, S. (2022). Remote Work Statistics: 15 Stats You Need to Know in 2022. Retrieved September 27, 2022, from <https://krisp.ai/blog/remote-working-statistics/>
- Delfino, G. F., & van der Kolk, B. (2021). Remote working, management control changes and employee responses during the COVID-19 crisis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Donati, S., Viola, G., Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Not all remote workers are similar: technology acceptance, remote work beliefs, and wellbeing of remote workers during the second wave of the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12095.
- Du, S., Ma, Y., & Lee, J. Y. (2022). Workplace Loneliness and the Need to Belong in the Era of COVID-19. *Sustainability*, 14(8), 4788.
- Eagle, D. E., Hybels, C. F., & Proeschold-Bell, R. J. (2019). Perceived social support, received social support, and depression among clergy. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(7), 2055–2073.
- Ernst, M., Niederer, D., Werner, A. M., Czaja, S. J., Mikton, C., Ong, A. D., Rosen, T., Brähler, E., & Beutel, M. E. (2022). Loneliness before and during the COVID-19 pandemic: A systematic review with meta-analysis. *American Psychologist*, 77(5), 660.
- Eurofound, I. L. O. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2017). *Teori kepribadian (edisi kedelapan)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ford, D., Milewicz, R., & Srebrenik, A. (2019). How remote work can foster a more inclusive environment for transgender developers. *IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE)*, 9–12.
- Gallagher, M., Prinstein, M. J., Simon, V., & Spirito, A. (2014). Social anxiety symptoms and suicidal ideation in a clinical sample of early adolescents: Examining loneliness and social support as longitudinal mediators. *Journal of abnormal child psychology*, 42, 871–883.
- Graham, M., Lambert, K. A., Weale, V., Stuckey, R., & Oakman, J. (2023). Working from home during the COVID 19 pandemic: a longitudinal examination of employees' sense of community and social support and impacts on self-rated health. *BMC Public Health*, 23(1), 11.

- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.
- Hafermalz, E. (2021). Out of the panopticon and into exile: Visibility and control in distributed new culture organizations. *Organization Studies*, 42(5), 697–717.
- Hailley. (2021). *State Of Remote Work 2021*. Buffer. Retrieved November 25, 2022, from <https://buffer.com/state-of-remote-work/2021>
- Hailley. (2022). *2022 State Of Remote 2022*. Buffer. Retrieved November 25, 2022, from <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022>
- Iecovich, E. (2013). Psychometric properties of the Hebrew version of the de Jong Gierveld loneliness scale. *Educational Gerontology*, 39(1), 12–27.
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2022). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. *Quality & Quantity*, 1–25.
- Ioannou, M., Kassianos, A. P., & Symeou, M. (2019). Coping with depressive symptoms in young adults: Perceived social support protects against depressive symptoms only under moderate levels of stress. *Frontiers in psychology*, 2780.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826.
- Jacks, T. (2021). Research on Remote Work in the Era of COVID-19. *Journal of Global Information Technology Management*, 24(2), 93–97.
- Jalagat, R., & Jalagat, A. (2019). Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity. *Global journal of advanced research*, 6(3), 95–100.
- Jayanti, I. (2018). Perceived Social Support and Subjective Well-being of Ex-service People of the Indonesian Defence Forces. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 33(3), 190–199.
- Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948.
- Kliem, S., Mößle, T., Rehbein, F., Hellmann, D. F., Zenger, M., & Brähler, E. (2015). A brief form of the Perceived Social Support Questionnaire (F-SozU) was developed, validated, and standardized. *Journal of clinical epidemiology*, 68(5), 551–562.



- Krisna, M. (2021). Perusahaan Indonesia yang Menerapkan Kerja Remote Halaman 1 - Kompasiana.com. Retrieved September 28, 2022, from <https://www.kompasiana.com/moh/60c9ae1906310e193908d766/perusahaan-indonesia-yang-menerapkan-kerja-remote>
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265–4282.
- Lim, M. H., Holt-Lunstad, J., & Badcock, J. C. (2020). Loneliness: contemporary insights into causes, correlates, and consequences. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 55, 789–791.
- Lim, M. T. A. F., & Kartasasmita, S. (2019). Dukungan internal atau eksternal; Self-compassion dan perceived social support sebagai prediktor stres. *Jurnal muara ilmu sosial, humaniora, dan seni*, 2(2), 551–562.
- Marks, B., & Museri, R. (2022). *Study: Just how many remote workers are actually lonely?* TNW | House-Of-Talent. Retrieved November 25, 2022, from <https://thenextweb.com/news/study-just-how-many-remote-workers-are-actually-lonely>
- McNamara, N., Stevenson, C., Costa, S., Bowe, M., Wakefield, J., Kellezi, B., Wilson, I., Halder, M., & Mair, E. (2021). Community identification, social support, and loneliness: The benefits of social identification for personal well-being. *British Journal of Social Psychology*, 60(4), 1379–1402.
- Matsuda, T., Tsuda, A., Kim, E., & Deng, K. (2014). Association between perceived social support and subjective well-being among Japanese, Chinese, and Korean college students. *Psychology*, 2014.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Miyake, F., Odgerel, C. O., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Ishimaru, T. (2022). Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: focus on remote working. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 27, 33–33.
- Nabi, R. L., Prestin, A., & So, J. (2013). Facebook friends with (health) benefits? Exploring social network site use and perceptions of social support, stress, and well-being. *Cyberpsychology, behavior, and social networking*, 16(10), 721–727.
- Nickson, D., & Siddons, S. (2012). *Remote working: Linking People and Organizations*. New York: Routledge.
- Nowakowski, L. (2019). Generational Differences in Remote Work.

- Nutbrown, S. L. (2022). *Don't Fake It If You Want to Make It: The Relationship Between Need to Belong, Emotion Regulation Strategy Choice, and Loneliness at Work* (Doctoral dissertation, ResearchSpace@ Auckland).
- Öge, E., Çetin, M., & Top, S. (2018). The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey. *Journal of air transport management*, *66*, 25–35.
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). Relationship between loneliness and perceived social support of teachers in the workplace. *Elementary Education Online*, *13*(3), 787–795.
- Oh, H. J., Ozkaya, E., & LaRose, R. (2014). How does online social networking enhance life satisfaction? The relationships among online supportive interaction, affect, perceived social support, sense of community, and life satisfaction. *Computers in Human Behavior*, *30*, 69–78.
- Parris, J. (2015). What's Your Company's Definition of Remote Work? Retrieved November 27, 2022, from <https://remote.co/whats-your-companys-definition-of-remote-work/>
- Ugur, G. H., Orak, O. S., Baskoy, F., Serdaroglu, S., & Kucukoner, O. (2015). Investigation of the relationship between the levels of loneliness and social support perceived by caregivers of bedridden patients. *Journal of International Social Research*, *8*(36).
- Orhan, M. A., Rijsman, J. B., & Van Dijk, G. M. (2016). Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *32*(2), 109–122.
- Ozbayir, T., Gök, F., Arican, S., Koze, B. S., & Uslu, Y. (2019). Influence of demographic factors on perceived social support among adult cancer patients in Turkey.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, *61*(6), 2343–2366.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, *104*, 510–515.
- Pillemer, S. C., & Holtzer, R. (2016). The differential relationships of dimensions of perceived social support with cognitive function among older adults. *Aging & mental health*, *20*(7), 727–735.
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information

- technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1–13.
- Rahayu, D. K., & Martini, S. (2022). Peran moda transportasi darat dalam mobilitas tenaga kerja. *Jurnal Transportasi*, 22(2), 109–116.
- Ramadhani, U. S. A., & Muafi, M. (2021). Pengaruh Workplace Loneliness dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami: Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 22(1), 1–18.
- Ramzan, M., Mukarram, S., Mukarram, A., & Naveed, S. (2021). Moderating influence of social support on the relationship of workplace loneliness and well-being of employees with special needs in Pakistan. *Journal of Humanities, Social and Management Sciences (JHSMS)*, 2(2), 131–149.
- Ratnaningtyas, H., Nurbaeti, N., Asmaniati, F., & Bilqis, L. D. R. (2021). Berwisata ke Jakarta dengan Kemacetannya. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(2), 58–66.
- Ren, Y., & Ji, B. (2019). Correlation between perceived social support and loneliness among Chinese adolescents: mediating effects of psychological capital. *Psychiatria Danubina*, 31(4), 421–428.
- Rhodes, J. L. (2014). Loneliness: How superficial relationships, identity gaps, and social support contribute to feelings of loneliness at Pepperdine University. *Pepperdine Journal of Communication Research*, 2(1), 3.
- Rund, M. (2021). *Working from home and well-being during the COVID-19 pandemic: a moderated mediation model of supervisor support and loneliness* (Bachelor's thesis, University of Twente).
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons.
- Sarpkaya, P. Y. (2014). The effects of principals loneliness in the workplace on their self-performance. *Educational research and reviews*, 9(20), 967–974.
- Saxena, S. (2017). Work from Home to Beat Traffic. Retrieved July 22, 2023, from <https://blogs.adb.org/blog/work-home-beat-traffic>
- Siddika, B. A. (2023). Hybrid Working, Well-being and Gender: A Study on a Public Sector Organization During the COVID-19 Pandemic. *Asian Journal of Social Science Studies*, 8(2), 25.
- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2014). The relationship between social support and subjective well-being across age. *Social indicators research*, 117(2), 561–576.

- Sheveleva, A., & Rogov, E. (2021). Organization of remote work in the context of digitalization. *E3S Web of Conferences*, 273, 12042.
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in psychology*, 12, 730969.
- Stephens, C., Alpass, F., Towers, A., & Stevenson, B. (2011). The effects of types of social networks, perceived social support, and loneliness on the health of older people: Accounting for the social context. *Journal of aging and health*, 23(6), 887–911.
- Su, C., Yang, L., Dong, L., & Zhang, W. (2022). The psychological well-being of older Chinese immigrants in Canada amidst COVID-19: The role of loneliness, social support, and acculturation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8612.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Szkody, E., Stearns, M., Stanhope, L., & McKinney, C. (2021). Stress-buffering role of social support during COVID-19. *Family process*, 60(3), 1002–1015.
- Tabancali, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 263–280.
- Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O., & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 127, 107020.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36.
- TUC. (2016). *Home-working up by a fifth over the last decade, TUC analysis reveals*. Retrieved February 23, 2022, from <https://www.tuc.org.uk/news/home-working-fifth-over-last-decade-tuc-analysis-reveals>
- Vaingankar, J. A., Abdin, E., & Chong, S. A. (2012). Exploratory and confirmatory factor analyses of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in patients with schizophrenia. *Comprehensive psychiatry*, 53(3), 286–291.

- Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(4), 01–16.
- Walz, T., Kensbock, J. M., de Jong, S. B., & Kunze, F. (2023). Lonely@ Work@ Home? The impact of work/home demands and support on workplace loneliness during remote work. *European Management Journal*.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16–59.
- Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R., & Johnson, S. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: a systematic review. *BMC psychiatry*, 18(1), 1–16.
- Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. J., & Hopmeyer, A. (2022). Workplace loneliness: The benefits and detriments of working from home. *Frontiers in Public Health*, 10.
- Wienclaw, R. A. (2019). Telecommuting. *Salem Press Encyclopedia*. Available at: <https://search.ebscohost.com/login.aspx>.
- Williamson, S., & Colley, L. (2022). Working during the Pandemic: The future of work is hybrid. *Australia: UNSW Canberra Public*.
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060–1081.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behaviour*, 6(1), 43–54.
- Yilmaz, E. (2011). An investigation of teachers' loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070–5075.
- Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797.
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 9(5), 1005–1022.