

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP WORKPLACE LONELINESS PADA
KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA *WORK*
*FROM ANYWHERE (WFA)***



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar Sarjana
Psikologi**

**OLEH :
DESSY SALSABILLA
04041182126010**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
WORKPLACE LONELINESS PADA KARYAWAN YANG BEKERJA
SECARA *WORK FROM ANYWHERE* (WFA)**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

DESSY SALSABILLA

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing I



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

Dosen Pembimbing II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Dosen Penguji I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022023212022

Dosen Penguji II



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

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Indralaya, 16 Mei 2025



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

LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SKRIPSI

Nama : Dessy Salsabilla
NIM : 04041182126010
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Perceived organizational support* terhadap
Workplace Loneliness pada karyawan yang bekerja secara
Work From Anywhere (WFA)

Inderalaya, 9 Mei 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I



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

Dosen Pembimbing Skripsi II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Aicng Mardiyah, S. Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Dessy Salsabilla, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya 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 dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaannya.

Indralaya, 16 Mei 2025
Peneliti,



Dessy Salsabilla
NIM. 04041182126010

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji Syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai bantuan pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada :

1. Pintu Surgaku, Ibu. Terima kasih atas segala pengorbanan yang Ibu jalani dengan penuh ketabahan meski harus menanggung banyak luka dan derita. Terima kasih atas segala langitan doa yang selalu menyertai langkahku, atas setiap kata penyemangat yang membangkitkan semangatku. Terima kasih atas segala nasihat yang selalu diberikan. Terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati selama ini. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih banyak sudah menjadi rumah yang selalu menyambutku dengan cinta, ibu.
2. Ayuk dan Adek tercinta. Terima kasih telah ikut serta dalam perjalanan pendidikan yang penulis tempuh selama ini. Kehadiran kalian selalu memberikan semangat dan kekuatan. Terima kasih atas doa tulus, dukungan yang tak pernah surut, serta cinta yang kalian berikan.
3. Abah, Terima kasih sudah mau menjadi ayah sambungku. Terima kasih sudah hadir dan menerima peranmu dalam hidupmu. Terima kasih sudah menjadi

sosok abah yang penuh kasih dan perhatian. Terima kasih atas kesabaran, pengorbanan, dan dukungan yang selalu abah berikan.

4. Ayah, Terima kasih banyak telah memberiku kesempatan untuk menjalani hidup. Aku belajar menjadi anak perempuan yang tegar dan kuat, meskipun kadang sulit. Terima kasih telah membentukku menjadi pribadi yang mandiri dan berani.
5. Keluarga besarku, Nenek (Almh), Yai, Bibik, Oom dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan berupa moril maupun materil, serta doa yang diberikan kepada penulis.
6. Bayu Abdillah, Terima kasih karena selalu ada dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik tenaga, pikiran, materil maupun moril kepada penulis.
7. Teman-temanku tersayang (asbun, aadc, madang dan a6) Terima kasih sudah selalu menemani selama proses perkuliahan baik senang maupun susah, telah menjadi tempat berbagi cerita dan telah menjadi bagian dari perjalanan akademik ini, menghadirkan kebersamaan, dukungan, serta kenangan berharga sepanjang perkuliahan.
8. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Dessy Salsabilla. Terima kasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih sudah kuat melewati lika liku kehidupan hingga sekarang. Terima kasih pada hati yang tetap tegar dan ikhlas menjalani semuanya. Terima kasih pada raga dan jiwa yang masih tetap kuat hingga sekarang.

HALAMAN MOTTO

“Setiap tetes keringat orang tuaku yang keluar
adalah ribuan langkahku untuk maju”

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala berkat rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Workplace Loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *Work From Anywhere* (WFA)”. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak menghadapi kesulitan dan hambatan. Namun, dengan bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak peneliti dapat menghadapi hambatan dengan baik. Maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M. Biomed, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya..
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku ketua bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya serta selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing, dan memberikan tenaga serta pikiran untuk membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi.
5. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi.

6. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog, selaku dosen pembimbing akademik peneliti.
7. Segenap Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah membimbing, berbagi ilmu, serta memberikan bantuan selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman Kelas B dan Psikologi Owlster Kaizen yang telah menjadi bagian dari perjalanan akademik ini, menghadirkan kebersamaan, dukungan, serta kenangan berharga sepanjang perkuliahan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, meskipun telah diupayakan dengan usaha terbaik. Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan dan pengembangan skripsi ini di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi tiap orang yang membaca.

Indralaya, 16 Mei 2025

Peneliti,



Dessy Salsabilla
NIM. 04041182126010

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------------------|--------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | v |
| HALAMAN MOTTO..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| ABSTRAK..... | xvii |
| ABSTRACT..... | xviii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN... .. | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 21 |
| C. Tujuan Penelitian | 21 |
| D. Manfaat Penelitian | 21 |
| 1. Manfaat Teoritis..... | 21 |
| 2. Manfaat Praktis | 22 |
| E. Keaslian Penelitian | 22 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| BAB II | 31 |
| LANDASAN TEORI..... | 31 |
| A. <i>Workplace Loneliness</i> | 31 |
| 1. Pengertian <i>Workplace Loneliness</i> | 31 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Workplace Loneliness</i> | 32 |
| 3. Dimensi <i>Workplace Loneliness</i> | 36 |
| B. <i>Perceived Organizational Support</i> | 38 |
| 1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> | 38 |
| 2. Faktor-faktor <i>Perceived Organizational Support</i> | 38 |
| 3. Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i> | 40 |
| C. Peran <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Workplace Loneliness</i> .. | 44 |
| D. Kerangka Berpikir | 47 |
| E. Hipotesis Penelitian | 47 |
| BAB III..... | 48 |
| METODE PENELITIAN | 48 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian | 48 |
| B. Definisi Operasional | 48 |
| 1. <i>Workplace Loneliness</i> | 48 |
| 2. <i>Perceived Organizational Support</i> | 49 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 49 |
| 1. Populasi | 49 |
| 2. Sampel..... | 50 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 51 |
| 1. Skala Psikologis..... | 52 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| E. Validitas dan Reliabilitas | 54 |
| 1. Validitas | 54 |
| 2. Reliabilitas..... | 55 |
| F. Metode Analisis Data..... | 56 |
| 1. Uji Asumsi..... | 56 |
| 2. Uji Hipotesis | 56 |
| BAB IV | 58 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 58 |
| A. Orientasi Kanchah Penelitian | 58 |
| B. Laporan Pelaksanaan Penelitian | 66 |
| 1. Persiapan Administrasi..... | 66 |
| 2. Persiapan Alat Ukur..... | 66 |
| 3. Pelaksanaan Penelitian | 74 |
| C. Hasil Penelitian..... | 82 |
| 1. Deskripsi Subjek Penelitian..... | 82 |
| 2. Deskripsi Data Penelitian | 85 |
| 3. Hasil Analisis Data Penelitian | 87 |
| D. Hasil Analisis Tambahan | 89 |
| 1. Uji Beda Berdasarkan Usia | 89 |
| 2. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin | 90 |
| 3. Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir | 91 |
| 4. Uji Beda Berdasarkan Jenis Perusahaan/Organisasi Tempat Bekerja .. | 92 |
| 5. Uji Beda Berdasarkan Bidang Pekerjaan | 93 |
| 6. Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja..... | 94 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| 7. Hasil Tingkat <i>Mean</i> Pada Skala <i>Workplace Loneliness</i> | 94 |
| E. Pembahasan..... | 95 |
| BAB V..... | 106 |
| KESIMPULAN DAN SARAN..... | 106 |
| A. Kesimpulan..... | 106 |
| B. Saran..... | 106 |
| 1. Bagi Karyawan WFA..... | 106 |
| 2. Bagi Peneliti Selanjutnya..... | 107 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 110 |

DAFTAR TABEL

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Skoring Skala Psikologis..... | 52 |
| Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Workplace Loneliness</i> | 53 |
| Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i> | 54 |
| Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Workplace Loneliness</i> Setelah Uji Coba | 70 |
| Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Workplace Loneliness</i> | 70 |
| Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Setelah Uji Coba | 73 |
| Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Organizational Support</i> | 74 |
| Tabel 4.5 Penyebarasan Skala Uji Coba (Try Out) | 77 |
| Tabel 4.6 Penyebaran Skala Penelitian | 81 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian | 82 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian | 82 |
| Tabel 4.9 Deskripsi Tingkat Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian..... | 83 |
| Tabel 4.10 Deskripsi Jenis Perusahaan Subjek Penelitian | 83 |
| Tabel 4.11 Deskripsi Bidang Pekerjaan Subjek Penelitian | 84 |
| Tabel 4.12 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian | 84 |
| Tabel 4.13 Deskripsi Data Penelitian..... | 85 |
| Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi <i>Workplace Loneliness</i> | 86 |
| Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i> | 87 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian | 87 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian | 88 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian..... | 88 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia..... | 90 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin | 90 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir | 91 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Perusahaan..... | 92 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Bidang Pekerjaan..... | 93 |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja | 94 |
| Tabel 4.25 Hasil Tingkat Mean Pada Aspek <i>Workplace Loneliness</i> | 94 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-----------------|-----|
| LAMPIRAN A..... | 118 |
| LAMPIRAN B..... | 126 |
| LAMPIRAN C..... | 132 |
| LAMPIRAN D..... | 150 |
| LAMPIRAN E..... | 157 |
| LAMPIRAN F..... | 161 |
| LAMPIRAN G..... | 164 |

**PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
WORKPLACE LONELINESS PADA KARYAWAN YANG BEKERJA
SECARA WORK FROM ANYWHERE (WFA)**

Dessy Salsabilla¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran *Perceived organizational support* terhadap *Workplace Loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *Work From Anywhere* (WFA). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Peran *Perceived organizational support* terhadap *Workplace Loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *Work From Anywhere* (WFA).

Penelitian ini melibatkan 150 *Work From Anywhere* (WFA) di Indonesia. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Variabel *Workplace Loneliness* diukur menggunakan skala psikologis yang disusun oleh peneliti mengacu pada dimensi Wright dkk. (2006) dan variabel *Perceived organizational support* disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dari Rhoades dkk (2002).

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R square* antara *Perceived organizational support* terhadap *Workplace Loneliness* sebesar 0,876, nilai *f* sebesar 1048,1 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* memiliki peran yang signifikan terhadap *Workplace Loneliness*. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci : *Workplace Loneliness, Perceived Organizational Support*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing Skripsi I



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

Dosen Pembimbing Skripsi II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Mengetahui,
Kepala Bagian Psikologi



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

**THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON
WORKPLACE LONELINESS IN EMPLOYEES WHO WORK FROM
ANYWHERE (WFA)**

Dessy Salsabilla¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

This study aims to examine the role of Perceived Organizational Support (POS) on Workplace Loneliness among employees working under the Work From Anywhere (WFA) arrangement. The hypothesis proposed in this study is that there is a significant role of Perceived Organizational Support on Workplace Loneliness among employees working as WFA.

This study involved 150 Work From Anywhere (WFA) employees in Indonesia. The sampling technique used was purposive sampling. The Workplace Loneliness variable was measured using a psychological scale developed by the researcher, referring to the dimensions proposed by Wright et al. (2006), while the Perceived Organizational Support variable was developed by the researcher based on the dimensions from Rhoades et al (2002).

The analysis results showed an R square value of 0.876 between Perceived Organizational Support and Workplace Loneliness, an F value of 1048.1, and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This indicates that Perceived Organizational Support has a significant role in influencing Workplace Loneliness. Therefore, the hypothesis in this study is accepted.

Keyword : Workplace Loneliness, Perceived Organizational Support

¹Student at Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

²Lecturer at Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing Skripsi I



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

Dosen Pembimbing Skripsi II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001



Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Savang A Jeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan pengaruh besar pada berbagai bidang kehidupan, termasuk metode yang digunakan organisasi dalam mengelola operasionalnya. Teknologi tidak hanya mempercepat komunikasi tetapi juga meningkatkan efisiensi dalam pengolahan data dan informasi, sehingga mendorong perubahan dalam metode kerja. Setelah pandemi COVID-19, terjadi percepatan besar dalam digitalisasi pekerjaan, di mana banyak organisasi mulai meninggalkan model kerja konvensional yang memerlukan kehadiran fisik di kantor, dan beralih ke model kerja jarak jauh (Sheveleva & Rogov, 2021). Di Indonesia, istilah kerja jarak jauh lebih dikenal sebagai *remote working*, yang mencakup berbagai bentuk kerja fleksibel. Salah satu model yang semakin diminati adalah *Work From Anywhere* (WFA), yaitu metode kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas mereka tanpa dibatasi oleh lokasi tertentu (Nuriskia & Nugroho, 2022). Penjelasan ini diperkuat oleh Choudhury et al. (2021), yang menyebutkan bahwa *work from anywhere* menawarkan fleksibilitas bagi karyawan untuk bekerja dari berbagai tempat, seperti rumah, kafe, hingga lokasi liburan.

Work from anywhere merupakan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dari lokasi manapun tanpa harus hadir di kantor (*Work from Office*) atau terikat untuk bekerja dari rumah (*Work from Home*). Sistem ini memungkinkan karyawan untuk memilih tempat dan waktu kerja

yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, asalkan tugas tetap diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan (Baihaqy, Priharsari, & Pradana, 2023). Setiawan (2024) menjelaskan bahwa konsep ini menawarkan kebebasan penuh bagi karyawan untuk bekerja dari lokasi manapun selama memiliki akses ke internet dan teknologi pendukung. Teknologi menjadi faktor kunci dalam sistem ini, sebagaimana ditegaskan oleh Evika et al. (2023), yang menyatakan bahwa *work from anywhere* sangat bergantung pada teknologi digital. Masyarakat yang bekerja dengan sistem ini merasakan bahwa kemajuan teknologi, jika dimanfaatkan secara tepat, dapat meningkatkan efisiensi kerja serta mendukung kolaborasi jarak jauh tanpa memerlukan kehadiran fisik di kantor atau tempat kerja.

Pada dasarnya, *Work from anywhere* dapat diidentifikasi sebagai sistem kerja yang sangat bergantung pada teknologi digital, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dari lokasi mana saja. Hal ini dimungkinkan berkat kemajuan teknologi yang mendukung komunikasi dan kolaborasi jarak jauh (Evika, Ni'mah, & Pujianto, 2023). Sistem ini diterapkan pada berbagai pekerjaan yang memiliki keterkaitan erat dengan teknologi digital. Berdasarkan data DISKOMINFO tahun 2021, pekerjaan yang sering dilakukan dalam sistem *work from anywhere* meliputi *Software development, Social media specialist, SEO specialist, Digital marketer, UI/UX designer, Web developer, Data scientist, dan Graphic designer*. Data dari Nusawork tahun 2024 menambahkan profesi lain, seperti *IT Specialist, Product Manager, dan Data Analyst*. Selain itu, Prima (2023) menyebutkan bahwa sistem ini juga mencakup profesi kreatif, seperti *Content Writer, Content Creator, Interior Designer, dan Data Entry*. Berdasarkan berbagai sumber ini, dapat disimpulkan

bahwa *work from anywhere* menawarkan fleksibilitas yang tinggi bagi berbagai profesi, terutama yang sangat terkait dengan teknologi digital, sehingga menjadi solusi kerja yang relevan dalam era modern yang serba digital.

Sistem kerja *work from anywhere* menawarkan kebebasan penuh bagi karyawan untuk memilih waktu dan tempat kerja mereka, sehingga mereka dapat menyesuaikan aktivitas kerja dengan kebutuhan pribadi maupun profesional (Choudhury et al., 2021). Fleksibilitas ini tidak hanya memberikan kebebasan kepada karyawan, tetapi juga mendukung kolaborasi lintas budaya. Situasi ini menciptakan kesempatan bagi orang-orang dengan beragam latar belakang untuk berkolaborasi dalam tim secara remote tanpa perlu berada di lokasi kantor yang sama (Arbter, 2023). Keberagaman yang tercipta melalui kolaborasi lintas budaya ini menjadi nilai tambah bagi perusahaan, karena memungkinkan mereka untuk merekrut talenta dari berbagai lokasi tanpa batasan geografis. Dengan akses yang lebih luas terhadap individu dengan berbagai keahlian, pengalaman, dan perspektif unik, perusahaan dapat memperkaya dinamika tim. Selain itu, keberagaman ini juga mendorong inovasi dalam organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kreatif dan adaptif (Wang, Liu, Qian, & Parker, 2021).

Tren penggunaan sistem *Work from anywhere* telah mengalami peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data dari Glimpse (2022), minat terhadap sistem ini mulai meningkat sejak 2020, dengan jumlah pengguna mencapai 3,4 ribu. Pada 2022, angka ini melonjak menjadi 13 ribu pengguna, mencatat kenaikan sebesar 94% dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun sempat mengalami penurunan 23% pada 2023 dengan hanya 10 ribu pengguna, tren ini

kembali menunjukkan peningkatan pada 2024, mencapai 14 ribu pengguna. Survei yang dilakukan oleh CFO perusahaan multinasional terhadap lebih dari 300 organisasi global menemukan bahwa 74% dari organisasi tersebut berencana memindahkan karyawannya untuk bekerja menggunakan sistem *work from anywhere* (Larasati, 2023). Di Indonesia, sistem ini juga semakin populer. Menurut laporan Prosple Indonesia (2024) dan CNBC Indonesia (2022), beberapa perusahaan telah menerapkan *work from anywhere* secara permanen, seperti Blibli dengan lebih dari 2.000 karyawan, Glints dengan 1.250 karyawan, serta Zenius, Sayurbox, Bibit, dan Flip. Data dari riset Data Wrapper pada Mei 2022 menunjukkan bahwa dari 70 perusahaan di Indonesia yang menerapkan kebijakan ini, terdapat 29.885 karyawan yang bekerja dengan sistem *work from Anywhere* (Indrajaya, 2022). Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh sistem ini semakin menarik perhatian berbagai organisasi, baik secara global maupun lokal.

Penerapan model *work from anywhere* mencerminkan transformasi dalam budaya kerja modern, di mana banyak organisasi mulai mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Transformasi ini menunjukkan dedikasi perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang ramah dan fleksibel, sehingga mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih optimal (Choudhury et al., 2021). Dengan dukungan berbagai alat teknologi, *Work from anywhere* memungkinkan karyawan tetap terhubung dengan rekan kerja, berbagi ide, berkolaborasi secara efisien, dan bekerja sama dalam menyelesaikan proyek

tanpa harus berada di satu lokasi fisik seperti kantor (Ghar, 2024). Namun, meskipun model ini menawarkan banyak keuntungan, terdapat pula tantangan yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah potensi munculnya kesepian di tempat kerja atau *workplace loneliness*, yang dapat dialami oleh karyawan ketika mereka bekerja jauh dari rekan kerja dan kehilangan interaksi langsung (Walz, Kensbock, Dejong, & Kunze, 2023).

Workplace loneliness dapat muncul akibat berbagai faktor yang saling terkait. Salah satu penyebab utama adalah minimnya interaksi sosial, terutama di lingkungan kerja yang kurang mendukung komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Hal ini sering terjadi pada pengaturan kerja jarak jauh atau pekerjaan yang bersifat individualistis, di mana kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan rekan kerja sangat terbatas (Ozcelik & Barsade, 2018). Selain itu, tingginya tuntutan kerja juga menjadi faktor yang berkontribusi. Karyawan dengan beban kerja berlebih sering kali merasa kekurangan waktu dan energi untuk membangun hubungan interpersonal. Bakker & Demerouti (2007) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tekanan kerja dan dukungan sosial dapat menyebabkan isolasi emosional, di mana karyawan merasa terputus dari dukungan emosional yang idealnya hadir di lingkungan kerja. Faktor lain adalah budaya kerja yang kompetitif atau kurang inklusif, di mana tekanan untuk bersaing atau perasaan tidak diterima sepenuhnya di lingkungan kerja dapat menghambat karyawan dalam menjalin hubungan yang bermakna dengan rekan-rekannya (Lam & Lau, 2012). Kondisi ini menjadi lebih parah dalam pengaturan kerja jarak jauh, di mana interaksi tatap muka semakin jarang terjadi. Hal ini mengurangi kedalaman

hubungan sosial yang dapat terbentuk, sehingga memperburuk risiko *workplace loneliness* (Raghuram et al., 2019).

Model kerja *Work from anywhere* menawarkan fleksibilitas yang signifikan, tetapi juga membawa dampak emosional, salah satunya adalah meningkatnya risiko *workplace loneliness*. Penelitian oleh Stanescu dan Romascanu (2024) mengungkapkan bahwa pekerja dalam model ini sering mengalami kesepian di tempat kerja akibat minimnya interaksi langsung. Dalam lingkungan kerja tradisional, interaksi sehari-hari seperti percakapan santai di ruang istirahat, rapat tatap muka, atau berbagi cerita singkat di sela pekerjaan berperan penting dalam membangun hubungan interpersonal. Namun, dalam pengaturan *work from anywhere*, kesempatan untuk melakukan interaksi semacam itu berkurang drastis. Akibatnya, karyawan sering merasa hubungan interpersonal yang mereka miliki kurang mendalam secara kualitas atau tidak mencukupi secara kuantitas. Minimnya interaksi sosial ini mengganggu pemenuhan kebutuhan dasar manusia untuk merasa terhubung dan menjadi bagian dari suatu komunitas atau organisasi. Selain itu, kurangnya dukungan sosial yang dirasakan dari rekan kerja juga memperburuk kondisi ini. Dalam pengaturan kerja jarak jauh, bentuk dukungan yang biasa tersedia di kantor seperti bantuan langsung, dukungan emosional, atau sekadar mendengarkan keluhan menjadi lebih sulit diakses. Ketidakhadiran dukungan sosial tersebut membuat karyawan merasa sendirian dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan perasaan isolasi tetapi juga berpotensi memperburuk risiko *workplace loneliness*.

Penelitian oleh Wax, Duetsch, Lindner, Steven, dan Hopmeyer (2022) mengungkapkan bahwa *workplace loneliness* sering dialami oleh pekerja dalam model *work from anywhere*. Salah satu penyebab utamanya adalah minimnya interaksi langsung antara karyawan, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dalam konteks *work from anywhere*, keterbatasan komunikasi tatap muka memengaruhi kedekatan emosional, yang merupakan elemen kunci dalam hubungan interpersonal di tempat kerja. Kurangnya keterhubungan emosional ini menjadi pemicu utama munculnya *workplace loneliness*. Dalam lingkungan kerja tradisional, interaksi langsung tidak hanya memfasilitasi penyelesaian pekerjaan tetapi juga membangun ikatan sosial yang memperkuat rasa kebersamaan dan memberikan dukungan emosional. Sebaliknya, dalam model kerja jarak jauh, terbatasnya hubungan interpersonal sering membuat karyawan merasa terisolasi saat menghadapi tantangan pekerjaan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan juga memiliki peran penting. Dukungan ini tidak hanya meliputi bantuan teknis atau profesional, tetapi juga mencakup dukungan emosional yang menciptakan perasaan dihargai dan diperhatikan. Ketika dukungan semacam ini sulit diakses, karyawan cenderung merasa sendirian, yang pada akhirnya memperburuk perasaan *workplace loneliness*. Penelitian ini menyoroti bahwa *workplace loneliness* merupakan hasil dari kombinasi antara kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi, kualitas hubungan yang kurang memadai, serta pengaturan kerja yang membatasi interaksi sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Becker, Belkin, Tuskey, dan Conroy (2022) mengungkapkan bahwa model *work from anywhere* telah meningkatkan perasaan *workplace loneliness* secara signifikan. Fenomena ini terjadi ketika karyawan

mengalami ketidaksesuaian antara tingkat koneksi sosial yang mereka harapkan dengan yang mereka alami dalam praktiknya. Dalam pengaturan kerja tradisional, interaksi langsung sehari-hari di tempat kerja berfungsi sebagai sumber utama dukungan emosional. Namun, hilangnya interaksi tersebut dalam model *work from anywhere* menciptakan kekosongan sosial yang sulit digantikan. Teori *Social Baseline* menjelaskan bahwa otak manusia secara alami mengandalkan hubungan sosial untuk menghemat energi dan mengelola sumber daya. Hubungan sosial ini berfungsi sebagai "titik dasar" yang memberikan rasa aman dan kenyamanan. Ketika hubungan ini terganggu, seperti dalam pengaturan *work from anywhere*, karyawan dapat mengalami stres dan kelelahan emosional. Penelitian ini juga menyoroti kurangnya inisiatif organisasi untuk menggantikan interaksi sosial langsung dengan mekanisme dukungan virtual yang memadai, yang semakin memperburuk situasi *workplace loneliness*. Perasaan kesepian ini tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan emosional karyawan tetapi juga dapat memicu tingkat kecemasan yang lebih tinggi, menurunkan motivasi, dan mengurangi kepuasan kerja. Seiring waktu, dampak negatif tersebut dapat memengaruhi produktivitas individu serta dinamika organisasi secara keseluruhan (Gabriel, Lanaj, & Jennings, 2021).

Kesepian di tempat kerja atau *Workplace loneliness* didefinisikan sebagai bentuk kesedihan yang terwujud akibat rendahnya kualitas hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dalam lingkungan kerja (Wright, Burt, dan Strongman, 2006). Terdapat dua dimensi untuk *workplace loneliness*, yaitu *emotional deprivation* dan *social companionship* (Wright dkk, 2006). *Emotional deprivation*

mengacu pada hubungan emosional seseorang di tempat kerja yang menggambarkan perasaan kesepian disebabkan oleh emosi karyawan yang merasa dijauhi oleh rekan-rekannya sehingga mereka cenderung menarik diri dari lingkungan kerja dan menghindari berbagi perasaan dengan karyawan lainnya. Sedangkan *Social companionship* mengacu pada perasaan kesepian yang dialami seorang karyawan disebabkan oleh hubungan sosial di tempat kerja, seperti ketidakinginan untuk menghabiskan waktu dengan rekan-rekan, tidak merasa menjadi bagian dari kelompok, serta kurangnya rasa persahabatan di lingkungan kerja.

Data dari berbagai penelitian menyoroti dampak signifikan dari penerapan model *work from anywhere* terhadap peningkatan perasaan *workplace loneliness*. Sebuah studi yang dilakukan oleh #WorkAnywhere bersama Constance Hadley, PhD, dan Sarah Wright, PhD pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa dari 1.057 responden yang berasal dari berbagai negara, termasuk Indonesia, sebanyak 55% melaporkan mengalami perasaan kesepian di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *workplace loneliness* adalah fenomena global yang makin meluas seiring dengan adopsi model *work from anywhere*. Selain itu, data dari HRO Today (2024) memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja dengan sistem *work from anywhere* mengalami *workplace loneliness* 98% lebih sering dibandingkan pekerja yang rutin hadir di kantor. Hal ini menegaskan bahwa model kerja ini membuat karyawan lebih rentan terhadap rasa kesepian karena berkurangnya interaksi sosial langsung yang biasa terjadi di lingkungan kantor. Survei yang dilakukan oleh theHRDIRECTOR terhadap 2.000 pekerja *work from anywhere* di

Inggris dan Amerika Serikat juga menguatkan temuan ini. Hasil survei menunjukkan bahwa 67% responden merasa lebih sulit untuk menjalin dan mempertahankan hubungan pertemanan dengan rekan kerja sejak menerapkan model kerja ini. Selain itu, 71% merasa hubungan dengan rekan kerja menjadi semakin renggang, dan 54% mengidentifikasi *work from anywhere* sebagai faktor utama penyebab *workplace loneliness*. Ketika ditanya mengenai pandangan mereka terhadap penerapan *work from anywhere* secara permanen, 81% responden mengungkapkan kekhawatiran serius terkait meningkatnya perasaan kesepian di tempat kerja. Secara keseluruhan, data dari berbagai riset ini menegaskan bahwa *workplace loneliness* menjadi isu nyata dan signifikan yang dialami oleh para pekerja yang menjalankan sistem kerja *work from anywhere*.

Lebih lanjut peneliti melakukan wawancara dan juga survei untuk melihat langsung terkait gambaran *workplace loneliness* yang terjadi pada pekerja di Indonesia, Wawancara dan survei dilakukan dengan menggunakan pertanyaan dan pernyataan yang mengacu pada aspek *workplace loneliness* oleh Wright dkk (2006), yaitu *emotional deprivation* dan *social companionship*. Wawancara ini dilakukan bersama dengan 2 orang yang bekerja secara *work from anywhere* di Indonesia dan Survei dilakukan kepada 15 pekerja *work from anywhere* di Indonesia yang mencakup banyak organisasi seperti Ditaruh coffee and resto, PT. Sambel Korek DNO, PT. Tubagus Resident Grup, PT SSN, Temanmu curhat, PT PLN (Persero) Pusdiklat UPAC, Mentor Asuh dan Kelas.work by Kelas.com, yang mencakup banyak bidang pekerjaan seperti *Social Media*, *Account Executive*, *Promosi*, *Editor*, *Media Creative*, *Reels and Video editor*, *Human Resources*,

Content Writer, Associates Tester, Content Writer, Staff TA, Psikologi/Konselor dan Partnership.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada dua pekerja *work from anywhere* yang pertama yaitu EY, seorang pekerja yang telah bekerja lebih dari 8 bulan di bidang *Public Relations (PR)* di Temanmu Curhat, sebuah organisasi yang berfokus pada layanan dukungan psikologis dan konsultasi, wawancara dilakukan pada tanggal 18 Desember 2024 melalui telepon WhatsApp. EY mengungkapkan pengalamannya selama menjalankan sistem kerja *work from anywhere*. EY menjelaskan bahwa tugasnya mencakup mengelola komunikasi organisasi dengan publik, termasuk menjalin hubungan dengan media, dan menangani strategi komunikasi digital. Selama menjalankan *work from anywhere*, EY bekerja dari rumah maupun cafe dengan memanfaatkan berbagai aplikasi komunikasi seperti *WhatsApp, Zoom, Klikup, Discord* dan *email* untuk berkoordinasi dengan tim dan melaporkan progres pekerjaannya. EY merasa hubungan dengan rekan kerja selama *work from anywhere* tidak terlalu dekat. Komunikasi lebih sering terjadi melalui chat yang fokus pada tugas, sehingga interaksi terasa kaku dan tidak ada ruang untuk berbagi cerita. Akibatnya, EY merasa kurang memiliki ikatan dengan rekan kerja, meskipun sudah bekerja bersama dalam waktu yang lama. Ketika menghadapi tantangan pekerjaan EY cenderung menyelesaikan masalah sendiri dikarenakan pengalaman sebelumnya yang tidak mendapat respon atau bantuan yang diharapkan saat meminta tolong, membuat EY ragu untuk menghubungi rekan kerja. EY khawatir permintaan bantuannya dianggap mengganggu, terutama karena beberapa rekan sering kali sibuk dengan tugas masing-masing. Hal ini membuat EY

merasa sedih, karena harapan untuk mendapatkan dukungan dari tim tidak terpenuhi. EY juga mengungkapkan bahwa selama *work from anywhere*, ia merasa tidak memiliki teman dekat di tempat kerja untuk berbagi cerita. Semua komunikasi terfokus pada pekerjaan, sehingga meskipun bekerja dalam tim yang besar, EY sering merasa sendiri. Kondisi ini berdampak pada semangat kerja EY yang naik-turun, karena merasa harus menghadapi semuanya sendirian.

Kemudian berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada subjek kedua yaitu BA yang bekerja sebagai *Reels & Video Editor* selama lebih dari 5 bulan di Ditaruh yaitu sebuah industri *Food and Beverage* (B&F). BA menjelaskan bahwa ia bertanggung jawab untuk membuat, mengedit, dan mengoptimalkan video *Reels* yang digunakan untuk media sosial. Dalam sistem kerja *work from anywhere* yang diterapkan, BA bekerja dari rumah maupun cafe, BA berkoordinasi dengan tim melalui aplikasi seperti *WhatsApp*, *Google Drive*, dan *Discord* untuk berbagi file dan menyampaikan pembaruan pekerjaan. Pada hasil wawancara didapatkan bahwa BA merasa hubungan dengan rekan kerjanya terbatas hanya pada urusan pekerjaan. BA seringkali membutuhkan masukan, tetapi tanggapan dari tim cenderung lambat atau hanya berupa respon singkat seperti "Oke, lanjut." Situasi ini membuatnya merasa harus menebak-nebak sendiri apakah pekerjaannya sudah sesuai atau tidak. Ketika menghadapi kebuntuan ide, BA biasanya berusaha mencari solusi sendiri terlebih dahulu. Jika terpaksa harus meminta bantuan, BA sering mendapat respon yang terkesan seadanya atau bahkan diabaikan, sehingga ia semakin ragu untuk bertanya di lain waktu. BA juga mengaku bahwa membangun hubungan yang akrab dengan rekan kerja selama *work from anywhere* sangat sulit. Keterbatasan

komunikasi membuat jarak terasa semakin jauh, bahkan memulai percakapan sederhana pun terasa canggung karena takut tidak nyambung. Menurutnya, hal yang paling hilang dari bekerja secara *work from anywhere* adalah rasa kebersamaan. Ia merasa interaksi tim menjadi minim, semuanya berjalan secara individualis, dan tidak ada momen untuk berbagi atau bercanda seperti ketika bekerja langsung. Akibatnya, ia sering merasa kosong dan kurang terhubung secara emosional dengan tim, meskipun mereka berada dalam satu proyek yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kedua responden (EY dan BA) menunjukkan tanda-tanda *workplace loneliness*. EY dan BA merasa hubungan dengan rekan kerja mereka hanya terbatas pada pekerjaan, tanpa adanya interaksi personal yang lebih mendalam. EY mengungkapkan bahwa komunikasi lebih sering terjadi melalui chat yang fokus pada pekerjaan, sehingga terasa kaku dan tidak memberi ruang untuk berbagi cerita. Sementara itu, BA sering kali merasa tanggapan dari rekan kerja di grup lambat atau hanya berupa jawaban singkat. Kedua responden juga mengaku kesulitan meminta bantuan saat menghadapi tantangan. EY merasa ragu untuk menghubungi rekan kerja karena pengalaman sebelumnya yang tidak mendapat bantuan yang diharapkan. Hal serupa dirasakan BA, yang sering kali mendapat jawaban seadanya atau bahkan diabaikan, sehingga ia semakin enggan untuk meminta masukan. Selain itu, keduanya merasa tidak merasakan kebersamaan dalam tim. EY merasa tidak memiliki teman dekat untuk berbagi cerita, sementara BA merasakan jarak emosional yang semakin besar karena minimnya interaksi informal. Mereka juga merasa hubungan kerja berjalan secara individualis, dengan hilangnya momen kebersamaan. Secara keseluruhan,

pengalaman EY dan BA mencerminkan dampak nyata dari *workplace loneliness* dalam sistem kerja *work from anywhere*. Hilangnya interaksi emosional dan kebersamaan membuat mereka merasa kurang terhubung, baik secara profesional maupun personal, yang berdampak pada semangat kerja dan kesejahteraan emosional mereka.

Selanjutnya berdasarkan survei yang dilakukan kepada 15 pekerja *work from anywhere* selama 5 hari melalui *platform Google Form* yang dapat diakses melalui tautan <https://forms.gle/m9vuXfXoEuP4hRFD>. Didapatkan hasil pada aspek *emotional deprivation* menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% responden merasa tidak nyaman berbagi cerita dengan rekan kerja. Kemudian 73,3% responden merasa pernah diabaikan oleh rekan kerjanya. Selanjutnya 73,3% responden tidak merasa dekat dengan rekan kerjanya. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden merasakan perasaan kesepian yang disebabkan oleh emosi karyawan yang merasa dijauhi oleh rekan-rekannya sehingga mereka cenderung menarik diri dari lingkungan kerja dan menghindari berbagi perasaan dengan karyawan lainnya. Kemudian hasil survei pada aspek *social companionship* menunjukkan bahwa sebanyak 73,3% responden tidak memiliki rekan kerja yang menjadi sahabat di lingkungan kerjanya saat ini, kemudian 66,7% tidak merasakan kebersamaan dengan rekan kerja mereka, dan terakhir menunjukkan bahwa 60% responden merasa kurang dilibatkan dalam kelompok saat bekerja. Sehingga hal ini juga menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa ada ketidakinginan rekannya untuk menghabiskan waktu dengannya, tidak merasa menjadi bagian dari kelompok, serta kurangnya rasa persahabatan di lingkungan kerjanya.

Temuan yang didapat peneliti berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa responden mengalami *workplace loneliness* yang tercermin pada dua aspek utama: *emotional deprivation* dan *social companionship*. Pada aspek *emotional deprivation*, responden merasa tidak nyaman untuk berbagi cerita atau pengalaman pribadi dengan rekan kerja, merasa diabaikan, dan tidak mendapatkan dukungan emosional yang memadai dari lingkungan kerja. Kondisi ini menciptakan hubungan interpersonal yang dangkal dan kurang bermakna, menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum menyediakan ruang yang cukup untuk interaksi mendalam dan empati antaranggota tim. Sementara itu, pada aspek *social companionship*, responden merasa tidak memiliki sahabat di tempat kerja, kurang merasakan kebersamaan, dan sering kali merasa terpisahkan dalam kelompok kerja. Hal ini mengindikasikan lemahnya ikatan sosial di lingkungan kerja, yang menciptakan kesenjangan dalam interaksi sosial serta mengurangi rasa kebersamaan antar kolega. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan adanya kurangnya dukungan emosional, kualitas interaksi sosial, dan rasa kebersamaan, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan semangat kerja responden.

Seorang pekerja yang mengalami *workplace loneliness* pasti merasakan dampak negatif yang signifikan, baik secara personal maupun profesional. Menurut Ozcelik dan Barsade (2018), ketika karyawan tidak saling bertukar pikiran atau kurang mempertimbangkan pendapat rekan kerja dalam organisasi, hal ini langsung menghambat kemampuan mereka untuk berkolaborasi secara efektif. Dampak tersebut tidak hanya terasa pada tingkat individu, tetapi juga berpengaruh pada kinerja kelompok secara keseluruhan. Perasaan kesepian di tempat kerja memblokir

jalur komunikasi dan kolaborasi, yang sejatinya merupakan elemen penting dalam mendukung produktivitas. Zhou (2018) juga menegaskan bahwa *workplace loneliness* melemahkan komunikasi dan interaksi antar anggota tim, sehingga hubungan interpersonal menjadi renggang dan sinergi kerja tim menurun. Ketika komunikasi tidak lancar, kolaborasi yang efektif sulit tercapai, menyebabkan tim dan organisasi kehilangan kesempatan untuk berprestasi secara maksimal. Dengan demikian, *workplace loneliness* bukan sekadar masalah personal karyawan, tetapi juga ancaman serius yang dapat menurunkan efektivitas operasional organisasi. Organisasi yang gagal mengatasi masalah ini berisiko mengalami penurunan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Kesepian di tempat kerja atau *workplace loneliness* muncul sebagai hasil dari interaksi yang kompleks antara perilaku, pemikiran, dan persepsi individu terhadap situasi sosial di lingkungan organisasi. Perasaan ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menilai kualitas interaksi interpersonal dengan rekan kerja serta sejauh mana mereka merasakan dukungan dari organisasi. Ketika hubungan antara karyawan dengan rekan kerja maupun pemimpin berjalan positif dan saling mendukung, rasa keterhubungan akan semakin kuat, sehingga perasaan *workplace loneliness* dapat diminimalkan. Dukungan dari organisasi menjadi faktor krusial dalam membangun hubungan yang berkualitas tinggi antara pemimpin dan anggota tim (Wright dkk., 2006). Contohnya, perhatian organisasi terhadap kebutuhan emosional karyawan seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan menciptakan budaya kerja yang inklusif mendorong terciptanya hubungan yang lebih harmonis dan bermakna. Sebaliknya, ketika organisasi gagal memberikan

dukungan yang memadai, karyawan akan merasa terisolasi dan diabaikan, yang pada akhirnya memicu munculnya perasaan kesepian di tempat kerja. Zhou (2018) menegaskan bahwa kurangnya dukungan organisasi merupakan salah satu penyebab utama *workplace loneliness*. Ketidakhadiran dukungan ini tidak hanya berdampak negatif pada hubungan antarindividu, tetapi juga menjadi hambatan besar dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, peran organisasi sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung interaksi sosial positif, guna menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan secara optimal.

Studi yang dilakukan oleh Ahsan dan Ulhaq (2021) mengungkapkan bahwa dalam lingkungan organisasi, persepsi terhadap dukungan dari organisasi memainkan peran krusial dalam meredam emosi negatif seperti kesepian di tempat kerja. Dukungan ini mencerminkan kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka sebagai bentuk timbal balik atas komitmen yang telah mereka tunjukkan. Saat organisasi memberikan pengakuan dan perhatian yang memadai, karyawan merasa lebih dihargai, sehingga perasaan kesepian di tempat kerja dapat diminimalkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aselage dan Eisenberger (2003), yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya memberikan tanggapan terhadap perilaku positif karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja. Sebaliknya, ketika dukungan organisasi kurang dirasakan, karyawan cenderung mengembangkan perasaan negatif terhadap organisasi, termasuk rasa terabaikan yang memicu *workplace loneliness*. Kondisi ini berdampak buruk pada

hubungan interpersonal sekaligus menurunkan motivasi kerja, sehingga akhirnya menimbulkan dampak negatif pada produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan. Lebih jauh, Rhodes (2014) menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan yang didukung oleh organisasi bersifat timbal balik. Ketika seseorang merasa didukung, mereka cenderung membalas dengan perilaku positif seperti berbagi informasi, membantu rekan kerja, atau lebih terlibat dalam tugas-tugas organisasi. Hubungan ini memperkuat rasa keterhubungan di tempat kerja dan mengurangi kemungkinan individu mengalami *workplace loneliness*. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang kuat tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan produktif.

Perceived organizational support merupakan keyakinan umum karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Rhoades dkk, 2002). Terdapat 3 dimensi dari *Perceived organizational support*, yaitu *fairness*, *supervisor support*, *organizational rewards and job conditions* (Rhoades dkk, 2002). *Fairness* terkait pada sejauh mana organisasi mampu bersikap seadil-adilnya terhadap karyawan dalam berbagai hal. Selanjutnya *supervisor support* berkaitan dengan dukungan dari atasan terhadap bawahannya karena atasan tidak hanya bertugas untuk memerintah melainkan juga harus ikut andil dalam proses operasional. Kemudian *organizational rewards and job conditions* berkaitan dengan pengakuan organisasi atas kontribusi karyawan yang rela bekerja dengan baik dan memuaskan serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan.

Kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat memperburuk perasaan kesepian di lingkungan kerja, terutama bagi mereka yang menjalankan model *work from anywhere*. Penelitian oleh Golden dan Veiga (2005) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dari organisasi cenderung mengalami tingkat *workplace loneliness* yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh perasaan terputus dari rekan kerja dan kurangnya rasa keterikatan terhadap tujuan serta nilai organisasi. Dalam konteks *work from anywhere*, di mana interaksi tatap muka sangat terbatas, peran dukungan organisasi menjadi semakin krusial untuk menjaga keterhubungan emosional dan sosial antar karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih cenderung aktif menjalin komunikasi dan hubungan baik dengan rekan kerja, baik melalui platform digital seperti video conference, chat, maupun dalam berbagai kegiatan virtual yang dirancang untuk mempererat hubungan kerja. Selain itu, penelitian oleh Wang dkk. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara organisasi mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan yang positif ini berkontribusi signifikan dalam mengurangi risiko kesepian bagi pekerja jarak jauh atau *work from anywhere*. Dengan demikian, dukungan organisasi tidak hanya penting untuk menjaga hubungan sosial di tengah keterbatasan interaksi fisik, tetapi juga menjadi kunci utama dalam menjaga kesehatan mental dan produktivitas karyawan dalam era kerja fleksibel saat ini.

Perceived Organizational Support memiliki peran krusial dalam mengatasi *workplace loneliness* dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan emosional, sosial, dan profesional karyawan. Salah satu

strategi efektif adalah membangun budaya kerja yang inklusif dan berkeadilan. Yang dkk. (2011) menekankan bahwa keadilan dalam interaksi di tempat kerja dapat memberikan dampak positif signifikan dalam mengurangi perasaan kesepian di kalangan karyawan. Selain itu, dukungan dari supervisor juga sangat penting, terutama yang menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan individu dan mengakui kontribusi karyawan, yang menurut Eisenberger & Stinglhamber (2011) dapat memperkuat rasa keterhubungan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Fasilitasi interaksi sosial menjadi faktor kunci berikutnya. Organisasi dapat menyediakan berbagai platform, baik yang bersifat fisik seperti ruang kolaborasi maupun virtual melalui teknologi komunikasi, seperti grup diskusi online, guna mendorong terciptanya hubungan yang lebih erat antar karyawan. Eisenberger dkk. (2011) juga menyatakan bahwa keberadaan jaringan sosial internal yang kuat di tempat kerja semakin memperkuat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, menyediakan peluang pengembangan karir, seperti pelatihan dan program pengayaan keterampilan, menunjukkan kepedulian organisasi terhadap kemajuan profesional karyawan. Langkah ini tidak hanya mengurangi perasaan kesepian, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Peran *Perceived organizational support* terhadap *Workplace Loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *Work From Anywhere (WFA)*”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Peran *Perceived organizational support* terhadap *Workplace Loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *Work From Anywhere* (WFA)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran *Perceived organizational support* terhadap *Workplace Loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *Work From Anywhere* (WFA).

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah hingga tujuan penelitian yang telah dijelaskan, peneliti berharap penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik dalam ranah teori maupun aplikasi praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian mendatang, terutama dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Selain itu, studi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada aspek *perceived organizational support* dan *workplace loneliness*, sehingga memperkaya informasi terkait topik yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat baik bagi peserta penelitian maupun peneliti lainnya.

a. Bagi Perusahaana

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan manfaat yang berarti bagi perusahaan yang mengimplementasikan sistem kerja berbasis *Work From Anywhere* (WFA) mengenai pentingnya *perceived organizational support* untuk mengurangi *workplace loneliness*.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan juga pengetahuan bagi para karyawan yang bekerja *secara Work From Anywhere* (WFA) mengenai pentingnya *perceived organizational support* untuk mengurangi *workplace loneliness*.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan yang bermanfaat secara praktis, serta berfungsi sebagai informasi dasar yang dapat ditingkatkan dan dikembangkan dalam penelitian lanjutan di bidang psikologi industri dan organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai peran *perceived organizational support* terhadap *workplace loneliness* pada karyawan yang bekerja secara *work from anywhere*

(WFA) belum pernah ditemukan sama persis judulnya dan dilakukan penelitian sebelumnya. Berikut ini beberapa penelitian yang akan menunjukkan bahwa penelitian ini benar-benar belum pernah dilakukan dengan cara membandingkan dengan penelitian terdahulu.

Pertama, penelitian yang dilakukan Jung, Song, dan Yoon (2021) dengan judul "*The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak workplace loneliness terhadap keterlibatan kerja serta komitmen organisasi, dengan mempertimbangkan peran moderasi hubungan sosial antara karyawan, atasan, dan rekan kerja dalam proses tersebut. Studi ini melibatkan 292 karyawan dari departemen makanan dan minuman (food and beverage) di hotel berbintang di Seoul. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kesepian di tempat kerja dapat mengurangi keterlibatan karyawan, dan penurunan keterlibatan tersebut berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Selain itu, efek negatif kesepian terhadap keterlibatan kerja terbukti dimoderasi oleh pertukaran sosial antara rekan kerja. Pemeliharaan hubungan sosial yang positif dengan kolega ditemukan menjadi faktor kunci dalam mengurangi dampak negatif dari kesepian di tempat kerja.

Perbedaan dengan 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 bekerja secara *Work From Anywhere*.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Muafi (2021) dengan judul “Pengaruh *Workplace Loneliness* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Nilai Spiritual Islami: Studi di Bank BNI Syariah Yogyakarta” Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara workplace loneliness dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai spiritual Islami sebagai variabel mediasi. Studi dilakukan di Bank BNI Syariah Yogyakarta dengan melibatkan 75 responden menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace loneliness tidak memiliki pengaruh positif maupun signifikan terhadap nilai spiritual Islami maupun kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap nilai spiritual Islami serta kinerja karyawan. Selain itu, nilai spiritual Islami tidak mampu menjadi mediasi signifikan antara *workplace loneliness* dan kinerja karyawan. Namun, nilai spiritual Islami secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Yogyakarta.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak adanya penggunaan variabel mediasi (nilai spiritual Islami), kinerja karyawan, dan stres kerja karena peneliti menggunakan variabel bebas *Perceived organizational support*. Selain itu, subjek yang digunakan pada penelitian ini juga berbeda yaitu menggunakan karyawan di bank BNI Syariah Yogyakarta sebagai subjek penelitiannya tanpa setting bekerja secara *work from anywhere*.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Ozcelik dkk. (2018) dengan judul “*No Employee is an Island: Workplace Loneliness and Job Performance*” bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara *workplace loneliness* dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan yang melibatkan 672 karyawan dan 114 supervisor di dua organisasi, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain time-lagged. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace loneliness* berhubungan negatif dengan kinerja karyawan, di mana peran mediasi ditunjukkan oleh pendekatan yang lebih rendah dan komitmen afektif yang lebih sedikit terhadap organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya emosional di tempat kerja, seperti cinta yang bersahabat dan kemarahan, serta tingkat kesepian rekan kerja, memoderasi hubungan antara loneliness dan variabel mediasi tersebut.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada variabel yang digunakan, yaitu *Job Performance*. Selain itu, penggunaan konteks penelitian yang lebih luas yaitu 672 karyawan dan 114 supervisor di dua organisasi tanpa mempertimbangkan setting bekerja secara *work from anywhere*.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Arslan, Yener, dan Schermer (2020) dengan judul “*Predicting Workplace Loneliness in the Nursing Profession*” bertujuan untuk mengeksplorasi model yang menginvestigasi bagaimana variabel interaksi sosial (*leader-member exchange*, kepercayaan terhadap pemimpin, dan frekuensi komunikasi) serta makna pekerjaan mempengaruhi pengalaman kesepian di tempat kerja pada perawat. Penelitian ini melibatkan 864 perawat di Turki dan menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja berhubungan dengan interaksi sosial yang lebih rendah dengan pemimpin, kurangnya kepercayaan terhadap pemimpin, dan persepsi makna pekerjaan yang lebih rendah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesepian di tempat kerja dapat dikurangi dengan meningkatkan frekuensi komunikasi dan interaksi antara manajer dan perawat.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada variabel yang digunakan, yaitu *mediating roles of emotional support, job satisfaction*, dan *burnout*. Selain itu, subjek penelitian pada penelitian ini juga secara spesifik melibatkan perawat di rumah sakit di Turki tanpa adanya setting bekerja secara *work from anywhere*.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Peng, Chen, Yia dan Ran (2017) dengan judul "*Workplace Loneliness, Leader-Member Exchange and Creativity: The Cross-level Moderating Role of Leader Compassion*" bertujuan untuk menyelidiki dampak kesepian di tempat kerja terhadap kreativitas karyawan dan peran mediasi dari hubungan antara pemimpin dan anggota (Leader-Member Exchange atau LMX). Penelitian ini melibatkan 67 tim di perusahaan di Guangzhou, China, dan menggunakan model moderated mediation untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kreativitas, yang terwujud melalui LMX. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kepedulian pemimpin berfungsi sebagai moderator yang dapat mengurangi efek negatif dari kesepian terhadap kualitas LMX. Ketika kepedulian pemimpin rendah, dampak kesepian terhadap LMX dan kreativitas menjadi lebih signifikan.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel yang digunakan, yaitu *Leader-Member Exchange and Creativity*, serta *Leader Compassion* sebagai moderator. Selain itu, subjek penelitian pada penelitian ini juga secara spesifik yaitu 67 tim di perusahaan di Guangzhou, China tanpa adanya setting bekerja secara *work from anywhere*.

Keenam, Penelitian yang dilakukan oleh Calvina Izumi (2023) dengan judul “Pengaruh *Workplace Ostracism*, *Workplace Loneliness* Melalui *Cyberloafing* Terhadap *Employees’ Performance* Pada Digital Agency” bertujuan untuk menguji pengaruh pengucilan di tempat kerja dan kesepian di tempat kerja terhadap kinerja karyawan melalui *cyberloafing*. Penelitian ini melibatkan 53 karyawan dari PT XXX, sebuah startup yang menerapkan sistem kerja hybrid dan menggunakan internet secara dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace ostracism* dan *workplace loneliness* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, *cyberloafing* tidak berfungsi sebagai variabel mediasi antara kedua faktor tersebut dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *cyberloafing* terjadi akibat pengucilan dan kesepian, dampaknya terhadap kinerja tidak dapat dijelaskan melalui saluran tersebut.

Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel yang digunakan, *Workplace ostracism* dan *Employees’ Performance*, serta tidak adanya variabel mediasi yaitu *cyberloafing*. Selain itu, subjek penelitian pada penelitian ini juga secara spesifik yaitu berfokus pada karyawan di sektor digital agency dengan pendekatan kerja hybrid tanpa adanya setting bekerja secara *work from anywhere*.

Ketujuh, Penelitian yang dilakukan oleh Saumi Rahmawati & Amri (2021) berjudul “Pengaruh *Workplace Loneliness* Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh *Work Alienation* Pada Perawat RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh” bertujuan untuk mengukur pengaruh kesepian di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, dengan *work alienation* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan 169 perawat di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dan Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kesepian di tempat kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja dan keterasingan kerja. Selain itu, keterasingan kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kesepian di tempat kerja dan kinerja. Temuan ini menyoroti pentingnya hubungan interpersonal di tempat kerja bagi perawat, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu kinerja dan Variabel mediasinya yaitu *work alienation*. Selain itu, subjek penelitian pada penelitian ini juga secara spesifik yaitu berfokus pada perawat di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh tanpa adanya setting bekerja secara *work from anywhere*.

Kedelapan, Penelitian yang dilakukan oleh Rati & Mega Asri Zona (2024) berjudul “*Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *Work Engagement* dengan *Psychological Safety* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Bank Nagari Kantor Pusat” bertujuan untuk mengukur pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterlibatan kerja karyawan, dengan *psychological safety* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan 158 karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat dan menggunakan metode pengumpulan data melalui

kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap work engagement dan psychological safety. Selanjutnya, psychological safety juga berpengaruh positif terhadap *work engagement*, serta memediasi hubungan antara POS dan work engagement. Temuan ini menekankan pentingnya dukungan organisasi dan keamanan psikologis dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas.

Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu *Work Engagement* dan *Psychological Safety* sebagai Variabel Mediasi. Selain itu, subjek penelitian pada penelitian ini juga secara spesifik yaitu berfokus pada karyawan di PT Bank Nagari Kantor Pusat tanpa adanya setting bekerja secara *work from anywhere*.

Kesembilan, Penelitian yang dilakukan oleh Jadwa Amalia (2020) berjudul “Pengaruh *Perceived Training Benefits* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi, Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak manfaat pelatihan yang dirasakan serta persepsi dukungan organisasi terhadap tingkat komitmen organisasi pegawai di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Banjarmasin. Penelitian ini melibatkan 50 pegawai BDK sebagai responden dan menggunakan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *Perceived Training Benefits* maupun *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, dengan kontribusi total sebesar 30%. Temuan ini menekankan pentingnya manfaat

pelatihan dan dukungan organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai, yang berpotensi berdampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus variabel yang digunakan, yaitu *Perceived Training Benefits* dan Komitmen Organisasi, serta subjek penelitian yang secara spesifik berfokus pada pegawai di BDK Banjarmasin. Penelitian ini juga mempertimbangkan konteks pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pegawai, tanpa mempertimbangkan setting kerja yang fleksibel seperti *work from anywhere*.

Berdasarkan berbagai referensi penelitian yang membahas topik serupa dengan penelitian ini, tidak ditemukan kesamaan variabel yang digunakan. Variabel yang diangkat dalam penelitian ini belum pernah secara langsung dikaitkan dengan fenomena masalah yang serupa dalam penelitian sebelumnya. Tidak adanya kesamaan baik pada variabel terikat maupun bebas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki keaslian yang dapat dipertanggung jawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, U., & Muhammad Anwar ulHaq. (2022). Perceived Organizational Support, Workplace Loneliness, and Creativity: Mediating Role of Workplace Loneliness, and Moderating Role of Proactive Personality. *Reviews of Management Sciences*, 3(2), 147–164. <https://doi.org/10.53909/rms.03.02.092>
- Amalia, J. (2020). Pengaruh Perceived Training Benefits dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi. *Diklat Review*, 4(2), 131–142.
- Apsari, F. Y., & Wijaya, V. M. (2022). Work engagement dengan perceived organizational support pada karyawan yang melakukan work from home. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 95-107.
- Arbter, A. (2022). Work from anywhere : How to manage remote teams 15(4), 5–20. <https://doi.org/10.21637/gt.2022.4.01>
- Arslan, A., Yener, S., & Schermer, J. A. (2020). Predicting workplace loneliness in the nursing profession. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 710–717. <https://doi.org/10.1111/jonm.12987>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS.), 491–509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Ayu, M. A., & Ghazali, A. (2023). The Impact of Perceived Organizational Support on Employee Motivation in Indonesia Technology Startup Companies Post Covid 19 Pandemic. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(05), 3069-3079.
- Azwar, S. (2016). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). Metode penelitian psikologi edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14 (1), 294.
- Baihaqy, L., Priharsari, D., & Pradana, F. (2023). Analisis Peran Tingkat Pendidikan dan Platform Komunikasi dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Work From Anywhere (WFA). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(2), 639-648.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Barreto, M., Victor, C., Hammond, C., Eccles, A., Richins, M. T., & Qualter, P. (2021). Loneliness around the world: Age, gender, and cultural differences in loneliness. *Personality and Individual Differences*, 169(January 2020), 110066. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110066>
- Bayu, J. D. (2021). Databoks : Survei bekerja jarak jauh makin marak di Indonesia saat pandemi covid 2019. Diambil dari <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/2bbb0db6b5160>

- [74/survei-bekerja-jarak-jauh-makin-marak-di-indonesia-saat-pandemi-covid-19](#). 18 Oktober 2024.
- 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*, 61(4), 449–464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Beeza. (2025 Masa Depan Dunia Kerja di Indonesia: Tren yang Harus Diikuti di Tahun 2025. Diambil dari <https://www.beeza.id/2025/01/masa-depan-dunia-kerja-di-indonesia-tren-yang-harus-diikuti-di-tahun-2025/> 20 Mei 2025.
- Bryan, B. T., Andrews, G., Thompson, K. N., Qualter, P., Matthews, T., & Arseneault, L. (2023). Loneliness in the workplace: a mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine*, 73(9), 557–567.
- Cacioppo, J. T., Fowler, J. H., & Christakis, N. A. (2009). Alone in the crowd: the structure and spread of loneliness in a large social network. *Journal of personality and social psychology*, 97(6), 977.
- Chandra, S. (2024). Prosple : 10 perusahaan indonesia yang menerapkan sistem work from anywhere permanen. Diambil dari <https://id.prosple.com/career-planning/10-perusahaan-indonesia-yang-menerapkan-sistem-work-from-anywhere-permanen> 25 September 2024
- 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*, 45(6), 924–938. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2022-0041>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Davina, C. (2021). Gramedia : Jenis Jenis Pekerjaan : Berdasarkan Bidang hingga kualitas keterampilan. Diambil dari <https://www.gramedia.com/literasi/jenis-jenis-pekerjaan/> 29 April 2025.
- Delila, D., & Hadi, C. (2024). Dampak remote work pasca COVID-19 terhadap well-being karyawan. *Al-Hayat: Natural Sciences, Health & Environment Journal*, 2(2), 201–215. <https://doi.org/10.47467/alhayat.v2i2.4285>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124.
- Evika, N., Ni'mah, K., & Pujiyanto, W. E. (2023). Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), 18–33. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305>
- Gabriel, A. S., Lanaj, K., & Jennings, R. E. (2021). Is one the loneliest number? A within-person examination of the adaptive and maladaptive consequences of leader loneliness at work. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1517.

- Garnesia, I. (2021). Tirto.id : Pekerjaan nilai positif wfh, meski diterjang kesepian dan naiknya biasa. Diambil dari <https://tirto.id/pekerja-nilai-positif-wfh-meski-diterjang-kesepian-naiknya-biaya-gd5x> 31 Oktober 2024
- Ghar, S. (2024). *The Impact of Remote Work on Team Collaboration and Communication*. July. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10221.40169>
- Glimps. (2020). Work From Anywhere. Diambil dari <https://meetglimpse.com/trend/work-from-anywhere/> 25 September 2024.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Hadley, C. N., Marks, B., & Wright, S. (2022). Social connection in remote work report. #WorkAnywhere. <https://www.workanywhere.org/research/social-connection-in-remote-work>
- Handayani, A. (2021). Diskominfo : Pekerjaan Baru di Era Digital. Diambil dari <https://kominfo.kotabogor.go.id/index.php/post/single/816> 31 Oktober 2024
- Hani Handoko, (2002), Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, cetakan kedua belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hurlock. (2003). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Erlangga
- HROtoday (2024). Gen Z and remote employees are the loneliest at work. Diambil dari <https://www.hrotoday.com/news/ticker/gen-z-and-remote-employees-are-the-loneliest-at-work/> 31 Oktober 2024
- Indrajaya, I.N. (2022) Trenasia : Perusahaan Start up yang terapkan sistem kerja WFA. Diambil dari <https://www.trenasia.com/70-perusahaan-start-up-yang-terapkansistem-kerja-wfa> 1 Desember 2024
- Izumi, C. (2023). Pengaruh Workplace Ostracism, Workplace Loneliness melalui Cyberloafing terhadap Employees' Performance pada Digital Agency. *Performa*, 8(4), 359–369. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i4.3981>
- 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 (Switzerland)*, 13(2), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13020948>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- 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.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 43(5), 801-815.
- Larasati, K. A. Analisis Sentimen Masyarakat Pada Media Sosial Twitter Terhadap Sistem Kerja Work From Anywhere (Wfa) Menggunakan Naïve Bayes Dan Particle Swarm Optimization (Pso) (*Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*).

- Lewitt, S. (2022). TheHRDIRECTOR : Is Remote Working fuelling a lonelins. Diambil dari <https://www.thehrdirector.com/features/flexible-working/remote-working-fuelling-loneliness-epidemic/> 31 Oktober 2024
- Liu, S., Yang, X., & Mei, Q. (2021). The effect of perceived organizational support for safety and organizational commitment on employee safety behavior: a meta-analysis. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 27(4), 1154-1165.
- Lowman, G. H., Kessler, S. R., & Pindek, S. (2024). The permeation of loneliness into the workplace: An examination of robustness and persistence over time. *Applied Psychology*, 73(3), 1212-1232.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Malay, I., Lestari, A. P., Ritonga, D. A., Gunawan, A., & Paulina, K. (2025). Peran teknologi dalam keseimbangan kehidupan kerja di kalangan pekerja jarak jauh. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 1724–1730. ISSN 2614-3097(online)
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mukhlis, D., & Kistyanto, A. (2024). Pengaruh Flexible Work Arrangements dan Workplace Loneliness terhadap Workplace Loneliness. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 978-988.
- Mulhadi, 2010, Hukum Perusahaan, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Nilles, J. M. (1997). Telework: Enabling distributed organizations: Implications for it managers. *Information Systems Management*, 14(4), 7–14. <https://doi.org/10.1080/10580539708907069>
- Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *Jurnal Usm Law Review*, 5(2), 678. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>
- O’Hare, D., Gaughran, F., Stewart, R., & Pinto da Costa, M. (2024). A cross-sectional investigation on remote working, loneliness, workplace isolation, well-being and perceived social support in healthcare workers. *BJPsych Open*, 10(2), 1–6. <https://doi.org/10.1192/bjo.2024.7>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- 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(January), 510–515. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.020>

- Perlman, D., Peplau, L. A., & Goldston, S. E. (1984). Loneliness research: A survey of empirical findings. Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness, 13, 46.
- Priandi, G. R., & Rozana, A. (2022, January). Pengaruh Loneliness at Work terhadap Komitmen Organisasi pada Teleworker. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1, pp. 269-276).
- Prima. (2023) Untung Rugi Work From Anywhere. Diambil dari <https://www.jaringanprima.co.id/id/untung-rugi-work-from-anywhere#:~:text=Apa%20itu%20WFA%3F,dengan%20harapan%20bis a%20meningkatkan%20produktivitas> 1 Desember 2024
- Purwadhika. (2025) Digital Techology School : Tren Pekerjaan Jarak Jauh yang Akan Terus Berkembang di 2025: Peluang dan Tips Praktis. Diambil dari <https://purwadhika.com/blog/tren-pekerjaan-jarak-jauh-yang-akan-terus-berkembang-di-2025-peluang-dan-tips-praktis> 20 Mei 2025
- Raghuram, S., Hill, N. S., Gibbs, J. L., & Maruping, L. M. (2019). Virtual work: Bridging research clusters. *Academy of Management Annals*, 13(1), 308-341.
- 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.
- Rahmawati, S., & Amri. (2021). Pengaruh Workplace Loneliness Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Work Alienation pada Perawat RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(3), 530–545. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Rati, R., & Zona, M. A. (2024). Perceived Organizational Support (POS) terhadap Work Engagement: Peran Mediasi Psychological Safety pada Karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 1-15.
- 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.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- 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, 3.
- Rl, K. (1992). Stress organization. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Robbin, S. P., & Judge, T. (2015). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi. *Jakarta: Salemba Empat*.

- Sadida, N., & Febriani, Z. (2016). Mengikat karyawan dengan telecommuting (studi keterikatan kerja karyawan telecommuting). *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 114-125
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sheveleva, A., & Rogov, E. (2021). Organization of remote work in the context of digitalization. *E3S Web of Conferences*, 273. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127312042>
- Stănescu, D. F., & Romaşcanu, M. C. (2024). The Impact of Perceived Social Support on Workplace Loneliness. The Mediation Role of Work Alienation. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 12(2), 133–144. <https://doi.org/10.2478/mdke-2024-0009>
- 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.
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organisational support and devolved management. *Personnel Review*, 46(7), 1318–1334. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0235>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of consulting and clinical psychology*, 54(4), 416.
- Tian, G., Liu, T., & Yang, R. (2023). Workplace loneliness mediates the relationship between perceived organizational support and job performance: Differing by extraversion. *Frontiers in Psychology*, 14, 1058513.
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic work engagement pada tenaga kesehatan di kota Jakarta Barat: Pengaruh digital quotient, authentic leadership, dan perceived organizational support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 2(4), 255-278.
- Tulus (2024) Nusawork : Simak 10 Jenis Pekerjaan WFA (Work From Anywhere) Paling Dicari Perusahaan pada 2024. Diambil dari <https://nusawork.com/blog/2024/05/10-jenis-pekerjaan-wfa-2024/> 1 Desember 2024.
- Version, P. (2021). *Work # From # Anywhere : The Productivity Effects of Geographic Flexibility*. 4(4).

- 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. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1212>
- 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. In *Applied Psychology* (Vol. 70, Issue 1). <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- 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, 903975.
- Widiastuti, H. (2025). Harian Jogja : Remote Job, Antara Fleksibilitas Kerja atau Tantangan Baru di Indonesia. Diambil dari <https://opini.harianjogja.com/read/2025/01/12/543/1200703/remote-job-antara-fleksibilitas-kerja-atau-tantangan-baru-di-indonesia>. 20 Mei 2025.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59–68.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060–1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- 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
- Zhou, X. (2018). A Review of Researches Workplace Loneliness. *Psychology*, 09(05), 1005–1022. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>