

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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

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

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

Dari hasil survei Cigna (2020) yang dilakukan pada 10.400 orang dewasa di Amerika menunjukkan bahwa 61% partisipan merasa kesepian. Sebanyak 73% dari data tersebut merupakan karyawan yang berusia 18 sampai 22 tahun. Survei ini juga menyatakan bahwa perasaan kesepian lebih rentan dialami oleh karyawan yang baru bekerja pada suatu perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja. Hasil penelitian Moens dkk. (2019) juga menunjukkan bahwa

karyawan kontrak yang bekerja dalam waktu tertentu merasa lebih kesepian di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja atau karyawan tetap.

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

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

Peneliti melakukan *preliminary study* menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan rantau di PT. X untuk mengetahui gejala kesepian yang dialami oleh karyawan. Dari hasil *preliminary study* diketahui bahwa gejala kesepian yang dialami oleh karyawan rantau meliputi merasa cemas (62,1%), merasa terisolasi (43,3%), merasa tidak nyaman dengan orang atau lingkungan sekitar (80%), kehilangan motivasi untuk menjalin hubungan sosial (63,3%), dan merasa kesulitan untuk berinteraksi dengan orang lain (63,3%). Hal tersebut sesuai dengan gejala kesepian yang diungkapkan oleh Perlman dan Peplau (Utami, 2022) yaitu kesepian dapat diidentifikasi pada beberapa aspek seperti aspek afektif, aspek motivasi dan kognitif, aspek perilaku, serta aspek sosial. Pada aspek afektif, kesepian merupakan perilaku yang tidak menyenangkan seperti kebosanan, ketidakpuasan, kecemasan, pesimis, menutup diri, perasaan hampa, dan sebagainya. Pada aspek motivasi dan kognitif, kesepian dapat menurunkan motivasi individu untuk bersosialisasi yang disebabkan oleh adanya apatis, putus asa, hilangnya makna hidup, dan kecemasan. Pada aspek perilaku, kesepian dapat terwujud dalam perilaku di kehidupan sehari-hari seperti kurang tegas dan menutup diri. Gejala kesepian pada aspek sosial dapat memicu perilaku bunuh diri, penggunaan alkohol, dan penyakit serius. Selain itu juga, kesepian dapat menimbulkan gejala psikomatis seperti pusing, menurunnya nafsu makan, dan merasa lelah.

Beberapa masalah yang muncul di PT. X yaitu tidak tercapainya target, kurangnya kerja sama antar karyawan, munculnya masalah kualitas, dan masalah absensi. Masalah tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dan masalah

kualitas merupakan masalah yang sering muncul akibat kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan. Berdasarkan data absensi pada bulan September 2022 tercatat 1001 karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, sebanyak 184 karyawan ijin tidak hadir, sebanyak 110 karyawan datang terlambat atau pulang cepat, dan 3 karyawan tidak hadir tanpa keterangan. Perilaku absen pada karyawan merupakan salah satu dampak kesepian. Bowers dkk. (2022) menyatakan bahwa karyawan yang merasa kesepian memiliki rata-rata tingkat ketidakhadiran pertahun yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa kesepian.

Perasaan kesepian di tempat kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif pada karyawan baik pada diri maupun pada pekerjaan. Salah satu dampak negatif kesepian pada diri yaitu munculnya ide bunuh diri dimana semakin tinggi tingkat kesepian seseorang maka semakin sering ide bunuh diri terlintas (Astuti, 2019). Dampak negatif kesepian pada pekerjaan yaitu menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan (Ozcelik dan Barsade, dalam Rahmawati & Amri, 2021). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Priandi dan Rozana (2022) yang menunjukkan bahwa 35 dari 44 karyawan mengalami kesepian di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kesepian yang dialami karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi dimana karyawan bekerja tanpa didasari minat pada pekerjaannya dan hanya berdasarkan perhitungan untung rugi, serta kurang memiliki ikatan emosional dengan teman kerja maupun perusahaan sehingga karyawan berpotensi untuk meninggalkan perusahaan jika karyawan merasa tidak diuntungkan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2019) pada 187 karyawan juga menyatakan bahwa kesepian mempengaruhi kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat kesepian yang dirasakan maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

Beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasa kesepian. Salah satunya yang dikemukakan oleh Lake (Muhriisa, 2022) bahwa kondisi individu yang merantau menyebabkan individu harus jauh dari rumah dan terpisah dari keluarga serta teman dapat menjadi pemicu timbulnya perasaan kesepian. Selain itu, Inayati (2019) juga menyatakan bahwa munculnya perasaan kesepian dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi munculnya perasaan kesepian yaitu ketidaksesuaian kenyataan dengan harapan yang dimiliki serta kepribadian yang introvert. Munculnya perasaan kesepian juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kurangnya komunikasi dan kegiatan yang dilakukan, hubungan sosial yang kurang berkualitas, serta terbatasnya relasi sosial.

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

Salah satu hubungan sosial yang bermakna dapat diperoleh dari hubungan pertemanan. Dukungan sosial dari teman sebaya berkorelasi negatif pada tingkat kesepian individu yang berarti semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya maka semakin rendah kesepian yang dirasakan (Setyahandayani, 2020). Sesuai dengan pernyataan tersebut, survei yang dilakukan oleh Into the Light dan Change.org (2021) menunjukkan bahwa 64% partisipan yang mengalami masalah kesehatan mental mendapatkan dukungan sosial dengan cara berdiskusi dengan keluarga untuk mengatasi masalah yang dialaminya.

Dukungan sosial didapatkan dari berbagai sumber seperti keluarga, pasangan, teman, rekan kerja, atasan, dan sebagainya. Lebih lanjut dukungan dapat berupa dukungan emosi seperti perhatian dan kepedulian dari keluarga maupun rekan kerja sehingga dapat mengurangi perasaan kesal, marah, atau jenuh. Dukungan sosial juga dapat berupa dukungan penghargaan seperti persetujuan dari rekan kerja atau atasan yang membuat individu merasa dihargai dan dapat mengurangi perasaan ketidakberhargaan (Dewi, 2019). Dukungan sosial juga dapat didefinisikan sebagai persepsi seseorang saat mereka dicintai, dihargai, dipedulikan, diperhatikan, dan saat mendapat bantuan yang nyata (Erlangga, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2020), dukungan sosial keluarga berkontribusi terhadap kesepian sebanyak 16,1% dan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti persepsi teman sebaya, kecerdasan sosial, serta regulasi emosi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurayni dan Supradewi (2017) mengenai hubungan dukungan sosial dan rasa memiliki terhadap kesepian pada mahasiswa perantau semester awal di Universitas Diponegoro juga menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan dengan hasil data sebesar 77,8% yang diantaranya berasal dari dukungan sosial sebanyak 61,7% dan rasa memiliki sebanyak 16,05%. Dukungan sosial bagi karyawan juga dapat mengurangi stres yang berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan (Cahyani & Frianto, 2019). Lebih lanjut dukungan sosial dapat dibentuk dengan membangun suasana kerja yang kekeluargaan sehingga karyawan dapat saling membantu dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. Cohen, Wills, dan Thoits (Estiane, 2015) juga mengungkapkan bahwa seseorang akan memiliki tingkat stres dan depresi yang rendah dalam menghadapi permasalahan hidupnya ketika mereka berada pada lingkungan sosial yang penuh dengan dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, individu yang merantau akan menghadapi berbagai tantangan seperti harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, budaya, dan karakteristik orang di tempat yang baru untuk dapat membangun relasi sosial. Kegagalan dalam menyesuaikan diri dan membangun hubungan sosial yang bermakna merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan perasaan kesepian. Kesepian pada karyawan rantau dapat memunculkan dampak negatif bagi individu maupun perusahaan seperti menurunnya kerjasama tim, performa kerja, dan komitmen organisasi. Melihat fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti

pengaruh dukungan sosial terhadap kesepian khususnya pada karyawan rantau. Dengan diketahuinya hasil dari pengaruh dukungan sosial terhadap kesepian maka diharapkan penelitian ini dapat memberi ilmu atau pengetahuan sehingga dapat mengantisipasi munculnya kesepian yang berdampak negatif dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kesepian pada karyawan rantau di PT. X?”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kesepian pada karyawan rantau. Penelitian ini juga untuk mengetahui tingkat kesepian yang dirasakan oleh karyawan rantau dan tingkat dukungan sosial yang diterima oleh karyawan rantau.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kerangka dalam pengembangan bidang ilmu psikologi khususnya psikologi sosial, psikologi industri dan organisasi, dan psikologi klinis yang membahas tentang keterkaitan antara dukungan sosial dengan kesepian pada karyawan rantau.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang keterkaitan dukungan sosial dengan kesepian pada karyawan rantau. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan untuk dapat memahami peran dukungan sosial pada kesepian yang dialami oleh karyawan rantau sehingga perusahaan dapat membuat suatu program pelatihan untuk mengantisipasi dan mengatasi masalah kesepian pada karyawan rantau.