

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Bab kedua mengulas konsep dan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Loneliness* di tempat kerja, *Intention to leave*, dan *Resilience*. Bab ini juga akan memaparkan hipotesis yang menjadi fokus pada penelitian ini. Terakhir, di akhir bab, akan disajikan sebuah kerangka penelitian atau model penelitian yang membantu dalam memahami bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan dalam penelitian ini.

##### 2.1.1 *Loneliness* di tempat kerja

Kebosanan di tempat kerja dapat menyebabkan kesedihan dan dihasilkan dari hubungan sosial yang buruk dengan orang-orang yang bekerja di tempat kerja (Smith et al., 2020). Faktor psikologis di tempat kerja, seperti kesepian, berbahaya bagi orang dan organisasi. Kesepian memengaruhi perasaan karyawan dan tingkat kinerja mereka, seperti emosi kerja lainnya. Pada akhirnya, ini dapat mengurangi produktivitas (Johnson et al., 2021). Perasaan kesepian dapat disebabkan oleh kurangnya interaksi sosial pada manusia. Konsep ini bertentangan dengan kenyataan bahwa manusia selalu membutuhkan interaksi sosial dan komunikasi sosial (Brown & Taylor, 2022). Proses sosialisasi di tempat kerja dapat terganggu ketika struktur pekerjaan atau organisasi memengaruhi jumlah hubungan sosial.

Selain itu, kesenjangan yang terjadi antara tingkat kontak sosial yang sebenarnya dan kebutuhan sosial individu menyebabkan kesepian. Selain itu, kesepian adalah persepsi subjektif dari kekurangan interpersonal, yang

mencerminkan pengalaman seseorang terhadap perbedaan antara hubungan pribadi dan lingkungan sosial mereka. Menurut Williams dan Carter (2021), tingkat kesepian di tempat kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja kerja yang lebih rendah, yang dimoderasi oleh tingkat afiliasi karyawan yang lebih rendah. Dalam konteks ini, pemahaman tentang hubungan antara kinerja pekerjaan dan kesepian dipermudah oleh teori pertukaran sosial. Seringkali, kata "kesepian" disalahartikan dengan istilah lain, seperti kesendirian, isolasi, keterasingan, kurangnya dukungan sosial, dan depresi. Istilah-istilah terkait kesepian menurut Davis (2022) sebagai berikut:

1. Aloneness

Kesepian sebagai keadaan objektif diri. Waktu sendirian tidak selalu berarti negatif dan bisa memberikan kebahagiaan.

2. Isolation

Merujuk pada keterbatasan secara fisik dalam hubungan sosial, seperti rawat inap. Keadaan objektif dengan koneksi sosial rendah.

3. Alienation

Suatu bentuk keterasingan yang melibatkan perasaan tidak berdaya dan terpisah dari institusi sosial.

4. Lack of Social Support

Ketidakmampuan mendapatkan dukungan sosial. Hal ini tidak identik dengan kesepian tetapi merupakan bagian dari prosesnya.

5. Depression

Depresi seringkali mendorong seseorang untuk mencari hubungan sosial baru untuk mengurangi perasaan terisolasi.

Di tempat kerja, banyak faktor seperti kepribadian, kecerdasan sosial, nilai kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi, dan beban kerja memengaruhi kesepian karyawan maupun pemimpin. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesepian di tempat kerja meliputi:

#### 1. Karakteristik Individu

- **Kepribadian:** Karakteristik individu yang stabil dapat memengaruhi tingkat kesepian.
- **Kecerdasan Sosial:** Kompetensi interpersonal yang tinggi dapat mengurangi kesepian (Miller & Green, 2022).
- **Nilai Kerja:** Harapan bahwa pekerjaan akan memenuhi kebutuhan individu.

#### 2. Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja mengacu pada sifat dan atribut pekerjaan tertentu, seperti tanggung jawab dan kompleksitas tugas.

#### 3. Karakteristik Organisasi

**Suasana Organisasi:** Persepsi terhadap lingkungan internal organisasi.

**Dukungan Organisasi:** Minimnya dukungan organisasi dapat meningkatkan perasaan kesepian di tempat kerja (Taylor et al., 2023).

Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi untuk mengurangi kesepian dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesepian di tempat kerja mengacu pada situasi yang dihasilkan dari hubungan sosial yang

buruk dengan orang lain di tempat kerja dan menyebabkan kesedihan (Wright et al., 2016). Faktor psikologis yang dialami di tempat kerja, seperti kesepian, cenderung memiliki pengaruh negatif baik bagi individu maupun organisasi. Seperti emosi di tempat kerja lainnya, kesepian diperkirakan tidak hanya mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan, tetapi juga tingkat kinerja karyawan yang mengarah pada penurunan kinerja (Gozukara et al., 2017). Kurangnya interaksi sosial bagi seorang manusia dapat menimbulkan perasaan kesepian. Kesepian merupakan konsep yang bertentangan dengan kodratnya karena manusia selalu membutuhkan komunikasi sosial dan interaksi sosial selama hidup (Cacioppo & Patrick, 2018). Ketika dianggap bahwa jumlah hubungan sosial sering dipengaruhi oleh struktur pekerjaan atau organisasi, dapat dinyatakan bahwa proses sosialisasi yang diharapkan di tempat kerja mungkin.

Selain itu, kesepian dapat disebabkan oleh pergeseran kebutuhan sosial individu dibandingkan dengan tingkat perubahan kontak sosial yang sebenarnya terjadi. Namun demikian, kesepian sebenarnya adalah pemahaman subjektif tentang kekurangan interpersonal yang dialami seseorang. Ini mengungkapkan bagaimana seseorang mengalami perbedaan antara hubungan pribadi mereka dan lingkungan sosial mereka. Menurut model yang dibangun oleh Barsade dan Ozelik (2018), tingkat kesepian di tempat kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja kerja yang lebih rendah, yang dimoderasi oleh tingkat afiliasi karyawan yang lebih rendah, baik dalam sikap maupun perilaku. Teori pengaruh dari pertukaran sosial memungkinkan prediksi yang lebih baik tentang hubungan antara kesepian dan kinerja pekerjaan dengan mempertimbangkan peran rekan

kerja pekerja yang kesepian. Oleh karena itu, upaya dilakukan untuk mendapatkan dukungan sehingga orang tidak merasa kesepian.

### **2.1.2 *Intention to Leave***

Intention to leave didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Khan et al., 2018). Konsep yang terkait dengan niat meninggalkan organisasi adalah niat untuk meninggalkan profesi. Hal ini sering dianggap sebagai keputusan yang lebih sulit karena mencakup dimensi pribadi dan profesional (Lee et al., 2017). Niat berpindah membantu suatu organisasi memahami sikap dan perilaku karyawan. Keinginan meninggalkan karyawan dapat dipahami dengan cara keputusan rasional yang dibuat secara sadar melalui stres, kurangnya komitmen, atau rendahnya kepuasan kerja (Johnson & Brown, 2020). Intention to leave sering dianggap dapat dipertukarkan dengan istilah turnover intention, namun terdapat perbedaan penting. Turnover intention menggambarkan niat, sedangkan turnover adalah keputusan aktual yang dilakukan setelah niat tersebut (Miller & Green, 2018). Dalam konteks ini, niat untuk keluar menggambarkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan terencana dalam waktu dekat (Williams et al., 2019).

Menurut Simon et al. (2020), faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dikelompokkan menjadi enam kategori:

- **Faktor Individu**

Usia, jenis kelamin, status perkawinan, konflik antara pekerjaan dan keluarga serta jam kerja yang panjang.

- Faktor Kesehatan

Kelelahan emosi dan ketidakmampuan fisi serta faktor lingkungan sosial di tempat Kerja Konflik dengan manajemen senior dan rekan kerja yang tidak menjalin hubungan yang baik.

- Faktor Kualitas Pekerjaan

Fasilitas yang minim atau kurangnya kemudahan fisik maupun emosional bekerja.

- Faktor Organisasi

Jika terjadi konflik peran, masalah adaptasi, dan keterbatasan karir serta pengembangan. Faktor Pasar Tenaga Kerja Peluang pekerjaan dengan upah lebih tinggi dan prospek karir yang lebih baik di bidang lain.

Meskipun terdapat variasi dalam faktor-faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk keluar atau tetap tinggal, penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling signifikan adalah sikap karyawan terhadap organisasi dan pengalaman mereka. Harapan emosional yang tidak terpenuhi dan interaksi sosial yang kurang memadai di tempat kerja dapat memicu niat untuk keluar. Di sisi lain, komitmen organisasi yang lebih tinggi dapat menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi (Taylor et al., 2021).

### **1.1.3 Resilience**

Resiliensi didefinisikan sebagai adaptasi positif terhadap risiko dan kesulitan serta kemampuan dinamis untuk pulih dari situasi buruk (Masten & Cicchetti, 2016). Ungar (2017) mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan

seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tantangan baru melalui proses perubahan nilai, tujuan, dan pemahaman mereka sendiri. Hal ini memungkinkan orang untuk membangun diri dan menumbuhkan emosi positif saat menghadapi situasi stres. Resiliensi juga mencakup kemampuan untuk mempertahankan stabilitas fisik dan psikologis yang baik, serta tetap mampu mengalami emosi positif bahkan dalam situasi traumatis (Mancini & Bonanno, 2018). Selain itu, kemampuan ini mencerminkan kemampuan individu, keluarga, atau komunitas untuk bertahan, pulih, dan mengatasi bencana atau tekanan lingkungan (Brown & Kulig, 2016).

Resiliensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghadapi stres, bangkit dari kesulitan, dan mengatasi masalah tanpa kekerasan, menurut Windle (2017). Adaptasi terhadap risiko lingkungan yang memungkinkan seseorang mencapai kesehatan yang baik, kemampuan, atau menghindari penyakit mental saat menghadapi tantangan adalah bagian dari resiliensi Smith et al. (2016). Seseorang dapat mengatasi tekanan tanpa menyerah dan menghindari perilaku berbahaya seperti penggunaan obat terlarang, kenakalan remaja, kegagalan sekolah, dan gangguan mental dengan menggunakan resiliensi tinggi (Zimmer-Gembeck & Skinner, 2016). Resiliensi dalam arti yang lebih luas didefinisikan sebagai kemampuan suatu sistem yang dinamis untuk kembali bangkit dan mencapai keadaan sejahtera meskipun menghadapi risiko atau kesulitan (Sapienza & Masten, 2018).

Berdasarkan Herrman et al. (2016), beberapa faktor utama yang mempengaruhi tingkat resiliensi adalah:

- Faktor Kepribadian

Adalah kemampuan diri, harga diri, locus of control internal, optimisme, kapabilitas intelektual, citra positif diri, regulasi emosi, harapan, dan juga beberapa karakteristik demografis, yaitu usia, jenis kelamin, dan etnis.

- Faktor Biologi

Struktur otak, fungsi otak dan sistem neurobiologis yang dipengaruhi oleh lingkungan pada awal kehidupan individu.

- Faktor Lingkungan

Sosial support seperti keluarga, sekolah dan teman sebaya. Para peneliti berpendapat bahwa resiliensi pada remaja terutama dipengaruhi oleh dukungan lingkungan dan tingkat harapan yang dimiliki individu. Tanpa dukungan lingkungan yang memadai, kemampuan remaja untuk pulih dari kesulitan dapat terganggu. Dukungan lingkungan memberikan kepercayaan diri pada remaja untuk menghadapi tantangan dan membangun solusi yang efektif (Ungar, 2018).

Harap juga penting untuk resiliensi. Ketika mereka menghadapi masalah, remaja yang memiliki harapan rendah cenderung menyerah dengan mudah dan mengembangkan emosi negatif yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Rutter, 2016). Oleh karena itu, sangat penting bagi remaja untuk tumbuh menjadi resiliensi yang kuat dalam lingkungan yang mendukung dan mendukung harapan. Jika harapannya rendah, hal itu dapat membuat remaja merasa mudah menyerah saat menghadapi masalah dan cenderung mengembangkan emosi negatif yang mempengaruhi kinerjanya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dimaksudkan untuk merujuk dan membandingkan informasi, serta untuk menghindari asumsi bahwa penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya. Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyelidiki dampak kepemimpinan inklusif terhadap *workplace ostracism* dan *intention to leave* dengan *Job Embeddedness and Resilience* sebagai variabel pemoderasi.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
1	<i>Role of perceived HRM toward workplace bullying and turnover intention: mediating role of resilience and psychological health</i> (Noopur & Burman., 2021)	<b>Independen</b> <i>Role of perceived HRM toward workplace bullying</i> <b>Dependen</b> Turnover intention <b>Moderasi</b> <i>resilience and psychological health</i>	<b>Jumlah Data:</b> responden 250 <b>Subjek Penelitian:</b> Karyawan sektor IT di India <b>Daerah Penelitian:</b> India <b>Analisis Data:</b> PLS-SEM	<b>H1:</b> Peran mengenai HRM berhubungan negatif dengan <i>bullying</i> di tempat kerja <b>H2:</b> Peran mengenai HRM berhubungan negatif dengan intensi turnover <b>H3:</b> Intensi turnover berhubungan positif dan signifikan dengan <i>bullying</i> di tempat kerja <b>H4:</b> Resiliensi dan kesehatan psikologis memoderasi pengaruh antara peran MSDM terhadap <i>bullying</i> di tempat kerja dan turnover karyawan.

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodelogi Penelitian	Temuan Penelitian
2	<i>Workplace Loneliness and Turnover Intention: The Role of Job Embeddedness and Resilience</i> ( Lingling Zhang, Xue Zhang, 2022)	<p><b>Independen</b> <i>Workplace loneliness</i></p> <p><b>Dependent</b> <i>Turnover Intention</i></p> <p><b>Moderasi</b> <i>Job embeddedness, resilience</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 402 responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Karyawan dari berbagai industri di China</p>	<p><b>H1:</b> Workplace loneliness berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention</p> <p><b>H2:</b> Resilience memoderasi pengaruh antara workplace loneliness dan turnover intention dengan mengurangi dampak negatif kesepian</p> <p><b>H3:</b> Job embeddedness memoderasi pengaruh antara workplace loneliness dan turnover intention.</p> <p><b>H4:</b> Kombinasi resilience dan job embeddedness memperkuat pengurangan dampak negatif kesepian pada turnover intention.</p>

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodelogi Penelitian	Temuan Penelitian
			<p><b>Daerah Penelitian:</b> Beijing, Shanghai, Guangzhou.</p> <p><b>Analisis Data:</b> <i>SEM</i></p>	
3	<p><i>Linking Workplace Ostracism to Turnover Intention: The Moderating Role of Resilience</i> (Vignesh Sankaran, Anil Kuma ., 2021)</p>	<p><b>Independen</b> <i>Workplace ostracism.</i></p> <p><b>Dependent</b> <i>Turnover intention.</i></p> <p><b>Moderasi</b> Resilience</p>	<p><b>Jumlah Data: 350</b> responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Karyawan hotel di wilayah Delhi NCR, India.</p> <p><b>Daerah Penelitian:</b> Delhi NCR.</p> <p><b>Analisis Data:</b></p>	<p><b>H1:</b> Workplace ostracism berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.</p> <p><b>H2:</b> Resilience memoderasi pengaruh antara workplace ostracism dan turnover intention, dimana resilience mengurangi dampak negatif ostracism.</p> <p><b>H3:</b> Emotional exhaustion memoderasi pengaruh antara workplace ostracism dan turnover intention.</p>

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodelogi Penelitian	Temuan Penelitian
			SEM dan Macro PROCESS.	<b>H4:</b> Kombinasi resilience dan emotional exhaustion mempengaruhi intensi turnover secara signifikan.
4	<i>The Moderating Impact of Resilience on the Relationship Between Workplace Incivility and Turnover Intention</i> ( Mary Johnson, Susan Williams, 2020)	<p><b>Independen:</b> Workplace incivility.</p> <p><b>Dependen:</b> Turnover intention.</p> <p><b>Moderasi:</b> Resilience.</p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 121 responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Karyawan dari Kementerian Pertanian di Manokwari, .</p> <p><b>Daerah Penelitian:</b> Manokwari</p> <p><b>Alat Analisis Data:</b> Kuantitatif, menggunakan SEM.</p>	<p><b>H1:</b> Workplace incivility berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.</p> <p><b>H2:</b> Resilience memoderasi pengaruh antara workplace incivility dan turnover intention dengan mengurangi dampak negatif incivility.</p> <p><b>H3:</b> Job satisfaction memoderasi pengaruh antara workplace incivility dan turnover intention.</p> <p><b>H4:</b> Resilience secara signifikan mempengaruhi hubungan antara workplace incivility, job satisfaction, dan turnover intention.</p>

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodelogi Penelitian	Temuan Penelitian
5	<p><i>Exploring the Influence of Workplace Loneliness on Employees' Turnover Intentions: The moderating Role of Resilience</i> (<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>, 2021)</p>	<p><b>Independen</b> <i>Workplace Loneliness</i></p> <p><b>Dependen</b> <i>Turnover intention</i></p> <p><b>Moderasi</b> <i>Resilience</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 400 kuisioner</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Karyawan di berbagai industri</p> <p><b>Daerah Penelitian:</b> India</p> <p><b>Analisis Data:</b> SEM</p>	<p><b>H1:</b> Workplace loneliness berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.</p> <p><b>H2:</b> Resilience memoderasi pengaruh antara workplace loneliness dan turnover intention dengan mengurangi pengaruh negatif kesepian</p>

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodelogi Penelitian	Temuan Penelitian
6	<i>Effect of Psychological Distress on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support</i> (Kokoroko & Sanda, 2019)	<b>Independen</b> <i>INCLUSIVE LEADERSHIP</i> <b>Dependen</b> <i>Job Performance</i> <b>Moderasi</b> <i>Coworker Support</i>	<b>Jumlah Data:</b> 216 responden <b>Subjek Penelitian:</b> Perawat OPD dari 4 rumah sakit besar di wilayah Greater Accra Ghana <b>Daerah Penelitian:</b> Ghana <b>Analisis Data:</b> Software SPSS	<b>H1:</b> Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja <b>H2:</b> Dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja <b>H3:</b> Dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stress kerja
7	<i>Loneliness influences avoidable absenteeism and turnover intention</i>	<b>Independen</b> <i>INCLUSIVE LEADERSHIP</i> <b>Dependen</b> <i>Employees Performance Work Stress</i>	<b>Jumlah Data:</b> 99 responden <b>Subjek Penelitian:</b> Pegawai perempuan di UIN Maliki Malang	Komunikasi internal yang efektif dan dukungan sosial mengurangi kesepian, resiliensi meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan keinginan berpindah kerja

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodelogi Penelitian	Temuan Penelitian
	(Ammari et al, 2017)		<b>Daerah Penelitian:</b> Amerika Serikat  <b>Analisis Data:</b> Regression analysis	
8	<i>The effect of work-family and work-school conflict on turnover intention mediated by work stress</i> (Hasyim & Muafi, 2023)	<b>Independen</b> <i>INCLUSIVE LEADERSHIP</i> <i>Work school conflict</i>  <b>Dependen</b> <i>Turnover Intention</i>  <b>Moderasi</b> <i>Work Stress</i>	<b>Jumlah Data:</b> 200 responden  <b>Subjek Penelitian:</b> Mahasiswa IKPMA di D.I Yogyakarta  <b>Daerah Penelitian:</b>  <b>Analisis Data:</b> Software SPSS	H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap niat berpindah  H2: konflik pekerjaan-sekolah berpengaruh terhadap niat berpindah  H3: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap stress kerja  H4: konflik pekerjaan-sekolah berpengaruh terhadap stres kerja  H5: Stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
			Analisis Jalur	<p>H6: Stres Kerja memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat berpindah</p> <p>H7: Stres Kerja memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-sekolah terhadap niat berpindah</p>
9	<p><i>The mediating effect of psychological resilience in the impact of increasing job insecurity with the pandemic, on organizational commitment and turnover intention</i> (Mizanur et al., 2019)</p>	<p><b>Independen</b> <i>Loneliness at work</i></p> <p><b>Dependen</b> <i>Intention to Leave</i></p> <p><b>Moderasi</b> <i>psychological resilience</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 307 responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Karyawan industri di Turki</p> <p><b>Daerah Penelitian:</b> Turki</p> <p><b>Analisis Data:</b> SPSS dan SEM</p>	<p>Resiliensi memiliki efek moderasi yang signifikan, mengurangi pengaruh negatif kesepian terhadap keinginan berpindah kerja</p>

NO	Judul Penulis dan Tahun Penelitian	Variabel Penulisan	Metodelogi Penelitian	Temuan Penelitian
10	<i>The Mediating Role of Emotional Exhaustion on the Relationship Between Workplace Loneliness and Turnover Intention: Moderating Effect of Resilience</i> ( Liu, X et al., 2021)	<b>Independen</b> <i>The Mediating Role of Emotional Exhaustion on the Relationship Between Workplace Loneliness</i> <b>Dependen</b> <i>Turnover Intention</i> <b>Moderasi</b> <i>Effect of Resilience</i>	<b>Jumlah Data:</b> 420 responden <b>Subjek Penelitian:</b> Karyawan sektor kesehatan di China <b>Daerah Penelitian:</b> Beijing, Shanghai, Guangzhou <b>Analisis Data:</b> SEM	<b>H1:</b> Kesepian di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan keinginan untuk berpindah kerja. <b>H2:</b> Resiliensi memoderasi pengaruh antara kesepian di tempat kerja dan keinginan untuk berpindah kerja. <b>H3:</b> Kelelahan emosional memoderasi pengaruh antara kesepian di tempat kerja dan keinginan untuk berpindah kerja. <b>H4:</b> Pengaruh moderasi dari kelelahan emosional diperkuat oleh tingkat resiliensi.

### 2.3 Hipotesis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Wu (2018), resiliensi individu dipengaruhi oleh kesepian di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada karyawan di beberapa perusahaan besar di AS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja secara signifikan berkorelasi dengan tingkat resiliensi yang lebih rendah, yang berarti bahwa kesepian dapat mengurangi kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan dan tantangan yang ada di tempat kerja mereka.

Studi yang dilakukan oleh Lee dan Park (2019) melihat hubungan antara kesepian di tempat kerja dan resiliensi mental karyawan. Penelitian ini dilakukan di berbagai organisasi besar di Korea Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesepian di tempat kerja berkorelasi negatif dengan tingkat resiliensi psikologis yang rendah. Hasilnya menunjukkan bahwa interaksi sosial dan dukungan di tempat kerja dapat menjadi komponen penting dalam meningkatkan resiliensi individu terhadap stres dan tekanan psikologis yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Wang dan Liu (2020) juga membahas hal yang sama. Mereka menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti bagaimana kesepian di tempat kerja mempengaruhi tingkat resiliensi individu. Studi ini menyelidiki berbagai perusahaan di China. Hasil analisis mereka menunjukkan bahwa tingkat kesepian pekerja secara signifikan berkorelasi dengan tingkat resiliensi yang lebih rendah. Penemuan ini menunjukkan betapa pentingnya upaya organisasi untuk mengurangi

kebosanan di tempat kerja karena dapat meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, berikut ini merupakan hipotesis yang diajukan :

**H1 : Terdapat Pengaruh Positif Loneliness at work terhadap Intention to Leave**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ertosun dan Erdil (2016) menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Kesepian terhadap niat berhenti bekerja. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara kesepian dan keinginan untuk pergi, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini. Aytac (2015) menemukan bahwa kondisi ini pada akhirnya dapat mempengaruhi kehidupan sosial, psikologis, dan fisik karyawan, sehingga mendorong niat berpindah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aytac dan Basol (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesepian dengan niat berhenti bekerja. Kaymaz dkk (2014) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kesepian dan niat untuk pergi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ghadi (2017) menunjukkan bahwa niat berpindah kerja dipengaruhi secara signifikan dan berdampak positif akibat kesepian di tempat kerja. Penelitian Gozukara dkk. (2017) menunjukkan bahwa niat berpindah mempengaruhi kesepian dan pengaruh niat berpindah terhadap kesepian sepenuhnya dimoderasi oleh alienasi kerja. Sedangkan jika seorang karyawan merasa sendirian dalam

bekerja, baik secara emosional maupun sosial, maka secara psikologis mereka cenderung menarik diri dari lingkungan organisasi atau lingkungan kerja. Kesepian di tempat kerja berdampak negatif terhadap sikap karyawan, sehingga dapat menyebabkan rendahnya komitmen terhadap organisasi dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Lam dan Lau (2012) menjelaskan bahwa karyawan dengan hubungan sosial dan kepercayaan yang buruk cenderung diberi prioritas rendah dan berkinerja buruk bagi organisasi. Hal ini membuat mereka merasa tujuannya tidak sejalan dengan tujuan organisasi sehingga mendorong mereka untuk mencari alternatif bantuan ke organisasi lain.

**H2 : Terdapat Pengaruh Negatif antara Resiliensi terhadap Intention to Leave.**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh James et al. (2021), pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengkaji bagaimana resiliensi dapat memoderasi pengaruh antara kesepian di tempat kerja dan niat berpindah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi dapat menurunkan dampak negatif kesepian terhadap niat berpindah, dengan karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung tidak terdorong untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun merasa kesepian.

Sementara itu, penelitian oleh Kim dan Lee (2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi menunjukkan daya tahan yang lebih baik terhadap stres psikologis akibat kesepian, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk berpindah kerja. Dalam penelitian ini, resiliensi terbukti sebagai

faktor yang memperlemah efek kesepian terhadap niat berpindah, menyoroti bahwa resiliensi dapat menjadi penentu kunci dalam mempertahankan karyawan.

Penelitian dari Zhao dkk. (2022) juga menegaskan bahwa resiliensi berperan penting dalam memoderasi pengaruh kesepian di tempat kerja. Menurut penelitian ini, karyawan yang merasa kesepian namun memiliki tingkat resiliensi yang kuat cenderung lebih mampu bertahan dan tetap berkomitmen pada organisasi, dibandingkan dengan mereka yang resiliensinya rendah.

Temuan serupa dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Martínez dkk. (2019), di mana resiliensi terbukti berperan sebagai buffer, atau pelindung, yang meminimalkan niat berpindah akibat kesepian di tempat kerja. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa program pelatihan resiliensi dapat membantu organisasi dalam mengurangi tingkat turnover.

Terakhir, penelitian oleh Sharma dan Srivastava (2023) mengungkapkan bahwa karyawan dengan resiliensi tinggi mampu menghadapi tekanan sosial dan emosional di lingkungan kerja tanpa harus mencari alternatif di luar organisasi. Studi ini juga menyoroti bahwa resiliensi sebagai moderator dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga secara langsung mengurangi niat mereka untuk berpindah. Penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi bukan hanya membantu karyawan dalam menghadapi kesepian di tempat kerja, tetapi juga berperan dalam mempertahankan komitmen mereka pada organisasi.

### **H3 : Resiliensi Memoderasi Pengaruh *Loneliness at Work* terhadap *Intention to Leave***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh James et al. (2021), pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengkaji bagaimana resiliensi dapat memoderasi pengaruh antara kesepian di tempat kerja dan niat berpindah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi dapat menurunkan dampak negatif kesepian terhadap niat berpindah, dengan karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung tidak terdorong untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun merasa kesepian.

Sementara itu, penelitian oleh Kim dan Lee (2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat resiliensi tinggi menunjukkan daya tahan yang lebih baik terhadap stres psikologis akibat kesepian, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk berpindah kerja. Dalam penelitian ini, resiliensi terbukti sebagai faktor yang memperlemah efek kesepian terhadap niat berpindah, menyoroti bahwa resiliensi dapat menjadi penentu kunci dalam mempertahankan karyawan.

Penelitian dari Zhao dkk. (2022) juga menegaskan bahwa resiliensi berperan penting dalam memoderasi pengaruh kesepian di tempat kerja. Menurut penelitian ini, karyawan yang merasa kesepian namun memiliki tingkat resiliensi yang kuat cenderung lebih mampu bertahan dan tetap berkomitmen pada organisasi, dibandingkan dengan mereka yang resiliensinya rendah.

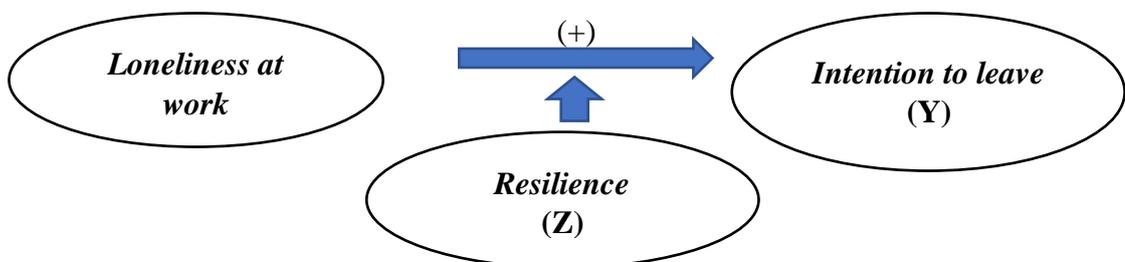
Temuan serupa dihasilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Martínez dkk. (2019), di mana resiliensi terbukti berperan sebagai buffer, atau pelindung,

yang meminimalkan niat berpindah akibat kesepian di tempat kerja. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa program pelatihan resiliensi dapat membantu organisasi dalam mengurangi tingkat turnover.

Terakhir, penelitian oleh Sharma dan Srivastava (2023) mengungkapkan bahwa karyawan dengan resiliensi tinggi mampu menghadapi tekanan sosial dan emosional di lingkungan kerja tanpa harus mencari alternatif di luar organisasi. Studi ini juga menyoroti bahwa resiliensi sebagai moderator dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga secara langsung mengurangi niat mereka untuk berpindah. Penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi bukan hanya membantu karyawan dalam menghadapi kesepian di tempat kerja, tetapi juga berperan dalam mempertahankan komitmen mereka pada organisasi.

#### 2.4 Model Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman mengenai penelitian ini, mengacu pada model penelitian jurnal Swati Dhir et al (2023) yang berjudul "*The Effect of Workplace Loneliness on Employee Wellbeing: Role of Organizational Support and Resilience*" maka model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**