

Pengaruh *Loneliness at Work* terhadap Komitmen Organisasi pada *Teleworker*

Ghanny Rachmat Priandi^{*}, Anna Rozana

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*}ghannypri@gmail.com, annapsikologi98@gmail.com

Abstract. Telecommuting is a work arrangement that allows employees who are outside certain geographic boundaries to still be able to work towards common goals with the help of communication technology to stay connected with others outside and within the organization. During telecommuting, employees often feel isolated from their co-workers. Based on that will lead them to loneliness at work. Lack of emotional attachment to the organization as a result of loneliness in the workplace can weaken employees' organizational commitment. The purpose of this study was to examine the effect of loneliness at work on the dimensions of organizational commitment to teleworkers. The research population was 44 employees of PT. X who carried out telecommuting. This study uses the Loneliness at Work Scale (LAWS) (2005) which has been adapted into Indonesian by Wahyuni and Muafi (2021) and Dimensions of Organizational Commitment (1991) which Sulistiawan, Diah sari, & Situmorang (2020). The results of this study show that simultaneously, loneliness at work has a significant effect on an affective commitment by 19.1% (sig, .013) and on normative commitment by 54.8% (sig, .000). This means that loneliness at work has a significant effect on affective commitment and normative commitment.

Keywords: *telcommuting, teleworker, loneliness at work, organizational commitment.*

Abstrak. Telecommuting merupakan pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan yang berada di luar batas geografi tertentu untuk tetap bisa bekerja mencapai tujuan bersama dengan bantuan teknologi komunikasi agar tetap terhubung dengan orang lain diluar maupun didalam organisasi. Selama melakukan telecommuting seringkali karyawan merasakan terisolasi dari rekan kerja mereka. Berdasarkan tersebut akan mengarahkan mereka kepada loneliness at work. Kurangnya ikatan emosional dengan organisasi akibat dari loneliness at work dapat melemahkan komitmen organisasi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh antara loneliness at work terhadap dimensi komitmen organisasi pada teleworker. Populasi penelitian sebanyak 44 orang karyawan PT. X yang melaksanakan telecommuting. Penelitian ini menggunakan alat ukur Loneliness at Work Scale (LAWS) (2005) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Wahyuni dan Muafi (2021) dan Dimensi Komitmen Organisasi (1991) yang Sulistiawan, Diah sari, & Situmorang (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan, loneliness at work berpengaruh signifikan terhadap komitmen affective sebesar 19.1% (sig, .013) dan terhadap komitmen normative sebesar 54.8 % (sig, .000). Artinya loneliness at work berpengaruh secara signifikan dengan komitmen affective dan komitmen normative.

Kata Kunci: *telcommuting, teleworker, loneliness at work, organizational commitment.*

A. Pendahuluan

Telecommuting adalah gaya kerja yang memungkinkan karyawan yang berada diluar batas geografis tertentu untuk melakukan tugas di mana saja di luar tempat kerja utama mereka (kantor pusat) dan terhubung dengan orang lain menggunakan teknologi (media elektronik) dengan orang lain didalam maupun diluar organisasi (Bosch-Sijtsema & Sivunen, 2013). *Telecommuting* mulai berkembang beberapa dekade yang lalu, dan istilah *telecommuting* diperkenalkan di Amerika Serikat sekitar tahun 1970, ide ini *telecommuting* dikembangkan untuk mengatasi krisis bahan bakar AS dengan mentransfer pekerjaan kepada karyawan untuk mengurangi konsumsi bahan bakar dan kemacetan menurut Avery & Zabel, 2001 dalam Gajendran & Harrison, 2007. Pada tahun 2019, lebih dari 5,7 juta pekerja Amerika melakukan *telecommuting* setidaknya sebagian dari jadwal kerja mereka (23 hari seminggu) dan pekerja yang melakukan *telecommuting* meningkat hingga 216% antara tahun 2005 dan 2019 diseluruh dunia menurut Global Workplace Analytic (2020).

Menurut survei terhadap sekitar 275.000 karyawan yang dilakukan oleh Society for Human Resource Management (SHRM), 59% perusahaan AS mengizinkan karyawan untuk mempekerjakan beberapa bentuk *telecommuting* (Allen, 2015). Selain itu, firma riset pasar global Ipsos melakukan survei pada 2011 di 24 negara, termasuk Indonesia. Menurut hasil survei, seperlima dari karyawan di 24 negara yang menjadi sampel bekerja dari rumah

Gajendran dan Harrison, (2007) membedakan *telecommuting* menjadi dua area. Karyawan yang melakukan tugas di luar kantor selama jam kerja disebut pengaturan penuh waktu, dan karyawan yang melakukan sebagian tugas di luar ruang kantor dan area kantor disebut pengaturan paruh waktu. Karyawan yang melakukan *telecommuting* disebut sebagai *teleworker* (Allen, 2015). Dalam jam kerja tradisional, pekerja jarak jauh bekerja selama jam kerja normal (9 pagi hingga 5 sore). *Telework non-tradisional*, di sisi lain, memungkinkan orang untuk bekerja dari rumah di malam hari atau di akhir pekan, menggantikan jam kerja normal (Golden, 2012).

Seperti yang dilaporkan AT&T dalam Gajendran & Harrison, 2007, untuk bisnis, *telecommuting* dapat mengurangi biaya operasi mereka. Selain organisasi, *telecommuting* juga menguntungkan individu. *telecommuting* meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi tingkat stres karyawan di tempat kerja, dan mengurangi niat berpindah karyawan (Gajendran & Harrison, 2007). Kedua, dalam tinjauan literatur tahun 2015 oleh Allen, karyawan yang memiliki kesempatan untuk bekerja di lokasi yang berbeda (rumah, ruang publik, atau di luar kantor) berada pada komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada mereka yang secara tradisional bekerja di lingkungan kerja.

Komitmen organisasi secara umum didefinisikan komitmen psikologis yang menghubungkan karyawan dengan organisasi dan menjaganya tetap pada tempatnya (Meyer & Allen, 1996). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dianggap sangat percaya diri dan merangkul tujuan dan nilai-nilai perusahaan

Staw & Salancik (1977) dalam Chairy (2002) berpendapat bahwa Komitmen memiliki dua bentuk, yaitu komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen sikap adalah suatu kondisi yang memperhitungkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadi individu sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi serta keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Komitmen perilaku didasarkan pada sejauh mana karyawan membuat keputusan terkait dengan organisasi, dengan kerugikan jika memilih opsi lain selain pekerjaan mereka saat ini. Meyer & Allen (1991) mengembangkan model tiga komponen dari komitmen organisasi, komponen pertama adalah *affective commitment* (AC) mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dengan organisasi, kemudian yang kedua, *normative commitment* (NC) merepresentasikan loyalitas karyawan terhadap organisasi karena rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan yang terakhir adalah *continuence commitment* (CC) berdasarkan kebutuhan karyawan untuk tetap tinggal dan mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.

Selain efek positif yang dirasakan oleh karyawan, tentunya terdapat juga dampak yang ditimbulkan oleh *telecommuting*. Seperti yang disebutkan oleh beberapa peneliti, bahwa *telecommuting* bagi beberapa karyawan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga karena

tipisnya boundaries antara keduanya, serta beberapa karyawan mempersepsikan telecommuting memperkecil kesempatan mereka untuk meningkatkan karir dan kemudian banyak juga karyawan yang merasakan terisolasi secara social karena kurangnya hubungan antara telecommuter dengan supervisor dan juga rekan kerja mereka (Baruch & Nicholson, 1997).

Dalam kondisi telecommuting, isolasi digambarkan sebagai suatu kondisi di mana teleworker merasa di luar lingkaran interaksi dengan jaringan organisasinya (Vega & Brennan, 2000). Isolasi disebabkan oleh kurangnya dukungan dari atasan dan karyawan, serta kurangnya kesempatan untuk interaksi sosial dan kurang puasnya hubungan dengan rekan kerja dan tidak adanya ikatan emosional yang erat (Marshall, Michaels & Mulki, 2007). Dalam konteks sosial, sebagai pekerja jarak jauh, karyawan melaporkan kehilangan interaksi informal dalam pertemuan tatap muka dengan rekan kerja dan penyelia (Kurland & Egan, 1999). Dalam survei yang dilakukan oleh Ipsos (2011), 62% pekerja jarak jauh merasa terisolasi secara sosial tanpa pertemuan tatap muka setiap hari dengan rekan kerja mereka. Secara khusus, di Indonesia saja, 41% dari 500 karyawan merasa terisolasi secara social.

Tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan telecommuting atau teleworkes salah satunya adalah social dan professional isolation, seperti yang telah diidentifikasi oleh Feldman & Gainey, (1997). Isolation telah diakui oleh beberapa peneliti menjadi factor potensial dalam terhambatnya efektifitas kerja pada penerapan telecommuting (Kurland & Egan, 1999; Cooper & Kurland, 2002). Isolasi yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja dalam kondisi telecommuting diketahui telah meningkatkan kesepian ditempat kerja (Mann & Holdsworth, 2002).

Menurut Peplau dan Perlman, (1982) untuk menggambarkan kesepian dapat dilihat dari keadaan psikologis yang dihasilkan dari hubungan social seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif terkait dengan hubungan social seseorang. DiTommaso & Spinner (1993), menemukan bahwa seseorang mengalami berbagai tingkat kesepian dalam bidang kehidupan yang berbeda, termasuk kehidupan keluarga, kehidupan romantic, dan kehidupan social mereka. Kesepian juga terjadi dalam kehidupan kerja karyawan, kesepian ditempat kerja merupakan penilaian emosional dan perasaan subjektif karyawan tentang apakah kebutuhan mereka dipenuhi oleh orang yang bekerja dengan mereka dan juga organisasi tempat mereka bekerja (Ozcelik & Barsade, 2018).

Oleh Kesepian ditemukan oleh beberapa penelitian memiliki pengaruh yang negative dengan komitmen organisasi karyawan (Ertosun & Erdil, 2012 ; Ayazlar & Guzel, 2014). Namun juga, beberapa penelitian menemukan hasil yang kontradiktif dari temuan sebelumnya. Menurut Jung (2021), bahwa loneliness at work yang dialami oleh karyawan hotel memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan komitmen terhadap perusahaan mereka. Kemudian, penelitian terhadap pekerja migran di china yang dilakukan oleh Chan dan Qiu (2011). Menyatakan bahwa loneliness at work tidak memiliki korelasi terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan tinjauan Pustaka diatas, diketahui bahwa pengaruh loneliness at work dengan komitmen organisasi karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Dibandingkan dengan situasi pekerja Indonesia, masih sulit untuk mempelajari pengaruh kesepian ditempat kerja pada pekerja jarak jauh terhadap komitmen organisasi pekerja. Faktanya, fenomena teleworking dari Amerika Serikat ke Eropa telah dibahas oleh para sarjana sejak beberapa dekade yang lalu (Gajendran & Harrison, 2007). Survei yang dilakukan oleh Ipsos (2011) pada teleworkers di 24 negara, termasuk Indonesia, menemukan bahwa teleworking memiliki dampak psikologis pada karyawan, termasuk isolasi. Seperti yang sudah disinggung sebelumnya bahwa, isolasi yang dirasakan oleh karwayan dapat meningkatkan perasaan kesepian pada karyawan. Selain itu, kondisi pandemi yang dialami telah menyebabkan jutaan karyawan di seluruh dunia melakukan telework, terutama dari rumah (Kniffin et al., 2020).

Berdasarkan masalah serta kesenjangan yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Loneliness at Work* terhadap Komitmen Organisasi pada *Teleworker*”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan data empiris mengenai seberapa besar pengaruh *Loneliness at Work* terhadap dimensi komitmen organisasi

pada teleworkers PT. X

B. Metodologi Penelitian

Variabel pada penelitian ini yaitu *loneliness at work* dengan dimensi *Emotional Deprivation* (X1), *Social Companionship* (X2) berdasarkan konsep teori *loneliness at work* (Wright, 2005), dan tiga dimensi komitmen organisasi *affective* (Y1), *continuance* (Y2), *normative* (Y3) berdasarkan konsep dimensi komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Pengambilan data dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Teknik *sampling* jenuh digunakan untuk penelitian ini agar mendapatkan generalisasi dari populasi secara keseluruhan populasi yang berjumlah 44 orang karyawan yang bekerja sebagai *teleworker* di salah satu perusahaan *medical supply* di Indonesia. Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui *loneliness* karyawan yaitu menggunakan *Loneliness at Work Scale* (Wright, 2005) yang telah diadaptasi oleh Wahyuni dan Muafi., (2021). Alat ukur tersebut menggunakan skala likert 1-6 yaitu amat sangat setuju (ASS), sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS) dan amat sangat tidak setuju (ASTS).

Sedangkan, untuk mendapatkan data terkait komitmen organisasi menggunakan alat ukur dimensi komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1991) yang telah diadaptasi oleh Sulistiawan, Diah sari dan Situmorang (2020). Penelitian ini menggunakan desain kausalitas dengan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda yang terdiri dari uji F, Uji T dan koefisien determinasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Distribusi Frekuensi Loneliness at Work pada Teleworker

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Loneliness at Work*

Kategori <i>Perceived Behavioral Control</i>	Frekuensi	%
Rendah	0	0%
Cukup Rendah	0	0%
Cukup Tinggi	9	20.45%
Tinggi	35	79.55%
Total	44	100%

Berdasarkan tabel 3.1 di atas menunjukkan bahwa dari 44 karyawan teleworker yang bekerja di PT. X, mayoritas mengalami *loneliness at work* yang tinggi (79.55%). Artinya, karyawan teleworker sebagian besar selama menjalani pengaturan kerja telecommuting mengalami *loneliness at work*.

Distribusi Frekuensi Dimensi Komitmen Organisasi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Kategori			Jumlah	Persentase
Aff tgi	Con tgi	Norm tgi	3	6.80%
Aff tgi	Con tgi	Norm rdh	0	0%
Aff tgi	Con rdh	Norm tgi	1	2.28%
Aff tgi	Con rdh	Norm rdh	0	0%
Aff rdh	Con tgi	Norm tgi	6	13.62%
Aff rdh	Con tgi	Norm rdh	18	40.90%
Aff rdh	Con rdh	Norm tgi	0	0%
Aff rdh	Con rdh	Norm rdh	16	36.40%
Jumlah Total			44	100%

Berdasarkan tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. X mayoritas memiliki profil komitmen organisasi affective rendah-continuance tinggi-normative rendah sebanyak 18 orang dengan persentase 40.90%, kemudian yang kedua adalah profil affective rendah-continuance rendah-normative rendah sebanyak 16 orang (36.40%). Ketiga adalah profil affective rendah-continuance tinggi-normative tinggi sebanyak 6 orang (13.62%), keempat profil affective tinggi-continuance rendah-normative tinggi sebanyak 3 orang dengan persentase 6.80%.

Dari hasil, menunjukan bahwa mayoritas karyawan memiliki profil komitmen terhadap perusahaan affective rendah-continuance tinggi-normative rendah sebanyak 18 orang (40.90%) (Tabel 4.9). Berdasarkan profil tersebut dapat digambarkan karyawan PT. X yang memiliki komitmen profil tersebut ketika menjalankan tugas serta kewajibannya didalam pekerjaan tidak didasari dengan adanya minat terhadap pekerjaan, tidak adanya ikatan emosional dengan rekan kerja maupun organisasi, dan keterlibatan karyawan hanya dilandasi dengan perhitungan untung rugi atas pekerjaan mereka. Karyawan PT. X yang bekerja telecommuting yang memiliki profil komitmen ini kemungkinan akan meninggalkan perusahaan apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan keuntungan mereka.

Kemudian yang kedua profil komitmen affective-continuance-normative rendah dengan jumlah 16 orang dan persentase 36.40% (Tabel 4.9). jika ditinjau dari hasil tersebut dapat digambarkan bahwa karyawan PT. X yang memiliki profil ini selama berada di perusahaan merasa tidak memiliki keterikatan secara emosional dengan rekan kerja maupun organisasi, serta tidak adanya perasaan untuk berkewajiban agar tetap tinggal atau bertahan dengan perusahaan.

Ketiga adalah profil *affective* rendah-continuance tinggi-normative tinggi dengan jumlah 6 orang (13.62%) lihat pada tabel 4.9, berdasarkan hasil tersebut dapat digambarkan bahwa keterlibatan karyawan tidak didasari dengan ikatan emosional antara dirinya dan organisasi. Perasaan bertanggung jawab serta memenuhi kewajiban tugas mereka hanya didasari oleh pertimbangan untung rugi dari apa yang karyawan lakukan.

Kemudian, karyawan PT. X yang memiliki profil komitmen *affective* tinggi-continuance tinggi-normative tinggi sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase 6.80% (Tabel 4.9). berdasarkan hasil tersebut karyawan yang memiliki profil ini memiliki keinginan untuk selalu berkontribusi pada setiap kegiatan didalam perusahaan, termasuk tugas dan tanggung jawab didalam pekerjaan. Karyawan PT. X yang memiliki profil komitmen bekerja dengan minat serta berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas serta pertimbangan untung rugi yang akan diperoleh dari keterlibatan mereka. Selain itu, karyawan tersebut merasa secara emosional memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi.

Terakhir hanya terdapat 1 orang dengan persentase 2.28% (Tabel 4.9) yang memiliki profil komitmen *affective* tinggi-continuance rendah-normative rendah. profil ini menggambarkan karyawan PT. X menunjukan minat terhadap pekerjaan dan akan mudah mematuhi peraturan yang diterapkan diperusahaan karena telah adanya ikatan emosional dengan organisasi tanpa perhitungan untung rugi dari keterlibatan yang mereka berikan.

Pengaruh Perceived Behavioral Control Terhadap Intensi Mengurangi Waktu Penggunaan Instagram pada Mahasiswa Adiksi di Bandung

Tabel 3. Pengaruh Loneliness at Work Terhadap Dimensi Komitmen Organisasi

Dependent	R	R Square	Koefisien Determinasi
<i>Affective</i>	.438*	.191	19.1%
<i>Continuance</i>	.320	.102	10.2%
<i>Normative</i>	.741*	.548	54.8%

a. Dependent Variable: affective, continuance, normative

b. Predictors: (Constant), emotional deprivation, social companionship

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.3 menunjukkan nilai koefisien determinasi yang didapatkan pada komitmen *affective* sebesar 19,1%. Hal ini menjelaskan bahwa *loneliness at work* memberikan pengaruh sebesar 19,1% terhadap perubahan variabel komitmen *affective*. Sedangkan, sisanya sebesar 80,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian, mengacu pada hasil tersebut *loneliness at work* memberikan paling besar pengaruhnya pada penelitian ini terhadap variabel komitmen *normative* dengan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 54.8%. sedangkan, 45.2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini dengan penelitian (Ozelik & Barsade, 2018) menyatakan bahwa kedua dimensi dari *loneliness at work* secara signifikan berpengaruh pada komitmen *affective* karyawan serta *loneliness at work* dapat memprediksi kondisi komitmen *affective* seseorang. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima bahwa *loneliness at work* berpengaruh terhadap komitmen *affective* karyawan.

Kemudian, kedua dimensi kesepian secara simultan dan signifikan bersama-sama mempengaruhi komitmen *normative* pada karyawan sales dan marketing yang bekerja telecommuting dengan ($R^2 = 54,8\%$). Meskipun sejauh studi literature belum ditemukan hasil yang sama bahwa *loneliness at work* berpengaruh pada komitmen *normative* karyawan. Namun, penelitian ini dapat memberikan pembaruan dari hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Ayazlar & Guzler, (2014) bahwa kesepian tidak berpengaruh pada komitmen *normative* karyawan. Sehingga, hasil hipotesis peneliti ditolak.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menggambarkan persepsi karyawan terkait dengan kurangnya kualitas interaksi personal dan kurangnya keterikatan secara emosional dengan anggota lain di tempat kerja (Wright, 2005). Perkembangan *loneliness at work* yang dialami karyawan berkembang dari rasa takut atas kurangnya hubungan interpersonal, community spirit dan juga kecocokan mereka dengan organisasi (Wright, 2005).

Selanjutnya, *loneliness at work* yang dialami karyawan melemahkan komitmen *normative* karyawan, lemahnya komitmen *normative* dapat tergambar ketika karyawan kurang maksimalnya tugas yang dilaksanakan oleh karyawan, serta lemahnya tanggung jawab mereka untuk terus mempertahankan keanggotannya didalam organisasi atau perusahaan (Meyer & Allen, 1990).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil dan pembahasan, maka simpulan pada penelitian ini yaitu.

Karyawan PT. X yang bekerja sebagai *teleworker* di bagian sales dan marketing mayoritas mengalami *loneliness at work* yang tinggi dengan persentase 79.55%.

Mayoritas karyawan memiliki profil komitmen terhadap perusahaan *affective* rendah-continuance tinggi-normative rendah sebanyak 18 orang (40.90%) Berdasarkan profil tersebut dapat digambarkan karyawan PT. X yang memiliki komitmen profil tersebut ketika menjalankan tugas serta kewajibannya didalam pekerjaan tidak didasari dengan adanya minat terhadap pekerjaan, tidak adanya ikatan emosional dengan rekan kerja maupun organisasi, dan keterlibatan karyawan hanya dilandasi dengan perhitungan untung rugi atas pekerjaan mereka. Karyawan PT. X yang bekerja telecommuting yang memiliki profil komitmen ini kemungkinan akan meninggalkan perusahaan apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan keuntungan mereka.

Loneliness at Work memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 19,1% terhadap komitmen *affective*. *Loneliness at work* secara bersamaan dan simultan memberikan pengaruh negatif yang signifikan sebesar 54.8% terhadap komitmen *normative*.

Acknowledge

Peneliti berterimakasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dan berkontribusi sehingga penelitian ini dapat selesai tepat waktu.

Daftar Pustaka

- [1] Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). *How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings*. Psychological Science in the Public

- Interest, 40-68.
- [2] Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). *Home, sweet work: Requirements for effective home working*. Journal of general management, 23(2), 15-30.
 - [3] Bosch-Sijtsema, P. M., & Sivunen, A. (2013). *Professional virtual worlds supporting computer-mediated communication, collaboration, and learning in geographically distributed contexts*. IEEE Transactions on Professional Communication, 56(2), 160-175.
 - [4] Chairy, L. S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Makalah disampaikan dalam ccara silaturrahiem angkatan 86.
 - [5] Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). *Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: Empirical evidence from China*. The International Journal of Human Resource Management, 22(05), 1109-1127.
 - [6] Cook, J., & Wall, T. (1980). *New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment*. Journal of occupational psychology, 53(1), 39-52.
 - [7] Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). *Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations*. Journal of Organizational Behavior, 511-532.
 - [8] DiTommaso, E., & B, S. (1993). *The development and initial validation of the Social and Emotional Loneliness Scale for Adults (SELSA)*. Personality and Individual Differences, 14(1), 127-134.
 - [9] G, A., & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325.
 - [10] Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting. *Journal of Applied Psychology*, 1524-1541.
 - [11] Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269.
 - [12] Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). *Journal of Applied Psychology*, 1412-1421.
 - [13] Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2020). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63.
 - [14] Kurland, N. B., & Egan, T. D. (1999). Telecommuting: Justice and control in the virtual organization. *Organization Science*, 10(4), 500-513.
 - [15] Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 196-211.
 - [16] Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. p. (2007). Workplace Isolation; Exploring the Construct and Its Measurement. *Psychology & Marketing*, 195-223
 - [17] Meyer, John P; Allen, Natalie J. (1991). *Human Resource Management Review*, , 61-89
 - [18] Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: . *Academy of Management Journal*, 1-55.
 - [19] Sulistiawan, A., Sari, E. Y., & Situmorang, N. Z. (2020). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 61-68.
 - [20] Wahyuni & Muafi. (2021) Pengaruh Kesepian Di Tempat Kerja Dan Dukungan Organisasional Yang Dipersepsikan Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia).
 - [21] Wright, S. L (2005). Loneliness in the Workplace; Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 59-68.

- [22] Safira, Gita, Damayanti D Temi. (2021). *Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh*. *Jurnal Riset Psikologi*,1(2),109-118.