

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemunculan Virus Covid-19 pada akhir 2019 cukup mengejutkan dan membuat cemas masyarakat dunia. Sebab, virus yang pertama kali muncul di kota Wuhan, China ini telah menyebar dan merenggut banyak nyawa di berbagai negara. Berdasarkan sumber dari *infeksiemerging.kemkes.go.id* per 24 November 2021, virus Covid-19 telah menginfeksi 258.164.425 orang di dunia dengan kasus kematian sebanyak 5.166.192 jiwa. Sedangkan di Indonesia, tercatat sebanyak 4.254.443 kasus positif Covid-19 dengan kasus kematian sebanyak 143.766 jiwa. Tidak hanya merenggut banyak nyawa, Covid-19 juga memberikan dampak destruktif pada kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Lebih dari separuh masyarakat merasakan dampak psikologis seperti stres, cemas, dan depresi mulai tingkat sedang hingga berat (Cao *et al.*, 2020). Selain itu berdasarkan *cncbindonesia.com*, Menteri Keuangan Indonesia – Sri Mulyani menyatakan bahwa pada kuartal II-2020 perekonomian Indonesia menurun hingga minus 5,32%. Penurunan ini disebabkan oleh adanya penerapan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Hal tersebut mencerminkan bahwa kegiatan perekonomian dari sisi permintaan (seperti konsumsi, investasi, ekspor, kegiatan pemerintahan) dan dari sisi produksi (seperti pertanian, perdagangan, manufaktur, transportasi, jasa keuangan) mengalami penurunan tajam. Penurunan produksi ini mengakibatkan banyak perusahaan menetapkan kebijakan pemberhentian kerja besar-besaran bahkan tutup.

Dampak buruk yang ditimbulkan oleh Covid-19 tersebut membuat pemerintah dari berbagai negara berupaya untuk mencegah penyebaran mata rantai virus Covid-19. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan anjuran World Health Organization (WHO) seperti cuci tangan, menjaga jarak, mengurangi keluar rumah hingga isolasi – baik isolasi mandiri hingga seluruh kota (dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB

sampai lock down). Meski demikian, kegiatan perekonomian harus tetap berjalan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari. Oleh sebab itu, banyak instansi atau perusahaan, baik pemerintah maupun swasta yang mengimplementasikan skema bekerja dari rumah (*working from home*/WFH).

Working from home nampaknya sudah pernah diimplementasikan di Indonesia sebelum Covid-19 melanda. Saat itu, WFH lebih dikenal dengan istilah *telecommuting*. Namun belum banyak perusahaan yang menerapkannya. Di Jakarta misalnya, hanya beberapa perusahaan yang sudah mengimplementasikan skema kerja ini seperti perusahaan telekomunikasi, perusahaan kreatif, atau perusahaan yang berkantor pusat di luar negeri dan tidak mempunyai kantor cabang di Indonesia (Sadida & Febriani, 2016). Menurut Robbins (2007), terdapat tiga kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan *telecommuting*, yaitu pekerjaan terkait pengelolaan informasi secara rutin, pekerjaan dengan lokasi yang tidak menetap, dan tugas profesional atau pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan bidang tertentu untuk mengerjakannya. Namun saat ini, terlepas pekerjaan termasuk dalam tiga kategori tersebut atau tidak – demi mencegah penyebaran virus Covid-19, sebagian besar perusahaan di Indonesia menerapkan kebijakan WFH. Tercatat melalui *katadata.co.id*, temuan survei dari World Economic Forum menyebut, 91,7% perusahaan di Indonesia menerapkan WFH.

WFH dapat membuat seseorang dapat bekerja kapan dan dimana pun, jam kerja menjadi lebih fleksibel, mempermudah seseorang melakukan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor secara bersamaan. Perusahaan juga dapat menekan biaya operasional, seperti listrik dan air sehingga pengeluaran perusahaan menjadi lebih efisien. Eksperimen yang dilakukan oleh Adam Grant's Nick Bloom juga menunjukkan dampak positif penerapan WFH yaitu adanya peningkatan produktivitas pekerja call centers sebesar 13%. Tak heran jika berdasarkan sumber dari *mediaindonesia.com*, hasil survey yang dilakukan oleh *Arkadia Works & Vinoti Office* – perusahaan bidang perancangan tempat kerja, menyatakan bahwa 75,5% responden memilih untuk mengadopsi sistem kerja selama pandemi Covid-19, yakni hibrida (campuran WFO dan WFH). Bahkan menurut *ekrut.com* dan

glints.com, perusahaan ternama seperti Twitter, Shopify, Facebook, Square, Upwork, Coinbase, Groupe PSA, Box, Lambda School, dan *start-up* seperti Bibit, Amarta, Ajaib, eFishery, Blibli.com, Niagahoster memutuskan untuk tetap melanjutkan WFH secara permanen setelah pandemi Covid-19.

Meski demikian, di sisi lain terdapat pula dampak negatif akibat penerapan WFH, diantaranya pekerja sering kesulitan untuk memberi batasan antara pekerjaan kantor dan selainya – pekerjaan rumah misalnya (Ramarajan & Reid, 2013), menurunkan daya kreativitas karyawan (Nell, Foss, Klein, & Schmitt, 2020), kurangnya komunikasi tim (Martins, Gilson, & Maynard, 2004), memicu masalah kerja tim seperti konflik dan kurangnya koordinasi (Mortensen & Hinds, 2001), serta hilangnya koneksi sosial yang berpotensi menimbulkan *loneliness* (Kniffin *et al.*, 2021). Hal ini yang kemudian menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan WFH pada perusahaan, terlebih di Indonesia.

Menurut Brooks *et al.* (2020), penerapan WFH guna mendukung *physical distancing* mempunyai dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik individu. Hal ini dikarenakan individu tidak dapat memenuhi kebutuhan dasarnya sebagai makhluk sosial untuk berinteraksi. Padahal menurut penelitian, interaksi sosial berkualitas tinggi – termasuk obrolan santai di antara rekan kerja – penting untuk kesehatan mental dan fisik (Mogilner, Whillans, & Norton, 2018). Jabat tangan juga berguna untuk hubungan sosial (mis., Schroeder, Risen, Gino, & Norton, 2019), namun saat ini dibatasi.

Fenomena *loneliness* lebih berbahaya dibandingkan dengan hilangnya koneksi sosial. Pasalnya, *loneliness* merupakan emosi yang menyakitkan secara psikologis akibat perasaan subjektif orang-orang bahwa kebutuhan intim dan sosial mereka tidak terpenuhi secara memadai (Cacioppo *et al.*, 2006) dan sudah dianggap sebagai "epidemi" (Murthy, 2017) sebelum pandemi Covid-19 ini. Kopp (2020) dan Robinson (2020) menyatakan terdapat beberapa tanda awal bahwa kebijakan terhadap masyarakat dan organisasi yang diterapkan untuk mengatasi pandemi saat ini (misalnya pengimplementasian *work from home*) telah memicu peningkatan perasaan *loneliness* dan pengucilan sosial karyawan. Keberadaan

loneliness diantara pekerja yang melakukan WFH ini juga didukung oleh penelitian Bin Wang *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *loneliness* merupakan salah satu tantangan dalam pengimplementasian WFH. Cacioppo *et al.* (2006) juga mengatakan bahwa komunikasi secara virtual atau online yang kurang efektif dan berpotensi menimbulkan risiko negatif, yaitu kesalahpahaman – akibat tidak adanya isyarat *nonverbal* – cenderung meningkatkan kekhawatiran karyawan atas penolakan secara interpersonal, yang berkontribusi pada *loneliness*.

Di Indonesia, keberadaan *loneliness* divalidasi melalui beberapa berita dan penelitian selama pandemi Covid-19. Berdasarkan sumber dari *jawapos.com*, separuh masyarakat yang datang ke psikolog merasakan *loneliness* di saat pandemi Covid-19. 57,6% dari 14.619 masyarakat Indonesia yang melakukan swaperiksa yang dilakukan oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI), teridentifikasi memiliki gejala depresi akibat kondisi pandemi Covid-19. Psikolog dan Ketua Ikatan Psikolog Klinis Indonesia, Gamayanti, I. L. (2020) mengatakan bahwa jumlah paling banyak yang dikeluhkan adalah kecemasan gangguan suasana hati atau mood swing. Cenderung ke arah depresi, sulit tidur dan perasaan *loneliness*. Sedangkan menurut *ccnindonesia.com*, 61,1% dari 753 pembaca mengaku merasakan *loneliness* selama pandemi Covid-19. Data terbaru menunjukkan bahwa berdasarkan dari survey yang dilakukan *Into the Light* dan *Change.org* terhadap kesehatan mental masyarakat Indonesia periode Mei-Juni 2021 terdapat 5.211 orang dari 6 provinsi di Jawa mengalami *loneliness* dalam satu bulan terakhir sebelum survei.

Selanjutnya, menurut penelitian Sagita & Hermawan (2020), terhadap responden sejumlah 300 orang, dengan rentang usia 13-25 tahun, 43% diantaranya mengalami *loneliness* cukup tinggi, 10% *loneliness* tinggi, dan 1,7% *loneliness* sangat tinggi di masa pandemi Covid-19. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, Dwijayanti, Sabtana (2020) juga menunjukkan bahwa mahasiswa juga mengalami *loneliness* selama pembelajaran daring di masa pandemi. Penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa di 3 universitas di Indonesia, diantaranya

Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), Universitas Negeri Malang (UM), dan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Hasil penelitian menunjukkan, dari 133 responden, 3% responden mengalami *loneliness* dengan kategori sangat tinggi. 33% responden mengalami *loneliness* dengan kategori tinggi. 23% responden mengalami *loneliness* kategori agak tinggi. 17% responden mengalami *loneliness* kategori sedang. 12% responden mengalami *loneliness* kategori agak rendah. 4,3% responden mengalami *loneliness* kategori rendah. 4,9% responden mengalami *loneliness* kategori sangat rendah, dan 3% responden mengalami *loneliness* kategori normal. Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya pembatasan sosial dan *work from home* di masa pandemi menyebabkan sebagian masyarakat Indonesia mengalami *loneliness*.

Menurut penelitian sebelumnya, *loneliness* mempunyai dampak negatif pada *job performance*. Misalnya dalam penelitian Ozcelik & Barsade (2018), dikatakan bahwa *loneliness* di tempat kerja telah terbukti memiliki hubungan negatif yang kuat dengan komitmen afektif, perilaku afiliasi, dan *job performance* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Amarat *et al.* (2019), dan Deniz (2019), Santas *et al.* (2016) menunjukkan adanya korelasi negatif antara *loneliness* dan *job performance*. Semakin tinggi rasa *loneliness* yang dialami seseorang, semakin rendah tingkat *job performance* seseorang. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Akgul (2017) yang menyatakan bahwa *loneliness* di tempat kerja menyebabkan penurunan *job performance* dan efisiensi kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, variabel *loneliness* mempengaruhi variabel *job performance*, sehingga dalam penelitian ini, variabel *loneliness* merupakan variabel independen dan variabel *job performance* merupakan variabel dependen.

Loneliness sering dihubungkan dengan *alienation* (Kanungo, 1982) dan dianggap sebagai salah satu faktor organisasi yang menyebabkan *work alienation* (Simsek, Celik, Akgemci, & Fettahlioglu, 2006). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan di antara *workplace loneliness* dan *work alienation* (Gozukara *et al.*, 2017), serta *job performance* (Amarat *et al.*, 2019). Pada penelitian Amarat *et al.* (2019) *workplace loneliness* mempunyai hubungan

positif dengan *work alienation* dan mempunyai hubungan negatif dengan *job performance*. Pada penelitian tersebut *work alienation* berperan sebagai mediasi antara *workplace loneliness* dan *job performance*. *Work alienation* meningkatkan efek negatif *workplace loneliness* pada *job performance*. *Work alienation* menyebabkan penurunan keterlibatan kerja dan cenderung tidak menggunakan waktu dan tenaga pada pekerjaan (Sulu, Ceylan, & Kaynak, 2010; Armstrong-Stassen, 2006; Ashforth & Lee, 1990; Omran, 1983). Ketika *work alienation* meningkat, *job performance* karyawan terpengaruh secara negatif (Chiaburu, Thundiyil, & Wang, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas, *work alienation* memediasi hubungan dan meningkatkan efek negatif *loneliness* pada *job performance*, sehingga dalam penelitian ini, *work alienation* berperan sebagai variabel mediasi.

Selanjutnya, penelitian ini juga menyelidiki peran moderasi *social support*. Hal ini dikarenakan pada penelitian sebelumnya tidak sedikit yang menyatakan bahwa *social support* bekerja dengan baik untuk menghasilkan kondisi psikologis yang positif (Rees *et al.*, 2010; Luo dan Wang, 2009) dan tidak adanya dukungan sosial berdampak negatif pada psikologis individu (Teoh dan Rose, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Liu, Gou, dan Zuo (2016) menunjukkan relasi negatif variabel *loneliness* dan *social support* secara langsung. Pada penelitian tersebut *social support* memoderasi variabel *loneliness* dengan variabel *depression*. Persepsi atas kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi baik secara kuantitas maupun kualitas, pada seorang yang mengalami *loneliness* (West *et al.*, 1986) dapat diatasi dengan kehadiran seseorang yang dapat diandalkan atau disebut dengan dukungan sosial sehingga dapat seseorang dapat merasakan kepedulian, makna, dan cinta (Liu, Gou, dan Zuo 2016).

Demikian pula dengan *work alienation*. Marx (1844/1969) menegaskan bahwa individu mengalami *alienation* dari pekerjaan mereka ketika mereka tidak mempunyai hubungan sosial dengan orang lain yang ikut serta dalam pekerjaan. Kurangnya hubungan bermakna dengan karyawan lain adalah salah satu pendorong *work alienation*. Terdapat sedikit penelitian yang telah menyelidiki

peran *social support* dalam mengurangi *work alienation*. Namun, terdapat beberapa penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Korman *et al.* (1981) menemukan bahwa individu yang tidak puas dengan hubungan mereka dengan orang lain lebih teralienasi. Kedua, Pearlin (1962) menemukan bahwa karyawan rumah sakit yang tidak mempunyai teman di asrama yang sama lebih teralienasi di tempat kerja dibandingkan dengan mereka yang mempunyai teman. Ketiga, Nair dan Vohra (2010) menemukan hubungan negatif antara kepuasan dengan hubungan kerja dan *alienation*. Sehingga, diharapkan dengan meningkatnya *social support* atau kehadiran seseorang yang dapat diandalkan dapat mengurangi *work alienation*. Di lain sisi, *social support* dan *job performance* adalah hubungan anteseden yang banyak diteliti dan umum dalam menjelaskan perilaku keorganisasian (Pluut *et al.*, 2018; Mansour & Tremblay, 2016; Lambert *et al.*, 2015; Blanch & Aluja, 2012; Ngah *et al.*, 2010; S. Cohen & Wills, 1985). Dengan demikian, *social support* diharapkan dapat mengurangi pengaruh positif *loneliness* pada *work alienation*, sehingga dalam penelitian ini, *social support* berperan sebagai variabel moderasi di antara variabel *loneliness* dengan *work alienation*.

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, *loneliness* juga terjadi di Indonesia, namun masih sedikit yang meneliti secara langsung apakah *loneliness* dialami oleh pekerja *work from home* dan apakah hal tersebut mempengaruhi kinerjanya selama masa pandemi Covid-19. Beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap pekerja *work from home* di Indonesia memberikan hasil yang berbeda. Nuansa & Djastuti (2022) menyatakan bahwa *loneliness* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Di sisi lain, Ramadhani & Muafi (2021) menyatakan bahwa *loneliness* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Selain itu – terlepas dari hasil yang berbeda, kedua penelitian tersebut juga terbatas oleh objek dan tempat penelitian. Oleh sebab itu, Kniffin *et al.* (2021) dan Carnevale & Hatak (2020) kemudian menyarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait *loneliness* pada pekerja *work from home*.

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk menjawab dan menambah konsistensi hasil penelitian sebelumnya. Dengan mempertimbangkan keterkaitan antar-variabel yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini diteliti pengaruh *loneliness* terhadap *job performance* dengan peran mediasi *work alienation* dan peran moderasi *social support*.

Lebih lanjut penelitian dilaksanakan di salah satu perusahaan *start-up & tech* di Indonesia, yaitu PT Nodelux Teknologi Indonesia (Nodeflux). Nodeflux dipilih sebab Nodeflux merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan *work from home* sejak kebijakan tersebut dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia di tahun 2020. Selain itu Nodeflux memiliki kesamaan karakteristik dengan perusahaan-perusahaan yang menerapkan WFH secara permanen, yakni perusahaan *start-up* dan perusahaan yang proses bisnisnya memanfaatkan teknologi informasi (IT).

Sebelumnya Nodeflux telah menerapkan sistem kerja jarak jauh untuk beberapa posisi atau dengan kata lain perusahaan ini menerapkan sistem kerja *hybrid* sebelum pandemi Covid-19. Hal ini disebabkan karena *market* Nodeflux tersebar di seluruh Indonesia dan produk yang dijual merupakan produk yang membutuhkan *maintenance* secara langsung oleh teknisi secara periodik. Oleh sebab itu, *recruiter* mencari karyawan yang berdomisili di sekitar daerah pemasaran Nodeflux. Sedangkan, kantor Nodeflux hanya satu dan berada di Jakarta. Artinya, Nodeflux mempunyai karyawan *remote*.

Kesamaan karakteristik Nodeflux dengan perusahaan yang menerapkan WFH secara permanen serta keberhasilan pengimplimentasian WFH penuh di masa pandemi, memungkinkan Nodeflux untuk mengambil kebijakan yang sama, yakni WFH permanen setelah pandemi. Kendati demikian, seperti yang telah disampaikan sebelumnya, sistem ini dapat meningkatkan *loneliness* (Kopp, 2020; Robinson, 2020; Bin Wang et al., 2020) dan berdampak negatif pada *job performance* karyawan (Amarat et al., 2019; Deniz, 2019; Ozcelik & Barsade, 2018; Akgul, 2017; Santas et al., 2016). Potensi ini semakin terlihat setelah diperoleh hasil studi pendahuluan pada perusahaan ini.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada beberapa divisi, diperoleh hasil bahwa 5 dari 7 karyawan mengalami *loneliness*. 5 karyawan tersebut merupakan perwakilan dari divisi *Research & Product Innovation, Technology, Business*, dan *People & Culture*. Sebagian dari mereka mengaku merasa “Tidak memiliki sahabat”, “Tidak bisa meminta bantuan kepada siapapun”, “Sendirian”, “Tidak dekat dengan siapapun lagi”, “Ide dan pendapat sering berbeda dengan orang-orang sekitar”, “Orang-orang tidak benar-benar memahamiku”, “Pemalu”, “Orang-orang tidak benar-benar bersamaku”. Pernyataan tersebut diadaptasi dari *UCLA Loneliness Scale Version 3*, salah satu alat ukur populer dan paling banyak digunakan dalam mendeteksi *loneliness*. Namun, tidak seperti hasil penelitian sebelumnya – yang menyatakan *loneliness* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Menurut Anggun – People Development Nodeflux, meski terdapat penurunan penjualan pada pertengahan 2021, kinerja karyawan perusahaan tersebut tergolong stabil. Kondisi ini dapat menjadi antitesis penelitian sebelumnya. Sebab, meski terdapat fenomena *loneliness*, kinerja karyawan Nodeflux tergolong stabil.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi fenomena *loneliness* pada PT. Nodeflux Teknologi Indonesia yang dapat menjadi antitesis penelitian sebelumnya. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki kesamaan karakteristik dengan perusahaan yang menerapkan WFH secara permanen. Oleh sebab itu, PT. Nodeflux Teknologi Indonesia dipilih sebagai objek dalam penelitian “*Loneliness and Job Performance of Remote Workers: Peran Mediasi Work Alienation dan Peran Moderasi Social Support*” agar dapat menjawab, memperjelas dan menambah konsistensi hasil penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *loneliness* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia?

2. Apakah *loneliness* berpengaruh positif terhadap *work alienation* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia?
3. Apakah *work alienation* berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia?
4. Apakah *work alienation* memediasi hubungan antara *loneliness* dengan *job performance* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia?
5. Apakah *social support* memoderasi hubungan antara *loneliness* dengan *work alienation* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia?
6. Apakah *social support* memoderasi hubungan antara *loneliness* dengan *job performance* melalui *work alienation*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *loneliness* terhadap *job performance* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh *loneliness* terhadap *work alienation* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work alienation* pada *job performance* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh mediasi *work alienation* terhadap hubungan antara *loneliness* dengan *job performance* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia.
5. Untuk menganalisis pengaruh moderasi dari *social support* terhadap hubungan antara *loneliness* dengan *work alienation* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia.
6. Untuk menganalisis pengaruh moderasi dari *social support* terhadap hubungan antara *loneliness* dengan *job performance* melalui *work alienation* karyawan PT. Nodeflux Teknologi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis merujuk pada sisi keilmiahan penelitian ini,

sedangkan manfaat praktis merujuk pada sisi pemanfaatannya bagi organisasi bisnis. Berikut penjelasannya :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia atas fenomena aktual, yakni *loneliness* di masa pandemi Covid-19 pada pekerja *work from home/ remote worker* dan menjawab isu pada penelitian sebelumnya.
2. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam ilmu pengetahuan sumber daya manusia bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *loneliness* terhadap *job performance* dengan *work alienation* sebagai variabel mediasi dan peran moderasi *social support* terhadap hubungan *loneliness* dengan *work alienation*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam penerapan kebijakan *work from home* untuk *aware* terhadap fenomena *loneliness* pada karyawan yang berpotensi menimbulkan turunnya *job performance* karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan rujukan referensi ilmiah dalam menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, di saat dan setelah pandemi Covid-19.

1.4 Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang penelitian, fenomena penelitian yang muncul, serta pengaruh *Loneliness* pada *Job Performance* dengan peran mediasi *Work Alienation* dan peran moderasi *Social Support*. Selanjutnya, terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan disampaikan landasan teori yang digunakan sebagai dasar penelirian, variabel-variabel dalam penelitian (*loneliness, job performance, work alienation, dan social support*), hubungan antar variabel, penelitan terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini, serta kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasioinal variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan hasil penelitian, gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Simpulan dan Saran

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan juga saran yang telah disesuaikan dengan keadaan karyawan pada perusahaan terkait yang merupakan objek pada penelitian ini.