

## Pengaruh Kesepian Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Remote Gen Z

Lindyanti Rofiah Qudsy<sup>1\*</sup>, Tri Astuti<sup>2</sup>, Desita Dyah Damayanti<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, 75124, Indonesia

2111102433103@umkt.ac.id

Received: 28 Februari 2026

Revised: 12 Maret 2026

Accepted: 26 Maret 2026

### KEYWORDS

Generasi Z  
Pekerja remote  
Kesepian  
Stress kerja

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kesepian di tempat kerja dan stres kerja pada pekerja *remote* Generasi Z. Perkembangan pesat sistem kerja jarak jauh pascapandemi COVID-19 telah menghadirkan tantangan baru, salah satunya meningkatnya rasa kesepian yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik snowball sampling dan melibatkan 116 pekerja *remote* Generasi Z sebagai responden. Sebagian besar partisipan berusia 22–24 tahun, dengan distribusi gender yang seimbang (50% perempuan dan 50% laki-laki), bekerja terutama di bidang desain, teknologi, dan administrasi, serta memiliki pengalaman kerja *remote* selama 6 bulan hingga 1 tahun. Instrumen yang digunakan adalah *Workplace Loneliness Scale* dan *Work Stress Scale* yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesepian di tempat kerja dan stres kerja ( $r = 0,329$ ;  $p < 0,001$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesepian di tempat kerja yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini menegaskan bahwa kesepian dalam konteks kerja jarak jauh merupakan faktor psikososial yang penting dalam meningkatkan stres kerja, khususnya pada Generasi Z yang lebih rentan terhadap isolasi sosial.

### Pendahuluan

Kemajuan teknologi informasi telah mengubah sistem kerja di berbagai bidang di Indonesia. Sejak pandemi COVID-19, banyak perusahaan beralih ke sistem kerja jarak jauh yang menawarkan fleksibilitas waktu dan lokasi. Fleksibilitas ini meningkatkan efisiensi sekaligus keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, namun juga menimbulkan tantangan psikologis baru seperti kesepian kerja (Trisnasari & Wicaksono, 2021). Fenomena ini penting diperhatikan karena kesepian dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas yang akhirnya memicu stres kerja.

Secara global, sekitar 28% tenaga kerja kini bekerja secara *remote*, dan 16% perusahaan beroperasi sepenuhnya dengan sistem tersebut (Velocity Global, 2024). Survei APJII (2021) menunjukkan 60% pekerja *remote* di Indonesia merasa kesepian, sementara 71% lebih memilih bekerja dari rumah (Tempo, 2024). Indonesia bahkan termasuk lima besar negara terbaik untuk sistem kerja *remote* di Asia Pasifik (Deskimo, 2024). Namun, penilaian tersebut sering kali belum mempertimbangkan kesiapan psikologis pekerja dalam

menghadapi sistem kerja jarak jauh. Padahal, keterbatasan interaksi sosial dalam kerja remote berpotensi meningkatkan berbagai permasalahan psikologis seperti kesepian dan stres kerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja individu.

Kesepian merupakan kondisi emosional ketika individu merasa tidak memiliki hubungan sosial yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas (Aurrelia, 2024). Di tempat kerja, kesepian muncul ketika seseorang tidak memiliki hubungan sosial yang sehat dengan rekan kerja atau atasan (Alper, 2015). Penelitian menunjukkan kesepian kerja berdampak negatif terhadap kinerja (Ozcelik & Barsade, 2018), meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Sidol & Putranta, 2025), serta berhubungan positif dengan stres kerja (Febriani dkk., 2023). Penelitian lain juga menegaskan bahwa isolasi sosial dalam kerja jarak jauh meningkatkan risiko tekanan psikologis (Gafoor, 2020). Secara teoretis, fenomena ini dapat dijelaskan melalui *Social Connection Theory* yang menyebut keterikatan sosial mampu menurunkan kesepian dan stres (Baumeister & Leary, 2017). Dalam praktiknya, keterbatasan komunikasi digital membuat hubungan emosional pekerja *remote* menjadi lemah dan berpotensi memunculkan stres (Kramer & Kramer, 2020).

Generasi Z, yakni individu kelahiran 1997–2012, menjadi kelompok utama dalam tren kerja digital (Kementerian Kominfo RI, 2020). Walau adaptif terhadap teknologi, penelitian Mercer (2023) menunjukkan generasi ini memiliki tingkat stres kerja tertinggi dibanding generasi lain. Wright & Silard (2022) juga menemukan bahwa kesepian berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan generasi muda. Sementara itu, kurangnya dukungan sosial terbukti meningkatkan stres kerja pada karyawan milenial dan Gen Z (Pratama dkk., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun akrab dengan teknologi, generasi Z tetap rentan terhadap isolasi sosial dan stres akibat terbatasnya interaksi sosial dalam kerja jarak jauh.

Dalam Islam, keterhubungan sosial merupakan nilai penting sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 bahwa manusia diciptakan agar saling mengenal. Rasulullah SAW juga menggambarkan hubungan antar manusia bagaikan bangunan yang saling menguatkan (HR. Bukhari & Muslim). Nilai-nilai tersebut sejalan dengan *The Need to Belong Theory* yang menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan psikologis mendasar untuk membangun keterikatan sosial dan menegaskan pentingnya dukungan sosial dan kebersamaan dalam kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Sebagaimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa dukungan sosial berperan dalam membantu individu mengurangi tingkat stres kerja. (Akib dkk., 2022).

Meski penelitian tentang kesepian banyak dilakukan pada kelompok lansia atau mahasiswa (Putri, 2019; Hidayati, 2018), studi mengenai kesepian dalam konteks kerja, terutama pada pekerja *remote*, masih terbatas di Indonesia. Padahal, meningkatnya tren kerja jarak jauh menuntut pemahaman baru tentang faktor psikologis yang memengaruhi kesejahteraan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* mengenai hubungan kesepian kerja (*workplace loneliness*) dengan stres kerja pada pekerja *remote* generasi Z.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesepian kerja terhadap stres kerja pada pekerja *remote* generasi Z. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian psikologi kerja dan sosial, khususnya terkait dampak psikososial dari sistem kerja jarak jauh. Secara praktis, hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk

merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis pekerja *remote*. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara kesepian kerja dan stres kerja pada pekerja *remote* generasi Z, di mana semakin tinggi tingkat kesepian kerja, semakin tinggi pula stres kerja yang dialami.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *non-probability sampling* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesepian dan stres kerja pada pekerja *remote* generasi Z. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kesepian, sedangkan variabel terikatnya adalah stres kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *remote* generasi Z. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah snowball sampling, yaitu teknik penentuan sampel di mana responden awal merekomendasikan atau menyebarkan tautan kuesioner kepada individu lain yang memenuhi kriteria penelitian. Adapun kriteria partisipan yaitu berusia 18–28 tahun, bekerja secara *remote* minimal selama enam bulan, dan bersedia mengisi kuesioner penelitian secara daring. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sebanyak 116 partisipan yang berpartisipasi secara sukarela melalui *Google Form*. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala psikologis. Skala kesepian kerja menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Wright (2006) dan telah dimodifikasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Idulfilastri dan Timothy (2023). Skala ini menggunakan model Likert dengan ketentuan favorable (5 = sangat setuju hingga 1 = sangat tidak setuju) dan unfavorable (1 = sangat setuju hingga 5 = sangat tidak setuju). Sementara itu, skala stres kerja disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), yaitu aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada skala kesepian kerja, nilai validitas item berkisar antara 0.73 hingga 0.97, sedangkan pada skala stres kerja berkisar antara 0.73 hingga 1.00. Kedua skala memenuhi batas minimal koefisien Aiken's  $V \geq 0.70$ , sehingga seluruh item dinyatakan layak digunakan. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa skala kesepian kerja memiliki nilai  $\alpha = 0.700$ , yang menunjukkan tingkat reliabilitas cukup baik (Sugiyono, 2017). Sementara itu, skala stres kerja memperoleh nilai  $\alpha = 0.670$ , yang mendekati batas minimum reliabilitas yang dapat diterima. Nilai Cronbach's Alpha antara 0.60 hingga 0.70 masih dapat diterima (Ghozali, 2016), dan Sujiveningsih (2021) juga menegaskan bahwa nilai antara 0.50–0.70 termasuk dalam kategori reliabilitas sedang. Nilai reliabilitas yang berada pada batas bawah ini kemungkinan dipengaruhi oleh jumlah aitem pada skala yang relatif terbatas serta adanya variasi persepsi responden terhadap setiap pernyataan dalam skala stres kerja. Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini.

Analisis data dilakukan dengan Uji Spearman menggunakan program IBM SPSS 25. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana data dikatakan normal jika *p-value* > 0,05 (Ghozali, 2021).

## **HASIL**

Karakteristik demografis responden dideskripsikan berdasarkan beberapa aspek sehingga diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Data Demografis Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	58	50%
Perempuan	58	50%
Rentang Usia		
18 – 21 tahun	40	34%
22 – 24 tahun	58	50%
25 – 27 tahun	18	16%
Lama Waktu Bekerja		
6 bulan – 1 tahun	60	52%
1 – 2 tahun	38	33%
> 2 tahun	18	16%

Subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin memperoleh hasil sama besar yaitu masing-masing sebanyak 50%. Mayoritas usia berusia 22 – 24 tahun sebanyak 50% dan lama waktu bekerja subjek didominasi pada 6 bulan – 1 tahun. Selanjutnya, dilakukan kategorisasi terhadap kedua variabel untuk melihat distribusi responden berdasarkan tingkat kesepian kerja dan stres kerja. Hasil kategorisasi disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3 berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Data Kesepian Kerja

Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	10 s.d 17	9	8%
Rendah	18 s.d 25	22	19%
Sedang	26 s.d 33	49	42%
Tinggi	34 s.d 41	32	28%
Sangat Tinggi	42 s.d 49	4	3%

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden berada pada kategori kesepian kerja sedang sebanyak 49 orang (42%), sedangkan kategori lainnya memiliki persentase yang lebih kecil.

Tabel 3. Kategorisasi Data Stres Kerja

Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	16 s.d 25	1	1%
Rendah	26 s.d 35	3	3%
Sedang	36 s.d 45	67	58%
Tinggi	46 s.d 55	43	37%
Sangat Tinggi	56 s.d 64	2	2%

Sementara itu, pada Tabel 3 terlihat bahwa sebagian besar responden berada pada kategori stres kerja sedang sebanyak 67 orang (58%), diikuti oleh kategori tinggi sebesar 37%, kategori rendah sebesar 3%, kategori sangat rendah sebesar 1%, dan kategori sangat tinggi sebesar 2%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pekerja remote generasi Z dalam penelitian ini cenderung memiliki tingkat kesepian dan stres kerja yang berada pada

kategori sedang, yang menggambarkan kondisi psikologis moderat akibat keterbatasan interaksi sosial selama bekerja jarak jauh.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kesepian Kerja (X)	<0,001	Tidak Normal
Stres Kerja (Y)	0,004	Tidak Normal

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kesepian kerja dan stres kerja menunjukkan nilai  $p < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antara variabel kesepian kerja dan stres kerja selanjutnya menggunakan uji korelasi Spearman.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Spearman

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	N	Sig.
Kesepian Kerja – Stres Kerja	36,292	116	<0,001

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,329 dengan nilai signifikansi  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesepian kerja dan stres kerja pada pekerja *remote* generasi z. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesepian kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut, hubungan antara kedua variabel berada pada kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kesepian kerja memiliki hubungan dengan meningkatnya stres kerja pada pekerja *remote* Generasi Z, namun kesepian kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi stres kerja. Stres kerja pada pekerja *remote* juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti tuntutan pekerjaan, beban kerja, dukungan sosial, maupun kondisi lingkungan kerja.

Hasil korelasi tersebut mendukung hipotesis yang diajukan dan sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Trisnasari dan Wicaksono (2021), yang menyatakan bahwa kesepian memiliki hubungan positif terhadap stres kerja pada pekerja *work from home*. Temuan ini juga mengonfirmasi pandangan dalam *Transactional Stress Theory* (Lazarus & Folkman dalam Kraimer dkk., 2022) bahwa stres muncul dari interaksi antara tuntutan eksternal dan sumber daya internal yang dimiliki individu. Dalam konteks pekerja *remote*, kesepian menjadi sumber stres karena mengurangi akses terhadap dukungan sosial yang biasanya menjadi salah satu mekanisme coping.

Dari kategori data yang diperoleh, mayoritas responden mengalami kesepian kerja dalam kategori sedang (42%) dan stres kerja dalam kategori sedang (58%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perasaan terasing secara sosial di tempat kerja virtual berdampak nyata terhadap tekanan psikologis yang dialami pekerja. Fenomena ini diperkuat oleh teori *The Need to Belong* yang menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan mendasar untuk membangun hubungan interpersonal yang bermakna. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi

---

sebagaimana sering terjadi dalam konteks kerja *remote* yang minim interaksi nonformal akan muncul kesepian yang berpotensi memicu stres (Baumeister & Leary, 2017; Hidayat, 2024).

Sejalan dengan temuan Kumar dan Kumar (2020) serta Ozcelik dan Barsade (2018), yang menegaskan bahwa keterputusan sosial dalam lingkungan kerja virtual dapat menurunkan keterlibatan emosional dan meningkatkan risiko stres. Dari sisi demografis, mayoritas responden bekerja di bidang Desain/Kreatif, Teknologi/IT, dan Administrasi, yaitu jenis pekerjaan yang cenderung dilakukan secara individual dan memiliki beban kerja tinggi. Hal ini memungkinkan terbatasnya interaksi sosial yang mendalam, yang dalam jangka panjang dapat menimbulkan kesepian. Hal serupa juga diungkapkan oleh Mulyana (2020), bahwa pekerja di sektor jasa atau kerja mandiri cenderung lebih rentan mengalami stres karena keterbatasan interaksi sosial.

Studi Mercer (2023) mengungkap bahwa kelompok Gen Z adalah generasi dengan tingkat stres kerja tertinggi dibandingkan generasi lainnya. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian saat ini, di mana mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja sedang hingga tinggi. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah adanya tekanan untuk berprestasi di usia muda, tuntutan multitasking, serta ekspektasi digital yang tinggi, yang apabila tidak diimbangi dengan dukungan sosial akan memperburuk stres (Pratama dkk., 2024).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya dukungan sosial sebagai faktor protektif dalam mengurangi dampak kesepian terhadap stres kerja. Studi oleh Febriani dkk. (2023) menyebutkan bahwa rendahnya kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan dan memperburuk kesehatan mental karyawan. Secara kritis, nilai koefisien korelasi sebesar 0.329 menunjukkan bahwa hubungan positif kesepian kerja dan stres kerja berada pada kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa kesepian kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi stres kerja. Terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi stres kerja, seperti beban kerja, ketidakpastian karier, tuntutan waktu, hingga kondisi lingkungan kerja fisik di rumah.

Selain itu, konteks budaya juga dapat memengaruhi bagaimana individu merasakan kesepian dalam bekerja. Masyarakat Indonesia dikenal memiliki kecenderungan budaya yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan kebersamaan dalam kehidupan sehari-hari (Sarwono, 2018). Dalam budaya yang menekankan interaksi sosial tersebut, keterhubungan dengan orang lain menjadi kebutuhan penting bagi individu. Oleh karena itu, ketika pekerja Generasi Z bekerja secara *remote* dengan interaksi sosial yang lebih terbatas, kondisi tersebut dapat menimbulkan perasaan isolasi yang lebih terasa dibandingkan dengan situasi kerja yang memungkinkan adanya interaksi langsung dengan rekan kerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan teknik snowball sampling, yang dapat memunculkan bias representativitas karena responden diperoleh melalui jaringan sosial tertentu. Selain itu, pengumpulan data secara daring membuka kemungkinan adanya bias persepsi atau ketidaktepatan responden dalam menjawab kuesioner. Keterbatasan lainnya adalah data penelitian yang tidak sepenuhnya berdistribusi normal sehingga analisis hubungan antar variabel dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman sebagai alternatif analisis nonparametrik.

---

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik sampling yang lebih representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.. Selain itu, perlu dipertimbangkan variabel mediasi atau moderasi seperti keterlibatan kerja, atau kesejahteraan psikologis agar pemahaman tentang hubungan antara kesepian dan stres kerja menjadi lebih komprehensif dan untuk memperkaya model prediksi stres kerja pada konteks *remote working*.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesepian kerja memiliki hubungan positif terhadap stres kerja pada pekerja remote generasi Z. Semakin tinggi tingkat kesepian yang dirasakan individu, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini menegaskan bahwa aspek hubungan sosial memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan psikologis pekerja, terutama pada sistem kerja jarak jauh yang minim interaksi tatap muka.

Kontribusi utama dari penelitian ini terletak pada penekanan bahwa kebutuhan sosial tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh interaksi digital. Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, hasil ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor psikologis seperti kesepian dapat menjadi determinan signifikan terhadap stres kerja di lingkungan kerja modern. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi dukungan sosial dan kesejahteraan karyawan agar mampu menciptakan lingkungan kerja jarak jauh yang sehat secara psikologis.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh responden penelitian yang telah berpartisipasi dalam studi ini. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan pihak Program Studi Psikologi yang telah memberikan arahan serta dukungan akademik selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga mengapresiasi dukungan keluarga dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan semangat selama penyusunan naskah ini. Penulis menyatakan bahwa naskah ini disusun sepenuhnya oleh penulis tanpa menggunakan teknologi AI generatif maupun teknologi berbantuan AI.

### **Daftar Pustaka**

- Akib, A. M., Sunarjo, S., & Kaimuddin, S. M. (2022). Dukungan sosial terhadap stres kerja. *Sublimapsi: Jurnal Psikologi*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.36709/sublimapsi.v3i2.21762>
- Alper Ay, F. (2015). The relationships between abusive management, workplace loneliness and organizational cynicism: A study for health professionals. *The Journal of International Social Research*, 8(41), 784–794.
- APJII. (2021). Survei penggunaan internet di Indonesia 2021. *Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia*.
- Aurelia, S. N. (2024). *Hubungan antara kesepian (loneliness) dengan kecenderungan smartphone addiction pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Islam Sultan Agung Semarang. <https://repository.unissula.ac.id/36622/>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Deskimo. (2024). *Indonesia ranks 5th in Asia Pacific as the best country for remote working in 2022*. <https://www.deskimo.com>

- 
- Febriani, R., Hasanah, S. N., Roz, K., & Hakim, A. R. (2023). The impact of workplace spirituality, work-family conflict, and loneliness in work on intention to stay: A case study on women employees in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1473>
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Gafoor, S. A. (2020). Workplace loneliness and employee creativity from a positive perspective. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(6), 244–262. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i6.911>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro Publishing Agency.
- Hidayat, R. (2024). Gambaran kesepian di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Sosial Humaniora*, 3(1), 45–56.
- Hidayati, D. (2018). Hubungan kesepian dengan kesehatan mental pada mahasiswa perantau. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 15(2), 123–130.
- Idulfilastri, R. M., & Timothy, N. (2023). Produk *Loneliness at Work Scale (LAWS)* pada dewasa lajang.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2020). *Generasi Z dan strategi komunikasi digital*. Kominfo.
- Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., Bolino, M. C., Charlier, S. D., & Wurtz, O. (2022). A transactional stress theory of global work demands: A challenge, hindrance, or both? *Journal of Applied Psychology*, 107(12), 2197–2219. <https://doi.org/10.1037/apl0001009>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.6>
- Mercer. (2023). Generation Z experiences most stress at work. *Consultancy.eu*. <https://www.consultancy.eu/news/9112/generation-z-experiences-most-stress-at-work>
- Mulyana, Y. (2020). Stres kerja pada pekerja sektor jasa di Indonesia: Faktor penyebab dan dampaknya. *Jurnal Psikologi Klinis dan Organisasi*, 18(3), 101–116.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Pratama, Y., Hakim, A. R., & Maulida, A. S. (2024). Dukungan sosial dan job demand terhadap stres kerja pada karyawan Gen Milenial dan Z. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5(3), 301–310. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.469>
- Putri, R. A. (2019). Hubungan self-compassion dengan loneliness pada remaja yang memiliki orang tua tunggal. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1), 45–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sarwono, S. W. (2018). Psikologi sosial: Individu dan teori-teori psikologi sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sujiveningsih, S. (2021). Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Simetrik*, 12(2), 175–182. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalSimetrik/article/view/615>
-

- Sidol, A., & Putranta, M. P. (2025). The effect of loneliness at work on intention to leave with resilience as a moderating variable: Study at Bank X in Jakarta. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(1), 402–412. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i1.68>
- Trisnasari, S. A., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh loneliness terhadap job stress pekerja work from home (WFH) pada masa pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1218–1226. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28444>
- Velocity Global. (2024). 62 remote work statistics for 2024. <https://velocityglobal.com/resources/blog/remote-work-statistics/>
- Wright, S. L., & Silard, A. G. (2022). Loneliness in young adult workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14462.