



Peran Kepribadian dalam Mengatasi Kesepian di Tempat Kerja pada Tenaga Kesehatan: Faktor, Dampak, dan Solusi

Geni Novella^{1*}, Tuti Rahmi²

Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Hamka Kampus Air Tawar Padang

Korespondensi penulis: geminovella@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the contribution of personality to workplace loneliness in health workers. Workplace loneliness or loneliness at work is a psychological condition that can affect the well-being and performance of health workers, especially in work environments with high demands. This study uses a quantitative approach with a correlational method, involving 60 health workers selected through accidental sampling technique. The data collection instruments consisted of Loneliness at Workplace Scale (LAWS) to measure the level of workplace loneliness and IPIP-BFM-50 to measure five dimensions of personality, namely openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism. Data analysis was done using multiple linear regression with the help of SPSS 25 software. The results showed a significant relationship between personality and workplace loneliness ($p = 0.000$; $p < 0.05$). The value of the coefficient of determination (R^2) of 0.413 indicates that personality as a whole contributes 41.3% to the variation of workplace loneliness. Among the Five personality dimensions measured, neuroticism showed the largest contribution to workplace loneliness, at 49.06%, followed by other dimensions that contributed in a smaller proportion. These findings confirm that individuals with high levels of neuroticism tend to be more prone to experiencing loneliness in the work environment, likely due to a tendency to experience negative emotions, worry, and insecurity in social interactions. The results of this study have important implications for Human Resource Management in the health sector. An understanding of the contribution of personality to workplace loneliness can be the basis for the development of intervention strategies, such as social skills improvement programs, psychological support, and adjustments to the work environment to be more inclusive and support the well-being of health workers. Thus, efforts to reduce workplace loneliness need not only focus on situational factors, but also consider individual personality characteristics.*

Keywords: *health workers, multiple linear regression, neuroticism, personality, workplace loneliness.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepribadian terhadap workplace loneliness pada tenaga kesehatan. Workplace loneliness atau kesepian di tempat kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja tenaga kesehatan, khususnya di lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, melibatkan 60 tenaga kesehatan yang dipilih melalui teknik accidental sampling. Instrumen pengumpulan data terdiri dari Loneliness at Workplace Scale (LAWS) untuk mengukur tingkat workplace loneliness dan IPIP-BFM-50 untuk mengukur lima dimensi kepribadian, yaitu openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan workplace loneliness ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413 mengindikasikan bahwa kepribadian secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 41,3% terhadap variasi workplace loneliness. Di antara lima dimensi kepribadian yang diukur, neuroticism menunjukkan kontribusi terbesar terhadap workplace loneliness, yaitu sebesar 49,06%, diikuti oleh dimensi-dimensi lainnya yang berkontribusi dalam proporsi lebih kecil. Temuan ini menegaskan bahwa individu dengan tingkat neuroticism yang tinggi cenderung lebih rentan mengalami kesepian di lingkungan kerja, kemungkinan karena kecenderungan untuk mengalami emosi negatif, kekhawatiran, dan ketidakamanan dalam interaksi sosial. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan. Pemahaman mengenai kontribusi kepribadian terhadap workplace loneliness dapat menjadi dasar pengembangan strategi intervensi, seperti program peningkatan keterampilan sosial, dukungan psikologis, dan penyesuaian lingkungan kerja agar lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan. Dengan demikian, upaya untuk mengurangi workplace loneliness tidak hanya perlu berfokus pada faktor situasional, tetapi juga mempertimbangkan karakteristik kepribadian individu.

Kata kunci: kepribadian, workplace loneliness, tenaga kesehatan, neuroticism, regresi linear berganda.

1. LATAR BELAKANG

Manusia memiliki kebutuhan untuk diterima dan menjadi bagian dari kelompok (*need to belong*) (Baumeister & Leary, 1995). Menurut Baumeister dan Leary (1995), manusia terdorong untuk membangun serta mempertahankan hubungan interpersonal yang positif dan bermakna merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, di mana setiap individu cenderung mencari dan menjaga hubungan yang stabil agar merasa terhubung dengan orang lain. Bryan et al. (2023) menambahkan bahwa interaksi spontan dan informal di tempat kerja berperan penting dalam membangun hubungan yang bermakna dengan rekan kerja. Namun, jika seseorang mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan yang memuaskan di lingkungan kerja akan menyebabkan *workplace loneliness*.

Laporan *Belonging Barometer 2.0* dari firma konsultan EY pada tahun 2022 menunjukkan hasil survei pada 5.000 pekerja di Brasil, Tiongkok, Jerman, Inggris, dan AS, yang mengungkapkan bahwa 82% responden merasakan *workplace loneliness*, dan 49% dari mereka mengungkapkan bahwa rasa *workplace loneliness* mereka meningkat setelah pandemi COVID-19 (Gurchiek, 2022). Studi tahun 2023 oleh *TheLi.st*, *Berlin Cameron*, dan *Benenson Strategy Group* terhadap lebih dari 600 responden pria dan wanita di AS menemukan bahwa 53% perempuan mengalami *workplace loneliness* yang disebabkan oleh isolasi, kurangnya teman bicara, perasaan tidak didukung, dan ketidakmampuan menjadi diri sendiri di tempat kerja. Kondisi ini semakin buruk seiring dengan peningkatan jabatan, di mana beberapa wanita melaporkan menolak pekerjaan, promosi, atau bahkan berhenti bekerja karena dampak negatif terhadap kehidupan pribadi mereka. Sebaliknya, pria melaporkan bahwa tingkat *workplace loneliness* dan keterasingan mereka menurun seiring dengan meningkatnya karier mereka (*TheLi.st*, 2023).

Selain itu, *Gallup State of the Global Workplace: 2024 Report*, yang melibatkan 128.000 pekerja dewasa dari lebih dari 160 negara dan wilayah, mengungkapkan bahwa *workplace loneliness* telah menjadi masalah global yang dirasakan oleh karyawan di seluruh dunia, terutama pekerja di bawah usia 35 tahun, dengan 20% karyawan pria dan wanita mengalami *workplace loneliness* tanpa perbedaan signifikan terkait jabatan. Karyawan yang melaporkan memiliki sahabat di tempat kerja cenderung 21% lebih kecil kemungkinannya untuk merasakan *workplace loneliness* (Pendell, 2024).

Tenaga kesehatan di sektor pelayanan kesehatan bekerja sama dalam sebuah tim, saling berinteraksi, dan berkolaborasi (Insani & Purwito, 2020; Wulandari et al., 2018). Komunikasi interpersonal berperan penting dalam meningkatkan kerja sama guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Alfarizi, 2019; Mahmudah et al., 2022).

Atasan dan bawahan, serta tim kesehatan, yang membangun hubungan interpersonal yang harmonis dapat berkontribusi dalam memotivasi, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku individu guna mencapai target kerja yang telah ditentukan (Zahara et al., 2011).

Deniz (2019) menyatakan bahwa sektor kesehatan merupakan sektor yang padat karya, di mana komitmen fungsional di antara karyawan dan kerja sama tim sangat diperlukan. Kualitas hubungan dan komunikasi antar karyawan di sektor ini sangat penting untuk keberhasilan pemberian layanan medis. *Workplace loneliness* pada karyawan di sektor ini dapat menimbulkan masalah dalam hubungan dan komunikasi antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kualitas dan kuantitas layanan kesehatan. Dampak tersebut akan memengaruhi pasien, karyawan, rumah sakit, dan masyarakat. Oleh karena itu, tingkat *workplace loneliness* yang rendah sangat diharapkan.

Workplace loneliness bergantung pada bagaimana seseorang memproses pengalaman mereka dan mengevaluasi pemenuhan kebutuhan relasional mereka (Bryan et al., 2023). Bagaimana seseorang memproses pengalaman mereka, pada gilirannya, bergantung pada perasaan mereka terhadap pengalaman tersebut makanya dipandang sebagai proses sensorik daripada emosi (Wright & Silard, 2021). *Workplace loneliness* muncul dari perilaku, pikiran, dan penilaian yang terkait dengan persepsi seseorang tentang situasi sosial mereka dalam konteks organisasi (Wright & Silard, 2021).

Wawancara yang dilakukan pada 31 Januari 2025 dengan lima tenaga kesehatan mengenai hubungan mereka dengan rekan kerja mereka mengatakan bahwa mereka tidak memiliki teman dekat di lingkungan kerja dan pekerjaan mereka terasa monoton dan membosankan. Tiga orang merasa bahwa tidak ada rekan kerja yang benar-benar memahami mereka. Mereka mencoba berbagi kekhawatiran tentang pekerjaan, tetapi rekan kerja hanya memberikan tanggapan singkat, terkesan tidak tertarik, atau bahkan mengalihkan pembicaraan ke topik lain. Pengalaman ini membuat mereka merasa diabaikan dan kecewa, sehingga mereka memilih untuk menarik diri dan tidak lagi berbagi perasaan atau berusaha mendekat dengan rekan kerja.

Dua orang lainnya mengatakan merasa terasing, tetapi mereka ingin memiliki teman dekat di tempat kerja untuk berbagi cerita dan melakukan kegiatan bersama. Namun, mereka merasa canggung, takut ditolak, dan khawatir dianggap berlebihan jika mencoba membuka diri. Mereka juga takut bahwa membagikan perasaan mereka akan dianggap mengganggu atau merepotkan orang lain, sehingga akhirnya mereka lebih memilih untuk memendam perasaan sendiri.

Sebanyak tiga orang menunjukkan aspek *emotional deprivation*, ditandai dengan pengalaman merasa tidak dipahami oleh rekan kerja, upaya berbagi kekhawatiran yang direspons dengan sikap acuh, serta pilihan untuk menarik diri dan berhenti berbagi perasaan karena merasa diabaikan dan kecewa. Sementara dua orang lainnya menunjukkan aspek *social companionship*, di mana mereka mengaku merasa terasing dan ingin memiliki teman dekat di tempat kerja, tetapi merasa canggung, takut ditolak, dan khawatir dianggap mengganggu apabila membuka diri, sehingga memilih untuk memendam perasaan dan tidak menjalin hubungan sosial yang lebih erat. Temuan ini menunjukkan bahwa baik kualitas maupun kuantitas hubungan sosial para tenaga kesehatan di lingkungan kerja masih rendah, yang mengarah pada munculnya *workplace loneliness*.

Ozcelik & Barsade (2018) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan *workplace loneliness* yang tinggi semakin rendah tingkat pendekatan sosial yang dilakukan oleh karyawan yang juga menghambat keterampilan sosial mereka. Karyawan yang merasakan *workplace loneliness* cenderung melihat interaksi sosial sebelumnya secara negatif, sehingga mereka mulai menarik diri dan cenderung berpikir bahwa interaksi sosial mereka di masa depan juga akan negatif atau mengecewakan. Karena pengalaman sebelumnya dirasakan tidak menyenangkan, mereka jadi pesimis dan menghindari hubungan sosial, seolah-olah sudah yakin bahwa interaksi selanjutnya juga akan berakhir dengan perasaan yang sama. Mereka menjadi lebih sulit bergaul, berteman, atau memperkenalkan diri. Mereka menjadi lebih fokus pada perasaan sendiri dan kurang bisa berempati dengan orang lain. Akibatnya, rekan kerja menyadari hal ini dan menganggap mereka sulit didekati atau kurang terbuka untuk menjalin hubungan kerja yang baik. Karena interaksi sosial penting di tempat kerja, karyawan yang jarang berbicara, kurang responsif, atau tampak menarik diri cenderung dianggap kurang terbuka.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *workplace loneliness* adalah kepribadian (Bai, 2021; Zhou, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Parlak & Koçoğlu Sazkaya (2018) terhadap 306 pekerja kantoran di enam perusahaan taruhan online di Turki menemukan hubungan negatif antara empat tipe kepribadian *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *openness* dengan *workplace loneliness* yang berarti bahwa semakin tinggi seseorang memiliki kepribadian tersebut, semakin rendah tingkat *workplace loneliness* yang mereka rasakan. Terdapat hubungan positif antara *neuroticism* dengan *workplace loneliness*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor *neuroticism* akan meningkatkan *workplace loneliness* dalam kehidupan kerja sebesar 0,340. Oleh karena itu, individu disarankan untuk meningkatkan *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *openness* guna mengurangi *workplace loneliness*. Selain itu, karyawan dapat

mengembangkan aspek-aspek kepribadian mereka melalui pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan aspek kepribadian tersebut. Penelitian ini juga merekomendasikan studi lebih lanjut di sektor lain untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara kepribadian dan *workplace loneliness*.

Penelitian yang dilakukan (Buecker et al., 2020) dalam *meta-analisisnya* terdiri dari 93.668 individu dari 113 studi. Hasil penelitian *extraversion* memiliki hubungan negatif dengan *loneliness* ($r = -0.370$), yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *extraversion* yang lebih tinggi cenderung mengalami *loneliness* yang lebih rendah. *Agreeableness* juga berhubungan negatif dengan *loneliness* ($r = -0.243$), begitu pula dengan *conscientiousness* ($r = -0.202$), meskipun hubungannya lebih lemah. Sementara itu, *neuroticism* memiliki hubungan positif dengan *loneliness* ($r = 0.358$), yang berarti semakin tinggi tingkat *neuroticism* seseorang, semakin tinggi pula tingkat *loneliness* yang dialaminya. *Openness* juga memiliki hubungan negatif dengan *loneliness* ($r = -0.107$), tetapi hubungannya lemah dan tidak signifikan ketika mengontrol *personality traits* lainnya. Secara keseluruhan, tipe kepribadian kecuali *openness* berhubungan signifikan dengan *loneliness*.

Penelitian yang dilakukan oleh Tian et al. (2023) terhadap 332 karyawan *full-time* di berbagai perusahaan di Tiongkok menemukan bahwa *extraversion* berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *workplace loneliness* dan *job performance*. Selain itu, *extraversion* juga memoderasi peran mediasi *workplace loneliness* dalam menghubungkan *perceived organizational support* dengan *job performance*, di mana hubungan tersebut lebih kuat ketika tingkat *extraversion* tinggi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa orang *extraversion* dan *introvert* memiliki respons yang berbeda terhadap *workplace loneliness*, sehingga pengaruh tidak langsung dari *dukungan organisasi yang dirasakan* terhadap kinerja pekerjaan melalui *workplace loneliness* lebih umum terjadi pada karyawan yang *extraversion*.

Oleh karena itu, perusahaan dan manajer harus menyadari efek moderasi dari sifat *extraversion* dan mempertimbangkannya dalam praktik manajerial. Perhatian besar harus diberikan untuk mengurangi persepsi *extraversion* tentang *workplace loneliness*, mengingat efek mediasinya yang lebih kuat dalam menghubungkan *perceived organizational support* dengan kinerja pekerjaan. Selain itu, individu *extraversion* lebih mampu mengendalikan perilaku mereka saat mengalami emosi negatif, sehingga mereka tidak terlalu terpengaruh oleh ikatan sosial yang buruk di tempat kerja. Penelitian ini menyarankan untuk menguji faktor kepribadian lain.

Merujuk pada uraian di atas, peneliti ingin meneliti peran kepribadian terhadap *workplace loneliness* pada tenaga kesehatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Workplace loneliness pertama kali diperkenalkan oleh Wright (2006), yang tidak bisa terakomodasi dengan skala *loneliness* secara umum. Wright (2006) menyatakan bahwa *workplace loneliness* merupakan persepsi seseorang yang mengalami tekanan akibat kurangnya hubungan interpersonal dengan rekan kerja, yang mencerminkan adanya perbedaan negatif antara kontak sosial aktual dengan yang diharapkan, serta ketidakmampuan individu untuk memperbaiki perbedaan tersebut. Zhou (2018) menambahkan *workplace loneliness* merupakan perasaan psikologis negatif yang disebabkan oleh kurangnya hubungan interpersonal di tempat kerja dan ketidakmampuan individu untuk memenuhi ekspektasi secara kuantitas maupun kualitas dalam hubungan sosial. Sementara itu, Yilmaz (2011) menggambarkan *workplace loneliness* sebagai kondisi ketika seseorang merasa ditinggalkan, terasing, dan kesepian akibat lingkungan sosial yang tidak mendukung.

Menurut Wright (2006), *workplace loneliness* terdiri atas dua aspek utama, yaitu *emotional deprivation* dan *social companionship*. Aspek *emotional deprivation* merujuk pada persepsi mengenai kualitas hubungan emosional di tempat kerja, seperti perasaan dijauhi, enggan berbagi emosi, serta cenderung menarik diri dari lingkungan sosial. Sebaliknya, aspek *social companionship* mengacu pada persepsi terhadap kuantitas hubungan sosial, misalnya keengganan untuk berinteraksi, menghindari kegiatan sosial, atau tidak merasa menjadi bagian dari kelompok kerja.

Zhou (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor penting yang memengaruhi *workplace loneliness* adalah karakteristik individu, terutama kepribadian. Individu yang memiliki kepribadian ekstrover dan stabil secara emosional cenderung lebih mampu membentuk hubungan interpersonal yang sehat dan lebih jarang mengalami *workplace loneliness*. Sebaliknya, individu yang cenderung pemalu, menghindari interaksi sosial, atau bersikap terlalu kompetitif lebih rentan terhadap *workplace loneliness*.

Kepribadian, menurut Feist dan Feist (2008), merupakan pola unik dari sifat, watak, dan karakteristik individu yang relatif permanen, yang menjaga konsistensi perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan waktu. Corve dan Pervin (2012) menyatakan bahwa kepribadian mencerminkan karakter seseorang yang menghasilkan konsistensi dalam perasaan, pemikiran, dan perilaku. Allport (dalam Alwisol, 2009) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamik dalam sistem psikofisiologis individu, yang menentukan cara unik seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Menurut Feist dan Feist (2008), kepribadian terdiri dari lima aspek utama yang dikenal dengan sebutan *Big Five Personality*, yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

Tenaga kesehatan dalam sistem pelayanan kesehatan bekerja dalam tim yang menuntut kerja sama, interaksi sosial, dan kolaborasi yang erat (Insani & Purwito, 2020). Menurut Deniz (2019), kualitas hubungan dan komunikasi antarpegawai sangat penting dalam sektor kesehatan karena berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan medis. Tingkat *workplace loneliness* yang tinggi dapat menghambat komunikasi dan hubungan antarpegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan, karyawan, dan bahkan pasien.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *workplace loneliness* dan kepribadian merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja terutama dalam pekerjaan yang menuntut kolaborasi seperti dalam sektor kesehatan. Kepribadian individu, seperti tingkat *extraversion*, *agreeableness*, atau *neuroticism*, turut berkontribusi dalam meningkatkan atau menurunkan risiko *workplace loneliness*. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana karakteristik kepribadian memengaruhi persepsi terhadap *workplace loneliness*. Dengan pertimbangan tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai kontribusi kepribadian terhadap *workplace loneliness* pada tenaga kesehatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *kuantitatif korelasional* untuk menganalisis hubungan antara kepribadian dan *workplace loneliness* pada tenaga kesehatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian, yang terdiri atas lima aspek utama, yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Sementara itu, *workplace loneliness* sebagai variabel terikat terdiri dari dua aspek, yaitu *emotional deprivation* dan *social companionship*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 tenaga kesehatan. Sampel penelitian berjumlah 60 orang, terdiri dari 12 laki-laki dan 48 perempuan, yang terpilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 3 hingga 10 tahun (45%), diikuti oleh responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (21,7%), dan sisanya memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 3 tahun (33,3%).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert 5 poin*, dengan pilihan jawaban dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Instrumen pengukuran kepribadian menggunakan skala *IPIP-BFM-50* yang dikembangkan oleh Goldberg (1992) dan diadaptasi oleh Akhtar dan Azwar (2019). Sementara itu, *workplace loneliness* diukur menggunakan skala *Loneliness at Workplace Scale (LAWS)* yang dikembangkan oleh Wright (2006) dan disesuaikan oleh Amri (2021). Setiap skala terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*, yang diberi skor sesuai karakteristik masing-masing item.

Uji validitas dilakukan melalui *expert judgment* dan uji empiris, dengan kriteria validitas berdasarkan nilai korelasi *item-total* ($r \geq 0,30$). Hasil validitas pada skala *IPIP-BFM-50* menunjukkan indeks *Aiken's V* antara 0,71 hingga 0,98 serta beban faktor antara 0,34 hingga 0,75 (Akhtar & Azwar, 2019). Sedangkan skala *LAWS* menunjukkan seluruh item valid dengan nilai korelasi *item-total* di atas 0,40 (Amri, 2021). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa skala *IPIP-BFM-50* memiliki reliabilitas di atas 0,7 dan tergolong reliabel, sedangkan skala *LAWS* memiliki reliabilitas sebesar 0,908 yang tergolong sangat reliabel. Berdasarkan hasil tersebut, kedua instrumen dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek penelitian berjumlah 60 orang terdiri dari 12 laki-laki dan 58 perempuan dengan masa kerja berkisar antara kurang dari 3 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner yang memuat skala kepribadian *IPIP-BFM-50* yang dikembangkan oleh Goldberg (1992) dan telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Akhtar & Azwar tahun (2019) dan *Loneliness at Workplace Scale (LAWs)* yang dikembangkan oleh Wright (2006) dan dikonstruksi oleh Amri (2021). Berdasarkan hasil analisis, data penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berada di atas 0,05 untuk seluruh variabel, termasuk *workplace loneliness* ($sig. = 0,200$), *openness* ($sig. = 0,200$), *conscientiousness* ($sig. = 0,066$), *extraversion* ($sig. = 0,200$), *agreeableness* ($sig. = 0,200$), dan *neuroticism* ($sig. = 0,200$). Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai *sig. linearity* sebesar 0,003 dan *sig. deviation from linearity* sebesar 0,490 untuk hubungan antara *workplace loneliness* dan kepribadian, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data bersifat linier ($sig. deviation > 0,05$). Berikut kategorisasi skor *workplace loneliness* pada responden penelitian ini.

Tabel 1. Pengkategorian subyek berdasarkan skor skala *workplace loneliness*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$X < M - 1SD$	< 38	Rendah	45	75%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$38 \leq X < 59$	Sedang	15	25%
$X \geq M + 1SD$	≥ 59	Tinggi	0	0%
	Total		60	100%

Berdasarkan pengkategorian responden berdasarkan skor skala *Workplace Loneliness*, sebanyak 45 orang (75%) tergolong dalam kategori rendah, 15 orang (25%) dalam kategori sedang, dan tidak ada responden yang tergolong tinggi. Berikut profil kepribadian responden penelitian ini.

Tabel 2. Profil kepribadian tenaga kesehatan

Kepribadian	F	%
<i>Openness</i>	6	10%
<i>Conscientiousness</i>	18	30%
<i>Extraversion</i>	8	13,3%
<i>Agreeableness</i>	21	35%
<i>Neuroticism</i>	7	11,7%
Total	60	100%

Mayoritas responden memiliki kepribadian *agreeableness*, yaitu sebanyak 21 orang (35%). Kepribadian *conscientiousness* menempati urutan kedua dengan jumlah 18 orang (30%). Selanjutnya, terdapat 8 orang (13,3%) yang memiliki kepribadian *extraversion*, 7 orang (11,7%) memiliki *neuroticism*, dan 6 orang (10%) memiliki *openness*.

Tabel 3. Hasil uji hipotesis kepribadian terhadap *workplace loneliness*

X	Kepribadian	Koefisien Beta	Persentase Kontribusi (%)	F	Sig.	R ²
X1	<i>Openness</i>	-0,146	13,80%	7,610 (Hitung) 2,37 (Tabel)	0,000	0,413
X2	<i>Conscientiousness</i>	-0,090	8,50%			
X3	<i>Extraversion</i>	-0,197	18,62%			
X4	<i>Agreeableness</i>	-0,106	10,02%			
X5	<i>Neuroticism</i>	0,519	49,06%			
	Total		100%			

Berdasarkan tabel *Fhitung* lebih besar dari *Ftable* ($7,610 > 2,37$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya, kepribadian berkontribusi signifikan terhadap *workplace loneliness* pada tenaga kesehatan. Nilai R^2 sebesar 0,413 menunjukkan bahwa 41,3% variasi *workplace loneliness* dijelaskan oleh lima aspek kepribadian. Kontribusi terbesar berasal dari *neuroticism* sebesar 49,06% ($\beta = 0,519$), diikuti oleh *extraversion* 18,62% ($\beta = -0,197$), *openness* 13,80% ($\beta = -0,146$), *agreeableness* 10,02% ($\beta = -0,106$), dan *conscientiousness* 8,50% ($\beta = -0,090$).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa kepribadian memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *workplace loneliness*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan *F*hitung sebesar 7,610 yang lebih besar dari *F*tabel 2,37. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi kepribadian terhadap *workplace loneliness* adalah 41,3%. Aspek *neuroticism* memiliki kontribusi paling besar terhadap *workplace loneliness*, yaitu sebesar 49,06% dengan arah hubungan positif ($\beta = 0,519$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *neuroticism* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka tingkat *workplace loneliness* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, *openness* (13,80%; $\beta = -0,146$), *conscientiousness* (8,50%; $\beta = -0,090$), *extraversion* (18,62%; $\beta = -0,197$), dan *agreeableness* (10,02%; $\beta = -0,106$) memberikan kontribusi negatif terhadap *workplace loneliness*. Dengan kata lain, semakin tinggi aspek ini, maka tingkat *workplace loneliness* semakin rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Parlak & Koçoğlu Sazkaya (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian secara keseluruhan berhubungan dengan *workplace loneliness*. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi *meta-analysis* yang dilakukan oleh Buecker et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kepribadian memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat *loneliness* secara umum. Penelitian ini juga didukung oleh studi Tian et al. (2023) yang menegaskan bahwa individu dengan *extraversion* yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap efek negatif dari *workplace loneliness*.

Individu dengan tingkat *openness* yang tinggi cenderung memiliki sifat kreatif, imajinatif, penuh rasa ingin tahu, berpikiran terbuka, serta memiliki minat yang luas terhadap keberagaman pengalaman (Feist & Feist, 2008). Menurut Buecker et al. (2020), *openness* memiliki hubungan negatif dengan *loneliness* secara umum. Individu dengan *openness* tinggi lebih mungkin menunjukkan perilaku eksploratif, mencari pengalaman baru, dan terbuka terhadap interaksi sosial dengan berbagai kelompok, yang secara tidak langsung dapat membantu mereka membangun relasi sosial baru dan memperoleh lebih banyak respon positif dari lingkungan. Oleh karena itu, *openness* dianggap dapat berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap *loneliness*.

Individu dengan tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung peka terhadap suasana hati, pekerja keras, tekun, dan tepat waktu (Feist & Feist, 2008). Menurut Buecker et al. (2020), individu dengan *conscientiousness* tinggi cenderung menjaga kontak yang teratur dengan teman, keluarga, maupun rekan kerja, sehingga dapat membantu mengurangi tingkat *loneliness*. Individu dengan *extraversion* tinggi cenderung aktif berbicara, penuh perhatian, mudah bergabung dalam kelompok, menyukai kelucuan, bersemangat, dan aktif (Feist & Feist,

2008). Menurut Buecker et al. (2020), *extraversion* memiliki hubungan negatif dengan *loneliness* secara umum karena individu dengan karakteristik ini cenderung aktif mencari keberadaan orang lain untuk berinteraksi.

Individu dengan *agreeableness* tinggi cenderung berhati lembut, murah hati, mudah percaya, suka menolong, dan pemaaf (Feist & Feist, 2008). Menurut Buecker et al. (2020), *agreeableness* berhubungan negatif dengan *loneliness* karena individu dengan karakter ini termotivasi menjaga hubungan yang positif, menghindari konflik, dan menunjukkan empati. Sikap ramah dan perhatian pada individu dengan *agreeableness* tinggi membuat mereka lebih disukai dan memiliki lebih sedikit konflik interpersonal, sehingga lebih terlindungi dari *loneliness*.

Individu dengan *neuroticism* tinggi cenderung mudah mengalami emosi negatif, seperti kecemasan, kemarahan, dan rasa tidak aman (Feist & Feist, 2008). Menurut Buecker et al. (2020), *neuroticism* berhubungan positif dengan *loneliness* karena individu dengan karakteristik ini lebih sensitif terhadap sinyal penolakan sosial dan lebih reaktif terhadap stres sosial. Perilaku interpersonal yang kurang adaptif juga menyebabkan hubungan sosial menjadi kurang memuaskan.

Selain itu, aspek kepribadian menunjukkan bahwa *openness*, item dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada item nomor 40 yang berbunyi “Menggunakan istilah-istilah yang sulit”, dengan *mean* sebesar 168,00. Sementara itu, item dengan *mean* terendah pada aspek *openness* terdapat pada item nomor 20 yang berbunyi “Tidak tertarik dengan ide-ide abstrak”, dengan *mean* sebesar 102,00. Pada aspek *conscientiousness*, item dengan *mean* tertinggi terdapat pada item nomor 23 yang berbunyi “Segera mengerjakan tugas yang diberikan”, dengan *mean* sebesar 189,00. Sedangkan item dengan *mean* terendah pada aspek *conscientiousness* terdapat pada item nomor 38 yang berbunyi “Mengabaikan tugas-tugas saya”, dengan *mean* sebesar 141,00.

Selanjutnya, pada aspek *extraversion*, terdapat dua item dengan nilai *mean* tertinggi yang sama, yaitu item nomor 6 yang berbunyi “Tidak banyak berbicara” dan item nomor 16 yang berbunyi “Lebih suka bekerja di belakang layar”, masing-masing dengan *mean* sebesar 189,00. Item dengan *mean* terendah dalam aspek ini terdapat pada item nomor 26 yang berbunyi “Sedikit berkata”, dengan *mean* sebesar 154,00. Pada aspek *agreeableness*, item tertinggi terdapat pada item nomor 7 yang berbunyi “Peduli dengan orang lain”, dengan *mean* sebesar 197,00, dan item terendah terdapat pada item nomor 22 yang berbunyi “Tidak tertarik dengan masalah orang lain”, dengan *mean* sebesar 144,00.

Terakhir, pada aspek *neuroticism*, item dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada item nomor 19 yang berbunyi “Jarang merasa sedih”, dengan *mean* sebesar 169,00, sedangkan item dengan *mean* terendah terdapat pada item nomor 14 yang berbunyi “Mudah khawatir”, dengan *mean* sebesar 106,00.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *workplace loneliness* tenaga kesehatan berada pada kategori rendah. Menurut Ozcelik dan Barsade (2018), tingkat *workplace loneliness* yang rendah ditunjukkan oleh kondisi karyawan yang tetap aktif secara sosial dan tidak menarik diri dari lingkungan kerja. Karyawan yang aktif berbicara, merespons percakapan, serta menunjukkan empati akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang sehat.

Variabel *workplace loneliness* terdiri dari dua aspek utama, yaitu *emotional deprivation* dan *social companionship* (Wright, 2006). Berdasarkan hasil analisis, aspek *emotional deprivation* berada dalam kategori rendah, yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden tidak merasakan kekosongan emosional atau kurangnya kedekatan emosional dengan rekan kerja. Sementara itu, aspek *social companionship*, yang menggambarkan keterlibatan sosial dan kebersamaan di tempat kerja, juga menunjukkan skor rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa cukup terhubung secara sosial dengan lingkungan kerja. Berdasarkan Wright dan Silard (2021), hubungan interpersonal yang memadai di tempat kerja dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia akan koneksi sosial, sehingga mengurangi risiko isolasi. Dengan demikian, jumlah dan kualitas hubungan sosial yang cukup mampu mencegah perasaan terkucil (*workplace loneliness*) (Ozcelik & Barsade, 2018).

Pada aspek *emotional deprivation*, item dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada item nomor 4 yang berbunyi “Saya sering merasa jauh secara emosional dari orang yang bekerja dengan saya”, dengan nilai *mean* sebesar 140,00. Sementara itu, item dengan nilai *mean* terendah terdapat pada item nomor 5 yang berbunyi “Saya merasa puas dengan hubungan saya di tempat kerja”, dengan *mean* sebesar 106,00. Pada aspek *social companionship*, item dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada item nomor 16 yang berbunyi “Ada orang di tempat kerja yang mengalami kesulitan dalam mendengarkan saya”, dengan *mean* sebesar 137,00. Sedangkan item dengan nilai *mean* terendah terdapat pada item nomor 13 yang berbunyi “Tidak ada seorang pun di tempat kerja yang saya bagikan pikiran pribadi jika saya mau”, dengan *mean* sebesar 120,00.

Berdasarkan hasil klasifikasi profil kepribadian tenaga kesehatan, mayoritas responden menunjukkan karakteristik kepribadian *agreeableness*, yaitu sebanyak 21 orang (35%). Selanjutnya, sebanyak 18 orang (30%) menunjukkan karakteristik *conscientiousness*, 8 orang (13,3%) *extraversion*, 7 orang (11,7%) *neuroticism*, dan 6 orang (10%) *openness*.

Kepribadian *agreeableness* mencerminkan individu yang cenderung mudah bekerja sama, ramah, dan peduli terhadap orang lain, yang merupakan modal penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan mendukung suasana kerja yang positif (Buecker et al., 2020).

Dalam konteks kerja tenaga kesehatan, dukungan emosional di tempat kerja sangat berperan dalam memperkuat keterhubungan sosial, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kolaborasi tim dan kualitas pelayanan kesehatan (Alfarizi, 2019; Mahmudah et al., 2022). Kondisi ini semakin diperkuat oleh kerja sama dan komunikasi yang efektif antar rekan kerja, yang merupakan elemen kunci dalam keberhasilan layanan kesehatan (Deniz, 2019). Interaksi sosial yang memadai pun menjadi sangat penting mengingat profesi tenaga kesehatan menuntut koordinasi tim yang intens dan berkesinambungan (Insani & Purwito, 2020). Kondisi ini sejalan dengan Bryan et al. (2023), yang menjelaskan bahwa hubungan informal dan interaksi spontan di lingkungan kerja mampu membentuk keterhubungan sosial yang kuat serta mengurangi risiko keterasingan atau kesepian di tempat kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki tingkat *workplace loneliness* yang rendah. Selain itu, diketahui bahwa mayoritas tenaga kesehatan tersebut memiliki kepribadian dengan aspek *agreeableness*. Dari kelima aspek kepribadian yang diteliti, hanya *neuroticism* yang memberikan kontribusi positif terhadap *workplace loneliness* dengan kontribusi terbesar, yaitu sebesar 49,06%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *neuroticism* seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat *workplace loneliness* yang dialami tenaga kesehatan. Kontribusi kepribadian terhadap *workplace loneliness* pada tenaga kesehatan sebesar 41,3%.

Tenaga kesehatan diharapkan dapat lebih mengenali dan memahami karakteristik kepribadian masing-masing, mengingat kepribadian secara keseluruhan berkontribusi terhadap *workplace loneliness*. Tenaga kesehatan juga disarankan untuk mengembangkan aspek kepribadian lain seperti *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness*, yang berpotensi menurunkan tingkat *workplace loneliness*. Mengingat mayoritas tenaga kesehatan memiliki kepribadian *agreeableness* dan tingkat *workplace loneliness* yang rendah, mereka diharapkan dapat mempertahankan dan memaksimalkan sifat kooperatif dan empatik untuk membangun hubungan kerja yang suportif.

Pimpinan rumah sakit dan klinik diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif, misalnya melalui forum diskusi, gathering rutin, tim kolaboratif, dan pendampingan psikologis. Organisasi kesehatan juga disarankan membangun budaya kerja

inklusif, mendorong komunikasi terbuka, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas jumlah sampel dan mempertimbangkan faktor lain untuk meneliti *workplace loneliness*. Serta membangun budaya organisasi yang inklusif, mendorong komunikasi terbuka, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung hubungan interpersonal yang sehat.

DAFTAR REFERENSI

- Akhtar, H., & Azwar, S. (2019). Indonesian adaptation and psychometric properties evaluation of the Big Five Personality Inventory: IPIP-BFM-50. *Jurnal Psikologi*, 46(1), 32-44. <https://doi.org/10.22146/jpsi.33567>
- Alfarizi, M. (2019). Komunikasi efektif interprofesi kesehatan sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. *Ettisal: Journal of Communication*, 4(2), 151-168. <https://doi.org/10.21111/ettisal.v4i2.3411>
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian* (Edisi revisi). UMM Press.
- Amri, A. (2021). Pengaruh workplace loneliness terhadap kinerja yang dimediasi oleh work alienation pada perawat RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(3), 530-545.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bai, X. (2021). A review of recent studies on workplace loneliness. *Academic Journal of Business & Management*, 3, 78-83. <https://doi.org/10.25236/AJBM.2021.030115>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bryan, B. T., Andrews, G., Thompson, K. N., Qualter, P., Matthews, T., & Arseneault, L. (2023). Loneliness in the workplace: A mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine*, 73(9), 557-567. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqad118>
- Buecker, S., Maes, M., Denissen, J. J., & Luhmann, M. (2020). Loneliness and the Big Five personality traits: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, 34(1), 8-28. <https://doi.org/10.1002/per.2229>
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian: Teori dan penelitian* (Jilid 2). Salemba Humanika.
- Chen, L., Cao, W., Qu, Y., Kang, Y., Xiang, Y., & Tang, K. (2024). The initiative paradox: A social comparison perspective on why and when relational crafting leads to loneliness. *Applied Psychology*, 73(2), 622-647. <https://doi.org/10.1111/apps.12462>
- Deniz, S. (2019). Effect of loneliness in the workplace on employees' job performance: A study for hospital employees. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 4(3), 214-224. <https://doi.org/10.33457/ijhsrp.664044>

- Dyal, S. R., & Valente, T. W. (2015). A systematic review of loneliness and smoking: Small effects, big implications. *Substance Use & Misuse*, 50(13), 1697-1716. <https://doi.org/10.3109/10826084.2015.1027934>
- Eager, S., Killaspy, H., Craig, J., Mezey, G., Downey, M., & Lloyd-Evans, B. (2023). Understanding the social inclusion needs of people living in mental health supported accommodation. *BMC Research Notes*, 16(1), 156. <https://doi.org/10.1186/s13104-023-06401-5>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of personality* (6th ed.). Pustaka Pelajar.
- Firoz, M., Chaudhary, R., & Lata, M. (2022). The socio-demographic determinants of workplace loneliness in India. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(1), 17-34. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2021-0126>
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2016). *Personality: Classic theories and modern research*. Pearson/Allyn and Bacon.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Gurchiek, K. (2022). Employees around the globe feel lonely, crave a sense of belonging. *SHRM*. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/employees-around-globe-feel-lonely-crave-sense-belonging>
- Insani, K. N., & Purwito, D. (2020). Persepsi tenaga kesehatan tentang praktek kolaboratif di Puskesmas Bojong Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.30651/jkm.v5i1.4828>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). Guilford Press.
- Mahmudah, G. D. R., Sofia, L., & Dwivayani, K. D. (2022). Komunikasi terapeutik tenaga kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Goes Mobile*, 10(4), 40-54.
- Matthews, T., Danese, A., Wertz, J., Odgers, C. L., Ambler, A., Moffitt, T. E., & Arseneault, L. (2016). Social isolation, loneliness and depression in young adulthood: A behavioural genetic analysis. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(3), 339-348. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1178-7>
- 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>
- Parlak, Ö., & Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). The investigation of the effect of five-factor personality on loneliness at work. *Ordu University Journal of Social Science Research*, 8(1), 149-165.
- Pendell, R. (2024). 1 in 5 employees worldwide feel lonely. *Gallup Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/645566/employees-worldwide-feel-lonely.aspx>

- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya dari skala kepribadian Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189-205. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6955>
- Sari, I. P., Mawaddah, N., & Wulandari, T. R. (2022). Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ruang ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. *Hospital Majapahit: Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto*, 14(1), 1-8. <https://doi.org/10.55316/hm.v14i1.741>
- TheLi.st. (2023). The cost of loneliness: Women, work & the invisible force that's undermining them as they rise. <https://theli.st/research>
- Tian, G., Liu, T., & Yang, R. (2023). Workplace loneliness mediates the relationship between perceived organizational support and job performance: Differing by extraversion. *Frontiers in Psychology*, 14, 1058513. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1058513>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. (2014).
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060-1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- Wulandari, H., Dewi, P. S., & Purwara, H. B. (2018). Penerapan interprofessional education (IPE) untuk meningkatkan keterampilan kerja sama tim. *Jurnal Kesehatan*, 3(2), 79-88.
- Yilmaz, E. (2011). An investigation of teachers' loneliness in the workplace in terms of human values they possess. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5070-5075. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.474>
- Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-faktor motivasi kerja: Supervisi, penghasilan, dan hubungan interpersonal mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), 73-82. <https://doi.org/10.7454/jki.v14i2.278>
- Zhou, X. (2018). A review of researches workplace loneliness. *Psychology*, 9(5), 1005-1022. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>