BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan sistem pembangunan di Indonesia yang masih belum merata dan hanya terpusat pada kota-kota besar berdampak pada terbatasnya lapangan pekerjaan di daerah asal (Ferdian dkk., 2024). Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada jumlah angkatan kerja yang meningkat namun juga lapangan pekerjaan yang masih belum mencukupi, sehingga mengakibatkan persaingan yang ketat di dalam masyarakat pada upaya mendapatkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan untuk keberlangsungan hidup. Di Indonesia, mobilitas penduduk dan tenaga kerja antar wilayah menunjukkan tren yang signifikan, di mana pekerja berpindah dari daerah asal menuju kota-kota besar untuk memperoleh peluang karir dan penghidupan yang lebih baik (Badan Pusat Statistik, 2023). Salah satu alternatif yang digunakan oleh masyarakat dalam menghadapi permasalahan kelangkaan lapangan pekerjaan adalah dengan migrasi atau merantau ke kota lain. Menurut Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016), kata "merantau" secara etimologis berarti berlayar atau pergi mencari penghidupan di sepanjang rantau, yang kemudian berkembang maknanya menjadi aktivitas meninggalkan daerah asal untuk mencari penghidupan, ilmu, atau pengalaman di daerah lain. Naim (1979) mendefinisikan merantau sebagai suatu bentuk migrasi yang mengandung enam unsur pokok, yaitu: (1) adanya tindakan meninggalkan kampung halaman; (2) dilakukan atas kemauan sendiri, bukan

paksaan; (3) berlangsung untuk jangka waktu tertentu, baik singkat maupun lama; (4) memiliki tujuan yang jelas, terutama untuk mencari penghidupan, menuntut ilmu, atau mencari pengalaman hidup; (5) pada umumnya disertai dengan maksud untuk kembali ke kampung halaman pada suatu waktu; serta (6) merantau telah menjadi semacam pranata atau kebiasaan sosial yang melembaga dalam masyarakat.

Dari sudut pandang demografi, Mantra (1978) memberikan batasan operasional yang lebih terukur dengan menyebut seseorang sebagai migran apabila telah meninggalkan daerah asalnya selama enam bulan atau lebih**,** atau kurang dari enam bulan namun disertai niat untuk menetap di daerah tujuan. Batasan waktu ini menjadi acuan yang umum digunakan dalam berbagai penelitian mobilitas penduduk di Indonesia. Sedangkan perantau adalah seseorang yang pergi ke daerah lain untuk mencari ilmu ataupun untuk bekerja. Konsep dari merantau adalah perpindahan secara fisik dari suatu tempat ke tempat lain secara geografis yang sifatnya sementara maupun permanen (Asmi, 2018).

Salah satu kelompok yang paling banyak terlibat dalam fenomena merantau ini adalah individu pada masa dewasa awal. Masa dewasa awal *(emerging adulthood)* merupakan periode transisi perkembangan yang berlangsung dari usia 18 hingga 29 tahun, yang ditandai dengan eksplorasi identitas, ketidakstabilan, fokus pada diri sendiri, perasaan berada di antara (*in-between*), dan berbagai kemungkinan (Arnett, 2015). Pada periode ini, individu mengalami berbagai perubahan signifikan dalam kehidupan mereka, termasuk perpindahan dari rumah

orang tua, memulai karir profesional, dan membangun jaringan sosial baru yang independen dari keluarga. Arnett (dalam Santrock, 2017) menyatakan bahwa perubahan tempat tinggal yang sering terjadi pada masa dewasa awal berdampak pada ketidakstabilan dalam hal relasi sosial, pekerjaan, dan pendidikan. Karakteristik ketidakstabilan ini membuat dewasa awal lebih rentan terhadap berbagai tantangan psikologis, termasuk kesepian, terutama ketika mereka merantau ke lingkungan yang baru dan asing. Oleh karena itu, individu harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru serta mampu membangun relasi sosial. Menurut Baron (dalam Larasati, 2020), perpindahan ke tempat baru sering kali memicu munculnya perasaan kesepian. Hal ini juga didukung oleh Dariyo dan Halim (dalam Setyahandayani, 2020) yang menyatakan bahwa perantau cenderung merasa kesepian akibat berada di lingkungan yang asing.

Kondisi ideal mengharapkan bahwa karyawan rantau seharusnya tidak mengalami kesepian yang berlebihan karena kesepian dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, produktivitas kerja, dan keinginan untuk bertahan di tempat kerja (Bowers dkk., 2022). Selain itu, organisasi perlu mengembangkan program dukungan sosial berbasis kelompok sebaya seperti kegiatan rutin atau forum diskusi sebaya guna memperkuat hubungan emosional dan mengurangi kesepian pada karyawan yang bekerja jauh dari kampung halaman (Ho dkk., 2022).

Namun pada kenyataannya, kondisi yang terjadi justru sebaliknya. Kesepian merupakan isu kesehatan yang menonjol di tempat kerja dengan banyak pekerja mengalami perasaan kesepian (Widarti & Marsidi, 2023), di mana karyawan rantau mengalami ketidaknyamanan akibat perubahan dalam kehidupan sosial mereka

yang menimbulkan perasaan tidak berdaya, kurangnya kepercayaan diri, dan menilai diri sebagai individu yang tidak berharga (Darmawan, 2023). Dari hasil survei Cigna (2020) yang dilakukan pada 10.400 orang dewasa di Amerika menunjukkan bahwa 61% partisipan merasa kesepian, di mana sebanyak 73% dari data tersebut merupakan karyawan yang berusia 18 sampai 22 tahun. Survei ini juga menyatakan bahwa perasaan kesepian lebih rentan dialami oleh karyawan yang baru bekerja pada suatu perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja. Hasil penelitian Moens dkk. (2019) juga menunjukkan bahwa karyawan kontrak yang bekerja dalam waktu tertentu merasa lebih kesepian di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja atau karyawan tetap.

Fenomena ini turut ditemukan dalam wawancara awal yang dilakukan peneliti pada Februari 2026 terhadap sepuluh karyawan dewasa awal yang merantau, yang terdiri dari enam perempuan dan empat laki-laki berusia antara 19 hingga 27 tahun, yang bekerja di berbagai bidang seperti marketing, perhotelan, perbankan, industri pabrik, restoran, pendidikan, dan penjaga toko. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa seluruh partisipan menunjukkan ciri-ciri kesepian dengan manifestasi yang bervariasi pada setiap aspeknya, sebagaimana diuraikan berikut.

Pada aspek afektif, seluruh partisipan menunjukkan ciri-ciri berupa perasaan sedih dan kecemasan, terutama saat akhir pekan atau malam hari, serta perasaan tidak berarti ketika jauh dari keluarga dan teman dekat. Salah satu partisipan mengungkapkan bahwa *"kalau malam itu rasanya paling sepi, jadi kepikiran*

rumah terus sampai susah berhenti nangis." Partisipan lain juga mengatakan bahwa *"setiap lihat teman-teman kumpul sama keluarga di media sosial, aku jadi ngerasa sendiri dan iri."* Tiga partisipan lainnya turut mengaku merasa iri ketika melihat kedekatan keluarga atau pertemanan orang lain di media sosial. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa partisipan mengalami emosi negatif berupa kesedihan, kecemasan, kerinduan, serta perasaan kehilangan kedekatan emosional yang mencerminkan aspek afektif.

Pada aspek motivasi dan kognitif, tujuh partisipan menunjukkan kondisi ambivalen, yaitu memiliki keinginan kuat untuk membangun pertemanan baru namun disertai keraguan dan kekhawatiran akan ditolak. Salah satu partisipan mengungkapkan bahwa *"sebenarnya aku pengen punya teman dekat di kantor, tapi takut mereka nggak nyaman sama aku, jadi aku lebih sering diem."* Partisipan lainnya juga menyampaikan bahwa *"aku sering overthinking sama penilaian orang lain, sampai kadang susah fokus kerja."* Sementara itu, tiga partisipan lainnya melaporkan penurunan motivasi bersosialisasi yang bersamaan dengan kelelahan kerja dan tuntutan adaptasi di lingkungan baru. Delapan partisipan turut melaporkan kesulitan berkonsentrasi di tempat kerja, munculnya pikiran negatif berulang terkait penilaian orang lain, serta meningkatnya kewaspadaan saat berinteraksi dengan orang baru. Temuan tersebut menunjukkan adanya konflik antara keinginan untuk menjalin hubungan sosial dengan kekhawatiran akan penolakan serta munculnya pikiran negatif yang mencerminkan aspek motivasi dan kognitif.

Pada aspek perilaku, delapan dari sepuluh partisipan menunjukkan kecenderungan menarik diri, yang tampak dari kebiasaan menghabiskan lebih banyak waktu sendirian di tempat tinggal, keengganan menghadiri acara sosial, dan kurangnya rasa percaya diri untuk memulai percakapan dengan rekan kerja. Salah satu partisipan mengatakan bahwa *"kalau libur aku lebih milih di kos saja daripada ikut nongkrong sama teman-teman."* Partisipan lain juga mengungkapkan, *"aku ikut acara kantor cuma kalau memang diwajibkan, kalau nggak ya lebih pilih pulang."* Dua partisipan lainnya tetap menghadiri kegiatan sosial, namun mengaku melakukannya karena tuntutan pekerjaan, bukan atas dorongan pribadi. Hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya kecenderungan menarik diri dan minimnya keterlibatan sosial secara sukarela yang merupakan karakteristik aspek perilaku.

Sementara itu, pada aspek sosial dan masalah medis, enam partisipan melaporkan mengalami gangguan tidur, empat partisipan melaporkan penurunan nafsu makan, dan tujuh partisipan melaporkan kelelahan fisik yang berkepanjangan selama merantau. Salah satu partisipan mengungkapkan bahwa *"iya, aku jadi susah tidur. Hampir tiap malam kepikiran keluarga sampai baru bisa tidur menjelang pagi."* Partisipan lainnya juga mengatakan, *"belakangan ini makan juga nggak enak, badan rasanya capek terus walaupun kerjaan biasa aja."* Selain itu, tiga partisipan turut mengungkapkan kehilangan minat pada aktivitas yang biasa mereka nikmati. Salah seorang di antaranya mengatakan, *"dulu aku suka main futsal, sekarang rasanya nggak semangat ngapa-ngapain, maunya rebahan aja."* Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kesepian tidak hanya berdampak pada

hubungan sosial, tetapi juga berkaitan dengan munculnya gangguan tidur, penurunan nafsu makan, kelelahan fisik, serta hilangnya minat terhadap aktivitas sehari-hari yang mencerminkan aspek sosial dan masalah medis.

Kesenjangan antara kondisi yang seharusnya dengan kenyataan yang terjadi ini menjadi masalah yang serius karena kesepian yang dialami karyawan dewasa awal perantau tidak berhenti pada tataran perasaan semata, melainkan berdampak luas pada berbagai aspek kehidupan. Integrated Benefits Institute (2024) melaporkan bahwa kesepian menyebabkan penurunan performa kerja, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan meningkatnya intensi turnover. Secara finansial, kesepian di tempat kerja diperkirakan menyebabkan kerugian £2,5 miliar per tahun bagi perusahaan di Inggris akibat penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingginya angka pergantian karyawan. Besarnya dampak tersebut menunjukkan bahwa kesepian pada karyawan dewasa awal yang merantau perlu dipahami secara mendalam dan ditangani secara serius.

Kesepian merupakan kondisi di mana seseorang merasakan keterpisahan atau jarak emosional dari orang lain. Menurut Peplau dan Perlman (1982) kesepian adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan terkait hubungan dengan orang lain di mana tidak tercukupinya kebutuhan akan suatu bentuk hubungan yang akrab dan intim. Kesepian dapat muncul sebagai akibat dari adanya kekurangan dalam hubungan sosial, ketidakcocokan antara hubungan sosial yang diinginkan dengan hubungan sosial yang dimiliki, serta adanya perubahan yang diinginkan dalam suatu hubungan. Perlman dan Peplau (1982) mendefinisikan kesepian melalui empat aspek utama. Aspek afektif berkaitan dengan ekspresi emosional dari

kesepian yang tampak dalam perasaan bosan, tidak bahagia, cemas, hampa, dan pesimis. Aspek motivasi dan kognitif menjelaskan situasi yang bertentangan, di mana kesepian bisa memicu keinginan untuk bersosialisasi, namun juga dapat menurunkan semangat karena rasa putus asa, serta berdampak pada fungsi mental seperti peningkatan kewaspadaan dan penurunan fokus. Aspek perilaku menunjukkan reaksi negatif akibat kesepian, seperti kurangnya ketegasan, rendahnya rasa percaya diri, dan kecenderungan untuk menarik diri dari interaksi sosial. Aspek masalah sosial dan medis mencakup dampak kesepian yang dapat menyebabkan serta memperburuk masalah serius seperti bunuh diri, kecanduan alkohol, dan gangguan kesehatan psikosomatik. Keempat aspek ini saling berhubungan dan sangat signifikan bagi pengalaman karyawan muda yang merantau, karena mereka harus menghadapi tantangan emosional, dilema motivasi, perilaku menarik diri, dan potensi dampak kesehatan akibat kesepian yang berkepanjangan di lingkungan baru yang tidak dikenal. Ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kesepian. Menurut Peplau dan Perlman (1982), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesepian mencakup predisposing factor, yaitu ciri-ciri individu seperti rendahnya rasa percaya diri, kecenderungan pemalu, dan sifat introvert yang menyulitkan dalam menjalin hubungan sosial, serta kondisi situasional seperti keterbatasan waktu, jarak, dan biaya. Selain itu, terdapat *precipitating events*, yaitu kejadian pemicu seperti perpindahan ke lingkungan baru atau perubahan dalam relasi sosial yang memberikan dampak besar terhadap kehidupan sosial individu.

Dari berbagai faktor tersebut, faktor kualitas hubungan sosial, khususnya ketersediaan dukungan sosial, menjadi salah satu faktor yang paling dapat dimodifikasi untuk mengurangi kesepian pada karyawan perantau. Melalui hubungan sosial maka akan menghadirkan dukungan sosial atau social support yang dapat mengurangi tingkat kesepian (Gloriatulak & Diah Sosialita, 2024). Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan sosial didefinisikan sebagai bantuan dan kenyamanan yang diterima individu dari orang lain, termasuk keluarga, teman, pasangan, rekan kerja, atau komunitas, di mana individu yang menerima dukungan sosial akan merasa dicintai, diperhatikan, dihargai, dan menjadi bagian dari lingkungan sosialnya. Senada dengan hal tersebut, menurut Cobb (1976), dukungan sosial adalah suatu persepsi yang dimiliki seseorang di mana seharusnya dia disayangi dan dihargai, serta adanya rasa saling memiliki yang dapat diandalkan ketika dibutuhkan dalam suatu kelompok.

Sarafino (dalam Simanjuntak dan Sulistyaningsih, 2018) mengklasifikasikan dukungan sosial ke dalam empat aspek utama, yaitu: (1) dukungan emosional, yakni ekspresi empati, perhatian, dan kepedulian yang membuat individu merasa nyaman dan dicintai; (2) dukungan instrumental, berupa bantuan konkret seperti bantuan finansial, tenaga, atau waktu; (3) dukungan informasi, mencakup pemberian nasihat, arahan, dan saran dalam menghadapi masalah; serta (4) dukungan persahabatan, yaitu ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama sehingga mengurangi perasaan kesepian dan meningkatkan rasa memiliki. Keempat bentuk dukungan ini dapat bersumber dari berbagai pihak, meliputi keluarga, teman, rekan kerja, maupun komunitas sosial di sekitar.

Sumber dukungan sosial yang diterima seseorang memiliki peran yang berbeda-beda sesuai dengan konteks kehidupannya. Dalam konteks karyawan dewasa awal yang merantau, sumber dukungan sosial tidak hanya terbatas pada keluarga yang berada di kampung halaman, melainkan juga berasal dari teman, rekan kerja, serta komunitas di lingkungan tempat tinggal baru. Penelitian dari Widarti dan Marsidi (2023) menunjukkan bahwa karyawan rantau di PT. X yang bekerja kurang dari satu tahun memiliki pengaruh negatif antara dukungan sosial dan kesepian. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat kesepian yang dialami. Dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 39,5%, sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini diperkuat oleh Cao dkk. (2022) yang dalam tinjauan sistematis mereka menyimpulkan bahwa individu dewasa muda dengan tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi dari berbagai sumber secara konsisten menunjukkan tingkat kesepian dan tekanan psikologis yang lebih rendah.

Mekanisme ini dapat dipahami melalui penjelasan bahwa dukungan sosial mampu memenuhi kebutuhan afiliasi dan koneksi emosional yang tidak terpenuhi ketika seseorang merantau jauh dari keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang dan Dong (2022) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi akan mengalami tingkat kesepian yang lebih rendah dan meningkatkan dukungan sosial merupakan cara yang efektif untuk mengurangi kesepian. Dengan demikian, penting untuk mempertanyakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesepian pada karyawan dewasa awal yang merantau.

B. Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kesepian pada karyawan dewasa awal yang merantau.

b. Manfaat

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman teoritis terkait peran dukungan sosial dari teman sebaya dalam mengurangi perasaan kesepian, khususnya pada karyawan dewasa awal yang berstatus merantau.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini menjadi dorongan untuk karyawan rantau agar sadar bahwa pentingnya memiliki teman terdekat sebagai bentuk dukungan sosial teman sebaya sebagai bentuk interaksi sosial agar dapat terhindar dari rasa kesepian selama merantau di Yogyakarta

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi referensi tambahan untuk penelitian atau studi dengan tema yang serupa. Selain itu, juga dapat mendorong peneliti lain untuk mengangkat serta mengeksplorasi topik mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan kesepian.