



Hubungan Iklim Organisasi dengan Readiness for Change pada Karyawan PT. Tedmond Groups di Pulau Jawa

Muhammad Maulidan Anwar, Meita Santi Budiani

Analisis Tingkat Learned Helplessness pada Perempuan dalam Toxic Relationship di Periode Quarter Life Crisis

Dyah Rachman Kuswartanti, Adinda Destia Putri Setiawan, Nabila Putri Utami

Menemukan Keseimbangan Digital: Digital Awareness Program sebagai Intervensi untuk Meningkatkan Digital Well Being

Cahyaning Widhyastuti, Pradiptya Septyanti Putri, Muhammad Irfan Saeful Mu'min

Ketika Teman Sebaya Menjadi Konselor: Pengaruh Peer Counseling terhadap Marriage Attitude Wanita Dewasa Awal

Nida Muthi Annisa, Cahyaning Widhyastuti, Kusumadewi Kusumadewi, Duri Lutfiah, Salwa Gita Lestari

Efektivitas Mindfulness-Based Cognitive Therapy untuk Menurunkan Loneliness pada Mahasiswa di Kota Bandung

Desyani Feby Sinthia Aa Sutarsa, Eneng Nurlaili Wangi, Irfan Fahmi

Pengaruh Workforce Agility terhadap Retensi yang Dimediasi Employee Engagement pada Karyawan Gen Z di Era Digital

Evi Srinur Hastuti, Mugi Puspita, Adifal Dwi Ramdani

Peran Cyberbullying terhadap Gejala Depresi pada Perempuan Dewasa Awal Pengguna Aktif Media Sosial

Viona Febrianty Wijaya, Debora Basaria

Makna Tari Saman dalam Konteks Pariwisata Budaya

Alia Firda Rayani, Jap Tji Beng, Okta Febri Lestari, Dea Putery Aisyah, Laurel Princessa Timotius, Syalaisya Novi Syafitri

Hubungan Komitmen Afektif dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Outsourcing PT. Trimitra Putra Mandiri

Ayustina Widyaningrum, Diah Sofiah, Etik Darul Muslika

Pengaruh Minuman Kopi dengan Short Term Memory Pada Mahasiswa Psikologi UIN Surabaya

Muhammad Haidarsyah Kasyfillah, Muhammad Syirodzul Munir, Muhammad Alif Yudha, Ichwan Aziz Nurcahyo

DEWAN REDAKSI

Editor in Chief

Nida Muthi Annisa, S.Psi., M.A. (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)

Managing Editor

Cahyaning Widhyastuti, S.Psi., M.Si. (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)

Section Editor

- Dyah Rachman Kuswartanti, M.Psi., Psikolog. (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Ilham Medal Junjuran, S.Psi., M.Si. (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Rina Ruth Polla, M.Psi., Psikolog (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Puspita Puji Rahayu, S.Psi., M.Si (Universitas Nasional Karangturi Semarang)
- Intan Puspitasari, S.Psi., M.A. (Universitas Ahmad Dahlan)
- Yara Andita Anastasya, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (Universitas Malikussaleh)

Reviewer

- Evi Sri Nurhastuti, S.Psi., M.M., Psikolog. (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Astri Firdasannah, M.Psi., Psikolog (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Karima Astari, M.Psi. (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Pradiptya Septyanti Putri, M.Psi., Psikolog. (Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia)
- Mutia Qana'a, S.Psi., M.Psi. (Universitas Telkom)
- Rias Pratiwi Safitri, M.Psi., Psikolog. (STIKES Yarsi Mataram)
- Nia Anggri Noveni, S.Psi., M.A. (Universitas Muhammadiyah Purwokerto)
- Farhan Zakariyya, S.Psi., M.Psi, Psikolog. (Universitas Pendidikan Indonesia)
- Prinska Damara Sastri, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (Universitas Indonesia Membangun)
- Kartika Nuradina, S.Psi., M.Psi. (Universitas Indonesia Membangun)

DAFTAR ISI

- Hubungan Iklim Organisasi dengan Readiness for Change pada Karyawan PT. Tedmond Groups di Pulau Jawa 111-123
Muhammad Maulidan Anwar, Meita Santi Budiani
- Analisis Tingkat Learned Helplessness pada Perempuan dalam Toxic Relationship di Periode Quarter Life Crisis 124-133
Dyah Rachman Kuswartanti, Adinda Destia Putri Setiawan, Nabila Putri Utami
- Menemukan Keseimbangan Digital: Digital Awareness Program sebagai Intervensi untuk Meningkatkan Digital Well Being 134-141
Cahyaning Widhyastuti, Pradiptya Septyanti Putri, Muhammad Irfan Saeful Mu'min
- Ketika Teman Sebaya Menjadi Konselor: Pengaruh Peer Counseling terhadap Marriage Attitude Wanita Dewasa Awal 142-149
Nida Muthi Annisa, Cahyaning Widhyastuti, Kusumadewi Kusumadewi, Duri Lutfiah, Salwa Gita Lestari
- Efektivitas Mindfulness-Based Cognitive Therapy untuk Menurunkan Loneliness pada Mahasiswa di Kota Bandung 150-163
Desyani Feby Sinthia Aa Sutarsa, Eneng Nurlaili Wangi, Irfan Fahmi
- Pengaruh Workforce Agility terhadap Retensi yang Dimediasi Employee Engagement pada Karyawan Gen Z di Era Digital 164-174
Evi Srinur Hastuti, Mugi Puspita, Adifal Dwi Ramdani
- Peran Cyberbullying terhadap Gejala Depresi pada Perempuan Dewasa Awal Pengguna Aktif Media Sosial 175-187
Viona Febrianty Wijaya, Debora Basaria
- Makna Tari Saman dalam Konteks Pariwisata Budaya 188-199
Alia Firda Rayani, Jap Tji Beng, Okta Febri Lestari, Dea Putery Aisyah, Laurel Princessa Timotius, Syalaisya Novi Syafitri

Hubungan Komitmen Afektif dan Budaya Organisasi dengan Organizational
Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Outsourcing PT. Trimitra Putra
Mandiri 200-208

Ayustina Widyaningrum, Diah Sofiah, Etik Darul Muslika

Pengaruh Minuman Kopi dengan Short Term Memory Pada Mahasiswa
Psikologi UIN Surabaya 209-217

**Muhammad Haidarsyah Kasyfillah, Muhammad Syirodzul Munir,
Muhammad Alif Yudha, Ichwan Aziz Nurcahyo**

Hubungan Iklim Organisasi dengan *Readiness for Change* pada Karyawan PT. Tedmond Groups di Pulau Jawa

Muhammad Maulidan Anwar, Meita Santi Budiani

Universitas Negeri Surabaya

Email: muhammad.21001@mhs.unesa.ac.id; meitasanti@unesa.ac.id.

Diterima:
10 Juli 2025

Diterima Setelah Revisi:
3 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara iklim organisasi dengan *readiness for change* pada karyawan PT. Tedmond Groups di Pulau Jawa. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan teknik sampel jenuh, melibatkan 40 karyawan untuk uji coba instrumen dan 123 karyawan sebagai sampel utama. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *readiness for change* dan iklim organisasi. Uji yang digunakan untuk menganalisis data adalah uji korelasi Spearman's rho melalui SPSS 26 for Windows. Hasil menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), ini artinya terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 artinya ada hubungan yang sangat kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka *readiness for change* karyawan juga meningkat. Sebaliknya, apabila iklim organisasi menurun, maka *readiness for change* karyawan pun cenderung menurun.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kesiapan untuk Berubah, Karyawan, PT Tedmond Groups

Abstract

The research was conducted to identify the relationship between organizational climate and readiness for change among employees of PT. Tedmond Groups in Java Island. The approach used in this study was a correlational quantitative method with a saturated sampling technique, involving 40 employees for instrument testing and 123 employees as the main sample. Data were collected using the readiness for change scale and the organizational climate scale. The analysis was carried out using Spearman's rho correlation test via SPSS 26 for Windows. The results showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a significant correlation between the two variables. The correlation coefficient was 0.892, which suggests a very strong relationship. These findings indicate that the better the organizational climate, the higher the employees' readiness for change. Conversely, when the organizational climate declines, employees' readiness for change also tends to decrease.

Keywords: Organizational Climate, Readiness for Change, Employee, PT Tedmond Groups

1 PENDAHULUAN

Perubahan adalah hal yang lumrah terjadi di perusahaan maupun organisasi. Setiap organisasi perlu menyesuaikan diri dengan perubahan agar tetap dapat mengikuti perkembangan era industri saat ini. Gani et al. (2020) menjelaskan perubahan ialah hal yang tidak dapat dihindari dalam organisasi, yang mana sumber utamanya berasal dari dalam organisasi dan juga luar organisasi seperti perubahan persepsi, perubahan struktur pasar atau industri adanya kebutuhan proses, inovasi, pengetahuan baru dan juga adanya perubahan peraturan. Perubahan organisasi ini membutuhkan keterlibatan dari berbagai pihak untuk berhasil. Putri et al. (2023) menyatakan suatu organisasi dianggap siap menghadapi perubahan apabila memenuhi tiga syarat yaitu 1) adanya pemimpin yang efektif serta dihormati, 2) anggota organisasi memiliki dorongan untuk berubah, dan 3) struktur organisasi bersifat non-hirarkis.

Selain itu, perubahan organisasi ini menimbulkan berbagai reaksi dari karyawan, studi terdahulu dari Masduki et al. (2020) menjelaskan bahwa setiap kali perubahan yang terjadi, maka akan memunculkan dua respons, yakni sikap positif dan negatif. Sikap positif dapat tercermin melalui adanya kesiapan individu untuk menghadapi perubahan, sementara sikap negatif ditandai dengan penolakan terhadap perubahan tersebut. Untuk mencapai keberhasilan dalam proses perubahan, penting bagi organisasi untuk membangun sikap positif tersebut, yaitu kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan atau yang dikenal sebagai *readiness for change*.

Kesiapan untuk berubah merujuk pada perilaku individu yang keseluruhannya berhubungan dengan proses perubahan itu sendiri, substansi perubahan, dan karakteristik personal yang memengaruhi keterlibatan terhadap perubahan tersebut (Holt et al., 2007). Fitriani et al. (2024) menjelaskan *readiness for change* merupakan konsep yang menggambarkan tingkat kesiapan para karyawan dalam menghadapi perubahan, baik sebelum maupun setelah terjadi perubahan di dalam organisasi. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang melibatkan individu, seperti sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan tersebut. Kesiapan terhadap perubahan karyawan ini menjadi sesuatu faktor penting dalam perubahan organisasi yang dapat memengaruhi keberhasilan perubahan organisasi maupun perusahaan. Alami & Budiani (2024) juga menyatakan bahwa kesiapan berubah karyawan menjadi sangat penting dalam melanjutkan kelancaran perusahaan. Hal ini didukung pula oleh Shea et al. (2014) yang menyatakan jika tingkat *readiness for change* anggota organisasi rendah, mereka cenderung melihat perubahan sebagai hal yang tidak diharapkan sehingga mereka enggan terlibat dalam perencanaan maupun dalam proses pelaksanaan perubahan, bahkan mungkin menolaknya.

Hasil studi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik wawancara kepada sejumlah karyawan yang terdiri dari tim promosi, kepala bagian tim produksi, staf personalia, dan karyawan bagian keuangan di PT Tedmond Groups menunjukkan bahwa kondisi perusahaan saat ini sedang mengalami berbagai perubahan organisasi yang menimbulkan berbagai respon dari para karyawan. Pada tim promosi terutama bagian sales, ada perubahan rencana jam kerja dari pagi ke siang-malam, hal ini membuat beberapa karyawan menolak perubahan karena dianggap bertentangan dengan aturan jam kerja yang tercantum pada kontrak kerja awal. Selanjutnya pada bagian desain grafis, muncul adanya perubahan perluasan deskripsi pekerjaan yang mencakup desain, iklan, dan pengelolaan media sosial juga memicu memunculkan ketidaknyamanan karena dirasa di luar kompetensi utama mereka. Sedangkan pada bagian produksi, perubahan yang dirasakan seperti penggunaan mesin baru untuk produk atap PET menuntut penyesuaian prosedur dan pelatihan tambahan bagi karyawan. Pada bagian akunting, adanya pembentukan badan usaha baru menyebabkan peningkatan volume laporan dan tuntutan administratif yang semakin banyak. Perubahan yang demikian, tidak selalu dipandang secara negatif oleh karyawan, ada pula karyawan yang menilai restrukturisasi tim promosi, penambahan penyelia, serta penyederhanaan aturan cuti dan format laporan sebagai langkah yang membuat pekerjaan lebih jelas dan efektif. Perbedaan persepsi ini menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah di lingkungan PT Tedmond Groups tidaklah merata. PT. Tedmond Groups mengalami fase transisi dan membutuhkan pemahaman

mendalam mengenai kesiapan karyawan agar implementasi perubahan dapat berjalan efektif dan tidak menimbulkan hambatan dalam operasional perusahaan.

Menurut Holt et al. (2007), *readiness for change* memiliki empat aspek utama, yakni *change appropriateness* (kesadaran bahwa perubahan diperlukan dan layak dilakukan), *change efficacy* (keyakinan karyawan akan kemampuan mereka untuk berubah dan berhasil menghadapi perubahan), *management support* (dukungan dari manajemen), dan *personal valence* (keyakinan bahwa perubahan akan memberikan manfaat pribadi), yang tampak relevan dengan fenomena yang terjadi di PT. Tedmond Groups. Aspek *change appropriateness*, terlihat adanya perubahan struktur tim seperti penambahan penyelia pada tim promosi dan pengelolaan laporan yang lebih terstruktur, yang dipandang karyawan sebagai perubahan yang relevan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Aspek *management support* juga terlihat adanya penambahan penyelia yang membantu mengarahkan tim serta pelatihan yang diberikan oleh bagian personalia untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan dan membuat pekerjaan lebih efektif. Aspek *personal valence* terlihat pada manfaat perubahan yang dirasakan karyawan secara langsung, seperti kemudahan dalam pengajuan cuti dan ijin sakit, serta meningkatkan kenyamanan saat bekerja. Akan tetapi, tidak semua perubahan yang terjadi di PT. Tedmond Groups dipandang positif oleh semua karyawan. Pada aspek *change appropriateness*, beberapa karyawan menilai perubahan jam kerja staf penjualan dari pagi ke siang-malam tidak relevan dan bertentangan dengan kontrak kerja awal, sehingga menimbulkan penolakan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakefektifan terhadap urgensi perubahan, yang dapat menghambat kesiapan untuk berubah. Kemudian, pada aspek *change efficacy*, terdapat keraguan dari karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan, seperti desainer grafis yang merasa terganggu dengan tugas tambahan sebagai pengelola media sosial dan iklan, serta staf akunting yang kesulitan membagi waktu akibat pembagian CV baru.

Readiness for change pada karyawan tidak akan muncul dengan sendirinya, terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan *readiness for change* pada anggota organisasi hingga memunculkan sikap kesiapan menghadapi perubahan-perubahan yang berlangsung di perusahaan. Lehman et al. (2002) sebuah perubahan tidak mungkin dapat terjadi apabila iklim organisasi tidak berorientasi terhadap perubahan. Jadi, iklim organisasi seperti dukungan budaya dan lingkungan menjadi salah satu faktor penting yang berhubungan *readiness for change* pada karyawan. Brown & Leigh (1966) menjelaskan iklim organisasi merujuk pada persepsi anggota perusahaan mengenai kondisi lingkungan kerja dalam menciptakan rasa keamanan psikologis dan menimbulkan kebermaknaan psikologis. Rasa keamanan psikologis mencakup keterampilan karyawan untuk mengekspresikan dan mengembangkan diri tanpa khawatir akan dampak negatif terhadap citra diri, status, atau kelangsungan karier mereka. Sementara itu, kebermaknaan psikologis adalah perasaan bahwa upaya kognitif, emosional ataupun fisik yang diberikan pada pekerjaan dihargai dan bernilai. Turnip & Nurwidawati (2022) menyatakan perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja karyawan dalam kondisi prima, guna mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, bagaimana individu mempersepsikan lingkungan juga berpengaruh kepada sikap mereka. Izzati & Mulyana (2019) menyatakan sikap merupakan kecenderungan yang terbentuk berdasarkan hasil evaluasi terhadap sesuatu yang dianggap menyenangkan atau tidak menyenangkan, baik itu objek, individu, maupun peristiwa.

Hasil wawancara awal mengenai iklim organisasi di PT Tedmond Groups juga dipersepsikan berbeda pada karyawan antar bagian. Pada beberapa bagian menjelaskan bahwa komunikasi internal dinilai cukup terbuka. Karyawan merasa mendapatkan ruang berdiskusi untuk menyampaikan pendapat, dan menerima informasi baik dari atasan maupun rekan kerja. Misalnya, pada tim produksi, karyawan merasakan adanya komunikasi yang jelas dan fasilitas pendukung berupa pelatihan, sehingga mereka melihat perusahaan berupaya membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Kondisi yang seperti ini menunjukkan adanya iklim organisasi yang relatif suportif, ditandai dengan kehadiran manajemen yang responsif dan hubungan kerja yang kooperatif. Namun, tidak semua bagian merasakan kondisi serupa. Beberapa karyawan dari tim promosi karyawan seperti

sales dan desain grafis, merasa ada kurangnya kejelasan terkait kebijakan, alur komunikasi yang tidak konsisten, serta pembagian tugas yang dianggap tidak sesuai kompetensi mereka. Hal ini membuat mereka kebingungan sehingga memunculkan persepsi bahwa perusahaan kurang memberikan arahan yang memadai. Persepsi terhadap dukungan dan penghargaan terlihat tidak merata pada karyawan seperti terdapat karyawan yang menilai struktur kerja semakin jelas dan hubungan antar karyawan lebih terorganisasi, tetapi ada pula karyawan yang merasa terbebani karena tanggung jawab yang bertambah.

Iklim organisasi yang baik cenderung menimbulkan kesiapan kerja yang tinggi pada karyawan. Menurut Claiborne et al. (2013) iklim organisasi yang baik, ditandai dengan kejelasan peran, dukungan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, dan inovasi, serta memiliki peran krusial untuk mendorong kesiapan perubahan. Karyawan lebih menerima perubahan ketika kontribusi mereka dihargai, tujuan jelas, dan dukungan supervisor memadai. Iklim yang mendukung ini juga akan meningkatkan kepuasan kerja dan memastikan keberhasilan implementasi perubahan. Artinya iklim organisasi yang ada di perusahaan akan berhubungan dengan persepsi pada karyawan pada perubahan yang berlangsung. Perubahan yang dilaksanakan perusahaan menjadi salah satu upaya penting untuk mendukung perkembangan organisasi, perilaku positif yang akan difokuskan adalah kesiapan karyawan untuk melakukan perubahan. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan membahas apakah ada korelasi antara iklim organisasi dengan *readiness for change* pada karyawan?

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Readiness for Change*

Weiner (2020) menyatakan kesiapan untuk berubah, merujuk pada tekad atau niat bersama dari individu-individu dalam organisasi yang berperan dalam menjalankan perubahan, dengan adanya keyakinan bersama atas kemampuan mereka secara bersama-sama untuk dapat merealisasikannya. Perubahan yang memerlukan perubahan perilaku secara kolektif dan terkoordinasi dari banyak anggota organisasi, masalah dapat muncul ketika sebagian anggota yang memiliki peran penting telah siap, sementara yang lainnya belum.

Holt et al. (2007) menjelaskan *readiness for change* merujuk pada perilaku individu yang keseluruhannya berhubungan dengan proses perubahan itu sendiri, substansi perubahan. Karakteristik personal yang memengaruhi keterlibatan terhadap perubahan tersebut yang memiliki empat aspek utama, yakni:

1. *Change appropriateness*, yaitu kesadaran oleh anggota organisasi bahwa perubahan diperlukan dan tepat dilakukan dalam organisasi
2. *Change efficacy*, yaitu keyakinan bahwa anggota bersama dengan organisasi mempunyai kemampuan untuk berubah dan berhasil menghadapi perubahan
3. *Management support*, yaitu persepsi bahwa pemimpin mendukung perubahan dan anggota tidak akan menghadapi perubahan ini sendirian.
4. *Personal valence*, yaitu keyakinan bahwa perubahan akan memberikan manfaat pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi mereka.

2.2 Iklim Organisasi

Menurut Zamzam & Yustini (2021) iklim organisasi ialah kondisi lingkungan internal maupun lingkungan kerja sekitarnya yang dipersepsikan oleh karyawan dan memengaruhi perilaku mereka, khususnya dalam hal kerja sama guna menggapai tujuan bersama. Lingkungan ini terbentuk melalui interaksi antara individu dengan organisasinya dan berperan dalam menentukan pola tingkah laku yang ditampilkan karyawan.

Brown & Leigh (1966) menjelaskan bahwa iklim organisasi ini sendiri merujuk pada persepsi anggota organisasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang menciptakan rasa keamanan psikologis

dan menimbulkan kebermaknaan psikologis. Iklim organisasi sendiri memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1. Dukungan manajemen, artinya mengacu pada sejauh mana anggota organisasi merasa didukung oleh atasan atau manajemen dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kejelasan, artinya merujuk pada pemahaman yang jelas oleh anggota organisasi terhadap peran, tanggung jawab, dan harapan yang diberikan kepada mereka dalam pekerjaan.
3. Ekspresi diri, yaitu kebebasan bagi anggota organisasi untuk menyampaikan ide, pendapat, atau perasaan mereka .
4. Makna kontribusi, artinya mengacu pada perasaan karyawan bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak dan memberikan kontribusi yang berarti.
5. Penghargaan, seperti mencakup pengakuan dan apresiasi terhadap anggota organisasi atas kerja keras dan pencapaian mereka.
6. Tantangan, artinya merujuk pada tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang diberikan kepada anggota organisasi.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif yang pada prinsipnya menggunakan angka sebagai alat ukur. Menurut Jannah (2018) metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang fokus pada pengumpulan dan analisis data berbentuk numerik. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan teknik statistik tertentu. Hasil dari analisis ini kemudian digunakan guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan ini bertujuan menyajikan representasi data secara statistik, serta menganalisis hubungan antara kedua variabel penelitian untuk menganalisis fenomena yang terjadi di perusahaan. Secara lebih spesifik, penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna mengetahui adanya korelasi antara iklim organisasi dan *readiness for change* pada PT. Tedmond Groups.

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tedmond Groups yang merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bidang manufaktur tangki air di Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada tiga kantor PT. Tedmond Groups di pulau Jawa yaitu kantor pusat yang berada di Surabaya, kantor cabang Bekasi dan Sidoarjo. Jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 163 karyawan yang terdiri dari 67 karyawan dari kantor Surabaya, 54 karyawan dari cabang Bekasi dan 42 karyawan dari Sidoarjo. Metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yang merupakan teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden untuk dilakukannya penelitian. Sejumlah 40 orang karyawan akan digunakan untuk uji coba instrumen penelitian, sehingga jumlah sampel data utama dalam penelitian sebesar 123 karyawan.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian adalah skala psikologi yang dibuat dalam model *likert* dengan skala 1 sampai 5. Instrumen penelitian variabel *readiness for change* menggunakan skala psikologi yang dibuat berdasarkan aspek-aspek dari Holt et al. (2007). Hasil uji instrumen penelitian menghasilkan 46 item pernyataan yang valid dengan menggunakan *corrected item total correlation*. Nilai reliabilitas *cronbach alpha* instrumen Adalah 0,975 yang berarti instrumen *readiness for change* dinyatakan reliabel. Menurut Azwar (2021), uji reliabilitas instrumen menggunakan *cronbach alpha* dengan dasar keputusan instrumen dinyatakan reliabel bila skor *cronbach alpha* > 0,60, akan tetapi bila skor *cronbach alpha* < 0,60 ini berarti alat ukur dinilai tidak reliabel.

Tabel 1. Sebaran Item Instrumen *Readiness for Change*

Aspek	Nomor Aitem		Total
	F	UF	
<i>Change Appropriateness</i>	8, 14, 18, 20, 21, 27, 34, 35, 45	12, 17, 38	12
<i>Change Efficacy</i>	1, 4, 9, 16, 26, 28, 42, 43	24, 31, 36, 37	12
<i>Management Support</i>	6, 7, 13, 15, 19, 23, 39, 44	30, 32, 40	11
<i>Personal Valance</i>	2, 3, 5, 11, 25, 33, 41, 46	10, 22, 29	11
Total	34	12	46

Sedangkan untuk instrumen penelitian variabel iklim organisasi menggunakan skala psikologi yang dibuat berdasarkan aspek-aspek Brown & Leigh (1996). Hasil uji instrument iklim organisasi menghasilkan 53 item valid menggunakan *corrected item total correlation*, dengan nilai reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,972. Hal ini menunjukkan bahwa uji reliabilitas instrumen memiliki skor *cronbach alpha* > 0,60 sehingga instrumen iklim organisasi dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Sebaran Item Instrumen Iklim Organisasi

Aspek	Nomor Aitem		Total
	F	UF	
Dukungan Manajemen	3, 25, 28, 39, 45	32, 37, 40	8
Kejelasan	2, 23, 33, 47, 49, 52	14, 21, 38	9
Ekspresi Diri	1, 5, 6, 9, 27, 29	22, 36, 41	9
Makna Kontribusi	4, 17, 24, 30, 42, 50	15, 19, 31	9
Penghargaan	12, 13, 16, 20, 46, 53	18, 43, 51	9
Tantangan	7, 8, 11, 34, 44, 48	10, 26, 35	9
Total	35	18	53

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik umum data yang didapatkan, meliputi standar deviasi, mean, nilai maksimum dan minimum data. Proses pengolahan data statistik deskriptif ini menggunakan perangkat lunak SPSS 26 for Windows.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Readiness for Change</i>	123	128	226	163	23.543
Iklim Organisasi	123	148	247	184	23.742

Berdasarkan tabel 3, total jumlah subjek penelitian adalah 123 orang. Pada variabel *readiness for change*, nilai paling rendah yang didapatkan adalah 128 sedangkan nilai paling tinggi adalah 226. Rata-rata nilai yang didapatkan yaitu 163 dengan perolehan nilai standar deviasi 23,543. Hal ini berarti bahwa rata-rata tingkat *readiness for change* karyawan berada pada kategori sedang, dan terdapat variasi yang cukup besar di antara responden ditunjukkan oleh skor standar deviasi. Data tersebar cukup luas dari nilai rata-rata, yang mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kesiapan

untuk berubah antar subjek penelitian. Sedangkan variabel iklim organisasi, diperoleh skor paling rendah sebesar 148 serta skor paling tinggi sebesar 247. Rata-rata nilai didapatkan sebesar 184 dengan standar deviasi sebesar 23,742. Temuan mengindikasikan persepsi karyawan terhadap iklim organisasi berada pada kategori sedang. Standar deviasi sebesar 23,742 mengindikasikan bahwa terdapat variasi yang sedang dalam persepsi karyawan terhadap iklim organisasi di perusahaan.

Kategorisasi data variabel *readiness for change* dan iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan mengacu pada teori Azwar (2021), yaitu:

Tabel 4. Kategorisasi Variabel *Readiness For Change*

Rumus	Interval	Kategori
$X \geq \text{Mean} + \text{SD}$	$X \geq 186$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} \leq X < \text{Mean} + \text{SD}$	$140 \leq X < 186$	Sedang
$X < \text{Mean} - \text{SD}$	$X < 140$	Rendah

Tabel 5. Kategorisasi Variabel Iklim Organisasi

Rumus	Interval	Kategori
$X \geq \text{Mean} + \text{SD}$	$X \geq 207$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} \leq X < \text{Mean} + \text{SD}$	$161 \leq X < 186$	Sedang
$X < \text{Mean} - \text{SD}$	$X < 161$	Rendah

Hasil uji statistik deskriptif terhadap masing-masing kantor dari PT. Tedmond Groups seperti tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif Per Cabang

Variabel	Kantor	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Readiness for Change</i>	Surabaya	52	130	226	170.25	23.994
	Bekasi	41	128	224	156.80	22.573
	Sidoarjo	30	134	209	166.47	22.572
Iklim Organisasi	Surabaya	52	151	247	188.23	23.390
	Bekasi	41	148	237	175.34	22.502
	Sidoarjo	30	154	236	186.17	23.016

Pada tabel 6 terlihat total jumlah subjek penelitian adalah 123 orang yang terdiri dari 52 karyawan di kantor Surabaya, 41 karyawan di kantor Bekasi, dan 30 karyawan di kantor Sidoarjo. Pada variabel *readiness for change*, kantor Surabaya memperoleh nilai rata-rata skor tertinggi yaitu 170,25 termasuk kategori sedang dengan skor paling rendah 130 serta skor paling tinggi 226, juga standar deviasi dengan skor 23,994. Hal ini menandakan bahwa tingkat *readiness for change* di kantor Surabaya tergolong sedang, dengan variasi yang cukup besar antar individu. Di kantor cabang Bekasi, rata-rata skor *readiness for change* adalah sebesar 156,80 termasuk kategori sedang dengan skor paling rendah 128 serta skor paling tinggi 224, juga standar deviasi dengan skor 22,573. Nilai ini menunjukkan bahwa *readiness for change* karyawan cabang Bekasi berada pada kategori sedang, namun terdapat variasi yang cukup besar di antara responden. Sementara itu, kantor cabang Sidoarjo memiliki rata-rata skor sebesar 166,47 termasuk kategori sedang dengan skor paling rendah 134 serta skor paling tinggi 209, juga standar deviasi dengan nilai 22,572. Ini menandakan bahwa kesiapan untuk berubah di cabang Sidoarjo juga berada pada kategori sedang, sedikit lebih tinggi dibandingkan Bekasi, dan memperlihatkan adanya perbedaan tingkat kesiapan antar karyawan.

Variabel iklim organisasi, kantor Surabaya kembali menunjukkan rata-rata tertinggi sebesar 188,23 termasuk kategori sedang dengan skor minimum 151 dan maksimum 247, serta standar deviasi dengan skor 23,390. Hal ini menandakan kalau persepsi terhadap iklim organisasi di kantor Surabaya berada pada kategori sedang, dengan persebaran data yang cukup luas. Di kantor cabang

Bekasi, rata-rata persepsi terhadap iklim organisasi adalah 175,34 termasuk kategori sedang dengan skor minimum 148 dan maksimum 237, serta standar deviasi dengan skor 22,502. Hal ini berarti bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi di kantor cabang Bekasi berada pada kategori sedang, dengan variasi antar individu yang cukup besar. Sementara itu, kantor cabang Sidoarjo memperoleh nilai rata-rata 186,17 termasuk kategori sedang dengan skor minimum 154 serta skor maksimum 236, standar deviasi diperoleh 23,016. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi di kantor cabang Sidoarjo tergolong sedang, mendekati nilai rata-rata di kantor Surabaya, dengan persebaran yang juga cukup besar.

Data akan dianalisis dengan menggunakan uji *Spearman's rho*, guna mengukur hubungan antara variabel iklim organisasi dengan *readiness for change*. Syarat kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan atau dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Namun, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Adapun kriteria tingkat kekuatan korelasi variabel akan berpedoman pada koefisien korelasi dalam Sugiyono (2020) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 7. Ketentuan koefisien korelasi

Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,20	Sangat Lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hasil uji korelasi ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS 26 for windows, hasil dari perhitungan uji korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji korelasi

<i>Readiness for Change</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1	0,892
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	123	123
Iklim Organisasi	<i>Correlation Coefficient</i>	0,892	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	123	123

Uji korelasi *Spearman's rho* menunjukkan signifikansi variabel *readiness for change* dengan iklim organisasi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), Ini menandakan adanya korelasi yang signifikan kedua variabel. Selain itu, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi yaitu 0,892 ini mengindikasikan adanya korelasi sangat kuat antara variabel *readiness for change* dan iklim organisasi. Hasil koefisien korelasi memiliki nilai positif, hal ini berarti adanya korelasi positif antara kedua variabel. Sehingga dapat diketahui bahwa semakin baik iklim organisasi perusahaan, semakin baik juga tingkat *readiness for change* karyawan di PT. Tedmond Groups.

4.2 Pembahasan

Analisis dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman's rho* didapatkan nilai signifikansi kedua variabel adalah 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti ada korelasi yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan *readiness for change*. Dengan demikian, dapat diketahui kalau terdapat korelasi antara iklim organisasi dengan *readiness for change* karyawan di PT. Tedmond Groups. Hasil uji *spearman's rho* ini mengungkapkan kekuatan hubungan kedua variabel penelitian dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,892, yang artinya semakin nilai koefisien korelasi mendekati 1, semakin kuat juga korelasi kedua variabel. Hal ini menjelaskan bahwa kekuatan korelasi variabel *readiness for change* dan iklim organisasi termasuk kategori sangat kuat. Nilai

korelasi positif antara kedua variabel penelitian yang menunjukkan bahwa semakin tinggi (baik) iklim organisasi perusahaan maka, akan semakin tinggi pula *readiness for change* yang dimiliki karyawan, sebaliknya bila iklim organisasi perusahaan rendah (buruk) maka akan semakin rendah *readiness for change* yang dimiliki oleh karyawan PT. Tedmond Groups.

Holt et al. (2007) menjelaskan *readiness for change* merujuk pada perilaku individu yang keseluruhannya berhubungan dengan proses perubahan itu sendiri, substansi perubahan, dan karakteristik personal yang memengaruhi keterlibatan terhadap perubahan tersebut. Fitriani (2024) berpendapat iklim yang mendukung perubahan memiliki peran krusial dalam membentuk dan mengembangkan sistem nilai, sikap, serta pandangan baru pada individu. Ketika karyawan diberikan iklim organisasi yang mendukung, mereka akan bekerja dengan baik (Altaf et al., 2019). Namun, jika iklim organisasi tidak sesuai, maka akan timbul berbagai masalah termasuk menurunnya kinerja karyawan. *Readiness for change* juga akan meningkat apabila karyawan mendapatkan iklim organisasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan menciptakan iklim yang kondusif, manajemen akan lebih mudah dalam melaksanakan perubahan. Dalam situasi tersebut *readiness for change*, akan meningkat secara signifikan. Temuan ini, didukung oleh hasil uji korelasi penelitian ini yaitu ada korelasi positif yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan *readiness for change*.

Bila dilihat dari aspek *readiness for change*, didapatkan hasil dari keempat aspek nilai rata-rata skor tertinggi adalah aspek *change efficacy* dengan skor 3,61, sedangkan aspek dengan skor rata-rata paling rendah yaitu aspek *management support* sebesar 3,54. Sedangkan, aspek *change appropriateness* sebesar 3,56 dan aspek *personal valance* sebesar 3,60. Nilai rata-rata pada seluruh aspek *readiness for change* menunjukkan nilai rata-rata di atas 3,5 yang bila dimasukkan pada skala 1–5, yang berarti semua aspek termasuk kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan secara keseluruhan memiliki tingkat kesiapan dalam kategori sedang terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi. Dari data ini, dapat dilihat bahwa tingginya nilai pada aspek *change efficacy* menandakan bahwa karyawan mempunyai keyakinan yang relatif kuat mengenai kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan, termasuk dari sisi pengalaman, ketersediaan sumber daya, dan dukungan yang dirasakan. Sementara itu, pada aspek *management support* mengindikasikan bahwa dukungan manajemen dirasakan cukup, namun masih dapat ditingkatkan, terutama dalam hal komunikasi, komitmen, dan keterlibatan langsung dari atasan.

Selain itu, dari keseluruhan data yang didapatkan pada variabel *readiness for change* memiliki standar deviasi sebesar 23,543 yang menunjukkan adanya variasi yang cukup besar dalam persepsi karyawan terhadap perubahan. Artinya, terdapat kelompok karyawan yang memiliki tingkat kesiapan jauh lebih tinggi maupun lebih rendah dibandingkan rata-rata. Wang et al. (2023) menyatakan ketika kesiapan karyawan untuk berubahnya tinggi namun organisasi tidak siap mendukungnya, maka kesiapan sistem secara keseluruhan tetap rendah. Pada tahap awal ini, individu mungkin sudah memiliki keyakinan diri, niat untuk berubah, dan kepemimpinan pribadi yang kuat. Namun, perubahan akan sulit terjadi karena organisasi belum menunjukkan kepemimpinan yang jelas dan belum memberikan dukungan secara struktural maupun lingkungan. Sebaliknya, ketika organisasi sudah siap namun individu belum siap, kesiapan sistem juga akan dianggap rendah. Pada tahap ini, meskipun organisasi telah menyediakan kepemimpinan yang kuat serta dukungan dari segi struktur dan lingkungan, perubahan tetap sulit dilakukan karena individu belum menunjukkan keyakinan, komitmen, ataupun kepemimpinan pribadi terhadap perubahan yang direncanakan.

Brown & Leigh (1996) menjelaskan bahwa iklim organisasi merujuk pada persepsi anggota organisasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang menciptakan rasa keamanan psikologis dan menimbulkan kebermaknaan psikologis. Priskilla & Santika (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi ialah kondisi yang mencerminkan berbagai karakteristik dalam lingkungan kerja yang diyakini dapat memengaruhi perilaku individu di dalamnya. Menciptakan iklim organisasi yang baik sangatlah penting karena mencerminkan apa yang ditawarkan oleh organisasi dan menjadi landasan dalam membentuk perilaku anggota organisasi di masa mendatang.

Bila dilihat dari aspek iklim organisasi, didapatkan hasil bahwa aspek dukungan manajemen mendapatkan skor 3,47; aspek kejelasan mendapatkan skor 3,49; aspek ekspresi diri mendapatkan skor 3,40; aspek makna kontribusi mendapatkan skor 3,61; aspek penghargaan mendapatkan skor 3,29; dan aspek tantangan sebesar 3,49. Secara umum, seluruh aspek berada dalam rentang skor 3,29 hingga 3,61 pada skala 1–5, artinya persepsi karyawan pada iklim organisasi berada dalam kategori sedang. Selain itu, aspek dengan skor rata-rata tertinggi adalah aspek makna kontribusi dengan skor 3,61, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki arti penting, baik bagi organisasi maupun masyarakat, serta memberikan makna personal. Hal ini mencerminkan adanya keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaliknya, aspek dengan skor rata-rata paling rendah, pada aspek penghargaan dengan skor 3,29 artinya mengindikasikan penghargaan yang diterima karyawan baik dalam bentuk pujian, penghargaan formal, maupun insentif masih belum terlalu dirasakan atau belum merata. Hal ini menjadi catatan penting bagi organisasi untuk memperkuat sistem penghargaan agar dapat meningkatkan motivasi dan persepsi positif terhadap pekerjaan. Namun, dari keseluruhan data iklim organisasi yang didapatkan memiliki standar deviasi sebesar 23,742, dapat disimpulkan bahwa terdapat variasi yang cukup besar antar individu. Ini berarti bahwa meskipun secara umum persepsi karyawan tergolong sedang, masih ada sebagian karyawan yang merasa sangat baik dan sebagian lainnya yang merasa iklim organisasi masih kurang baik.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh melalui pengujian adalah 0,892, yang mana data ini mengindikasikan kalau variabel iklim organisasi mempunyai korelasi yang sangat kuat searah dengan variabel *readiness for change*. Hasil ini menandakan semakin tinggi (baik) persepsi karyawan pada iklim organisasi seperti adanya dukungan manajemen, kejelasan tugas, ruang untuk mengekspresikan diri, makna kontribusi, penghargaan, serta tantangan kerja maka semakin baik juga kesiapan individu maupun kelompok dalam merespons perubahan di perusahaan. Karena nilai korelasi yang mendekati 1, mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan yang erat dan konsisten antara kondisi lingkungan kerja yang mendukung dengan *readiness for change*. Artinya, iklim organisasi yang mendukung tidak hanya menciptakan kenyamanan psikologis bagi karyawan, tetapi juga membangun keyakinan bahwa mereka mampu dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan yang dirancang oleh organisasi. Temuan ini memperkuat pentingnya membentuk iklim perusahaan yang sehat dan positif menjadi landasan untuk keberhasilan proses perubahan yang terjadi di perusahaan.

Hasil ini juga diperkuat dengan dari wawancara kepada karyawan di PT. Tedmond Groups yang menunjukkan iklim organisasi memiliki hubungan signifikan dalam membentuk kesiapan karyawan menghadapi perubahan. Pada beberapa bagian, merasakan komunikasi terbuka dan dukungan manajerial yang memadai, sehingga terlihat bahwa kesiapan untuk berubah lebih tinggi. Seperti karyawan bagian produksi, juga menjelaskan perusahaan tidak hanya menjelaskan perubahan terkait penggunaan mesin baru untuk produk atap PET, tetapi memberikan pelatihan agar karyawan dapat beradaptasi secara bertahap. Dukungan ini menumbuhkan kepercayaan karyawan bahwa perusahaan menghargai proses adaptasi mereka, sehingga memunculkan rasa aman dan kesiapan psikologis dalam menerima perubahan yang terjadi di PT. Tedmond Groups. Selain itu, karyawan tim promosi yang mengalami pembagian struktur kerja yang lebih jelas dan penambahan penyelia juga menunjukkan kesiapan yang lebih tinggi, karena perubahan tersebut dipersepsikan membawa manfaat nyata, efektivitas dan kelancaran pekerjaan mereka.

Akan tetapi, kesiapan untuk berubah cenderung lebih rendah pada bagian yang merasakan iklim organisasi kurang mendukung, terutama ketika perubahan tidak disertai penjelasan dan tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Seperti pada bagian sales, penolakan muncul terhadap rencana perubahan jam kerja karena dinilai melanggar kontrak awal dan tidak dibicarakan secara transparan, sehingga resistensi terhadap perubahan tersebut. Begitu pula pada bagian desainer grafis, perluasan deskripsi pekerjaan yang mencakup desain, iklan, dan pengelolaan media sosial menimbulkan ketidaknyamanan karena dirasakan melampaui kompetensi utama mereka tanpa kejelasan arahan maupun penghargaan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika

iklim organisasi tidak memberikan kejelasan peran, dukungan, dan apresiasi, karyawan lebih rentan menunjukkan resistensi. Dengan demikian, keberhasilan perubahan di PT. Tedmond Groups sangat bergantung pada kemampuan organisasi menciptakan iklim yang kondusif melalui komunikasi yang jelas, dukungan yang konsisten, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

Temuan penelitian ini, didukung oleh studi terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah & Laksmiwati (2022) pada 76 anggota perusahaan di PT. X didapatkan hasil adanya korelasi positif yang signifikan antara variabel iklim organisasi dan *readiness for change* nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ($p < 0,05$) serta nilai koefisien korelasi yaitu 0,625. Ini mengindikasikan adanya korelasi signifikan antara iklim organisasi dan *readiness for change* pada anggota perusahaan di PT. X. Korelasi kedua variabel tersebut bersifat positif, ini artinya peningkatan iklim organisasi, akan diikuti pula peningkatan *readiness for change* pada anggota perusahaan. Sebaliknya, jika iklim organisasi menurun, maka *readiness for change* karyawan akan menurun pula. Selain itu, penelitian Rianty & Djamhoer (2019) pada 43 perawat di RSUD "X" Sumedang juga menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dan *readiness for change*, serta nilai koefisien korelasi didapatkan 0,651, yang berarti makin buruk iklim organisasi yang dirasakan oleh para perawat, makin buru juga kesiapan mereka untuk menghadapi perubahan atau melakukan aktivitas-aktivitas baru yang diterapkan di RSUD "X" Sumedang. Penelitian lainnya yang dilaksanakan Bruntha et al. (2019) menunjukkan iklim organisasi adanya korelasi antara iklim organisasi dengan *readiness for change*. Akademisi di perguruan tinggi dapat lebih mudah menerima perubahan jika diberikan iklim organisasi yang baik. Ketika terdapat iklim organisasi yang sehat, akademisi akan menerima perubahan tanpa ragu-ragu.

Kusumaputri (2021) menyatakan setiap anggota organisasi berada dalam lingkungan organisasi dan saling berinteraksi, yang pada akhirnya membentuk sebuah sistem sosial. Dalam perjalanan dan perkembangannya, iklim organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor dari lingkungan internal maupun eksternal. Para anggota organisasi berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya, meskipun arah perubahan tersebut sering kali sulit untuk diprediksi. Perubahan ini paling dirasakan oleh anggota organisasi karena mereka terlibat langsung dalam dinamika yang terjadi. Selain itu, setiap organisasi memiliki budaya, nilai-nilai, tradisi, serta cara-cara tersendiri dalam bertindak dan mengambil keputusan. Seluruh unsur tersebut secara keseluruhan membentuk dan mewarnai iklim organisasi, yang kemudian menjadi ciri khas dan acuan dalam interaksi serta perilaku kerja di dalamnya. Dari temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa iklim organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk mendorong di Perusahaan, dengan membangun kondisi kerja yang positif, komunikatif, dan mendukung dapat memperkuat kesiapan anggota perusahaan untuk menghadapi dan menjalankan perubahan. Oleh karena itu, penguatan elemen-elemen iklim organisasi termasuk salah satu upaya untuk memastikan keberhasilan proses perubahan yang diinisiasi oleh organisasi. Selain itu juga dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen dalam merancang intervensi organisasi yang lebih efektif dan berorientasi pada kesiapan karyawan terhadap dinamika perubahan di masa depan.

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan analisis yang sudah dilakukan terhadap hipotesis korelasi antara iklim organisasi dengan *readiness for change* kepada karyawan PT. Tedmond Groups, hasil uji Spearman's rho mengungkapkan adanya korelasi yang sangat kuat dan signifikan kedua variabel. Didapatkan hasil taraf signifikansi dengan skor 0,000 ($p < 0,05$) serta nilai koefisien korelasi dengan skor 0,892 ($r = 0,892$). Hasil ini mengindikasikan jika persepsi karyawan terhadap iklim organisasi sangat berkaitan erat dengan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang mengemukakan adanya korelasi antara iklim organisasi dan *readiness for change* dapat diterima. Semakin baik iklim organisasi yang ada di perusahaan akan diikuti dengan peningkatan *readiness for change* karyawan, sebaliknya bila iklim organisasi menurun maka *readiness for change* karyawan juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Alami, A. C., & Budiani, M. S. (2024). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Readiness to Change* pada Karyawan PT . X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 1333–1345.
- Altaf, S., Wenyuan, L., Altaf, S., Altaf, N., & Siddiqui, M. K. (2019). *An Empirical Study on Organizational Climate, Readiness to Change Relationship and the Mediating Role of Job Satisfaction*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6361>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). *A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Bruntha, P., Shabana, S., Indirapriyadharshini, B., & Giri, N. (2019). *Organizational climate as a predictor of readiness to change among academics*. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(6), 1779–1782.
- Claiborne, N., Auerbach, C., Lawrence, C., & Schudrich, W. Z. (2013). *Organizational change: The role of climate and job satisfaction in child welfare workers' perception of readiness for change*. *Children and Youth Services Review*, 35(12), 2013–2019. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.09.012>
- Fitriani, L. K., Harjadi, D., & Nurudin. (2024). *Tinjauan Terhadap Kesiapan Perubahan (Readyness For Change): Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Adaptability Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Arr Rad Pratama.
- Fitriyah, A. N., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Perekonomian*, 9(7), 49–60.
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharto, A. (2020). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Penerbit Mirqat.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). *Readiness for organizational change: The systematic development of a scale*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. In *UNESA University Press*.
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*. Deepublish.
- Lehman, W. E. K., Greener, J. M., & Simpson, D. D. (2002). *Assessing organizational readiness for change*. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 22(4), 197–209. [https://doi.org/10.1016/S0740-5472\(02\)00233-7](https://doi.org/10.1016/S0740-5472(02)00233-7)
- Masduki, A., Dewina, N., Gazali, Nelson, S., & Erni, P. T. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- Naziro, K., Heru, M. J. A., Puspitasari, M., Audyna, L., & Helin. (2021). Pengaruh *Cyberbullying Body Shaming* Terhadap Mental Remaja. *Jurnal Media Keperawatan: Politeknik Kesehatan Makassar Vol.*, 12(2), 119–126. <https://doi.org/10.32382/jmk.v12i2.2364>
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2020). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Putri, A. K. S., Mattunruang, A. A., Idris, M., Yeni, D. H., Tabsir, M. K., Japar, R., Basri, J., Fajeriani, N., Saiyed, R., Asdar, M., Haeril, Fadlina, Sutriana, Suharto, & Sugianto. (2023). *MANAJEMEN PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI*. LAJAGOE PUSTAKA.
- Rianty, K. Z., & Djamhoer, T. D. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Readiness for*

- Change* pada Perawat Rawat Inap di RSUD “X” Sumedang. *Prosiding Psikologi*, 5, 936–943.
- Shea, C. M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., & Weiner, B. J. (2014). Organizational readiness for implementing change: a psychometric assessment of a new measure. *Implementation Science*, 9(7), 1–15.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.
- Turnip, M. J. A. P., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 345–358.
- Wang, T., Olivier, D. F., & Chen, P. (2023). *Creating individual and organizational readiness for change: conceptualization of system readiness for change in school education*. *International Journal of Leadership in Education*, 26(6), 1037–1061. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1818131>
- Weiner, B. J. (2020). *A Theory of Organizational Readiness for Change*. In *Handbook of Implementation Science*.
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Deepublish.

Analisis Tingkat *Learned Helplessness* pada Perempuan dalam *Toxic Relationship* di Periode *Quarter Life Crisis*

Dyah Rachman Kuswartanti, Adinda Destia Putri Setiawan, Nabila Putri Utami

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: dyahrachman@unibi.ac.id; adindadestia6@gmail.com

Diterima:
17 November 2025

Diterima Setelah Revisi:
9 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Periode *Quarter Life Crisis* (QLC) pada perempuan yang berusia 21-25 tahun, biasanya dihadapkan dengan banyak tantangan, terutama tuntutan menuju pernikahan. Sebelum menikah, biasanya mereka melalui dengan berpacaran, namun tidak semua berjalan lancar. Dalam perjalanannya, banyak yang mengalami *toxic relationship* dan sulit keluar dalam hubungan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat *Learned Helplessness* (LH) pada perempuan dalam *toxic relationship* di periode QLC. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Responden penelitian adalah 155 perempuan yang berpacaran di periode usia QLC. Teknik pengumpulan data menggunakan *Learned Helplessness Scale* (LHS) dikembangkan oleh Quinless dan Nelson (1988), dengan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,962. Penelitian ini menghasilkan 73 responden atau sebesar 47,1 % berada dalam kategori LH sangat tinggi, sebanyak 57 responden atau sebesar 36,77 % berada dalam kategori LH tinggi dan selebihnya masuk ke dalam kategori LH rendah serta LH sangat rendah.

Kata Kunci: *Learned Helplessness*, Perempuan, *Toxic Relationship*, *Quarter Life Crisis*

Abstract

The *Quarter Life Crisis* (QLC) period for women aged 21-25 years old is usually accompanied by many challenges, especially the pressure to get married. Before marriage, they usually go through a period of dating, but not all relationships run smoothly. Along the way, many experience toxic relationships and find it difficult to escape them. The purpose of this study is to determine the level of *Learned Helplessness* (LH) in women in toxic relationships during the QLC period. The method used is quantitative with a descriptive approach. The research respondents were 155 women who were dating during the QLC age period. The data collection technique used the *Learned Helplessness Scale* (LHS) developed by Quinless and Nelson (1988), with a *Cronbach Alpha* reliability coefficient of 0.962. This study found that 73 respondents, or 47.1%, were in the very high LH category, 57 respondents, or 36.77%, were in the high LH category, and the rest were in the low and very low LH categories.

Keywords: *Learned Helplessness*, Women, *Toxic Relationship*, *Quarter Life Crisis*

1 PENDAHULUAN

Seseorang yang berada di fase *Quarter Life Crisis* (QLC) merasakan *stressor* yang berlebih dan *overthinking* tentang hidup kedepannya akan seperti apa (Nugsria dkk, 2023). Ketika individu mengalami *quarter-life crisis* terdapat berbagai macam pertanyaan dalam benaknya mengenai berbagai aspek kehidupan (Sallata dan Huwae, 2023). Thorspecken (dalam Riyanto & Arini, 2021), fenomena QLC terjadi ketika seseorang mulai merasakan kebingungan, dan mempertanyakan kehidupannya apakah sudah sesuai atau tidak, pada fase ini seseorang menjadi rentan pada gangguan psikis. QLC merupakan fase transisi yang dialami individu pada rentang usia 20–30 tahun, yang ditandai dengan kecemasan mengenai identitas diri, karier, hubungan romantis, dan masa depan (Robinson, 2016). Arnett (2000) menjelaskan bahwa masa ini sering disertai instabilitas emosional, eksplorasi hubungan, serta tekanan sosial untuk mencapai “*kemapanan*”. Keadaan ini menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kerentanan perempuan terhadap dinamika hubungan yang tidak sehat, karena pada periode QLC ini kebutuhan akan validasi dan stabilitas emosional meningkat. Penelitian Macek et al. (2015) menunjukkan bahwa perempuan pada fase ini cenderung menghadapi stres relasional lebih tinggi dibandingkan laki-laki dan lebih rentan terhadap pola hubungan yang merugikan. Perempuan juga menjadi rentan terhadap *steriotipe* usia yang dianggap sudah cukup menikah, namun belum menikah.

Kerentanan tersebut berimplikasi pada pola pengambilan keputusan dalam hubungan romantis. Perempuan pada periode QLC, memiliki harapan pada komitmen sebuah hubungan, mereka lebih mungkin memasuki atau bertahan pada hubungan yang sebenarnya tidak sehat atau *toxic relationship* demi memenuhi tuntutan sosial tersebut. Hubungan yang *toxic* ini menegaskan bahwa tekanan sosial dan ketergantungan (finansial, sosial) adalah determinan yang memperkuat kemampuan pelaku untuk mempertahankan dinamika hubungan yang merusak (Heise, 2019). *Toxic relationship* yaitu hubungan yang diwarnai kontrol, manipulasi emosional, *gaslighting*, kritik berlebih, dan pola kekerasan psikologis yang terjadi berulang (Coker et al., 2002). Dampak psikologisnya tidak hanya terlihat pada distress emosional, tetapi juga pada perubahan keyakinan diri, menurunnya efikasi diri, serta munculnya pola pikir pasrah atau tidak berdaya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak mengalami *psychological abuse* dibandingkan kekerasan fisik, dan bentuk kekerasan psikologis memiliki efek jangka panjang yang signifikan terhadap kesejahteraan mental (Smith et al., 2003).

Salah satu mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa perempuan tetap bertahan dalam *toxic relationship* adalah *Learned Helplessness* (LH). LH terjadi ketika seseorang berulang kali mengalami situasi tidak menyenangkan dan merasa bahwa tidak ada tindakan yang dapat dilakukan untuk mengubah keadaan, sehingga akhirnya berkembang perasaan tidak mampu, pasrah, dan kehilangan kontrol. Walker (2009) pada korban *intimate partner violence* menjelaskan bahwa pola kontrol dan kekerasan yang berulang menyebabkan korban meyakini bahwa upaya mereka untuk keluar dari hubungan tidak akan membuahkan hasil. Studi lainnya, Armour & Sleath (2014), mengonfirmasi bahwa LH memengaruhi pengambilan keputusan korban, termasuk kecenderungan untuk bertahan dalam hubungan beracun. Tekanan lingkungan dan sosial yang berasal dari keluarga, teman, norma budaya juga dapat memperkuat mekanisme LH ini, dimana perempuan merasa sulit untuk mengakhiri hubungan yang tidak sehat karena ekspektasi bahwa “berkekasih” dan “stabil dalam hubungan” adalah bagian dari sukses dewasa awal (Nolanda, Satiadarma, Subroto, 2024).

Dalam konteks perempuan usia dewasa awal, kombinasi antara tekanan perkembangan di fase QLC dengan pengalaman *toxic relationship* dapat memperparah munculnya *learned helplessness*. Fase QLC membawa ambiguitas, ketidakpastian, dan kecemasan eksistensial, bila ditambah dengan lingkungan relasi yang tidak sehat, maka risiko munculnya ketidakberdayaan psikologis akan meningkat secara signifikan. Meskipun begitu, terdapat banyak penelitian mengenai kekerasan dalam hubungan, namun, masih sedikit studi yang secara spesifik mengkaji tingkat *learned helplessness* perempuan dalam *toxic relationship* ditinjau dari konteks perkembangan *quarter life*

crisis. Kebanyakan penelitian memfokuskan pada kekerasan fisik atau hubungan rumah tangga, bukan relasi non-pernikahan pada dewasa awal.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Definisi *Learned Helplessness*

Learned Helplessness (LH) atau model ketidakberdayaan yang dipelajari mengasumsikan bahwa subjek berada dalam situasi yang tidak terkendali yang disebut pelatihan ketidakberdayaan yang membuat mereka belajar tentang kurangnya hubungan antara tindakan dan hasil yang diinginkan (Seligman et al., 2003). Ketidakefektifan aktivitas yang dialami subjek menyebabkan rendahnya motivasi untuk menghasilkan aktivitas baru guna mencapai tujuan. Generalisasi terjadi seiring berjalannya waktu. Subjek belajar bahwa di masa depan, tindakan mereka akan terbukti tidak efektif (Maier & Seligman, 1976).

2.2 Aspek *Learned Helplessness*

Harapan tidak adanya pengaruh terhadap terjadinya peristiwa pada *Learned Helplessness* (LH) atau model ketidakberdayaan yang dipelajari ini disertai dengan defisit kognitif, motivasi dan emosional (Maier & Seligman, 1976).

1. Defisit kognitif dimanifestasikan oleh harapan akan ketidakefektifan tindakan dalam situasi tugas baru, menyebabkan kesulitan dalam mengenali hubungan antara perilaku dan solusi tugas yang benar, bahkan jika hal itu dihasilkan.
2. Defisit motivasi diwujudkan dengan berkurangnya atau hilangnya motivasi untuk mengambil tindakan dan pengunduran diri dari pengendalian kejadian.
3. Defisit emosional, yang timbul sebagai akibat dari melemahnya aktivitas, berhubungan dengan perasaan terancam, takut, tidak berdaya, dan putus asa, dan akibatnya dapat menjadi penyebab depresi, ketika situasi yang tidak terkendali bersifat permusuhan (Rosenhan & Seligman, 1994; Sèdek, 1995; Raufelder et al., 2018).

2.3 Atribusi *Learned Helplessness*

Seligman dkk (dalam Sarafrino & Smith, 2012) menerapkan proses kognitif yang disebut atribusi pada revisi teori *learned helplessness*, dimana adanya penilaian tentang tiga dimensi situasi, yaitu :

1. Internal-eksternal, yaitu seseorang cenderung menilai apakah ketidakmampuan mengontrol situasi berada dari dalam diri, atau disebabkan dari eksternal yang bahkan di luar kendali siapapun. Contoh: seseorang cenderung menyalahkan diri sendiri (Hoeksema, 2007) dan berpikir dirinya tidak memiliki kemampuan (Slavin, 2009).
2. Stabil-tidak stabil yaitu penilaian apakah keadaan atau situasi bersifat tahan lama (stabil), akan terus terjadi, atau bersifat sementara (Sarafrino & Smith, 2012). Penilaian akan situasi yang stabil akan membuat seseorang merasa bahwa ia akan selalu terjebak, tidak akan pernah berhasil, dan akan selalu gagal (Slavin, 2009).
3. Global-spesifik, yaitu generalisasi dari efek kegagalan yang dialami (global), kegagalan menyeluruh dalam hidup seseorang (Fausiah & Widury, 2007), sehingga individu akan merasa benar-benar tidak berdaya (Seligman dalam Sarafrino & Smith, 2012), seseorang akan menilai bahwa peristiwa negatif yang terjadi akan terjadi juga di seluruh bidang kehidupannya sehingga kegagalan akan terus terjadi di berbagai usaha yang dilakukannya juga (Abramson dalam Hoeksema, 2007).

2.4 *Learned Helplessness* pada Perempuan yang Mengalami *Toxic Relationship*

Toxic Relationship, adalah saat, sebuah hubungan sudah tidak saling menghubungkan, hal ini terjadi karena salah satu pasangan lebih dominan daripada pasangan lain, sehingga membuat pasangan merasa tertekan dan tidak nyaman (Vedasari, 2020). Ketika hubungan berpacaran sudah terindikasi *toxic* artinya hubungan tersebut menjadi tidak sehat untuk dijalani, karena kondisi ini akan membuat ketidaknyamanan di salah satu pasangan, egoisme, dan dominansi dari salah satu pasangan (Wulandari et al., 2021). *Toxic relationship* seperti parasit dalam tubuh yang lama kelamaan membuat seseorang menjadi sakit baik secara fisik maupun mental (Daeli & Santosa, 2024).

Dalam repetisi siklus kekerasan yang dialami korban secara berkelanjutan menciptakan perasaan tidak berdaya dan rendah diri (Putri, et al., 2023). Pengalaman yang terus berulang ini membuat seseorang pada situasi aversif, yakni pengalaman tidak menyenangkan atau menyakitkan yang dirasakan tidak dapat dikontrol maupun tidak dapat dihindari. Setiap episode kekerasan, baik fisik, emosional, maupun psikologis, menjadi representasi dari pengalaman aversif tersebut. Korban mungkin saja berupaya dengan berbagai cara untuk menghentikan atau menghindari kekerasan, mulai dari komunikasi yang baik, menuruti keinginan pelaku, mencoba membela diri, hingga berinisiatif untuk mengakhiri hubungan. Akan tetapi, kegagalan yang berulang dalam upaya-upaya ini mengajarkan korban bahwa tindakan mereka tidak membawa perubahan signifikan pada hasil akhir yang mereka harapkan. Ketika seseorang mengalami kondisi ini maka mereka mengalami *Learned Helplessness* (LH) sebagai respons saat seseorang menyadari bahwa tidak ada cara menghindari atau mengatasi kejadian-kejadian yang dianggap sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan (Seligman dalam Price, 1978).

Fenomena LH seringkali dipicu pada perasaan tidak berdaya dan terjebak dalam situasi yang tidak dapat dihindari (Sarafino & Smith, 2012). Saat seseorang merasa tidak mampu mengatasi atau melarikan diri dari hal-hal yang tidak diinginkan, maka memperkuat keyakinan bahwa mereka tidak dapat mengendalikan keadaan. Abramson (dalam Hoeksema, 2007) menjelaskan bahwa perasaan putus asa akan semakin berkembang ketika seseorang mulai membangun penilaian pesimis terhadap diri mereka dalam menghadapi berbagai peristiwa hidup, dan merasa tidak memiliki cara yang efektif untuk menghadapinya.

2.5 *Quarter Life Crisis* (QLC)

Robbins dan Wilner (2001), mendefinisikan *Quarter Life Crisis* (QLC) adalah masa transisi dimana seseorang mengalami krisis emosional ketika mulai menghadapi dunia nyata. Seseorang dapat mengalami gejala yang beragam mulai dari rasa cemas, kebingungan identitas, ketidakstabilan dan panik karena kehilangan diri sendiri saat mencoba membangun diri (Mutiara, 2018). QLC terjadi ketika seseorang berada pada masa dewasa awal, mulai meragukan tentang masa depan mereka, dan merasa terjebak dengan pilihan hidupnya. Fishcher (dalam Agustin, 2012), menyatakan bahwa QLC sebagai masa ketika individu berada pada usia pertengahan 20an mulai merasakan ketakutan akan hubungan, karir, kehidupan sosial, serta tentang kehidupannya.

Ada empat tahapan yang akan dialami individu sebelum memasuki masa QLC yaitu 1) Ada perasaan terjebak dalam suatu situasi; 2) Memiliki pemikiran bahwa ada kemungkinan perubahan yang terjadi; 3) Membangun kembali hidup yang baru; 4) Berpegang teguh pada komitmen dan nilai-nilai yang dipegang (Robbinson, 2018). Kondisi ini juga ditandai oleh reaksi-reaksi dalam emosi individu seperti a) perasaan frustrasi; b) merasa panik; c) merasa tak berdaya; d) merasa tidak memiliki tujuan atau *goals* hidup dan lain-lain. Penyebab atau sumber dari perasaan tidak bahagia serta kecemasan adalah dari seputar masalah pekerjaan, hubungan atau relasi interpersonal, masalah finansial, dan problem karakteristik personal lainnya. (Tanner, et al dalam Balzarie & Nawangsari, 2019).

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian studi deskriptif untuk mengukur *learned helplessness* pada perempuan yang mengalami toxic relationship dengan menggunakan alat ukur *Learned Helplessness Scale (LHS)* dikembangkan oleh Quinless dan Nelson (1988). Alat ukur ini merupakan instrumen laporan diri yang digunakan untuk mengukur tingkat keputusan individu. *LHS* dikembangkan berdasarkan teori *Learned Helplessness* dari Martin E.P Seligman dan Steven F. Maier yang berisi 20 item, dengan menggunakan skala *Likert* 4 poin yang berkisar dari sangat setuju (1) hingga sangat tidak setuju (4). Skor minimum pada skala ini adalah 20 dan skor maksimum adalah 80, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat LH yang lebih tinggi.

Tabel 1. Sebaran Item Skala *Learned Helplessness*

Aspek	Nomor Butir Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Internal - Eksternal	7,8,11,17	2,10,12	7
Global - Spesifik	9,18	16,19,20	5
Stabil - Tidak Stabil	1,4,13,15	3,5,6,14	8
Total			20

LHS merupakan alat ukur *unidimensional*, yang juga dikenal dengan alat ukur yang global. Alat ukur LHS mengukur ketidakberdayaan secara menyeluruh, tanpa memisahkan pengukuran pada aspek-aspek tertentu. Pada tabel 3 terlihat nilai koefisien internal *consistency reliability (Cronbach's Alpha)* pada 0,962. Validitas dengan rentang nilai validitas berkisar antara 0,655 hingga 0,795 bila dilihat dari skor *Corrected Item-Total Correlation* dimana semua item dinyatakan valid untuk alat ukur *Learned Helplessness Scale* (Terlihat pada tabel 2).

Tabel 2. *Item-Total Statistics*

<i>Item</i>	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
S1	59.6065	103.967	0.684	0.961
I2	59.5806	103.894	0.759	0.960
S3	59.5677	104.091	0.714	0.960
S4	59.6645	103.523	0.742	0.960
S5	59.6065	102.266	0.795	0.959
S6	59.6387	103.362	0.757	0.960
I7	59.6000	104.177	0.704	0.960
I8	59.5419	103.964	0.766	0.960
G9	59.6194	103.848	0.730	0.960
I10	59.5419	103.081	0.753	0.960
I11	59.6516	103.112	0.742	0.960
I12	59.6387	103.544	0.733	0.960
S13	59.5935	105.061	0.655	0.961
S14	59.5355	103.796	0.699	0.961
I15	59.5484	102.769	0.749	0.960
G16	59.6387	104.453	0.720	0.960
I17	59.6065	103.838	0.734	0.960
G18	59.7226	102.643	0.755	0.960
G19	59.5613	104.105	0.720	0.960
G20	59.5097	103.849	0.746	0.960

Tabel 3. *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.962	0.962	20

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 155 responden yang berpacaran dan berusia 21-25 tahun. Kategori yang dilihat adalah lama berpacaran, pendidikan dan jenis hubungan toxic yang dialami oleh perempuan yang sedang berpacaran, dengan data demografi sebagai berikut:

Tabel 4. Data Demografi Responden

Kategori	Kelompok	N	Persentase
Lama Berpacaran	Di bawah 1 tahun	43	27,74 %
	1 – 2 tahun	112	73,26 %
Total		155	100 %
Jenis <i>Toxic Relationship</i>	Kekerasan verbal (memaki, membentak, menyebut dengan kata-kata kasar, dll)	125	80,65 %
	Kekerasan fisik (memukul, menampar, mendorong, dll)	14	9,03 %
	Kekerasan seksual (pemaksaan aktivitas seksual, pelecehan verbal terkait seks, sentuhan tanpa persetujuan, dll)	16	10,32 %
Total		155	100 %
Pendidikan	Diploma/Sarjana	125	80,65 %
	SMA/SMK	30	19,35 %
Total		155	100 %

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Tabel 5 menunjukkan hasil pengambilan data 155 responden menggunakan kuesioner.

Tabel 5. Hasil Kategorisasi Tingkat *Learned Helplessness* Secara Keseluruhan

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	20 – 35	1	0,65 %
Rendah	36 – 50	24	15,48 %
Tinggi	51 – 65	57	36,77 %
Sangat Tinggi	66 – 80	73	47,1 %
Total		155	100 %

Tabel 6. Hasil Kategorisasi Tingkat *Learned Helplessness* ditinjau dari Jenis *Toxic Relationship*

Jenis <i>Toxic Relationship</i>	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Kekerasan verbal (memaki, membentak, menyebut dengan kata-kata kasar, dll)	Sangat Rendah	20 – 35	1	0,8 %
	Rendah	36 – 50	23	18,4 %
	Tinggi	51 – 65	45	36 %
	Sangat Tinggi	66 – 80	56	44,8 %
Total Kekerasan Verbal			125	100 %
Kekerasan fisik (memukul, menampar, mendorong, dll)	Sangat Rendah	20 – 35	0	0
	Rendah	36 – 50	1	7,14 %
	Tinggi	51 – 65	5	35,71 %
	Sangat Tinggi	66 – 80	8	57,15 %
Total Kekerasan Fisik			14	100 %
Kekerasan seksual (pemaksaan aktivitas seksual, pelecehan verbal terkait seks, sentuhan tanpa persetujuan, dll)	Sangat Rendah	20 – 35	0	0
	Rendah	36 – 50	0	0
	Tinggi	51 – 65	7	43,75 %
	Sangat Tinggi	66 – 80	9	56,25 %
Total Kekerasan Seksual			16	100 %

4.2 Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian terhadap 155 responden menunjukkan bahwa tingkat *learned helplessness* pada perempuan yang berada dalam hubungan *toxic* didominasi oleh kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 73 responden (47,1%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perempuan dalam relasi tidak sehat mengalami ketidakberdayaan psikologis yang signifikan. Kondisi tersebut sesuai dengan konsep *learned helplessness* yang dikemukakan oleh Seligman (1975), dimana seseorang yang berulang kali terpapar situasi tidak menyenangkan tanpa kemampuan mengubahnya akan mengembangkan keyakinan bahwa mereka tidak memiliki kontrol atas keadaan. Dominannya kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa pola-pola *toxic relationship* telah memengaruhi aspek motivasional, kognitif, dan emosional responden.

Temuan penelitian ini juga dapat dipahami melalui perspektif sosial dan perkembangan. Perempuan yang berada pada periode *quarter life crisis* cenderung lebih rentan mengalami tekanan emosional, pencarian identitas, dan tuntutan lingkungan terkait masa depan, termasuk relasi romantis. Arnett (2014) dalam penelitiannya tentang *emerging adulthood* menjelaskan bahwa perempuan usia 20–30 tahun menghadapi tekanan sosial mengenai pekerjaan, hubungan, dan masa depan, sehingga mereka lebih rentan mengalami *distress* ketika hubungan tidak berjalan baik. Seiffge-Krenke (2015) juga menunjukkan bahwa perempuan pada usia dewasa awal lebih mudah mengalami stres dan depresi dalam hubungan romantis yang tidak stabil. Marita & Rahmasari (2021) menegaskan bahwa tekanan sosial dan budaya patriarki turut memperkuat ketergantungan emosional, sehingga perempuan lebih mudah bertahan dalam hubungan tidak sehat meskipun mengalami kekerasan.

Jika dilihat dari jenis *toxic relationship*, hasil penelitian juga menegaskan pola serupa. Pada jenis kekerasan verbal, mayoritas responden (44,8%) berada pada kategori sangat tinggi dan 36% pada kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa kekerasan verbal, meskipun tidak menimbulkan luka fisik, dapat menimbulkan dampak psikologis yang mendalam. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kekerasan verbal, seperti penghinaan, makian, dan caci maki, merupakan bentuk *emotional abuse* yang paling sering menyebabkan *learned helplessness* pada korban, karena dilakukan secara berulang dan merusak harga diri serta persepsi kontrol diri (Coker et al., 2002).

Pada kelompok responden yang mengalami kekerasan fisik, 57,15% berada pada kategori sangat tinggi. Kekerasan fisik biasanya disertai kontrol yang ketat serta ancaman dari pelaku, sehingga korban semakin merasa tidak memiliki pilihan untuk keluar dari hubungan tersebut. Temuan ini sejalan dengan Walker (2009) yang menjelaskan bahwa kekerasan fisik memperkuat *cycle of abuse* yang menjerumuskan korban pada tahap *helplessness*, karena adanya rasa takut, keterancaman, dan ketidakmampuan memprediksi perilaku pelaku.

Jenis kekerasan seksual juga menunjukkan kecenderungan tingkat *learned helplessness* yang tinggi, di mana 56,25% berada pada kategori sangat tinggi dan 43,75% pada kategori tinggi. Kekerasan seksual di dalam hubungan romantis sering kali tidak disadari oleh korban sebagai bentuk pelanggaran, terutama di masyarakat dengan norma patriarkal. Hal ini menyebabkan korban merasa bersalah, malu, serta kehilangan kemampuan menegosiasikan batas tubuhnya. Garcia-Moreno et al. (2013) menemukan bahwa perempuan yang mengalami kekerasan seksual dalam hubungan cenderung menunjukkan tingkat ketidakberdayaan tertinggi dibanding jenis kekerasan lainnya. Ketiga jenis *toxic* ini, dapat mempercepat pembentukan ekspektasi ketidakberdayaan, korban atau perempuan bukan hanya percaya bahwa tindakan tidak berguna, tetapi juga takut tindakan itu akan memperburuk keselamatan mereka. Kajian empiris pada korban atau perempuan dan kekerasan psikologis menemukan hubungan kuat antara frekuensi/kronisitas *abuse* dan skor *learned helplessness* (St, Vil et al., 2017). Selain itu, adanya stigma sosial terhadap perempuan yang dianggap “gagal” dalam menjalin relasi atau hubungan serta norma patriarki yang menormalisasikan perilaku kontrol terhadap perempuan membuat perempuan menjadi sulit untuk keluar dalam hubungan yang tidak sehat karena merasa cemas atas resiko yang dihadapinya. Bila proses “putus” dari pasangan

yang *abusive* perlu ketersediaan dukungan sosial dari lingkungan korban atau perempuan sehingga mereka akan berhasil meninggalkan hubungan *toxic* tersebut (Di Basilio et al, 2022).

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin berat dan kompleks bentuk *toxic relationship* yang dialami, semakin tinggi pula tingkat *learned helplessness* yang muncul. Perempuan yang berada pada fase dewasa awal atau periode *quarter-life crisis* umumnya sedang menghadapi banyak tuntutan eksternal, seperti tekanan sosial untuk menjalin hubungan, mencapai stabilitas hidup, atau memenuhi harapan keluarga. Beban tersebut dapat memperburuk persepsi ketidakberdayaan dan membuat korban lebih rentan menerima perlakuan *toxic*, sebagaimana ditemukan dalam berbagai studi yang menyoroti hubungan antara tekanan lingkungan dan kerentanan perempuan terhadap relasi berbahaya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan temuan-temuan sebelumnya bahwa *toxic relationship* memiliki kontribusi kuat dalam membentuk *learned helplessness* pada perempuan. Selain itu, fase *quarter-life crisis* dan tekanan sosial turut memperburuk kondisi psikologis korban. Dengan hasil penelitian ini, maka penelitian selanjutnya dapat menentukan intervensi yang berfokus pada penguatan kontrol diri, peningkatan *self-efficacy*, serta edukasi mengenai relasi sehat agar perempuan yang mengalami kondisi ini memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika hubungan yang merugikan. Selain itu, pemberian intervensi seperti *cognitive behaviour therapy* dapat membuat perempuan menjadi sadar dan dapat memperbaiki fungsi kognitifnya sehingga mereka dapat keluar dari hubungan *toxic*.

5 SIMPULAN

Tingkat *learned helplessness* pada perempuan yang berada dalam hubungan *toxic* terbukti sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa paparan kekerasan verbal, fisik, maupun seksual secara berulang telah membentuk pola ketidakberdayaan yang mendalam. Kerentanan ini semakin meningkat pada perempuan yang berada dalam fase *quarter-life crisis*, karena mereka menghadapi tekanan perkembangan dan sosial yang besar, seperti tuntutan untuk mempertahankan hubungan, mencapai stabilitas hidup, serta memenuhi ekspektasi keluarga dan lingkungan. Norma patriarki dan stigma sosial mengenai “kegagalan” dalam menjalin relasi romatis turut memperkuat keterikatan perempuan pada pasangan yang *abusive*, sehingga mereka semakin sulit keluar dari hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menjelaskan bahwa interaksi antara dinamika kekerasan dalam hubungan, tekanan perkembangan, dan budaya sosial berkontribusi kuat terhadap munculnya *learned helplessness* pada perempuan, sehingga diperlukan intervensi yang berfokus pada penguatan kontrol diri dan edukasi mengenai bagaimana relasi romatis yang sehat. Selain itu, dukungan dari orang terdekat baik itu dari keluarga maupun teman dapat sangat membantu perempuan yang mengalami LH keluar dari hubungan *toxic*, karena pada dasarnya mereka akan mengalami kesulitan dalam mengendalikan situasi yang tidak menyenangkan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Inayah. (2012). Terapi Dengan Pendekatan Solution-Focused Pada Individu Yang Mengalami QuarterLife Crisis. Tesis. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Armour, C., & Sleath, E. (2014). Assessing the co-occurrence of intimate partner violence domains across the life-course: Relating typologies to mental health. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 24620.
- Arnett, J. J. (2000). *Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties*. American Psychologist.
- Balzarie, E. N., & Nawangsari, E. (2019). Kajian Resiliensi pada Mahasiswa Bandung yang Mengalami Quarter Life Crisis. *Prosiding Psikologi*, 5(2), 495-486.

- Coker, A. L., et al. (2002). *Physical and mental health effects of intimate partner violence*. American Journal of Preventive Medicine.
- Daeli, J. S., & Santosa, M. (2024). Studi Literatur: Toxic Relationship Perilaku Berpacaran Pada Mahasiswa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 5692-5701
- Di Babilio, D., Guglielmucci, F., & Livanou, M. (2022). Conceptualising the separation from an abusive partner as a multifactorial, non-linear, dynamic process: A parallel with Newton's laws of motion. *Frontiers in psychology*, 13, 919943.
- Fausiah, F., & Widuri, J. (2007). Psikologi abnormal klinis dewasa. Jakarta: Universitas Indonesia
- Heise, L., Pallitto, C., García-Moreno, C., & Clark, C. J. (2019). Measuring psychological abuse by intimate partners: Constructing a cross-cultural indicator for the Sustainable Development Goals. *SSM-population health*, 9, 100377.
- Hoeksema, S. N. (2007). *Abnormal psychology*. (4th ed.). New York: McGraw Hill.
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*, 105(1), 3–46. <https://doi.org/10.1037/0096-3445.105.1.3>
- Marita, V. F., & Rahmasari, D. (2021). Resiliensi perempuan korban kekerasan dalam hubungan pacaran. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 109-121.
- Mutiara, Yeni. (2018). Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Bimbingan Konseling Tingkat Akhir. Skripsi. Yogyakarta : Program studi Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta
- Nolanda, C. R., Satiadarma, M. P., & Subroto, U. (2024). PENGARUH TOXIC RELATIONSHIP DALAM BERPACARAN DENGAN KUALITAS HIDUP DEWASA AWAL. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2), 652-668.
- Price, R. H. (1978). *Abnormal behavior: Perspectives in conflict*. New York: Holt, Rinehart and Winston
- Putri, N. A., Soetikno, N., Dewi, F. I. R. (2023). Learned Helplessness Among The Adolescent Victims of Cyberbullying. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*.
- Raufelder, D., Regner, N., & Wood, M. (2018). Test Anxiety and Learned Helplessness is Moderated by Student Perceptions of Teacher Motivational Support. *Educational Psychology*, 38(1), 54-74, doi: 10.1080/01443410.2017.1304532.
- Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarter-life crisis: The unique challenges of life in your twenties*. New York: Penguin Putnam, Inc
- Robinson, O. (2016). *The psychology of the quarter-life crisis*. Journal of Adult Development.
- Rosenhan, D., & Seligman, M. (1994). *Psychopatologia*. T. 1. Warszawa: PTP.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2012). *Health psychology: Biopsychology interactions (7th ed.)*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sędek, G. (1995). *Bezradność intelektualna w szkole*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii.
- Seiffge-Krenke, I. (2015). «Emerging Adulthood»: Forschungsbefunde zu objektiven Markern, Entwicklungsaufgaben und Entwicklungsrisiken. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*.
- Seligman, M., Walker, E., & Rosenhan, D. (2003). *Psychopatologia*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Slavin, R. E. (2009). *Educational psychology: Theory and practice*. New Jersey: Pearson Education
- Smith, P. H., et al. (2003). *Intimate partner violence and health*. Trauma, Violence, & Abuse.
- St. Vil, N. M., Sabri, B., Nwokolo, V., Alexander, K. A., & Campbell, J. C. (2017). A qualitative study of survival strategies used by low-income black women who experience intimate partner violence. *Social work*, 62(1), 63-71.
- Walker, L. E. (2009). *The battered woman syndrome*. Springer publishing company.

Wulandari, R., Yunindyawati, Y., & Lidya, E. (2021). Fenomena Toxic Relationship Dalam Pacaran Pada Mahasiswa Universitas Sriwijaya (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya)

Menemukan Keseimbangan Digital: *Digital Awareness Program* sebagai Intervensi untuk Meningkatkan *Digital Well Being*

Cahyaning Widhyastuti, Pradiptya Septyanti Putri, Muhammad Irfan Saeful Mu'min

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: cahyaning@unibi.ac.id; pradiptya@unibi.ac.id; mirfansm0303@gmail.com.

Diterima:
20 November 2025

Diterima Setelah Revisi:
3 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Perkembangan teknologi digital membawa perubahan besar dalam kehidupan, terutama dalam hal berinteraksi, bersosialisasi, dan mengelola keseharian. Namun, intensitas penggunaan media digital yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan mental, penurunan fokus, serta gangguan keseimbangan hidup. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya peningkatan *digital well-being* melalui pendekatan yang bersifat reflektif dan edukatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas *digital awareness program*, yaitu serangkaian kegiatan refleksi diri yang dirancang untuk menumbuhkan kesadaran terhadap pola penggunaan teknologi dan membangun perilaku digital yang lebih sehat. Metode penelitian menggunakan kuasi-eksperimen dengan rancangan *pretest-posttest*. Penelitian melibatkan 10 partisipan penelitian (9 perempuan dengan rerata usia 21 tahun). Alat ukur yang digunakan adalah skala *digital well-being* ($\alpha = 0,87$) yang diberikan pada saat *pre-test* dan *posttest*. Teknik analisis data menggunakan *paired sample t-test* untuk melihat perubahan skor sebelum dan sesudah *treatment* diberikan. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada tingkat *digital well-being* setelah pelaksanaan program ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kegiatan refleksi terstruktur dalam *digital awareness program* dapat menjadi alternatif intervensi efektif untuk meningkatkan *digital well-being* individu.

Kata Kunci: *Digital awareness program, digital well-being, refleksi diri, kesadaran digital*

Abstract

The development of digital technology has brought significant changes to everyday life, particularly in the ways individuals interact, socialize, and manage daily activities. However, high-intensity digital media use can lead to mental fatigue, reduced focus, and disruptions in life balance. These conditions highlight the need for efforts to enhance digital well-being through reflective and educational approaches. This study aims to examine the effectiveness of the Digital Awareness Program, a series of self-reflection activities designed to increase awareness of technology-use patterns and foster healthier digital behaviors. The research employed a quasi-experimental pretest-posttest design and involved 10 participants (9 women; average age = 21 years). The measurement instrument used was the Digital Well-Being Scale ($\alpha = 0.87$), administered in both the pre-test and post-test phases. Data were analyzed using a paired-sample t-test to assess changes in scores before and after the intervention. The results showed a significant increase in digital well-being following the program implementation ($p < 0.05$). These findings indicate that structured reflection activities within the Digital Awareness Program can serve as an effective intervention to improve individuals' digital well-being.

Keywords: *Digital awareness program, digital well-being, self-reflection, digital awareness*

1 PENDAHULUAN

Penggunaan media digital telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan membawa perubahan besar dalam pola hidup masyarakat. Integrasi platform daring untuk belajar, bersosialisasi, hiburan, dan aktivitas harian menjadikan perangkat digital hampir tak terpisahkan dari kehidupan individu. Fenomena ini terjadi secara global dan juga terlihat di Indonesia. Laporan *We Are Social* (Kemp, 2023) mencatat bahwa lebih dari 221 juta penduduk Indonesia kini terhubung ke internet, dengan rata-rata waktu penggunaan media sosial mencapai 3 jam 5 menit per hari. Durasi tersebut menempatkan Indonesia pada peringkat tinggi secara global dalam intensitas penggunaan media sosial, dan sejalan dengan meningkatnya frekuensi interaksi daring seperti penggunaan ponsel atau laptop dalam berbagai aktivitas (Qin et al., 2024).

Di satu sisi, perkembangan teknologi digital memberikan berbagai manfaat signifikan. Teknologi memungkinkan akses informasi yang cepat, memperluas peluang belajar, serta memperkuat konektivitas sosial tanpa batas ruang dan waktu (Nasrullah, 2023). Dalam konteks pendidikan, platform pembelajaran daring meningkatkan partisipasi dan akses terhadap sumber belajar global, terutama setelah pandemi COVID-19 (Kusumawati & Prasetyo, 2023). Pada ranah pekerjaan, kemajuan teknologi informasi memungkinkan model kerja jarak jauh yang meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi. Selain itu, media sosial dapat menjadi sarana ekspresi diri, kreativitas, dan membangun jejaring profesional (Hendrawan & Sari, 2024). Sektor ekonomi digital turut berkembang melalui *e-commerce*, *digital banking*, dan *startup*, membuka peluang inklusi ekonomi baru bagi masyarakat, termasuk generasi muda yang melek teknologi.

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital yang berlebihan dan tidak terkelola dengan baik juga menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan individu. Intensitas penggunaan media sosial yang tinggi dihubungkan dengan *digital fatigue*, *fear of missing out* (FoMO), stres, serta gangguan suasana hati (Qin et al., 2024; Saini et al., 2024; Yao et al., 2023). *Digital fatigue* muncul akibat paparan berlebihan terhadap layar digital dan informasi, yang mengakibatkan kelelahan kognitif, gangguan fokus, dan penurunan produktivitas (Qin et al., 2024). FoMO, yaitu ketakutan tertinggal dari aktivitas sosial orang lain, semakin banyak dialami oleh remaja dan mahasiswa, dan ditemukan berkorelasi dengan kecemasan sosial serta penurunan kepuasan hidup (Gómez & Ramírez, 2024). Secara psikologis, penggunaan media sosial yang kompulsif juga berkaitan dengan stres, kecemasan, dan depresi. Saini et al. (2024) menemukan bahwa *social media addiction* berhubungan signifikan dengan peningkatan stres dan gangguan suasana hati pada profesional muda. Meta-analisis Jing, Zhang, dan Luo (2025) menunjukkan bahwa *information overload* dan *social comparison* merupakan faktor utama yang memicu *social media fatigue* dan menurunkan kesejahteraan subjektif.

Kelompok dewasa awal merupakan kelompok yang paling intens menggunakan media digital dan sangat rentan terhadap berbagai dampak negatif tersebut. Masa dewasa awal ditandai oleh kebutuhan untuk membangun identitas diri, hubungan sosial, dan fondasi karier, sehingga individu pada tahap ini lebih sering memanfaatkan media sosial untuk eksplorasi diri dan koneksi sosial. Penelitian juga menunjukkan bahwa dewasa awal, terutama mahasiswa dan profesional muda, memiliki tingkat FoMO, stres digital, dan *digital fatigue* yang lebih tinggi dibanding kelompok usia lainnya (Qin et al., 2024; Saini et al., 2024; Gómez & Ramírez, 2024; Wu et al., 2005). Oleh karena itu, kelompok ini menjadi populasi yang relevan untuk diteliti dalam konteks *digital well-being*.

Fenomena serupa juga tampak di Indonesia. Rahardjo dan Fitriani (2023) menemukan bahwa mahasiswa dengan durasi penggunaan media sosial lebih dari empat jam per hari memiliki tingkat stres dan gangguan tidur yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa literasi dan kesadaran digital masyarakat Indonesia masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut kemudian mengarahkan perhatian pada konsep *digital well-being* atau kesejahteraan digital. Menurut *World Health Organization* (WHO, 2023), *digital well-being* merupakan keadaan seimbang antara penggunaan teknologi dengan kesehatan fisik, psikologis, dan sosial individu. Seseorang dengan *digital well-being* yang baik mampu memanfaatkan teknologi secara sadar dan terarah tanpa mengorbankan

aspek kesejahteraan lainnya. Dalam konteks masyarakat Indonesia, konsep ini sangat relevan mengingat masih rendahnya kemampuan mengelola waktu layar dan memahami dampak psikologis dari penggunaan media sosial yang berlebihan (Hendrawan & Sari, 2024). Faktor budaya kolektivistik yang menekankan pentingnya hubungan sosial juga dapat memperkuat dorongan untuk selalu terhubung secara digital. Meskipun dapat meningkatkan solidaritas, kondisi ini juga memperbesar potensi FoMO dan tekanan sosial, sehingga keseimbangan antara interaksi digital dan kesehatan emosional menjadi semakin penting.

Secara keseluruhan, intensitas penggunaan media digital yang tinggi, rendahnya literasi digital yang komprehensif, serta lemahnya kesadaran diri dalam mengelola aktivitas daring dapat berdampak pada *digital well-being* individu. Oleh karena itu, dibutuhkan intervensi yang tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga edukatif dan preventif. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *digital awareness program*, yakni intervensi yang menekankan peningkatan kesadaran diri, kemampuan reflektif, serta penguatan kontrol diri dalam menghadapi dinamika ruang digital. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai efektivitas *digital awareness program* sebagai strategi intervensi yang berpotensi meningkatkan *digital well-being* individu di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Digital Well-being*

Istilah *digital well-being* sering digunakan untuk menjelaskan kondisi yang berkaitan dengan kesejahteraan individu terkait penggunaan teknologi dan lingkungan digital. Istilah ini juga merujuk pada bagaimana individu mampu menyeimbangkan antara manfaat dan dampak negatif dari penggunaan digital yang meliputi aspek fisik, psikologis dan sosial. Sejalan dengan hal itu, Burr et al (2020) yang mendefinisikan *digital well-being* sebagai kondisi dimana individu dapat menerima dan mengambil sisi positif dari teknologi digital yang berkembang. Lebih lanjut lagi, dalam kondisi ini bukan berarti teknologi digital tidak berbahaya bagi individu, namun keberadaan teknologi mampu memberikan kontribusi dalam hidup individu dan membuat hidup individu memiliki kualitas yang baik (Burr et al, 2020; Uslu, 2025). *Digital well-being* juga didefinisikan dengan kesejahteraan yang dihasilkan dari penggunaan teknologi (Smits, Kim, van Goor, & Ludden, 2022). *Digital well-being* juga menekankan upaya individu dalam memaksimalkan manfaat digital dan meminimalisir resiko yang muncul dari media digital seperti kecanduan, gangguan tidur, dan kerusakan hubungan interpersonal (Cao & Li, 2023). Arslankara et al. (2022) menyebutkan bahwa *digital well-being* merupakan konsep multidimensi yang menggabungkan kepuasan subjektif, perilaku aman dan bertanggung jawab, serta kesejahteraan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi. Berdasarkan definisi beberapa ahli yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *digital well-being* merujuk pada kondisi yang berkaitan dengan keseimbangan dan kualitas hidup yang dimiliki oleh individu terkait kehidupan di dunia nyata dan dunia digital.

Selanjutnya, Arslankara et al. (2022) menyebutkan ada tiga dimensi dari *digital well-being*, yaitu sebagai berikut:

a. *Digital Satisfaction*

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana teknologi dan media digital memberikan kepuasan subjektif bagi individu. Kepuasan subjektif dalam hal ini berkaitan dengan kemudahan mendapatkan akses informasi, keberfungsian layanan digital yang memberikan manfaat bagi individu, dan juga bagaimana teknologi dan media digital berkontribusi dalam kesejahteraan individu. Dimensi ini ditunjukkan aitem seperti: individu menilai tingkat kepuasaannya terhadap pengalaman digital.

b. *Safe & Responsible Behavior*

Dimensi ini merujuk pada penilaian individu terkait dengan kebiasaan yang dilakukan dalam hal keamanan digital, menjaga privasi serta melakukan tindakan-tindakan preventif ketika

berinteraksi menggunakan media digital. Misalnya, berhati-hati dalam membagikan data pribadi dan mengelola kata sandi akun media sosial.

c. *Digital Wellness*

Dimensi ini juga disebut dengan *digital welfare*, yaitu individu bukan hanya menggunakan media digital secara aman tapi juga secara sehat. Sehat dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola emosi yang muncul ketika menggunakan media digital dan juga menggunakan media digital tersebut secara *mindfull*.

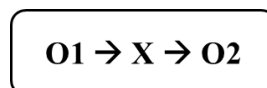
2.2 *Digital Awareness Program*

Digital awareness program merupakan serangkaian *treatment* yang diberikan kepada partisipan penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran digital. Kesadaran digital ini penting karena berkaitan dengan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dalam menggunakan media digital secara aman dan produktif (Iskandar, Maksun, & Marini, 2025). Individu dalam menggunakan media digital hendaknya memiliki *digital awareness* yang baik supaya dapat menyaring informasi yang beredar di media digital (Iskandar, Maksun, & Marini, 2025). Sehingga individu dapat mengenali informasi palsu, melindungi data pribadi, dan juga dapat menggunakan media digital secara produktif.

Pada penelitian ini *digital awareness program* diberikan dalam beberapa sesi, yaitu dimulai dengan penjelasan kesadaran diri terhadap aktivitas digital. Kemudian dilanjutkan dengan mendiskusikan tentang manajemen waktu digital, yakni individu akan melakukan refleksi diri tentang penggunaan waktu *screen time*. Sesi selanjutnya, kembali partisipan diberikan penjelasan tentang literasi emosi dan pengelolaan emosi ketika menggunakan media digital. Terakhir, setelah pemberian materi literasi emosi, partisipan diajak melakukan *reflective journaling*. Yaitu, partisipan diajak untuk menuliskan rencana atau aktivitas apa saja yang akan dilakukan di media digital. Program *digital awareness* ini diharapkan dapat membantu partisipan penelitian dalam meningkatkan kesadaran penggunaan media digital, yang kemudian dapat membentuk dan meningkatkan *digital well-being* pada individu. Mengingat, saat ini media digital sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa dipisahkan.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *quasi-experimental* dengan pendekatan *pretest–posttest control group design* untuk menguji efektivitas *Digital Awareness Program* dalam meningkatkan *digital well-being*. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti membandingkan perubahan tingkat *digital well-being* sebelum dan sesudah intervensi pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol tanpa randomisasi penuh (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005). Penelitian ini menggunakan desain sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Eksperimen

Keterangan:

O1: *Pretest*; X: *Treatment*; O2: *Posttest*

Partisipan penelitian ini berjumlah 10 orang dengan kriteria merupakan individu dewasa awal yang belum menikah. Kriteria ini diambil berkaitan dengan yang sudah dijelaskan di pendahuluan, yaitu usia dewasa awal merupakan kelompok usia yang paling intens menggunakan media sosial serta adanya kebutuhan untuk membangun identitas diri, hubungan sosial, dan fondasi karier (Qin et

al., 2024; Saini et al., 2024; Gómez & Ramírez, 2024). Sehingga lebih sering memanfaatkan media sosial untuk eksplorasi diri dan koneksi sosial. Rerata usia partisipan penelitian ini adalah 21 tahun. Selanjutnya, untuk mengukur *digital well-being* pada penelitian ini menggunakan alat ukur *digital well-being scale* yang dikembangkan oleh Arslankara et al (2022). Alat ukur ini terdiri dari 12 aitem dengan dua aitem diantaranya adalah aitem unfavorabel. Alat ukur ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu *digital satisfaction*, yang merujuk pada tingkat kepuasan, kenyamanan, dan manfaat subjektif yang dirasakan dari penggunaan teknologi digital. Dimensi ini juga menilai bahwa individu dalam menggunakan teknologi bukan hanya sebatas pada kesenangan saja, tapi juga pada persepsi tentang penggunaan digital untuk meningkatkan kualitas hidup. Dimensi kedua adalah *safe and responsible behavior*, merupakan dimensi yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menjaga diri dalam menggunakan teknologi digital. Dimensi ini juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam melindungi diri sendiri dan orang lain saat melakukan aktivitas digital, yang didalamnya meliputi perilaku aman, etis, dan bertanggung jawab saat menggunakan media digital. Selanjutnya, dimensi ketiga adalah *digital wellness* yang didefinisikan sebagai kondisi dimana individu mampu menjaga keseimbangan secara menyeluruh dalam menggunakan media digital. Kondisi ini meliputi bagaimana individu dapat mengelola dampak emosional dari konten yang dikonsumsi, mengatur waktu dalam penggunaan media digital (*screen time*) secara proporsional, dan mampu mengelola kegiatan aktivitas digital dan aktivitas *offline*.

Pengukuran *digital well-being* dilakukan dua kali, yaitu sebelum diberikan treatment (*pretest*) dan setelah diberikan treatment (*posttest*). Berikut adalah gambaran prosedur pelaksanaan penelitiannya.

Tabel 1. Pelaksanaan Penelitian

Tahap 1	Pre-test Partisipan penelitian dikumpulkan di dalam satu ruangan yang sama, kemudian mereka diberikan alat ukur berupa <i>digital well-being scale</i> yang terdiri dari 12 item
Tahap 2	Pelaksanaan/pemberian treatment Pemberian <i>treatment</i> diberikan dalam beberapa tahap. <ol style="list-style-type: none"> a. Sesi 1 - Penjelasan tentang kesadaran diri digital Pada sesi ini, partisipan akan menerima paparan informasi yang berisi tentang kesadaran diri (<i>self-awareness</i>) dalam melakukan aktivitas digital. Partisipan juga diajak untuk melakukan refleksi diri tentang kebiasaan yang dihabiskan dalam menggunakan <i>handphone</i> (misalnya, berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk <i>screen time</i>, emosi yang muncul ketika melakukan <i>screen time</i>, dan bagaimana pengaruh <i>screen time</i> ke relasi dan produktivitas) b. Sesi 2 – Manajemen Waktu Digital Partisipan penelitian diajak untuk berdiskusi dengan kelompok kecil (berdua) untuk mendiskusikan tentang cara-cara mengelola <i>screen time</i> yang berlebih. c. Sesi 3 – Pengelolaan Emosi dan Paparan Konten Partisipan terlebih dahulu mendapat penjelasan tentang literasi emosi ketika melakukan aktivitas digital. Partisipan melihat dampak dari konten negatif pada emosi diri individu d. Sesi 4 – Praktik <i>Mindful Digital Use</i> Di sesi terakhir, partisipan diminta untuk melakukan <i>reflective journaling</i>, yakni mencatat hal-hal apa saja yang akan dilakukan kedepannya ketika menggunakan media digital.
Tahap 3	Post-test Partisipan diberikan kembali alat ukur tentang <i>digital well being</i>

Selanjutnya, setelah proses penelitian dilakukan, peneliti melakukan analisis data untuk melihat efektivitas treatment yang diberikan. Analisis data menggunakan *paired sample t-test* untuk melihat perubahan skor *digital well-being* partisipan sebelum dan sesudah diberikan treatment. Proses analisis, dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data penelitian ini menggunakan *paired sample t-test*, yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menguji efektivitas program *digital awareness* dalam meningkatkan *digital well-being*. Namun, untuk melakukan *paired sample t-test*, terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk memastikan sebaran data penelitian terdistribusi normal (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005). Hasil uji normalitas tergambar pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji normalitas

Variabel	Uji Normalitas	
	<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>
<i>Digital well-being</i>	0.070	0.200

Tabel 2 menunjukkan bahwa, hasil *pre-test* dan *posttest* menunjukkan sebaran datanya normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh > 0.05 . Melihat hasil ini, maka selanjutnya dilakukan analisis *paired sample t-test* untuk menguji hipotesis penelitian. Berikut adalah hasil dari analisis *paired sample t-test*

Tabel 3. Hasil analisis *paired sample t-test*

	df	p
<i>Pair pre-test post-test</i>	9	0.021

Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa hipotesis penelitian diterima, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.021 ($p < 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian *treatmet* yang diberikan berupa *digital awareness program* dapat meningkatkan *digital well-being*. Hal ini berarti bahwa *digital awareness program* mampu membantu individu meningkatkan pemahaman, pengelolaan dan memanfaatkan teknologi secara sehat sehingga dapat berdampak positif pada *digital well-being*. *Digital well-being program* di penelitian ini dapat membantu memberikan pengetahuan, pemahaman tentang literasi digital, keamanan digital, dan kemampuan meregulasi diri agar individu lebih adaptif ketika melakukan aktivitas digital (Iskandar, Maksum, & Marini, 2025). *Digital well-being* merupakan salah satu program yang dapat memunculkan literasi digital pada individu, yang kemudian dapat membantu individu melakukan aktivitas digital secara lebih aman, kritis dan terkendali. Sehingga memunculkan *digital well-being* pada pengguna (Arslankara et al, 2022). Literasi dan pemahaman terhadap media digital yang baik membuat individu dapat melakukan seleksi informasi secara lebih tepat, menciptakan interaksi digital yang berkualitas dan berusaha untuk meminimalisir keterpaparan konten yang berbahaya (Taryadi & Yuniyanto, 2022).

Arslankara et al. (2022) menjelaskan ada tiga dimensi utama dari *digital well-being*, yaitu *digital satisfaction*, *safe and responsible behavior*, dan *digital wellness*. Pemberian *treatment* atau intervensi berupa *digital awareness program* dinilai dapat meningkatkan keterampilan digital, memberikan pengetahuan dan mendorong individu mampu mengelola perilaku digital. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kesehatan mental dan kualitas tidur dapat meningkat apabila individu mengurangi *screen time* (Pieh et al., 2025). Selanjutnya, *digital awareness program* yang memuat materi tentang resiko-resiko penggunaan media digital, interaksi yang tidak sehat di media digital. Hal ini bisa mendorong individu dapat lebih peduli dengan keamanan dalam beraktivitas di media digital, yang memungkinkan individu lebih berhati-hati ketika melakukan aktivitas di media digital. Kondisi ini berkaitan dengan dimensi *safe and responsible behavior*.

Rasa aman yang dimiliki individu ketika beraktivitas di media digital dapat mendorong dan memperkuat *digital satisfaction*, karena individu merasakan pengalaman dan emosi positif ketika melakukan aktivitas di media digital. Pendapat ini didukung oleh temuan penelitian terdahulu (Boucher et al., 2022) yang menyebutkan bahwa pemberian program peningkatan *digital well-being*

mampu menghasilkan perubahan di beberapa hal, seperti meningkatnya emosi positif, keterlibatan digital, dan membantu individu lebih adaptif ketika menghadapi tantangan digital. Hirshberg et al. (2025) juga menyebutkan bahwa pemberian pelatihan yang berisi tentang *digital awareness* dinilai dapat meningkatkan *digital well-being* dan memberikan dampak positif di kehidupan. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa individu perlu memiliki kepedulian dan kepekaan dalam melakukan aktivitas digital, yang mana *digital awareness program* ini membantu menumbuhkan kesadaran pada individu. Kesadaran individu akan aktivitas yang dilakukan di media digital akan mendorong munculnya emosi dan perilaku positif lainnya, yang pada akhirnya dapat memicu munculnya *digital well-being*.

5 SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *digital awareness program* dapat meningkatkan *digital well-being* pada individu. Peningkatan kesadaran digital (*digital awareness*) merupakan faktor penting dalam membantu individu mengelola penggunaan teknologi secara lebih sehat dan seimbang. Penelitian ini menunjukkan bahwa program *digital awareness* mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap risiko dan manfaat penggunaan digital, memperkuat kemampuan individu dalam perilaku digital yang lebih adaptif. Namun demikian, penelitian lanjutan tetap diperlukan untuk memperkuat temuan ini. Penelitian selanjutnya dapat memperluas karakteristik partisipan, membagi partisipan ke dalam kelompok eksperimen dan kontrol, serta memberikan treatment lebih dari satu kali guna menilai konsistensi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Arslankara, V. B., Demir, A., Öztaş, Ö., & Usta, E. (2022). Digital well-being scale validity and reliability study. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 4(2), 263-274.
- Burr C, Taddeo M, Floridi L. (2020). The Ethics of Digital Well-Being: A Thematic Review. *Sci Eng Ethics*. 26(4):2313-2343. doi: 10.1007/s11948-020-00175-8.
- Boucher, E., Honomichl, R., Ward, H., Powell, T., Stoeckl, S. E., & Parks, A. (2022). The effects of a digital well-being intervention on older adults: retrospective analysis of real-world user data. *JMIR aging*, 5(3), e39851.
- Cao, S., & Li, H. (2023). A scoping review of digital well-being in early childhood: definition, measurement, contributors, and interventions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043510>
- Hendrawan, A., & Sari, D. P. (2024). *Perilaku digital masyarakat Indonesia dan tantangan kesejahteraan psikologis*. *Jurnal Psikologi Sosial*, 9(2), 145–160.
- Hirshberg, M. J., Davidson, R. J., Arrisueño, L. B. V., Puentes, J. M. O., Bardalez, X. M., Gonzalez, B. S., ... & HCP-Well Study Group. (2025). Digital Well-Being Training With Health Care Professionals: A Randomized Clinical Trial. *JAMA Internal Medicine*, 185(10), 1248-1256.
- Iskandar, R., Maksum, A., & Marini, A. (2025). Digital citizenship literacy in Indonesia: The role of privacy awareness and social campaigns. *Social Sciences & Humanities Open*. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101697>
- Jing, H., Zhang, T., & Luo, M. (2025). *Social media fatigue and discontinuous usage: A meta-analytic structural equation modeling based on the stimulus-organism-response model*. *Review of Communication Research*, 13, 240.
- Kemp, S. (2023). Digital 2023: Indonesia. DataReportal – We Are Social & Hootsuite. Retrieved from <https://datareportal.com/reports/digital-2023-indonesia>
- Nasrullah, R. (2023). *Media baru dan transformasi sosial di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Pieh, C., Humer, E., Hoenigl, A. et al. (2025). Smartphone screen time reduction improves mental health: a randomized controlled trial. *BMC Med* 23, 107. <https://doi.org/10.1186/s12916-025-03944-z>

- Qin, C., et al. (2024). *Too much social media? Unveiling the effects of excessive social media use on mental fatigue, stress, and anxiety*. *Frontiers in Psychology*.
- Rahardjo, A., & Fitriani, D. (2023). *Hubungan antara intensitas penggunaan media sosial dengan stres dan kualitas tidur mahasiswa*. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 12(1), 12–25.
- Saini, M., Sharma, P., & Kapoor, R. (2024). *Assessment of the impact of social media addiction on psychosocial behaviour like depression, stress, and anxiety in working professionals*. *BMC Psychology*, 12, 352. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01850-2>
- Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B. (2005). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: Indeks.
- Smits, M., Kim, C., van Goor, H., & Ludden, G. D. (2022). From digital health to digital well-being: Systematic scoping review. *Journal of Medical Internet Research*, 24(4), 1-31. Retrieved from <https://www.jmir.org/2022/4/e33787>
- Taryadi, & Yuniarto, E. (2022). Upaya menangkal konten negatif dengan pelatihan literasi digital bagi generasi muda. *Indonesian Journal of Community Service and Innovation*, 2(2), 143-150. <https://doi.org/10.20895/ijcosin.v2i2.605>
- Uslu, O. (2025) Understanding digital wellbeing: impacts, strategies, and the path to healthier technology practices. *Discov Soc Sci Health* 5, 145 (2025). <https://doi.org/10.1007/s44155-025-00259-5>
- Yao, J., Wang, Y., & Chen, Y. (2023). Social media use and everyday cognitive failure: Investigating the fear of missing out and social networks use disorder relationship. *BMC Psychiatry*, 23, 371. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05371-x>
- World Health Organization. (2023). *Digital well-being and mental health: Guidelines for safe technology use*. Geneva: WHO Press.
- Wu, W., Zhang, J., & Jo, N. (2025). Fear of Missing out and Online Social Anxiety in University Students: Mediation by Irrational Procrastination and Media Multitasking. *Behavioral Sciences*, 15(1), 84. <https://doi.org/10.3390/bs15010084>

Ketika Teman Sebaya Menjadi Konselor: Pengaruh *Peer Counseling* terhadap *Marriage Attitude* Wanita Dewasa Awal

Nida Muthi Annisa, Cahyaning Widhyastuti, Kusumadewi, Duri Lutfiah, Salwa Gita Lestari

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: nidamuthiannisa@unibi.ac.id; cahyaning@unibi.ac.id; kusumadewi23@student.unibi.ac.id; durilutfiah755@gmail.com; salwagitt74@gmail.com.

Diterima:
19 November 2025

Diterima Setelah Revisi:
8 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Sikap terhadap pernikahan merupakan aspek penting pada masa dewasa awal, ketika individu mulai mempertimbangkan komitmen jangka panjang. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *peer counseling* terhadap *marriage attitude* pada wanita dewasa awal. Partisipan berjumlah sembilan orang yang dibagi ke dalam tiga kelompok *peer counseling*. Penelitian menggunakan desain eksperimen *one group pretest-posttest* dengan *Marriage Attitude Scale* (MAS) sebagai alat ukur. Analisis menggunakan *paired sample t-test* menunjukkan hasil signifikan dengan nilai $p = 0.015$ ($p < 0.05$) dan perbedaan rata-rata sebesar -2.778. Temuan ini menunjukkan bahwa *peer counseling* dapat meningkatkan sikap positif terhadap pernikahan pada wanita dewasa awal. Intervensi ini dinilai efektif dalam memperluas pemahaman serta sikap individu terhadap pernikahan melalui dukungan sejawat yang bersifat reflektif dan empatik.

Kata Kunci: *Peer counseling, Marriage attitude, Wanita dewasa awal*

Abstract

Attitudes toward marriage are an essential aspect of early adulthood, a period when individuals begin to consider long-term commitment. This study aims to examine the effect of peer counseling on marriage attitude among young adult women. The participants consisted of nine women divided into three peer counseling groups. The study employed an experimental one-group pretest-posttest design using the Marriage Attitude Scale (MAS) as the measurement tool. Data were analyzed using a paired sample t-test, which showed a significant result with $p = 0.015$ ($p < 0.05$) and a mean difference of -2.778. The findings indicate that peer counseling can enhance positive attitudes toward marriage among young adult women. This intervention appears effective in broadening understanding and fostering a more constructive perspective on marriage through reflective and empathetic peer support.

Keywords: *Peer counseling, Marriage attitude, Young adult women*

1 PENDAHULUAN

Fase dewasa awal merupakan tahap krusial dalam perkembangan psikososial individu, ketika orientasi hidup mulai meluas dari pencapaian pendidikan dan karier menuju opsi komitmen jangka panjang seperti pernikahan. Pada masa dewasa awal, tugas perkembangan tidak hanya berkaitan dengan karier namun juga terkait dengan membangun sebuah hubungan dalam hal ini membangun keluarga (Santrock, 2013). Santrock (2013) lebih lanjut menjelaskan bahwa tahapan ini secara psikososial ditandai oleh transisi dari identitas menuju keterikatan (*intimacy versus isolation*). Hal tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menjalin kedekatan emosional dan membangun keluarga menjadi suatu hal yang krusial bagi kesejahteraan hidup dewasa awal.

Di Indonesia, terdapat perubahan signifikan dalam pola pernikahan generasi muda. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), persentase pemuda (usia 16-30) yang masih lajang di Indonesia pada 2023 mencapai sekitar 68,29 % sementara yang sudah menikah 30,61 % (Tasyarani, 2024). Tasyarani (2024) juga menyebutkan bahwa kondisi penurunan angka pernikahan pada pemuda ini juga tampak dalam perbandingan dengan data dalam satu dekade sebelumnya yaitu pada 2014 angka kawin muda tercatat 44,45 %, sedangkan pada 2023 turun hingga 30,61 %. Fenomena ini menunjukkan bahwa banyak orang muda menunda atau bahkan memilih untuk tidak menikah dalam rentang usia yang dahulu dianggap “normal”. Penurunan jumlah pernikahan ini menjadi sorotan berbagai pihak, termasuk industri pernikahan yang merasakan dampak dari surutnya tren menikah di kalangan muda (Tasyarani, 2024).

Menurut Kompas, dalam satu dekade terakhir jumlah pernikahan di Indonesia menurun hingga sekitar 30% (Wahyudi, 2025). Berdasarkan pemaparan Wahyudi (2025) penurunan pada fenomena-fenomena yang telah disebutkan diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor struktural dan kultural, antara lain adanya perubahan nilai sosial, meningkatnya tingkat pendidikan, tekanan ekonomi, serta kebijakan batas usia menikah yang diperketat melalui Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019. Di samping itu, pergeseran norma masyarakat tentang makna menikah tidak lagi sekadar sebagai kewajiban sosial tetapi juga keputusan personal yang harus matang turut membentuk cara pandang generasi muda terhadap institusi pernikahan (Kompas.id, 2024). Kondisi penurunan ini tentunya berkaitan dengan pandangan atau sikap individu terhadap pernikahan atau yang biasa disebut dengan *marriage attitude*.

Marriage attitude menjadi salah satu konstruksi penting karena mencerminkan pandangan emosional, sosial, dan identitas seseorang yang berkaitan dengan membangun keluarga (Suryadi, Permata Sari & Michiko, 2024). Gherashiran, et al (2022) menyebutkan bahwa praduga-awal, persepsi negatif, kecemasan serta keyakinan individu mengenai institusi pernikahan berperan sebagai elemen fundamental dalam membangun *marriage attitude* pada individu. Penjelasan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa keraguan atau kecemasan terhadap pernikahan secara langsung memengaruhi pandangan negatif terhadap institusi pernikahan (Sarabizadeh & Fard, 2023) dan bahwa aspek kognitif-emosional seperti kecerdasan emosional turut memprediksi sikap terhadap pernikahan (Sarabizadeh & Fard, 2023). *Marriage attitude* tentunya tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor- psikologis dan kontekstual seperti peran gender. Sebuah studi di Indonesia yang dilakukan oleh Widhyastuti, Annisa, Mughfiroh dan Fazrin (2024) menemukan bahwa sikap terhadap peran gender memengaruhi sikap terhadap pernikahan pada dewasa muda

Marriage attitude pada dewasa awal pada dasarnya dapat dibentuk tidak hanya dari keluarga namun juga dapat dibentuk dengan memberikan intervensi. Beberapa penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa intervensi berbasis psikologis maupun konseling mampu meningkatkan pemahaman individu yang berkaitan dengan hubungan, komitmen hingga kesiapan menuju pernikahan (Hosseinkhanzadeh, et al., (2023); Williamson, Trail, Bradbury & Karney, 2014). Di samping itu, Panzola & Karneli (2024) menyatakan bahwa intervensi psikososial dalam bentuk konseling dapat membantu membentuk sikap positif atau setidaknya reflektif terhadap pernikahan sehingga terbentuk dewasa awal yang siap secara mental dan emosional. Konseling sebaya (*peer*

counseling) dapat menjadi salah satu alternatif intervensi di mana teman sebaya berfungsi sebagai konselor non-profesional yang memberikan dukungan emosional, berbagi pengalaman, serta memfasilitasi refleksi (Astuti, 2019). Menurut Astuti (2019), konseling sebaya merupakan proses bimbingan yang dilakukan oleh individu non-profesional di bawah supervisi konselor profesional, dengan struktur sistematis dan tujuan saling membantu serta mendukung dalam menghadapi masalah kehidupan atau pengembangan diri. Dalam konteks dewasa awal, khususnya pada wanita muda, *peer counseling* menjadi sangat relevan. Individu khususnya wanita dewasa awal sering berbagi pengalaman, kekhawatiran, dan harapan dengan teman-teman sebaya, sehingga intervensi berbasis sebaya dapat menciptakan ruang aman (Afifah, Wihartati & Ikhrom, 2025; Fatimah, 2012).

Pada beberapa penelitian terdahulu, *peer counseling* terbukti efektif dilakukan pada individu dewasa awal. Pemberian *peer counseling* berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan mental pada usia dewasa awal (Richard dkk, 2002). Berlianti, Nurmala & Wibowo (2025) memaparkan bahwa *peer counseling* yang dilakukan secara daring pada populasi dewasa awal, efektif dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*). Bila berkaitan dengan pembahasan pernikahan pada dewasa awal sendiri, penelitian yang dilakukan Hunainah (2019) memperlihatkan bahwa intervensi *peer counseling* efektif dalam meningkatkan *marriage readiness* pada mahasiswa. Selain itu untuk *marriage attitude* telah dilakukan penelitian juga pentingnya peningkatan sikap pada dewasa awal. Pada penelitian sebelumnya intervensi yang diberikan berupa psikoedukasi dan terbukti dapat meningkatkan *marriage attitude* pada dewasa awal (Annisa, Putri, Putra & Amos, 2024). Sehingga dalam penelitian ini dilakukan intervensi lain yang berdasarkan beberapa literatur juga efektif digunakan pada dewasa awal dan juga berkaitan dengan pandangan tentang pernikahan yaitu *peer counseling*. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh *peer counseling* terhadap *marriage attitude* pada wanita dewasa awal.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Marriage attitude*

Braaten & Rosen (1998) mengartikan *marriage attitude* sebagai suatu perasaan, keyakinan serta nilai-nilai yang individu miliki terkait dengan pernikahan. Lebih lanjut Huang & Lin (2014) memaparkan bahwa *marriage attitude* adalah suatu arti serta keinginan individu yang dijadikan acuan terkait dengan pernikahan baik secara umum maupun tentang pernikahannya sendiri kelak di masa depan. Individu yang memiliki *attitude* positif berkaitan dengan pernikahan akan memiliki dukungan terkait semua hal yang berkaitan dengan pernikahan dan juga memiliki keinginan yang kuat dan baik untuk menikah di masa depan. Akan tetapi, individu yang memiliki *attitude* yang negatif pada pernikahan memiliki ciri bahwa yakin akan adanya kegagalan dalam pernikahan (Fam dkk, 2017).

2.2 *Peer Counseling*

Tindal dan Gray (2015) mengartikan *peer counseling* yaitu suatu perilaku yang dilakukan oleh individu nonprofessional dengan tujuan untuk membantu individu lain secara interpersonal. Astuti (2019) memaparkan *peer counseling* merupakan bentuk salah satu layanan konseling yang dilakukan oleh individu non-profesional dengan rentang usia maupun situasi perkembangan yang sama dan dalam pelaksanaannya tetap dalam bimbingan konselor profesional. Salmiati, Rosmawati & Lestari (2018) menyebutkan juga bahwa *peer counseling* dapat dilakukan dengan berbagai layanan, pemberian bantuan untuk individu sebaya, tapi tentunya tidak hanya tentang usia yang sama tetapi juga terkait dengan memiliki pengalaman hidup yang sama dalam berbagai hal.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksperimental *one group pretest–posttest design*. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menilai perubahan tingkat sikap terhadap pernikahan sebelum dan sesudah perlakuan tanpa menggunakan kelompok kontrol. Rancangan ini umum digunakan untuk menilai efektivitas intervensi dalam kelompok kecil yang bersifat eksploratif (Sugiyono, 2019; Creswell & Creswell, 2018). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah sembilan orang wanita dewasa awal dengan rentang usia 20–30 tahun. Pemilihan partisipan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, dengan beberapa kriteria, yaitu: (1) belum menikah, (2) bersedia mengikuti sesi *peer counseling* hingga selesai. Seluruh partisipan dibagi ke dalam tiga kelompok kecil yang masing-masing beranggotakan tiga orang. Pembagian ini bertujuan untuk menciptakan suasana diskusi yang kondusif selama proses *peer counseling* berlangsung.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Marriage Attitude Scale* (MAS) dari Braaten & Rosen (1998) yang telah peneliti adaptasi sebelumnya. Skala ini mencakup perasaan individu terhadap pernikahan di waktu sekarang dan di masa yang akan datang serta perasaan terhadap institusi pernikahan secara keseluruhan. Setiap item diukur menggunakan skala Likert dengan empat tingkat respons dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Reliabilitas dan validitas alat ukur telah diuji dalam penelitian sebelumnya dan menunjukkan konsistensi internal yang baik dengan nilai alpha cronbach sebesar 0.801.

Penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu pra-intervensi (*pretest*), pelaksanaan *peer counseling*, dan pasca-intervensi (*posttest*).

1. **Tahap pra-intervensi:** Partisipan dibagi ke dalam 3 kelompok berbeda secara *random*. Setelah berada pada masing-masing kelompok, partisipan diminta untuk mengisi skala *Marriage Attitude Scale* untuk mengukur sikap awal terhadap pernikahan.
2. **Tahap intervensi:** Sesi *peer counseling* dilakukan sebanyak satu kali per kelompok, dengan durasi berdurasi 60–90 menit. Sesi difasilitasi oleh *peer counselor* yang sebelumnya telah mendapatkan sesi pelatihan *peer counseling*. Materi diskusi mencakup eksplorasi pandangan pribadi tentang pernikahan, nilai-nilai dalam hubungan, serta refleksi atas pengalaman sosial yang memengaruhi sikap terhadap pernikahan.
3. **Tahap pasca-intervensi:** Setelah sesi selesai, partisipan kembali diminta untuk mengisi skala yang sama untuk melihat perubahan sikap yang terjadi.

Setelah proses intervensi dan pengambilan data selesai dilakun, data yang didaaptkan akan dianalisis. Data dianalisis menggunakan uji statistik *paired sample t-test* untuk mengetahui perbedaan skor *Marriage Attitude Scale* sebelum dan sesudah intervensi. Uji *paired t-test* digunakan dengan tujuan untuk menguji perbedaan rata-rata dua kondisi berpasangan dalam satu kelompok (Field, 2018). Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hipotesis dalam penelitian ini diterima apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$. Sehingga bila hipotesis diterima maka terdapat pengaruh *peer counseling* terhadap *marriage attitude* pada wanita dewasa awal.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 25. Sebelum melakukan analisis data dengan *paired sample t-test*, data yang ada terlebih dahulu dicek normalitasnya. Uji normalitas dilakukan dengan *saphiro wilk* dikarenakan jumlah sampel yang sedikit atau kurang dari 50 (Fields, 2018). Berikut merupakan hasil analisis *saphiro wilk* pada data dalam penelitian ini.

Tabel 1 Hasil uji normalitas

	df	Sig
Pretest	9	0.679
Posttest	9	0.365

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi > 0.05 dan hal tersebut dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Setelah dipastikan bahwa data berdistribusi normal, maka dilakukan analisis *paired sample t-test* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil uji *paired sample t-test*

Mean	N	Sig
-2.778	9	0.015

Hasil analisis *paired sample t-test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.015 ($sig < 0.05$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh intervensi *peer counseling* terhadap *marriage attitude* pada wanita dewasa awal dengan kata lain adanya perbedaan skor yang signifikan pada *marriage attitude* sebelum dan setelah intervensi. Adanya perbedaan rerata dari skor sebelum dan sesudah intervensi juga mengindikasikan terjadinya perubahan yang cukup signifikan setelah peserta mengikuti intervensi. Temuan penelitian ini memperlihatkan intervensi *peer counseling* yang diberikan memiliki pengaruh nyata terhadap *marriage attitude*, sekalipun jumlah sampel relatif kecil ($n = 9$). Field (2018) memaparkan bahwa desain *pretest-posttest* dengan uji *paired sample t-test* dianggap dapat cukup sensitif untuk mengetahui adanya perubahan secara internal dari partisipan karena memiliki karakteristik membandingkan individu dengan dirinya sendiri.

Perubahan yang terjadi dan cukup signifikan ini mengisyaratkan bahwa intervensi *peer counseling* memberikan dampak yang terukur dan seperti pada beberapa literatur sebelumnya bahwa *peer counseling* cukup efektif dalam membantu individu terkait kondisi atau permasalahan yang dialami. *Peer counseling* dianggap dapat menyediakan ruang aman bagi individu agar dapat bertukar pengalaman, mengekspresikan kekhawatiran dengan lebih bebas, serta mendapatkan dukungan emosional dari orang-orang yang berada usia yang sama serta memiliki pengalaman yang sama (Astuti, 2019; Shapiro & Margolin, 2019). Wentzel & Caldwell (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa adanya interaksi dengan teman sebaya dapat memberikan fasilitas pada individu untuk melakukan *self-disclosure*, adanya peningkatan dalam persepsi dukungan sosial dan juga menguatkan kemampuan regulasi emosi hingga dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku individu.

Temuan yang didapatkan dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Smith & Fincham (2020) yang memaparkan bahwa *peer counseling* dapat menghasilkan perubahan pada aspek psikologis terutama dalam aspek sikap, persepsi, dan regulasi emosi. Selanjutnya Astuti (2019) memaparkan bahwa *peer counseling* dilakukan dengan mekanisme mempunyai relasi yang setara dan dapat membangun kedekatan emosional sehingga membuat individu lebih mudah untuk bisa terbuka, menerima berbagai masukan atau saran hingga dapat merefleksikan kondisi pribadi. Begitu pula yang terjadi pada penelitian ini, partisipan penelitian bersama-sama dengan *peer counselor* membahas tentang *marriage attitude* dan tidak mengalami kecanggungan yang berlebihan karena berdiskusi dengan teman sebayanya. Hal tersebut membuat *peer counseling* menjadi suatu hal yang efektif dalam meningkatkan pemahaman atau sikap yang berkaitan dengan ranah pribadi seperti pernikahan. Hal ini juga diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya pada sampel yang hampir sama rentang usianya dimana mereka lebih memilih bercerita hal-hal yang cukup pribadi pada teman sebaya dibanding pada orang tua karena khawatir akan mendapatkan kritik ataupun komentar dari orang tua (Fauziah, Wiyono, Triyono & Lasan., 2019; Rifani et al., 2023). Selain itu juga pendekatan *peer counseling* menjadi sangat relevan dengan usia dewasa awal karena berkaitan dengan tugas perkembangan dimana teman sebaya menjadi sumber dukungan selain keluarga (Arnett, 2015).

Di masa dewasa awal, individu juga memiliki beberapa momen krusial dalam kehidupannya seperti memantapkan identitas, mengambil keputusan jangka panjang hingga membentuk serta membangun hubungan yang lebih intim dan juga stabil dengan pasangan (Arnett, 2015; Santrock, 2013). Adanya teman sebaya dalam proses ini memiliki peranan penting dan krusial untuk

pengambilan keputusan serta hingga memberikan penilaian atau pandangannya terkait komitmen jangka panjang dalam pernikahan, Hal tersebut kembali menegaskan bahwa intervensi yang berkaitan dengan teman sebaya dalam hal ini *peer counseling* memiliki potensi yang berdampak signifikan pada individu dewasa awal karena memiliki kesamaan dalam pengalaman, memiliki tingkat kenyamanan dan kepercayaan yang lebih serta komunikasi yang dianggap lebih efektif. (Shulman & Connolly, 2016). Penelitian Smith & Finchan (2020) kembali memperkuat bahwa *peer counseling* efektif dalam meningkatkan penyesuaian psikologis hingga peningkatan persepsi kompetensi pada dewasa awal. Temuan ini tentunya memperkuat asumsi bahwa intervensi dengan menggunakan kelompok kecil dalam hal ini *peer counseling* cukup efektif membuat perubahan pada kognitif dan sikap individu dewasa awal dalam waktu yang relatif singkat. Dalam hal ini *marriage attitude* yang lebih cenderung negatif pada partisipan di awal sebelum intervensi berubah menjadi cenderung lebih positif setelah diberikan intervensi *peer counseling*.

Individu akan menjadi calon pasangan yang siap dalam membangun rumah tangga kemudian membentuk keyakinan dalam menyongsong pernikahan dan hal tersebut menjadi kerangka dari *marriage attitude* serta meningkatkan *marriage attitude* yang positif (Annisa, Putri, Putra, & Amos, 2024). Lebih lanjut Annisa, Limin, Widhyastuti & Putri (2025) menjelaskan bahwasannya *marriage attitude* memiliki peranan penting juga dalam membentuk hal penting lainnya seperti *parenting sense of competence* pada individu dewasa awal yang belum menikah sehingga individu tersebut akan lebih siap dalam membangun sebuah pernikahan dan keluarga. Fam et al (2017) telah memaparkan bahwa *marriage attitude* yang positif akan membentuk individu menjadi individu yang mendukung berbagai hal yang berkaitan dengan pernikahan dan memiliki keinginan kuat untuk menikah di masa depan serta mampu untuk mempertahankan pernikahannya kelak. Selain itu juga individu yang memiliki *marriage attitude* positif memiliki pemahaman yang baik terkait meromantisasi hubungan dengan pasangan, adanya rasa menghargai pasangan dan juga memiliki sudut pandang bahwasannya Adalah hubungan yang bahagia (Uğur, 2016).

Meskipun temuan dari penelitian ini memperlihatkan efek yang cukup signifikan, tentunya tetap perlu adanya perhatian terkait ukuran sampel yang kecil. Creswell & Creswell (2018) menegaskan tentang sampel yang kecil dalam desain eksperimen sangat membatasi kemampuan peneliti untuk bisa melakukan generalisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih luas dikarenakan adanya keterwakilan sampel yang cukup rendah. Selain itu juga penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan pemberian intervensi yang hanya dilakukan satu kali. Kazdin (2017) menjelaskan bahwa efektivitas intervensi psikologis akan jauh lebih kuat apabila diberikan secara bertahap dalam beberapa sesi yang berulang sehingga memungkinkan untuk memperkuat intervensi yang diberikan dan umpan balik yang lebih berkelanjutan. Selain itu tidak adanya kelompok kontrol tentunya dapat menjadi pertimbangan yang perlu diperhatikan ke depannya dalam pelaksanaan eksperimen karena desain tanpa kelompok kontrol cukup rentan dalam validitas internal dan kekuatan kausalitas yang rendah (Shadish, Cook, & Campbell, 2002) Tentunya secara keseluruhan, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan bukti empiris terkait efektivitas intervensi *peer counseling* yang dapat memberikan hasil signifikan dalam perubahan *marriage attitude*. Hasil ini juga tidak hanya dapat memberikan kontribusi praktis untuk pengembangan intervensi bagi dewasa awal akan tetapi juga dapat memperkuat tinjauan literatur terkait efektivitas pendekatan *peer counseling* sebagai metode yang dapat digunakan dalam meningkatkan sikap ataupun persepsi dalam ranah yang cukup pribadi maupun sensitif bagi individu.

5 SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa intervensi *peer counseling* memberikan pengaruh positif terhadap perubahan *marriage attitude* pada wanita dewasa awal. Intervensi ini mampu memfasilitasi refleksi diri, klarifikasi nilai, serta pertukaran pengalaman antar teman sebaya sehingga peserta menunjukkan peningkatan sikap yang lebih terbuka dan konstruktif terhadap pernikahan. Perbedaan skor pra dan pascaintervensi mengindikasikan bahwa proses *peer counseling* dapat membantu

individu merumuskan pemahaman yang lebih realistis mengenai komitmen jangka panjang dalam sebuah pernikahan. Terdapat beberapa saran yang bisa dilakukan oleh peneliti selanjutnya bila ingin meneliti penelitian ini dengan intervensi atau tema yang sama. Pertama, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel serta membuat kelompok kontrol untuk meningkatkan validitas internal dalam desain eksperimen ini. Selain itu juga bila tetap ingin menggunakan desain eksperimen, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan intervensi lain atau penambahan durasi *peer counseling* yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N., Wihartati, W., & Ikhrom, I. (2025). DUKUNGAN SOSIAL TEMAN SEBAYA PADA DEWASA AWAL YANG MENGALAMI QUARTER-LIFE CRISIS. *Jurnal Psimawa: Diskursus Ilmu Psikologi dan Pendidikan*, 8(1), 29-35.
- Annisa, N. M., Putri, P. S., Putra, A. E., & Amos, A. (2024). Efektivitas Pemberian Psikoedukasi Marriage Education Terhadap Marriage Attitude Pada Dewasa Awal. *Psycho Idea*, 22(1), 34-46.
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Astiti, S. P. (2019). Efektivitas Konseling Sebaya (Peer Counseling) dalam Menuntaskan Masalah Siswa. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1, 244-263.
- Berlianti, S., Nurmala, M. D., & Wibowo, B. Y. (2025). Efektivitas layanan peer counseling online untuk meningkatkan kemampuan problem solving dewasa awal. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Braaten, E. B., & Rosén, L. A. (1998). Development and validation of the Marital Attitude Scale. *Journal of Divorce & Remarriage*, 29(3-4), 83-91.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fam, J.Y., Yaacob, S.N., Juhari, R., Arshat, Z., & Mukhtar, F. (2017). General attitudes toward marriage scale: psychometrics propertie in Malaysian adolescents of divorced family. *Journal of Child and Family Studies*. 26:3351-3359. <https://doi.org/10.1007/s10826-017-0849-7>
- Fatimah (2012). *Peran peer groups pada wanita dewasa awal dalam memilih pasangan*. Skripsi, Universitas Airlangga
- Fauziah, F., Wiyono, B. B., Triyono, T., & Lasan, B. B. (2019). Establishing peer-counseling through peer interpersonal communication in the school environment. *European Journal of Education Studies*.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gherashiran, Z.G, Sanaeizaker, B., Kiamanesh, A., & Zaharakar, K. (2022). The role of marriage attitude and emotional maturity in predicting marriage instability in women and men. *Journal of Psychological Science*, 21(116), 1581-1598.
- Hosseinkhanzadeh, A. A., Bagheri Sheykhgafshe, F., Seyyed Noori, S. Z., Tohidi Moghadam, M., & Vakilian, M. (2023). The Role of Premarital Education and Counseling on the Formation of a Positive Attitude Towards Marriage and Marital Success from the Perspective of Youth and Family Counselors. *Family Counseling and Psychotherapy*, 12(2), 37-62.
- Huang, Y.C. & Lin, S.H. (2014). Attitudes of Taiwanese college students toward marriage: a comparative study of different family types and gender. *Journal of Comparative Family Studies*. 45(3):425-438. <http://dx.doi.org/10.3138/jcfs.45.3.425>.
- Hunainah, H. The Effectiveness of Peer Counseling in Helping University Students to Build Marriage Readiness. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 349. <https://doi.org/10.2991/iccd-19.2019.62>.
- Kazdin, A. E. (2017). *Research design in clinical psychology* (5th ed.). Pearson.

- Kompas.id. (2024, Maret 9). *Beda era, beda sikap soal nikah*. Retrieved from https://www.kompas.id/artikel/beda-era-beda-sikap-soal-nikah?utm_source
- Panzola, N. F., & Karneli, Y. (2024). Premarital Counseling to Enhance Marriage Preparation in Early Adulthood. *Journal Of Psychology, Counseling And Education*, 2(3), 217-224.
- Richard, J., Rebinsky, R., Suresh, R., Kubic, S., Carter, A., Cunningham, J. E., ... & Sorin, M. (2022). Scoping review to evaluate the effects of peer support on the mental health of young adults. *BMJ open*, 12(8), e061336.
- Rifani, E., Ummah, S., Maulina, N., Lestari, D., Musrifah, U., Bimbingdan, J., Konseling, D., Keguruan, F., & Pendidikan, I. (2023). Pelatihan Peer Counseling Bagi Siswa SMA Ya Bakii Kesugihan. *Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(4), 103–109. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8141473>
- Sarabizadeh, M., & Fard, M. S. (2023). Adolescent and Youth Psychological Studies.
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Houghton Mifflin.
- Salmiati, R & Lestari, M. (2018). Peer Counselor Training Untuk Mencengah Perilaku Bullying. *Indonesia Journal of Learning Education and Counseling*, 62-69.
- Santrock, J.W. (2013). *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Shapiro, A. F., & Margolin, G. (2019). Growing together: Peer relationships and young adults' psychological adjustment. *Journal of Youth and Adolescence*, 48(4), 745–759.
- Shulman, S., & Connolly, J. (2016). The challenge of romantic relationships in emerging adulthood: Reconceptualization of the field. *Emerging Adulthood*, 4(1), 3–7.
- Smith, C., & Fincham, F. (2020). Peer-based interventions and wellbeing in young adults: A systematic review. *Journal of Counseling Psychology*, 67(3), 345–360.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, D., Permata Sari, M., & Michiko, R. (2024). *The Attitudes and Intention of Marriage Among Young Adults in Greater Jakarta: A Descriptive Study*. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*.
- Tasyarani, N. M. (2024, December 6). *Fewer marriages among young Indonesians hurts wedding industry*. *The Jakarta Post*. Retrieved from <https://www.thejakartapost.com/business/2024/12/07/fewer-marriages-among-young-indonesians-hurts-wedding-industry.html>
- Tindal, J. A., & Gray, H. D. (2015). Peer Counseling. Indian: Accelerated Development Inc.
- Uğur, E. (2016). Marital attitudes as a mediator on the relationship between respect toward partner and subjective happiness. *Journal of Family Counseling and Education*, 1(1), 25-30.
- Wahyudi, M. Z. (2025, April 25). *Jumlah perkawinan turun 30 persen dalam satu dekade, apa imbasnya?* Kompas.id. Retrieved from <https://www.kompas.id/artikel/jumlah-perkawinan-turun-30-persen-dalam-satu-dekade-apa-imbasnya>
- Wentzel, K. R., & Caldwell, K. (2020). Friendships, peer relations, and adjustment in emerging adulthood. *Adolescent Research Review*, 5, 15–28.
- Widhyastuti, C., Annisa, N. M., Mugfiroh, A. D., & Fazrin, B, N. (2024). The Influence of Gender Role Attitude on Marriage Attitude in Young Adulthood. *Psychosocia : Journal of Applied Psychology and Social Psychology*. 2(1). 49-57. <https://doi.org/10.61978/psychosocia.v2i1.383>.
- Williamson, H. C., Trail, T. E., Bradbury, T. N., & Karney, B. R. (2014). Does premarital education decrease or increase couples' later help-seeking?. *Journal of Family Psychology*, 28(1), 112.

Efektivitas *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* untuk Menurunkan *Loneliness* pada Mahasiswa di Kota Bandung

Desyani Feby Sinthia Aa Sutarsa¹, Eneng Nurlaili Wangi², Irfan Fahmi³

^{1), 2)} Universitas Islam Bandung

³⁾ UIN Sunan Gunung Djati

Email: desydesyanifeby@gmail.com; nurlailiyunar@gmail.com; irfan.fahmi@uinsgd.ac.id.

Diterima:
5 Desember 2025

Diterima Setelah Revisi:
11 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (MBCT) dalam menurunkan tingkat kesepian (*loneliness*) pada mahasiswa di Kota Bandung. Kesepian merupakan pengalaman subjektif dari keterasingan sosial yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis. MBCT mengintegrasikan prinsip *mindfulness* dan teknik restrukturisasi kognitif untuk membantu individu meregulasi emosi serta mengubah pola pikir maladaptif. Penelitian ini menggunakan desain kuasi-eksperimen dengan pola *one group pre test - post test design* dimana penelitian ini akan membandingkan hasil dari dua kondisi, yaitu kondisi sebelum diberikan *treatment* dan kondisi setelah diberikan *treatment Mindfulness Based Cognitive Therapy*. Instrumen yang digunakan adalah *A Rasch-Type Loneliness Scale*. Teknik analisa pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif karena metode penelitian yang digunakan adalah *sequential explanatory*. Hasil menunjukkan adanya penurunan signifikan skor kesepian pada kelompok eksperimen ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa MBCT efektif untuk menurunkan tingkat kesepian mahasiswa. Aspek-aspek kemampuan *mindfulness* yang memiliki pengaruh dalam menurunkan kesepian pada ketiga subjek adalah *observation*, *description* dan *acceptance without judgement kecuali act with awareness*.

Kata Kunci: *Loneliness*, Mahasiswa, *Mindfulness-Based Cognitive Therapy*.

Abstract

This study aims to examine the effectiveness of Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) in reducing levels of loneliness among university students in Bandung. Loneliness is a subjective experience of social disconnection that can negatively impact mental health and psychological well-being. MBCT integrates mindfulness principles with cognitive restructuring techniques to help individuals regulate emotions and modify maladaptive thought patterns. The study employs a quasi-experimental design using a one-group pretest–posttest method, in which the outcomes of two conditions—before and after the MBCT intervention—are compared. The instrument used to measure loneliness is the Rasch-Type Loneliness Scale. Data analysis includes both quantitative and qualitative approaches, as the study adopts a sequential explanatory mixed-methods design. The results indicate a significant decrease in loneliness scores among the experimental group ($p < 0.05$), suggesting that MBCT is effective in reducing student loneliness. The mindfulness components that contributed to the reduction of loneliness in the three participants were observation, description, and acceptance without judgment, with the exception of acting with awareness, which did not show a consistent influence.

Keywords: *Loneliness*, College Students, *Mindfulness-Based Cognitive Therapy*

1 PENDAHULUAN

Mahasiswa sebagai remaja akhir sedang berproses untuk hidup mandiri dengan melepaskan diri dari dominasi ataupun pengaruh orang tua serta berusaha mengembangkan identitas diri (Hurlock, 1973). Meningkatnya “ego ideal” berupa cita-cita maupun harapan di masa depan, menyebabkan mahasiswa memiliki perkembangan sosial yang unik dalam mengembangkan identitas diri, sosialisasi lebih luas dan berkembang sehingga mahasiswa akan lebih mengeksplorasi dunianya melalui media sosial (Hendarti, 2006). Mahasiswa berada pada fase *emerging adulthood* yaitu masa transisi dari remaja akhir menuju ke dewasa awal dan sedang mengalami dinamika psikologis (Kandell, 1998). Pada masa ini, mahasiswa harus memenuhi tugas perkembangan diantaranya mulai hidup mandiri, tidak bergantung pada orang tua, banyak mengeksplorasi berbagai pilihan dalam hidup, dan harus memiliki kemampuan dalam penyelesaian masalah secara efektif. Banyaknya perubahan dan tugas perkembangan yang harus dipenuhi mengakibatkan mahasiswa pada masa *emerging adulthood* mengalami kesepian atau loneliness. Masa *emerging adulthood* merupakan masa peralihan antara masa remaja dan dewasa, dimana *emerging adulthood* merasa tidak bergantung kepada orang tua, berusaha lebih mandiri dan mengeksplorasi berbagai pilihan dalam hidupnya, sehingga kelompok remaja akhir dan dewasa awal merupakan kelompok yang paling rentan merasa kesepian (Arnett, 2013).

Monks (dalam Deviana, 2017) yang mengatakan bahwa individu pada masa dewasa awal berada dalam tahap hubungan yang hangat, dekat serta komunikatif, yang melibatkan ataupun tidak melibatkan hubungan seksual, dan sumber utama intimasi pada masa ini adalah teman dan pasangan. Penelitian yang dilakukan oleh Goossens, Klimstra, Luyckx, Vanhalst, dan Teppers (2014) menemukan bahwa mahasiswa pada usia remaja memiliki perasaan kesepian yang tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kekosongan yang terjadi saat remaja meninggalkan hubungan yang begitu dekat dengan keluarga untuk membangun hubungan sosial dengan teman-temannya (Cosan, 2014). Mahasiswa yang memiliki hubungan sosial yang tidak memuaskan bahwa terputus dengan lingkungan atau kelompok sosial yang dimilikinya dapat meningkatkan perasaan kesepian (Yudha, 2021). Weissbourd (2021) pada rentang usia ini, mahasiswa yang merasa kesepian sering kali membuat keputusan kritis mengenai kehidupan pribadi dan hubungan sosial yang dimilikinya sehingga mereka semakin merasa kesepian (*loneliness*) (Yudha, 2021).

Loneliness adalah kondisi adanya kesenjangan dalam berhubungan dengan sosial yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan individu baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang akan mengakibatkan emosi negatif. Russel (1996) mendefinisikan kesepian sebagai perasaan subjektif yang disebabkan oleh perubahan drastis dalam kehidupan sosial individu yang mana tidak adanya keekatan atau keintiman dalam suatu hubungan. Menurut Hawkey (2010) perasaan kesepian termasuk pada gangguan kepribadian dan psikosis, adanya penurunan performa yang ada di otak atau penyakit kognitif yang meningkatkan kemungkinan adanya penyakit penurunan daya ingat, yang akan menghilangkan kontrol pada otak, dan akan memunculkan gejala depresi. *Loneliness* dapat memberikan efek negatif yang merusak kualitas hidup dan kesehatan seseorang. Kesepian dapat mempengaruhi hormon stres, melemahkan daya tahan tubuh, dan membuat gangguan pada fungsi kardiovaskular (Masi, 2011). *Loneliness* juga berhubungan dengan depresi bahkan kematian karena kesepian berkorelasi dengan keinginan untuk bunuh diri (Gliken, 2009). Orang yang menderita *loneliness* akan merasa lemah, putus asa, dan tidak mempunyai harapan (Baron, 2005). Dampak *loneliness* juga dapat berpengaruh pada sosial atau lingkungan individu seperti menarik diri dan merasa tidak peduli dengan sekitar (Yusuf, 2016).

Penelitian Caplan (dalam Vanhalst, Luyckx, & Goossens, 2014) mengungkapkan jika kesepian merupakan dugaan dalam permasalahan pemakaian internet yang berlebihan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Sumaryanti (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *loneliness* dengan adiksi media sosial pada *emerging adulthood* atau rentang usia mahasiswa. Kesepian dapat terjadi karena pengalaman individu dengan teman khususnya teman seumurannya dalam penerimaan yang buruk dan jenis hubungan yang rendah

(Destiyana dan Coralia, 2020). Faktor individu seperti harga diri (Zhao, Kong, & Wang, 2013) dan rasa malu memiliki hubungan pada kesepian yang ada pada remaja (Vanhalst et al., 2014). Kurangnya dukungan sosial dan emosional pada mahasiswa, dapat menimbulkan pengalaman kesepian sosial dan emosional (Tuncay, Ugur Özdemir, 2008). Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan kepada mahasiswa di Kota Bandung dengan rentang usia 18-25 tahun, didapatkan bahwa sebanyak 60% responden mengaku merasa kesepian. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak menemukan teman yang bisa diajak bercerita, tidak adanya kedekatan dengan keluarga, sulit membangun relasi dengan orang lain akibat rasa kurang percaya diri dan kurang kemampuan dalam komunikasi.

Faktor yang mempengaruhi *loneliness* ialah kognitif, komunikasi, dan dukungan sosial (Oktavia, 2018). *Loneliness* merupakan reaksi individu secara kognitif dan emosional pada suatu kondisi disaat individu tidak memiliki hubungan sosial yang baik atau tidak sesuai harapan (Baron, 2005). *Loneliness* berkorelasi dengan fungsi kognitif yang lebih rendah, memiliki satu atau lebih kondisi kesehatan yang kronis, mengalami stroke, gejala depresi, gangguan tidur, gangguan terkait tidur, dan kepuasan hidup yang rendah (Peltzer & Pengpid, 2019). Menurut model yang diajukan oleh (Hawkey & Cacioppo, 2010), perasaan *loneliness* setara dengan perasaan tidak aman, hal ini menyebabkan munculnya perilaku *hypervigilance* atau kewaspadaan berlebih akan ancaman sosial yang kemudian menghasilkan bias kognitif negatif yang menghambat interaksi sosial. Bias kognitif dapat memunculkan siklus yang memperkuat pengalaman kesepian melalui stres, kecemasan, harga diri yang rendah yang muncul akibat hubungan sosial yang tidak memuaskan. Pada akhirnya kesepian dapat berdampak pada masalah kesehatan yang lebih serius.

Salah satu penanganan *loneliness* yang efektif ialah dengan intervensi kognitif. Intervensi kognitif mampu membantu individu untuk memperbaiki kesalahan berpikir atau distorsi kognitif serta mempengaruhi perubahan perilaku. Jenis intervensi kognitif yang dapat dipakai dalam menangani kesepian ialah *mindfulness based cognitive therapy*. *Mindfulness* dapat mengurangi *loneliness* yang dirasakan seseorang (Creswell, 2012). *Mindfulness* merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir fleksibel dengan bersikap terbuka pada hal-hal baru (Snyder, 2002). *Mindfulness* adalah suatu kemampuan individu yang memiliki kesadaran yang baik dan tidak bersikap reaktif, sebuah cara yang digunakan untuk memaknai apa yang sedang terjadi baik positif atau negatif agar terjauh dari perasaan tertekan dan memperoleh kesejahteraan diri (Germer, 2005). Terdapat 3 komponen utama dalam *mindfulness* yaitu, kesadaran (*awareness*), pengalaman (*present experience*), dan penerimaan (*acceptance*) (Ummiyah, 2009). Seseorang dengan tingkat *mindfulness* yang baik akan lebih mudah untuk mengendalikan diri, menyikapi setiap kejadian dengan baik, serta berorientasi pada kesejahteraan diri sendiri.

Pelatihan *mindfulness* selama 8 minggu dapat mengurangi persepsi *loneliness* pada orang usia dewasa (Rosentreich, 2015). Hasil penelitian oleh Oktavia (2018) berhasil menguji keberhasilan pelatihan *mindfulness* dalam menurunkan *loneliness* pada remaja di panti asuhan. Pelatihan *mindfulness* terbukti efektif dalam menurunkan tingkat *loneliness*. Kemudian secara kognitif, individu yang merasa kesepian akibat memiliki distorsi kognitif mengenai lingkungan dapat diatasi dengan perubahan pikiran negatif. Penelitian serupa pernah juga dilakukan oleh Mrazek, dkk (2013) menyebutkan bahwa pelatihan *mindfulness based cognitive therapy* dapat mereduksi distorsi kognitif serta meningkatkan fungsi kognitif. Jika pikiran yang mengembara direduksi, maka secara tidak langsung seseorang mampu melakukan observasi keadaan yang terjadi dengan kesadaran seutuhnya. Distorsi kognitif terbukti berpengaruh terhadap perasaan *loneliness* (Mrazek, dkk, 2013). Berdasarkan uraian diatas dan beberapa penelitian mengenai *loneliness*, peneliti belum menemukan penelitian yang membahas terkait intervensi yang dilakukan untuk menurunkan *loneliness* pada mahasiswa di Kota Bandung. Oleh karena itu, berdasarkan paparan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai efektivitas *mindfulness based cognitive therapy* untuk menurunkan *loneliness* pada mahasiswa di Kota Bandung.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT)*

Mindfulness Base Cognitive Therapy (MBCT) merupakan suatu bentuk terapi yang tercipta dan penggabungan antara terapi kognitif dengan prinsip-prinsip meditasi. MBCT sendiri dikembangkan oleh Segal, Tisdale, dan Williams (2002). Terapi ini relatif baru dan percobaan klinis pertama kali dilakukan pada tahun 2000. MBCT mengajarkan individu untuk mengobservasi pikirannya sendiri. MBCT terdiri dari teknik meditasi sederhana yang mampu membuat individu menjadi lebih aware terhadap pengalaman mereka pada saatsekarang ini, melihat setiap kejadian yang dialami yang kemudian dapat merubah pikiran dan fisik. MBCT berlangsung kurang lebih selama 8 kali pertemuan selama 8 minggu dan dapat dilaksanakan baik secara individual ataupun secara kelompok. MBCT akan memasukan edukasi mengenai apa yang sedang dirasakan atau menjadi masalah individu dan berlatih melalui terapi kognitif mengenai hubungan antara pikiran dan perasaan dan bagaimana individu dapat melindungi dirinya sendiri ketika merasakan perubahan *mood* dan ketika ada sesuatu yang mengancam dirinya (Siegel, 2005).

2.1.1 Aspek-aspek Keterampilan *Mindfulness*

Mindfulness merupakan kumpulan dari beberapa kemampuan yang terkait akan aspek dari *mindfulness* yang telah dikembangkan dari berbagai literatur (Segal, Williams & Teasdale, 2002; Baer, Smith & Allen, 2004). Adapun aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Observing*
Seseorang dapat dikatakan *mindful* manakala dapat mengamati, menandai dan terlibat dalam fenomena internal dan eksternal (Kabat Zinn, 1990; Segal, Williams & Teasdale, 2002). Fenomena internal yang dimaksud ialah sensasi tubuh, kognisi dan emosi. Fenomena eksternal ialah seperti bunyi dan bau ((Kabat Zinn, 1990; Segal, Williams & Teasdale, 2002). (Kabat Zinn, 1990; Segal, Williams & Teasdale, 2002).
2. *Describing*
Menggambarkan ialah individu dapat berusaha menggambarkan, melabel dan menandai fenomena yang dialami dan diamati dengan kata- kata (Goldstein, 2002; Segal, William & Teasdale, 2002). Melabeli atau memberi judul dalam konteks ini dilakukan tanpa melakukan penilaian dan tanpa adanya analisis konseptual terhadap pengalaman tersebut (Baer, Smith & Allean, 2004).
3. *Act with Awareness*
Berusaha penuh untuk melakukan sesuatu dengan fokus pada satu hal, satu waktu. Individu diharapkan mampu fokus secara penuh kepada aktivitas yang sedang dijalani. Hal tersebut membuat individu mampu untuk melakukan sesuatu secara sadar dan tidak bereaksi otomatis dalam menghadapi pengalamannya (Hank, 1976).
4. *Accepting Without Judgement*
Aspek keempat ini berkaitan dengan kemampuan menerima, mengijinkn dan tidak melakukan penilaian atau mengevaluasi pengalaman saat ini (Baer, Smith & Allen, 2004). Agar dapat menerima tanpa menilai, individu harus mampu menahan diri untuk tidak menggunakan label evaluasi berupa benar, salah, baik, buruk, bernilai atau tidak bernilai (Mariatt & Kristeller, 1999). Kemudian mengijinkan realitas terjadi apa adanya tanpa berusaha untuk menghindari, lari atau mengubahnya (Segal, Williams & Teasdale, 2002). Individu yang memiliki kemampuan ini diindikasikan dapat lebih mudah beradaptasi, mengurangi perilaku yang *impulsive*, otomatis dan *maladaptive*.

2.2 *Loneliness*

2.2.1 Definisi *Loneliness*

Baron & Byne (2000) menyebutkan bahwa kesepian mengacu pada ketidaknyamanan subjektif yang dirasakan individu ketika beberapa hal penting dari suatu hubungan sosial tersebut memiliki hambatan atau tidak terpenuhi. Tidak tercapainya hubungan sosial yang ideal menurut individu dapat bersifat kuantitatif dan kualitatif. Bersifat kuantitatif misalnya tidak memiliki banyak teman yang sesuai, sedangkan bersifat kualitatif contohnya ketika individu merasa kualitas hubungan atau interaksi sosialnya hanya sebatas permukaan, seadanya dan kurang memuaskan. Heinrich dan Gullone (2006) mengemukakan bahwa kesepian adalah emosi negatif yang muncul akibat perbedaan antara kontak sosial yang diinginkan individu dengan apa yang diraih saat ini kemudian telah diasosiasikan dengan gejala psikopatologi. *Loneliness* ialah suatu kondisi yang timbul disebabkan oleh individu merasa salah paham, ditolak orang lain, dan tidak mempunyai teman (Yusuf, 2016). De Jong Giervel & Tilburg (2006) yaitu, *loneliness* adalah perasaan tidak menyenangkan terhadap situasi yang dialami individu berdasarkan pengalaman subjektif dimana jumlah hubungan yang ada dengan orang lain lebih kecil dari yang diharapkan atau kedekatan dengan seseorang yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kesepian adalah perasaan ketidakpuasan secara emosional dan kognitif yang dirasakan individu karena tidak terpenuhinya kebutuhan untuk memiliki hubungan yang dekat dengan lingkungan sosialnya. Pada penelitian ini definisi yang digunakan adalah definisi kesepian menurut De Jong Giervel & Tilburg.

2.2.2 Dimensi *Loneliness*

De Jong Giervel (2006) menyebutkan adanya dua bentuk kesepian, yaitu:

1. *Emotional Loneliness*

Suatu bentuk kesepian yang muncul ketika seseorang tidak memiliki ikatan hubungan yang intim. Misalnya, orang dewasa yang lajang, perceraian orang tua, atau ditinggal orang tua, sering mengalami *emotional loneliness*.

2. *Social Loneliness*

Suatu bentuk kesepian ketika seseorang tidak memiliki keterlibatan yang terintegrasi dalam dirinya. Misalnya, tidak ikut berpartisipasi dalam kelompok atau komunitas yang melibatkan adanya kebersamaan minat yang sama, aktivitas yang terorganisasi, peran-peran yang berarti. *Social loneliness* akan membuat seseorang merasa diasingkan, bosan, dan cemas.

2.2.3 Dampak *Loneliness*

Loneliness dapat memberikan efek negatif yang merusak kualitas hidup dan kesehatan seseorang. *Loneliness* dapat mempengaruhi bertambahnya hormon stress, melemahnya daya tahan tubuh, dan gangguan pada fungsi kardiovaskular (Masi, 2011). *Loneliness* juga berhubungan dengan depresi bahkan kematian karena *loneliness* berkorelasi dengan keinginan untuk bunuh diri (Gliken, 2009). Orang yang menderita *loneliness* akan merasa lemah, putus asa, dan tidak mempunyai harapan (Baron, 2005). Dampak *loneliness* juga dapat berpengaruh pada sosial atau lingkungan individu seperti menarik diri dan merasa tidak peduli dengan sekitar (Yusuf, 2016).

3 METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quasi Experimental* dengan *one group pre test - post test design*. Quasi eksperimen adalah rancangan eksperimen yang dilakukan tanpa pengacakan (random), tetapi melibatkan penempatan partisipan ke kelompok. Penggunaan desain ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu intervensi yang diterapkan pada subjek

penelitian serta meminimalisir hambatan serta keterbatasan penelitian yang berkaitan dengan penentuan sampel, lokasi, dan waktu. Penelitian ini akan membandingkan hasil dari dua kondisi, yaitu kondisi sebelum diberikan treatment dan kondisi setelah diberikan treatment *Mindfulness Based Cognitive Therapy*.

Metode pada penelitian ini yaitu *mix method* dimana penelitian ini menggabungkan antara metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif (Creswell dalam Sugiyono, 2016). Desain *mix method* yang digunakan adalah *sequential explanatory* yaitu cara pengumpulan data yang diawali dengan pengumpulan data kuantitatif kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif untuk membantu analisis data yang diperoleh secara kuantitatif sehingga hasil penelitian bersifat menjelaskan suatu gambaran umum. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian untuk menjawab permasalahan yang memerlukan pemahaman secara mendalam dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan, dilakukan secara wajar dan alami sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan. Didalam metode ini terdapat data kuantitatif yang diukur dan dijadikan sebagai data dominan. Kemudian secara bersamaan peneliti juga menggunakan data kualitatif sebagai data tambahan yang akan diintergrasikan dan diinterpretasi.

3.2 Partisipan

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling technique*. Teknik *purposive sampling technique* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut adalah kriteria sampel yang digunakan : 1) Mahasiswa aktif berusia 18-25 tahun; 2) Berdomisili di Kota Bandung dan sekitarnya; 3) Mahasiswa dengan perasaan kesepian baik emosional maupun sosial yang diukur berdasarkan alat ukur *A Rasch-Type Loneliness Scale* dengan skor kesepian tinggi. Pemilihan partisipan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Peneliti menyebarkan link pendaftaran melalui media sosial seperti Instagram, WhatsApp, dan Tiktok; 2) Mahasiswa yang ingin menjadi partisipan harus mengisi form pendaftaran melalui google form yang sudah disebar; 3) Peneliti memilih partisipan yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian; 4) Peneliti menghubungi partisipan melalui pesan WhatsApp. Setelah dilakukan proses pemilihan sampel, terdapat 6 (enam) orang partisipan dengan detail sebagai berikut :

Tabel 1. Daftar Partisipan Penelitian

No.	Nama	Usia	Durasi Kesepian
1.	YH	20 tahun	5 tahun
2.	NAN	19 tahun	2 tahun
3.	AA	19 tahun	4 tahun
4.	Y	25 tahun	2 tahun
5.	NR	23 tahun	3 tahun
6.	LL	22 tahun	2 tahun

3.3 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

- a. Skala kesepian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *A Rasch-Type Loneliness Scale* yang dikembangkan oleh De Jong Gierveld (2006). Skala ini terdiri dari 11 item, enam item emotional loneliness dan lima item social loneliness. Skala ini menggunakan skor 1 untuk jawaban “Ya” dan “Kadang-kadang” dan 0 untuk jawaban “Tidak” pada item favorable. Untuk item unfavorable maka skor 0 untuk jawaban “Ya” dan 1 untuk jawaban “Tidak” dan “Kadang-

kadang”. Data dengan skor berada diantara 0-2 dikategorikan tidak kesepian, skor 3-8 berada pada kategori kesepian moderate / rendah, skor pada 9-10 pada kategori kesepian tinggi, dan skor 11 dikategorikan sebagai kesepian sangat tinggi. Dari 11 item yang diuji coba ditemukan skor validitas pada rata-rata 11 item tersebut adalah .597. Berdasarkan kriteria yang telah diungkap sebelumnya suatu item dikatakan valid apabila koefisien korelasi lebih besar dari kriteria yang ditetapkan yaitu .30 ($\alpha=.82$).

- b. Alat ukur untuk mengukur kemampuan *mindfulness* yang bernama *Kentucky Inventory of Mindfulness Skills* (KIMS) terdiri dari 39 item pernyataan yang digunakan untuk penilaian keterampilan *mindfulness*. *Kentucky Inventory of Mindfulness Skills* (KIMS) digunakan untuk menilai 4 keterampilan *mindfulness*: 1) *Observing*: *mindfulness* meliputi mengamati, memperhatikan, atau menghadiri berbagai rangsangan termasuk fenomena internal (kognisi, sensasi tubuh) dan fenomena eksternal (suara, bau). 2) *Describing*: meliputi keterampilan partisipan dalam menjelaskan, memberi label, atau memperhatikan fenomena yang diamati melalui menerapkan kata-kata melalui kata-kata yang tidak menghakimi. 3) *Act with awareness* : menjadi penuh perhatian dan terlibat penuh dalam aktifitas seseorang yang sedang terjadi saat ini. 4) *Accepting without judgment*: meliputi kemampuan untuk menilai tanpa menghakimi, menerima realitas yang ada yang terjadi saat ini tanpa menghindar, mengubah, atau lari dari situasi tersebut. Jawaban responden digolongkan dengan skala Likert pada skala kontinum yang terdiri dari 5 poin, (1) Tidak Pernah (2) Kadang-Kadang (3) Jarang (4) Sering (5) Selalu. Item-item itu mencerminkan deskripsi langsung dari kemampuan *mindfulness* atau mereka menggambarkan tidak adanya keterampilan itu dan memberi poin sebaliknya. Tinggi poin mencerminkan individu yang lebih *mindfulness*. Skala ini memiliki reliabilitas tinggi (39 item; $\alpha=.93$)

3.4 Analisis Data

Untuk mendapatkan data secara kualitatif, peneliti menggunakan teknik wawancara yang merupakan metode pengumpulan data dan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan yang disusun secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Wawancara juga dilakukan terkait riwayat hidup yang digunakan untuk mendapatkan data demografi seperti tempat tinggal, latar belakang keluarga, agama, suku dan sebagainya. Data-data tersebut dapat membantu peneliti dalam melakukan kajian terhadap permasalahan partisipan. Selain itu secara kuantitatif, peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai data penunjang sebelum dan sesudah intervensi diberikan. Alat ukur yang digunakan adalah *A Rasch-Type Loneliness Scale* yang terdiri dari 11 item untuk mengukur tingkat kesepian. Yang terakhir adalah alat ukur *Kentucky Inventory Mindfulness Skill* (KIMS) sebagai data penunjang untuk mengetahui sejauh mana perkembangan subjek selama terapi. *Kentucky Inventory Mindfulness Skill* (KIMS) adalah alat ukur *self-report* yang terdiri dari 39 item pernyataan yang digunakan untuk penilaian keterampilan *mindfulness*.

Uji statistik yang digunakan adalah uji statistika nonparameterik menggunakan *Bayesian Statistics* untuk melihat perbedaan skor hasil setelah dilakukan nya *Mindfulness Based Cognitive Therapy* dengan skor sebelum dilakukan nya intervensi. Metode analisa data *Bayesian* memiliki kemampuan untuk memperoleh bukti yang mendukung hipotesis nol, serta mampu membedakan “bukti yang absen” (*evidence of absence*, atau pengaruh akibat ketidakadaan perlakuan) dan “tidak adanya bukti” (*absence of evidence*) (Doorn, dkk., 2001). Dikarenakan inferensi Bayesian hanya membutuhkan adanya data awal, akhir, dan penjelasan yang berkemungkinan menjelaskan fenomena, maka inferensi Bayesian dapat digunakan dengan jumlah subjek yang kecil pula. Adapun kriteria penolakan H_0 adalah jika hasil uji (*sig. 2 tailed*) \leq nilai derajat kepercayaan yang diinginkan ($\alpha = 0.05$). Pengolahan uji statistika dilakukan dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows versi 29.01*. Kemudian teknik analisis kualitatif yang digunakan adalah pengolahan hasil observasi dan wawancara dimana data kualitatif yang diperoleh dari hasil

wawancara, tugas-tugas yang dilakukan subjek, dan proses pemberian intervensi ditarik kesimpulannya secara objektif dan sistematis. Data kualitatif yang disajikan dalam penelitian ini dalam bentuk naratif deskriptif terkait data yang diperoleh pada saat pretest, selama jalannya intervensi, dan pada saat posttest.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui hasil rata-rata perbandingan skor kesepian dengan menggunakan alat ukur *A Rasch-Type Loneliness Scale* yang dikembangkan oleh De Jong Gierveld yang diambil ketika pre-test dan setelah dilakukannya intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) atau post-test untuk melihat ada atau tidaknya penurunan kesepian setelah diberikan intervensi. Nilai rata-rata kesepian pada ketiga partisipan adalah 9,33 atau 84% yang berada pada kategori “Kesepian tinggi” pada saat sebelum diberikan intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT). Setelah diberikan intervensi, nilai rata-rata kesepian pada ketiga partisipan adalah 3,33 atau 30,3% yang berada pada kategori “Kesepian rendah/sedang”. Dari hasil tersebut didapatkan bahwa terdapat penurunan kesepian rata-rata sebesar 6 poin atau sebesar 53,7% dari seluruh partisipan setelah diberikan intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT).

Tabel 2. Pengukuran Pre-test dan Post-test Kesepian

Partisipan	Pre-test			Post-test			Selisih/ Penurunan
	Skor	Kategori Kesepian	%	Skor	Kategori Kesepian	%	
Rata-rata	9,33	Tinggi	84%	3,33	Rendah/Sedang	30,3%	6 (53,7%)

Berdasarkan hasil pengukuran terhadap dimensi kesepian, diperoleh gambaran bahwa hasil pengukuran akhir (*post-test*) pada setiap dimensi mengalami penurunan dari hasil pengukuran awal (*pre-test*). Pada dimensi *emotional loneliness*, skor rata-rata dari ketiga subjek penelitian mengalami penurunan dari skor 5,3 menjadi 2 atau turun sebesar 3,3 poin (62,2%). Sedangkan pada dimensi *social loneliness* mengalami penurunan dari skor 3,7 menjadi 1,3 atau turun sebesar 2,4 poin (64,8%).

Tabel 3. Pengukuran Pre-test dan Post-test Dimensi Kesepian

Dimensi	Pre-test	Post-test	Penurunan	Persentase Penurunan
<i>Emotional Loneliness</i>	5,3	2	3,3	62,2%
<i>Social Loneliness</i>	3,7	1,3	2,4	64,8%

Dibawah ini akan dipaparkan mengenai hasil uji statistik skor kesepian (*loneliness*) sebelum dan setelah diberikan intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT). Uji statistika *non-parametrik* menggunakan *Bayesian Statistics Related Sample Normal* dengan menggunakan program SPSS 29.01 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Skor Kesepian Pre-test dan Post-test *Bayes Factor for Related-Sample T-Test*

	N	Mean Difference	Std. Deviation	Std. Error Mean	Bayes Factor	t	df	Sig. (2- tailed)
Pre test - Post test	6	6.00	1.000	.577	.119	10.392	2	.009

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf kepercayaan 0.05 sehingga H0 ditolak atau H1 diterima. Artinya secara statistik

terdapat pengaruh dari pemberian *Mindfulness Based Cognitive Therapy* terhadap menurunnya kesepian (*loneliness*) pada mahasiswa.

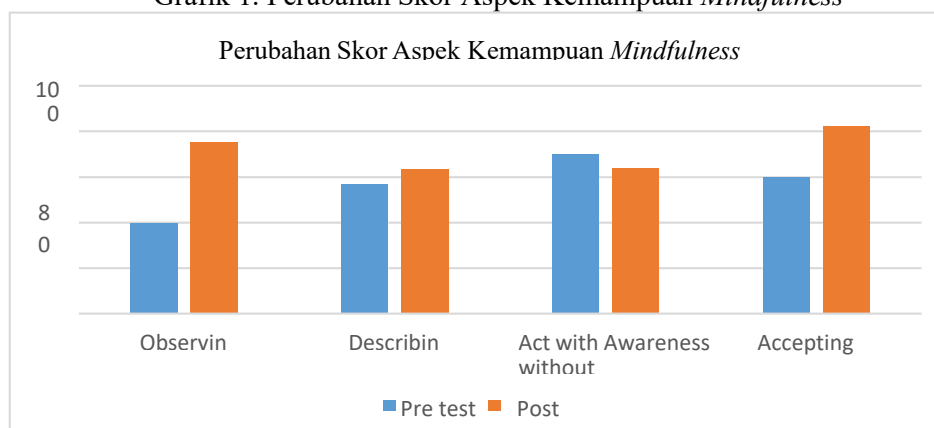
Nilai rata-rata keterampilan *mindfulness* pada seluruh partisipan sebelum diberikan intervensi adalah 108,3 atau 55,5%. Sedangkan nilai rata-rata keterampilan *mindfulness* setelah diberikan intervensi adalah 137,3 atau 70,4%. Dari hasil tersebut didapatkan bahwa terjadi peningkatan keterampilan *mindfulness* sebesar 29 poin atau sebesar 14,9%. Berdasarkan hasil pengukuran terhadap aspek-aspek keterampilan *mindfulness*, diperoleh gambaran bahwa hasil pengukuran akhir (*post-test*) pada tiga aspek meningkat dan terdapat satu aspek yang menurun atau tetap dari hasil pengukuran awal (*pre-test*).

Tabel 5. Pengukuran Keterampilan *Mindfulness*

Partisipan	<i>Pre-test</i>	%	<i>Post-test</i>	%	Selisih/ Penurunan
Rata-rata	108,3	55,5%	137,3	70,4%	42 (14,9%)

Pada aspek *observing* skor mengalami peningkatan dari 27,3 (39,5%) menjadi 45,3 (75,5%) dimana terdapat perubahan sebesar 21,6 poin (36%). Pada aspek *describing* skor mengalami peningkatan dari 22,7 (56,7%) menjadi 25,3 (63,3%) dimana terdapat perubahan sebesar 2,4 (6%). Kemudian pada aspek *accepting without judgement* juga mengalami peningkatan dari 27 (60%) menjadi 37 (82,2%) dimana terdapat perubahan sebesar 10 point (22,2%). Namun pada aspek *act with awareness* skor mengalami penurunan dari 35 (70%) menjadi 32 (64%) dimana terdapat perbedaan sebesar 3 point (6%).

Grafik 1. Perubahan Skor Aspek Kemampuan *Mindfulness*



Berdasarkan hasil pengambilan data, terlihat seluruh partisipan dapat mengidentifikasi pikiran otomatisnya saat merasa kesepian. Pikiran otomatis tersebut secara umum merupakan pikiran dan kekhawatiran dimana mereka merasa tidak dicintai, tidak dihargai, dan tidak dianggap oleh lingkungan sekitar. Hal ini menyebabkan mereka lebih banyak mengakses media sosial untuk meredakan perasaan negatif yang dirasakan seperti cemas dan sedih saat merasa kesepian. Setelah diberikan intervensi mereka partisipan mampu mengidentifikasi dan melakukan evaluasi pikiran otomatis negatifnya bahwa apa yang menjadi kekhawatirannya belum tentu fakta dan benar-benar terjadi dalam kehidupan nyata. Selain itu mereka memiliki pandangan baru ketika menghadapi situasi yang membuatnya kesepian seperti lebih bisa memahami kondisi keluarga, teman dan pasangan.

Tabel 6. Hasil Perubahan Kognitif Sebelum dan Sesudah Intervensi

Identifikasi pikiran otomatis/Asumsi Lama	Asumsi/Perspektif Baru
- Aku gak berguna	- Ternyata orang tuaku selama ini bukan menuntut, tapi mereka yakin aku mampu menjadi contoh yang baik untuk adik-adik
- Aku sulit mendapatkan kebahagiaan	- Aku merasa orang tuaku memang benar-benar sayang padaku, mereka rela bekerja sampai malam untuk memenuhi semua kebutuhanku
- Aku lelah terus-terusan berobat karena penyakit mental ku	- Aku senang memiliki teman-teman yang selama ini ternyata
- Aku merasa kesepian di rumah, tidak ada yang mendengarkan aku	
- Aku dituntut untuk menjadi contoh untuk adik-adik ku	

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sebelum dilakukan intervensi mereka mengatakan bahwa situasi yang menyebabkan kesepian adalah ketika berada di rumah atau di kampus. Sebagian partisipan menyebutkan bahwa ketika berada di rumah mereka merasa tidak mendapatkan perhatian, tidak ada anggota keluarga yang bisa diajak berbicara dan bercerita. Hal ini menyebabkan mereka merasa sedih, hampa dan kecewa. Mereka lebih memilih untuk menghabiskan waktu di kamar sendirian. Kemudian partisipan lain mengatakan hal yang sama ketika berada di kos, ia tidak memiliki teman dekat sehingga seringkali merasa hampa dan sendirian terutama ketika sedang merasa sedih. Selain itu, seluruh partisipan mengatakan ketika berada di kampus seringkali merasa kesepian. Mereka menganggap tidak ada teman yang mau diajak berbicara sehingga mereka lebih memilih untuk sendirian. Meskipun kondisi di dalam kelas ramai, namun mereka seringkali merasa hampa dan kesepian. Ketika merasa kesepian, para partisipan lebih memilih untuk mengakses media sosial, membaca buku atau pergi ke tempat yang menyenangkan. Namun mereka mengatakan hal tersebut hanya sementara menghilangkan perasaan kesepian. Ketika kembali ke rumah atau kampus mereka tetap merasa kesepian.

Selama proses intervensi, seluruh partisipan mulai menyadari bahwa perasaan kesepian yang dialami berasal dari pikiran negatif kepada lingkungan. Mereka mulai mencoba mengidentifikasi penyebab kesepian dan mulai merubah pikiran otomatis negatif nya menggunakan *worksheet* merubah pikiran negatif dibantu dengan teknik *socratic question*. Selain itu, teknik-teknik *mindfulness* yang dipelajari selama proses intervensi berlangsung, membuat ketiga partisipan bisa merasa lebih tenang dan berpikir terbuka atas situasi yang menyebabkan kesepian. Ketiga partisipan juga menerapkan teknik-teknik *mindfulness* pada situasi lain diluar kesepian seperti ketika berada di perjalanan, ketika mengerjakan tugas, dan ketika presentasi di tempat kerja.

Setelah dilakukan intervensi, seluruh partisipan mengatakan bahwa perasaan kesepian nya berkurang. Mereka memiliki pemikiran baru yang lebih positif terhadap lingkungan dan mulai menjalin relasi dengan anggota keluarga atau teman-teman di kampus. Sebagian partisipan mulai berani untuk berbicara lebih dulu kepada teman-teman di kampus. Kemudian dua dari tiga partisipan berani untuk memulai perbincangan di keluarga sehingga interaksi antar anggota mulai terbangun *breathing mindfulness*. Ketiga partisipan mengatakan teknik *mindfulness* yang paling sering digunakan adalah. Teknik ini bisa membuat ketiga partisipan lebih tenang dan menyadari situasi saat ini sehingga lebih bisa mengontrol pikiran, perasaan dan perilaku.

4.2 Pembahasan

Kesepian merupakan perasaan tidak menyenangkan yang muncul karena adanya ketidakpuasan hubungan dengan orang lain baik secara sosial maupun emosional (De Jong Giervel & Tilburg, 2006). Oktavia (2018) menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi kesepian (loneliness) adalah kognitif, komunikasi dan dukungan sosial. Hawkley & Cacioppo (2010) menjelaskan bahwa perasaan kesepian setara dengan perasaan tidak aman yang dapat menyebabkan kewaspadaan berlebih akan ancaman sosial yang kemudian menghasilkan bisa kognitif negatif dan

dapat menghambat interaksi sosial. Bias kognitif dapat memunculkan siklus yang memperkuat pengalaman kesepian melalui stress, kecemasan, harga diri rendah yang muncul akibat hubungan sosial yang tidak memuaskan (Amru & Ambarini, 2021). Salah satu jenis intervensi yang mampu membantu individu dalam mempengaruhi perubahan kognitif dan perilaku adalah *Mindfulness Based Cognitive Therapy*. Ha'ked & Rokach (2015) menjelaskan bahwa individu yang mindful memiliki kesadaran akan pengalaman internal maupun eksternal dirinya. Hal tersebut menyebabkan individu menjadi lebih mampu untuk mengatasi respon-respon fisik maupun psikologis yang berkaitan dengan kesepian seperti peningkatan kortisol ataupun kecemasan (Amru & Ambarini, 2021).

Berdasarkan uji statistik dapat diketahui bahwa terdapat penurunan kesepian (loneliness) pada ketiga partisipan. Uji statistik membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima (taraf signifikan = $0,009 < 0,05$). Artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dalam pemberian intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* dalam menurunkan kesepian pada mahasiswa di Kota Bandung. Dari evaluasi yang didapatkan dapat diketahui bahwa dengan berfokus pada kondisi saat ini, perasaan kesepian yang dialami menjadi lebih berkurang, lebih merasakan ketenangan, dan fokus terhadap apa yang sedang terjadi atau dilakukan. Kondisi-kondisi yang awalnya menimbulkan kesepian mampu dikendalikan dengan menerapkan teknik-teknik *mindfulness*. Saat partisipan berfokus pada dirinya sendiri dan mampu mengendalikan pikiran-pikiran negatifnya, maka perasaan kesepian akan menurun.

Berdasarkan data wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh partisipan mulai bisa merubah persepsi nya terhadap lingkungan serta menerima kondisi di masa lalu yang menyebabkan munculnya perasaan kesepian. Dengan menerapkan teknik-teknik *mindfulness* mereka mampu merubah pandangan/pikiran negatif terhadap lingkungan dan diri sendiri dan merubah pikiran negatif tersebut menjadi lebih positif. Aspek-aspek keterampilan *mindfulness* yang berpengaruh untuk menurunkan kesepian pada penelitian ini adalah *observing, describing, dan accepting without judgement*. Meningkatnya kemampuan *mindfulness* pada ketiga subjek juga membuat persepsi subjek pada dirinya berubah. Seluruh partisipan yang awalnya mempersepsikan bahwa dirinya tidak puas dengan kualitas hubungan sosialnya dengan keluarga, pasangan, atau teman-temannya mampu berubah setelah diberikan intervensi MBCT. Persepsi itu juga melingkupi bagaimana ketiga subjek melihat dan menilai situasi-situasi yang membuatnya kesepian. Awalnya partisipan mempersepsikan bahwa situasi yang membuatnya kesepian membuat dirinya memiliki *core belief* tidak dicintai dan tidak berharga. Namun setelah intervensi, mereka mampu mengubah persepsi tersebut dengan mampu menerima situasi yang membuatnya kesepian dan meyakini bahwa kesepian ini hanya bersifat sementara. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rousenstreich (2015) yang mengemukakan bahwa perubahan persepsi pada diri mampu untuk menurunkan kesepian.

Dengan menggunakan alat ukur *A Rasch-Type Loneliness Scale* yang dikembangkan oleh De Jong Gierveld (2006) didapatkan bahwa terdapat penurunan tingkat kesepian dengan rata-rata sebesar 53,7%. Sebelum dilakukan nya intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT)*, rata-rata skor kesepian 84% dengan tingkat kesepian tinggi. Setelah dilakukan intervensi pada masing-masing subjek terjadi penurunan skor sebesar 30% dan termasuk pada kategori kesepian rendah/sedang. Terjadinya penurunan kesepian ini disebabkan karena partisipan mengalami peningkatan pada kemampuan-kemampuan *mindfulness*. Mereka mampu mereduksi perasaan kesepian ketika menerapkan teknik-teknik *mindfulness* yang sudah dipelajari saat proses intervensi berlangsung. Mereka merasa lebih tenang dan mampu merubah persepsi dirinya serta fokus pada masa depan daripada masa lalu.

Melalui *Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT)* yang terus dilatih secara rutin bisa meningkatkan kemampuan untuk berfokus pada momen saat ini. Latihan secara rutin akan mengaktifasi sistem parasimpatis di otak pada mode "*being mode*" dimana fokus mode ini adalah menerima apa adanya setiap kondisi yang terjadi, tanpa ada tekanan untuk segera mengubahnya (Kabat Zin, 1990; Seagal, Williams, Teasdale, 2002). Melalui kesadaran akan tubuh yang merupakan aspek pengalaman sehari-hari, memungkinkan setiap individu untuk sepenuhnya hadir dan

menyadari apapun yang ada pada momen ini yang kemudian menghasilkan kemampuan yang lebih besar untuk mentolerir keadaan emosional yang tidak nyaman. Hal ini akan menonaktifkan mode pikiran “*doing mode*” yang membuat pikiran sering bergerak ke masa lalu atau masa depan yang merupakan pengalaman yang tidak benar-benar terjadi pada momen ini. Proses yang terjadi tersebut akan membuat perasaan kesepian yang dialami mengalami penurunan dengan mengubah fokus waktu mereka ke masa kini dan memberikan efek tenang ke dalam pengalaman nyata saat ini melalui sensasi tubuh yang dirasakan (Kabat Zin, 1990; Seagal, Williams, Teasdale, 2002).

Pendekatan elemen-elemen kognitif pada ketiga subjek bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan refleksi pengalaman yang berkaitan dengan diri dan lingkungan sekitar. Ketiga subjek mampu untuk mengidentifikasi pikiran otomatis, perasaan dan perilakunya terutama ketika merasa kesepian. Dengan mengidentifikasi pikiran-pikiran otomatis yang muncul, ketiga subjek mampu melihat kembali kondisi-kondisi tersebut dengan lebih tenang, objektif dan rasional. Ketiga subjek mampu mengarahkan pikirannya menjadi lebih positif terutama ketika berada di kondisi yang menyebabkan kesepian. Teasdale (2013) menyebutkan ketika individu dilatih untuk mengenali pikiran yang selama ini lebih pada kekhawatiran semata dan kemudian dihadapkan pada kenyataan yang sesungguhnya serta lebih memahami dirinya lebih dalam dan menyeluruh sehingga kepada kesimpulan bahwa dirinya bukan seperti apa yang dipersepsikan yang selalu mengarah pada kesimpulan konsep diri yang negatif.

Pada hasil pengukuran kemampuan *mindfulness* menggunakan alat ukur *Kentucky Inventory of Mindfulness Skills* (KIMS) didapatkan bahwa skor rata-rata pada ketiga subjek sebelum dilakukan intervensi sebesar 55,5%. Setelah diberikan intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) skor ketrampilan *mindfulness* mengalami peningkatan menjadi 70,4%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kemampuan *mindfulness* sebesar 14,9%. Dari keempat aspek keterampilan *mindfulness*, ketiga subjek mengalami peningkatan pada aspek *observation*, *description* dan *acceptance without judgement*. Pada aspek *observation* ditunjukkan dengan meningkatnya kemampuan mengamati situasi tanpa memberikan penilaian. Kemudian pada aspek *describing* terlihat dari bagaimana ketika subjek mulai bisa menjelaskan tentang apa yang dipikirkan dan dirasakan terutama pada situasi-situasi yang memunculkan perasaan kesepian. Terakhir pada aspek *accepting without judgement* ditunjukkan dengan kemampuan untuk menerima masa lalu dan menerima situasi yang terjadi saat ini tanpa memberika penilaian negatif. Berdasarkan pemaparan diatas dapat menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) dapat menurunkan kesepian (*loneliness*) pada mahasiswa yang mengalami adiksi media sosial. Hal ini didukung dengan hasil skor rata-rata kesepian yang menurun dan hasil observasi serta wawancara yang dilakukan sebelum dan setelah intervensi diberikan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa limitasi penelitian diantaranya yaitu subjek yang terlalu sedikit sehingga hasil penelitian tidak bisa diterapkan pada seluruh mahasiswa di Kota Bandung.

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) mampu menurunkan perasaan kesepian pada subjek mahasiswa yang mengalami adiksi media sosial di Kota Bandung. Penurunan kesepian pada seluruh partisipan setelah dilakukan intervensi. *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) terjadi akibat faktor-faktor berikut : perubahan persepsi pada diri dan situasi, ketenangan kognitif, dan kemampuan untuk mengidentifikasi sumber kesepian. Ketiga hal ini didapatkan melalui latihan dan teknik-teknik yang dilakukan secara rutin untuk menurunkan kesepian yang dirasakan. Saran yang bisa dilakukan oleh setiap partisipan untuk terus mempraktekan dan menerapkan teknik-teknik *mindfulness* maupun identifikasi pikiran yang sudah dipelajari sebelumnya. Semakin sering berlatih, maka dampak dan manfaat yang didapatkan akan lebih terasa dan mampu membuat para partisipan lebih mudah berada pada kesadaran (*mindfull*) setiap saat. Untuk penelitian selanjutnya, jumlah sampel pada penelitian ini sangat sedikit sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisir kedalam lingkup yang lebih luas, Oleh

karena itu untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan sampel yang lebih banyak sehingga hasilnya bisa lebih objektif dan digeneralisir untuk populasi yang lebih luas. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya bisa digali lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain penyebab kesepian. Kemudian partisipan pada penelitian ini semuanya perempuan, sehingga pada penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada partisipan dengan jenis kelamin laki-laki atau mencari tahu lebih dalam mengenai perempuan lebih rentan kesepian.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder*, 5th Edition. Washington DD : American Psychiatric Association
- Amru, M. F., Ambarini, T. R. I. K., Psikologi, F., & Airlangga, U. (1851). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Hubungan antara Trait Mindfulness dan Kesepian pada Orang Dewasa Awal, 1(2), 1064–1074.
- Amru, M. F., & Ambarini, T. K. (2021). Hubungan antara Trait Mindfulness dan Kesepian pada Orang Dewasa Awal. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1064-1074.
- Chandra, A., Latifah, A., Pratama, H., Maherdy, O., Imbar, R. V., & Mahayana, D. (2020). Kajian Adiksi Internet dan Adiksi Media Sosial dari Sisi Filsafat Sains, 409–423.
- Coralia, F., Qodariah, S., & Yanuvianti, M. (2017). Studi Mengenai Kepribadian Dan Self- Esteem Pada Pecandu Media Sosial. *Schema: Journal of Psychological Research*, 140- 149.
- Darmawan, A. R., & Halimah, L. (2021). Hubungan Kesepian dengan Adiksi Media Sosial Instagram pada Emerging Adulthood di Masa Pandemi, 197–201.
- Destiyana, A. K., & Coralina, F. (2018). Hubungan Antara Kesepian Dengan Adiksi Media Sosial Pada Remaja Di Kota Bandung, 488–492.
- Hartinah, S., Sriati, A., Kosasih, C. E., Padjadjaran, U., Padjadjaran, U., Padjadjaran, U., ... Addiction, S. M. (2019). Gambaran Tingkat Gejala Kecanduan Media Sosial pada Mahasiswa Keperawatan Universitas Padjadjaran, *VII*(1), 123–133.
- Hawkley & Cacioppo. (2010). *Loneliness Matter : A Theoretical and Empirical Review of Consequence and Mechanism*. Chicago : University of Chicago
- Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: A theoretical and empirical review of consequences and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218-227. : Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2016). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press. : Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447-454. : Heinrich, L. M., & Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26(6), 695-718. : Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R., & Johnson, S. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: A systematic review. *BMC Psychiatry*, 18(1), 156.
- Hurlock, E. B. (2003). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Ismail Pane, Vidya Avianti Hadju, et al. (2021). *Desain Penelitian Mixed Method*. Banda Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2021)
- Krisnadi, B., & Adhandayani, A. (2022). KECANDUAN MEDIA SOSIAL PADA DEWASA AWAL: APAKAH DAMPAK DARI KESEPIAN?. *JCA of Psychology*, 3(01).
- Majorsy, U., Kinasih, A. N., Andriani, I., & Lisa, W. 2013. *Hubungan antara Keterampilan Sosial dan Kecanduan Situs Jejaring Sosial Pada Masa Dewasa Awal*. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil). Volume 5
- Misrawati, D., Mariyam, R. R., & Deviana, D. (2019). Dampak adiksi media sosial terhadap penerimaan diri dan kelekatan dalam relasi sosial (Adult attachment). *Biopsikososial*, 2(2), 2-18.

- Nuraeni, I. (2020). PENGARUH PENGALAMAN BISNIS DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP MINAT BERWIRSAUSAHA MAHASISWA FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Permata, N., Putri, D., & Sumaryanti, I. U. (n.d.). Hubungan Loneliness dengan Adiksi Media Sosial pada Emerging Adulthood Pengguna Tiktok Kota Bandung, 299–306.
- Prambayu, I. (2018). Pengaruh gaya pengasuhan, keterampilan sosial, dan kesepian terhadap kecenderungan adiksi internet pada remaja (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Fakultas Psikologi, 2018).
- Russell, D. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of personality assessment*, 66(1), 20-4
- Santrock, John W. 2011. *Life-Span Development Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga
- Sakti, M., & Bima, D. (2015). Hubungan antara Kecenderungan Narsistik dengan Adiksi Jejaring Sosial pada Mahasiswa Pengguna Path. Skripsi., Fakultas Psikologi. Universitas Negeri Makasar: Makasa
- Segal, Z., Williams, J., & Teasdale, J. (2013). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression* (2nd ed.). New York, NY, US: Guilford Press
- Sinthia, D. F., & Halimah, L. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Neurotik dengan Adiksi Media Sosial pada Remaja di SMA Negeri 11 Kota Bandung. *Prosiding Psikologi*, 438- 444.
- Sipe, W. E., & Eisendrath, S. J. (2012). Mindfulness-based cognitive therapy: theory and practice. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 57(2), 63-69.
- Siregar, W. A. (2022). Hubungan Loneliness dengan Kecenderungan Social Media Addiction pada Mahasiswa di Masa Pandemi COVID-19. *Psikodidaktika: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 7(2), 335-348.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta
- Thambo, Pradeep. (2016). The Effect of Mindfulness-Base Intervention on Feelings of Loneliness and Ruminative Thinking. *The College At Brockport : State University of Newyork*
- Taufiqurrohman, M. S. (2022). Efektivitas mindful podcast untuk menurunkan loneliness pada mahasiswa dengan mobile phone addict (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Taufiqurrohman, M. S. (2022). Efektivitas mindful podcast untuk menurunkan loneliness pada mahasiswa dengan mobile phone addict (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Tsaqifa, R. H., Terapi, E., Pada, M., Yang, L., Kesepian, M., Review, L., & Pendidikan, U.(2019). Ratu Hanna Tsaqifa. 2020 EFEKTIVITAS TERAPI MODALITAS PADA LANSIA YANG MENGALAMI KESEPIAN: LITERATURE REVIEW Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu, 2018–2020.
- Yulianti, G. P. N., & Kusdiyati, S. (2019). Studi Deskriptif Kesepian (Loneliness) pada Siswa Adiksi Media Sosial di SMAN" X" Bandung. *Prosiding Psikologi*, 599-603.
- Yunfahnur, S., Farah Dineva, R., & Martina, M. (2022). Adiksi Media Sosial Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 6(3).
- Warouw, G. M., Psikologi, F., & Tarumanagara, U. (2020). Gambaran adiksi media sosial pada remaja.
- William & Russel. (2008). *Mindfulness-Based Cognitive Therapy : Furhter Issues in Current Evindence and Future Research*. Journal of Consulting and Clinical Psychology. USA: American Psychological Association.
- Van Den Eijnden, R. J. J. M., Lemmens, J. S., & Valkenburg, P. M. (2016). *The Social Media Disorder Scale: Validity and psychometric properties*. *Computers in Human Behavior*, 61, 478–487. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.038>

Pengaruh *Workforce Agility* terhadap Retensi yang Dimediasi *Employee Engagement* pada Karyawan Gen Z di Era Digital

Evi Srinur Hastuti, Mugi Puspita, Adifal Dwi Ramdani

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: evisrinurhastuti@gmail.com; mugipuspita@gmail.com; adifald.ramdani@gmail.com.

Diterima:
14 November 2025

Diterima Setelah Revisi:
8 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Di era digital ini, organisasi menghadapi peningkatan *turnover* Generasi Z, sehingga retensi sebagai upaya strategis perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja menjadi semakin krusial. Meskipun *employee engagement* dan *workforce agility* berperan penting dalam mendukung efektivitas strategi retensi, bukti empiris mengenai keterkaitan keduanya dalam konteks karyawan Generasi Z masih terbatas. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh *workforce agility* terhadap retensi yang dimediasi *employee engagement* pada karyawan gen z di era digital. Metode penelitian yang digunakan yaitu mediasi menggunakan sampel sebanyak 100 orang karyawan gen z. Dalam mengukur variabel digunakan skala *Employee Engagement Scale* (Astari et al., 2022), *Workforce Agility* (Sherehiy dan Karwowski, 2014), dan Retensi (Mathis dan Jackson, 2016). Hasil penelitian menemukan bahwa (1) *Workforce agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi berarti semakin tinggi *workforce agility* maka semakin tingginya retensi; (2) *Workforce agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* berarti semakin tinggi *workforce agility* maka akan semakin tingginya *employee engagement*; (3) Retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* berarti semakin tinggi retensi maka akan semakin tingginya *employee engagement*; (4) Terdapat pengaruh antara variabel *workforce agility* terhadap retensi yang dimediasi oleh *employee engagement* pada karyawan di era digital. Kesimpulan penelitian yaitu *employee engagement* dapat memediasi pengaruh *workforce agility* terhadap retensi secara parsial. Sehingga, pentingnya meningkatkan *employee engagement* dan *workforce agility* melalui pelatihan adaptasi digital, budaya kerja kolaboratif, serta lingkungan kerja yang fleksibel guna berkontribusi dalam retensi karyawan Generasi Z di era digital.

Kata Kunci: *Employee engagement*, Karyawan Gen Z, Retensi, *Workforce agility*

Abstract

The rapidly evolving digital era presents challenges for organizations in retaining adaptive employees. In this digital era, organizations face increasing challenges related to Generation Z turnover, making retention—as a strategic organizational effort to retain the workforce—more crucial than ever. Although employee engagement and workforce agility are believed to play important roles in supporting effective retention strategies, empirical evidence regarding their relationship in the context of Generation Z employees remains limited. This study aims to examine the effect of workforce agility on retention, mediated by employee engagement, among Gen Z employees in the digital era. The research employed a mediation analysis with a sample of 100 Gen Z employees. Employee engagement was measured using the Employee Engagement Scale (Astari et al., 2022), workforce agility using the instrument developed by Sherehiy and Karwowski (2014), and retention using the instrument developed by Mathis and Jackson (2016). The results show that: (1) workforce agility has a positive and significant effect on retention, indicating that the higher the workforce agility, the higher the retention; (2) workforce agility has a positive and significant effect

on employee engagement; (3) employee engagement has a positive and significant effect on retention; and (4) employee engagement mediates the relationship between workforce agility and retention in the digital era. The study concludes that employee engagement partially mediates the influence of workforce agility on retention. Therefore, it is important to enhance employee engagement and workforce agility through digital adaptation training, a collaborative work culture, and a flexible work environment to strengthen the retention of Generation Z employees in the digital era.

Keywords: Employee engagement, Gen Z employees, Retention, Workforce agility

1 PENDAHULUAN

Era digital yang terus berkembang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan besar untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas serta adaptif terhadap perubahan yang terjadi dengan cepat. Salah satu isu utama yang muncul adalah kesenjangan generasi (*generation gap*) di lingkungan kerja. Perbedaan latar belakang generasi sering kali menimbulkan jarak dalam hubungan antar pegawai (Algobash, 2023). Hal ini menjadi permasalahan karena masing-masing generasi memiliki pola pikir, sikap, dan kebiasaan kerja yang berbeda, sehingga berpotensi memicu konflik di dalam perusahaan (Kartika, 2023).

Generasi Z, misalnya, menuntut fleksibilitas dan nilai sosial dalam pekerjaan, sedangkan sebagian besar sistem birokrasi perusahaan masih bersifat kaku (Prameswari et al., 2024). Dalam hal ini, karakteristik dari Generasi Z dalam dunia kerja yaitu kooperatif, kompetitif, dan inovatif. Banyak kebijakan perusahaan belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek kesejahteraan mental dan prinsip anti-diskriminasi. Selain itu, terdapat perbedaan kemampuan adaptasi teknologi antar generasi. Generasi *Millennials* (1981–1996) dikenal sebagai *digital immigrants* yang perlu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Mereka cenderung berhati-hati dan mempertimbangkan aspek keamanan sebelum menerima inovasi digital baru. Sebaliknya, Generasi Z cenderung menekankan pentingnya kecepatan, interaktivitas, dan akses yang mudah melalui berbagai *platform* digital seperti media sosial, sedangkan generasi Milenial masih memadukan penggunaan media digital dengan saluran tradisional seperti situs web dan email (Zahira & Nasution, 2025).

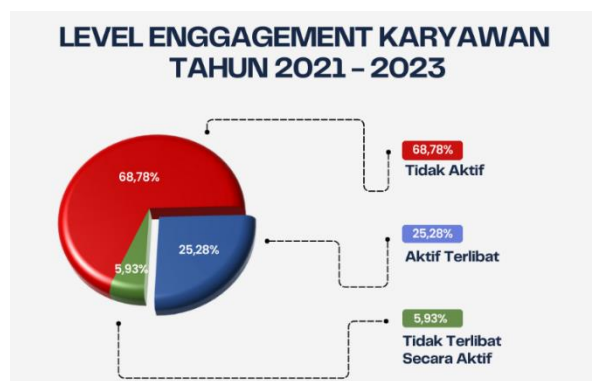
Tingkat *workforce agility* yang rendah umumnya disebabkan oleh kurangnya penguasaan keterampilan baru serta rendahnya *employee engagement* yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan retensi tenaga kerja (Putra & Sutanto, 2021). *Employee engagement* menjadi faktor kunci yang menentukan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Sejalan dengan temuan penelitian (Azmy, 2021), keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap *workforce agility*. Penelitian lainnya Nurhastuti et al., (2024) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, antusias dalam belajar hal baru, serta mampu menghadapi berbagai situasi tak terduga dengan baik. Kondisi ini memperkuat kemampuan organisasi untuk merespons perkembangan teknologi dengan cepat. Penerapan *employee engagement* yang baik mampu meningkatkan ketanggapan, inisiatif, dan kreativitas karyawan dalam menghasilkan inovasi. Perusahaan yang memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi mendapati bahwa para karyawannya tidak hanya bekerja dengan lebih produktif, tetapi juga menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik serta komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi (Wahyudi & Jarodi, 2025).

Workforce agility sendiri diartikan sebagai kemampuan tenaga kerja untuk menyesuaikan diri secara cepat dan efektif terhadap perubahan di lingkungan kerja, teknologi, maupun tuntutan pasar (Sherehiy & Karwowski, 2014). Karyawan yang merasa dihargai dan diberi ruang untuk mengembangkan kompetensi baru cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk bertahan dalam perusahaan. Dengan demikian, *workforce agility* tidak hanya membangun lingkungan kerja yang adaptif, tetapi juga menjadi elemen penting dalam mempertahankan talenta terbaik.

Namun, laporan LinkedIn (2023) menunjukkan bahwa 93% perusahaan masih khawatir terhadap potensi pengunduran diri karyawan sewaktu-waktu. Data LinkedIn (2023) juga mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* Generasi Z di Indonesia mencapai 54% lebih tinggi dibanding Generasi Y dan X dalam lima tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan tantangan serius dalam retensi karyawan. Kehilangan tenaga kerja berkualitas menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunkan stabilitas operasional. Menurut Mathis dan Jackson (2016), retensi merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Survei Quixy (2025) mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi memiliki kemungkinan 87% lebih kecil untuk meninggalkan pekerjaannya. Artinya, *employee engagement* menjadi elemen penting dalam strategi retensi. Temuan penelitian Prasetyo dan Sakti (2023) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi terhadap loyalitas dan keinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Karyawan yang merasa terhubung dengan organisasi lebih cenderung bertahan, aktif berkontribusi, serta melihat nilai dari pekerjaannya.

Perusahaan yang menempatkan *employee engagement* sebagai prioritas biasanya menerapkan praktik seperti pemberian penghargaan (*employee recognition*), insentif yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Upaya tersebut tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga membantu mempertahankan stabilitas organisasi secara menyeluruh. Meski demikian, survei Gallup (2023), tingkat keterlibatan karyawan di Indonesia tahun 2021-2023 sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Level Engagement Karyawan di Indonesia

Dari Gambar 1 diperoleh bahwa tingkat *employee engagement* di Indonesia baru mencapai 80% (Kompas.id, 22/06/23). Rendahnya angka tersebut disebabkan oleh kurangnya pemahaman manajemen terhadap ekspektasi dan kebutuhan karyawan (Wahyudi & Jarodi, 2025). Padahal, keterlibatan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan produktivitas, *workforce agility*, serta menurunkan tingkat *turnover*.

Berdasarkan fenomena tersebut, hasil *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 35 publikasi periode 2013–2024 mengungkapkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem kerja fleksibel, kompensasi berbasis penghargaan, serta menyediakan program pelatihan dan mentoring digital cenderung lebih efektif dalam mempertahankan karyawan muda, terutama dari Generasi Z. Namun, masih terdapat keterbatasan bukti empiris yang menjelaskan hubungan antara inovasi digital, keterlibatan karyawan, dan *workforce agility*. Kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi menjadikan topik ini penting untuk diteliti lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan utama:

1. Bagaimana kondisi aktual *employee engagement*, *workforce agility*, dan retensi karyawan Generasi Z?

2. Bagaimana peran *employee engagement* berkontribusi terhadap *workforce agility* dan retensi karyawan di era digital?

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Workforce Agility*

Workforce agility adalah seperangkat kemampuan individu untuk bertindak secara cepat dan tepat dalam menghadapi kondisi lingkungan yang tidak pasti (Sherehiy & Karwowski, 2014). Selain itu, *workforce agility* juga mencakup kemampuan untuk memanfaatkan perubahan yang terjadi secara mendadak sebagai sebuah peluang (Sherehiy & Karwowski, 2014). Dalam penelitian ini, *workforce agility* diukur menggunakan *Workforce Agility Scale* yang dikembangkan oleh Sherehiy dan Karwowski, (2014) yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Perilaku proaktif (*Proactive behavior*) yaitu kemampuan mengenali dan merespons potensi masalah akibat perubahan dengan mengambil langkah awal untuk memecahkan masalah serta melakukan perbaikan secara menyeluruh.
2. Perilaku adaptif (*Adaptive behavior*) yaitu kemampuan menunjukkan keluwesan dalam dunia profesional, yaitu kesanggupan menangani berbagai tanggung jawab, beralih peran dengan cepat, serta menjalankan beberapa tugas sekaligus dalam tim yang berbeda.
3. Perilaku resilien (*Resilience behavior*) yaitu kemampuan menerima perubahan, gagasan baru, dan kemajuan teknologi secara positif, serta menghadapi ketidakpastian, perbedaan pandangan, dan tekanan dengan mengelola stres secara efektif.

2.2 Retensi

Menurut Mathis dan Jackson, (2016), retensi merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Konsep retensi tersebut terdiri atas lima dimensi, yaitu:

1. Komponen Organisasi; Unsur internal organisasi yang membentuk pengalaman kerja dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan
2. Peluang karier; Merujuk pada kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Aspek ini menjadi salah satu alasan utama individu memilih pekerjaannya saat ini serta faktor penting yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.
3. Penghargaan; Penghargaan mencakup berbagai bentuk kompensasi yang diterima karyawan, seperti gaji, insentif, tunjangan, serta pengakuan atas kinerja. Penghargaan yang diberikan secara adil dan kompetitif berperan besar dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.
4. Rancangan pekerjaan; Karakteristik pekerjaan (kejelasan peran, otonomi, variasi tugas, beban kerja) yang membuat pekerjaan menarik dan layak dipertahankan.
5. Hubungan karyawan; Hubungan karyawan mengacu pada kualitas interaksi dan hubungan antar individu di lingkungan kerja, yang mencakup perlakuan adil atau tidak diskriminatif terhadap karyawan, dukungan yang diberikan oleh *supervisor* atau pihak manajemen, serta keharmonisan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja lainnya.

2.3 *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan kondisi kognitif, emosional, dan perilaku yang mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan ini tidak hanya menggambarkan perasaan senang terhadap pekerjaan, tetapi juga sejauh mana karyawan memikirkan, merasakan, dan bertindak dalam menjalankan tugas mereka dengan energi dan

komitmen Schaufeli dan Bakker, (2004) menyatakan bahwa *engagement* dikarakteristikan dengan tiga hal diantaranya sebagai berikut:

1. *Vigor*
Ditandai dengan tingkat energi dan ketekunan yang tinggi, disertai semangat serta kesediaan untuk mengerahkan usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu dengan tingkat *vigor* yang tinggi menunjukkan ketekunan dalam menghadapi berbagai kesulitan.
2. *Dedication*
Menggambarkan kondisi di mana individu memiliki keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaannya. Ciri-cirinya meliputi perasaan bermakna, adanya tantangan, antusiasme yang tinggi, serta kemampuan untuk memberikan inspirasi, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.
3. *Absorption*
Merujuk pada keadaan di mana individu menunjukkan konsentrasi tinggi, rasa senang, dan minat mendalam terhadap pekerjaan. Kondisi ini ditandai dengan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan serta perasaan bahwa waktu berlalu dengan cepat saat sedang bekerja.

Terdapat tiga dimensi utama *employee engagement* (Shuck et al., 2011), diantaranya sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kognitif (*Cognitive Engagement*), merujuk pada tingkat fokus mental, perhatian, dan pemikiran positif karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kognitif tinggi memahami tujuan pekerjaannya, berpikir strategis dalam mencapai target, dan merasa tertantang secara intelektual oleh tugas yang diemban.
2. Keterlibatan emosional (*emotional engegement*), menggambarkan menggambarkan hubungan afektif individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional menunjukkan rasa bangga, senang, serta memiliki ikatan emosional yang kuat dengan tempat kerjanya,
3. Keterlibatan perilaku (*behavioral engagement*), mengacu pada tindakan nyata dan perilaku produktif yang mencerminkan komitmen serta dedikasi terhadap pekerjaan. Karyawan dengan keterlibatan perilaku tinggi menunjukkan usaha lebih, partisipasi aktif, serta kesediaan mengambil tanggung jawab tambahan demi keberhasilan organisasi.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji mediasi. Populasi pada penelitian ini karyawan generasi Z di Indonesia. Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* karena jumlah populasi tidak diketahui, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Azwar, 2015). Kemudian, dikarenakan populasi dalam penelitian tidak diketahui secara pasti jumlahnya, maka penelitian ini menggunakan rumus dari Cochran (Sugiyono, 2018). Sehingga jumlah sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan gen z ($\alpha = 10\%$). Untuk mengukur *employee engagement* menggunakan *employee engagement scale* (Astari et al., 2022) dengan nilai validitas (>0.05) sebesar 0,43-0,64 dengan reliabilitas alpha cronbach sebesar 0,914. Untuk mengukur *workforce agility* menggunakan instrumen yang disusun oleh Sherehiy dan Karwowski, (2014) dengan nilai validitas sebesar (> 0.05) yaitu 0,351-0,661 dan nilai reliabilitas 0,809. Kemudian, untuk mengukur retensi digunakan alat ukur menurut Mathis dan Jackson, (2016), dengan validitas sebesar (>0.05) dan reliabilitas sebesar 0.982. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana (SPSS Ver 22) dan *sobel test* yang memungkinkan melakukan analisis pengaruh antar variabel yang dimediasi variabel *employee engagement*. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji F.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya sebagai berikut: (1) sub-hipotesis 1, yaitu pengaruh *workforce agility* (X) terhadap retensi (Y); (2) sub hipotesis 2, yaitu pengaruh *employee engagement* (Z) terhadap retensi (Y); (3) sub hipotesis 3, yaitu pengaruh *workforce agility* terhadap *employee engagement*. Kemudian, hipotesis utama dalam penelitian ini yaitu pengaruh *workforce agility* (X) terhadap retensi (Y) melalui *employee engagement* (Z). Dalam penelitian ini analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear sederhana.

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	0,526	0,524	14,846734
a. Predictors: (Constant), Workforce Agility				

Berdasarkan tabel 1 ditemukan bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,526 atau 52,6%. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh variabel *workforce agility* (X) terhadap retensi (Y) pada karyawan di era digital sebesar 52,6% dan 47,4% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan perubahan dan perkembangan yang cepat di beberapa bidang bisnis, retensi karyawan memiliki peran yang signifikan dan efektif dalam perilaku dan produktivitas organisasi (Khalid & Al Zahrani, 2024). Hal ini dipandang sebagai salah satu tantangan utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam perencanaan bisnis yang dijalankan (Al Kurdi et al., 2020).

Tabel 2. Hasil Uji Sub Hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27,699	8,004		-3,461	0,001
	Workforce Agility	2,116	0,145	0,725	14,638	0,000
a. Dependent Variable: Retensi						

Pada tabel 2, diketahui bahwa nilai T_{hitung} *workforce agility* sebesar 14,638 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Sehingga sub hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *workforce agility* (X) terhadap retensi (Y) pada karyawan di era digital diterima. Dalam hal ini, berarti semakin tinggi *workforce agility* maka akan berpengaruh pada semakin tingginya retensi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,725 yang berarti bahwa setiap penambahan skor 1% *workforce agility* (X), maka skor retensi (Y) akan meningkat sebesar 0,725. Dalam hal ini, organisasi yang memiliki *agility* dalam bekerja akan dapat merespon krisis dengan lebih efektif yang akhirnya akan dapat meminimalkan dampak negatif dengan memanfaatkan peluang yang ada (Syafrial et al., 2025).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan sub-hipotesis 2, yaitu pengaruh *workforce agility* (X) terhadap *employee engagement* (Z) di era digital. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS v.25 for Windows.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi X terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	0,632	0,630	5,336842
a. Predictors: (Constant), Workforce Agility				

Berdasarkan tabel 3 ditemukan bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,630 atau 63,0%. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh variabel *workforce agility* (X) terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan di era digital sebesar 63% dan 37% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut selaras dengan *workforce agility* yang lebih dipengaruhi oleh faktor seperti struktur organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, dan keterlibatan karyawan (Khairunnisa & Setiasih, 2023). Selain itu, *workforce agility* berkaitan dengan kemampuan beradaptasi secara efektif terhadap perubahan serta keterampilan dalam mengubah perubahan menjadi peluang, menjadi sangat penting di tengah dinamika dan transformasi industri yang terus berkembang saat ini (Petermann & Zacher, 2021).

Tabel 4. Uji Sub Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,499	2,877		-3,997	0,000
	Workforce Agility	0,947	0,052	0,795	18,219	0,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Pada tabel 4, diketahui bahwa nilai t_{hitung} *workforce agility* sebesar 18,219 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga sub hipotesis (H_2) menyatakan bahwa erdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *workforce agility* (X) terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan di era digital diterima. Berarti semakin tinggi *workforce agility* akan berpengaruh pada semakin tingginya *employee engagement*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,795 yang berarti setiap penambahan skor 1% *workforce agility* (X), maka skor *employee engagement* (Z) akan meningkat sebesar 0,795. Hasil tersebut selaras dengan penemuan pada penelitian sebelumnya, dimana *workforce agility* dapat memengaruhi keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan (Audina & Wening, 2025). Karyawan yang lebih lincah akan cenderung lebih mampu menerjemahkan keterlibatan mereka menjadi perilaku kerja yang efektif, terutama dalam lingkungan yang dinamis (Korir et al., 2025).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan sub-hipotesis 3, yaitu pengaruh *retention* (Y) terhadap *employee engagement* (Z) di era digital. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS v.25 for Windows.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi Y terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	0,726	0,725	11,284184

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

Berdasarkan tabel 5 ditemukan bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,725 atau 72,5%. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh variabel retensi (Y) terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan di era digital sebesar 63% dan 37% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Sub Hipotesis 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,947	3,820		1,033	0,303
	Employee Agagement	2,088	0,092	0,852	22,628	0,000

a. Dependent Variable: Retensi

Pada tabel 6, diketahui bahwa nilai t_{hitung} retensi sebesar 22,628 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga sub hipotesis (H_3) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel retensi (Y) terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan di era digital diterima. Berarti bahwa semakin tinggi retensi akan berpengaruh pada semakin tingginya *employee engagement*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,852 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan skor 1% retensi (Y), maka skor *employee engagement* (Z) akan menurun sebesar 0,852.

Pengujian hipotesis utama dilakukan untuk membuktikan hipotesis utama yaitu terdapat pengaruh antara variabel *workforce agility* (X) terhadap retensi (Y) yang dimediasi oleh *employee engagement* (Z) pada karyawan di era digital. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis sobel test dengan aplikasi SPSS v.25 for Windows.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations		Workforce Agility	Retensi	Employee Engagement
Workforce Agility	Pearson Correlation	1	.725**	.795**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	195	195	195
Retensi	Pearson Correlation	.725**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	195	195	195
Employee Engagement	Pearson Correlation	.795**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	195	195	195

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi X terhadap Y melalui Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	0,732	0,730	11,185046

a. Predictors: (Constant), Employee Agagement, Workforce Agility

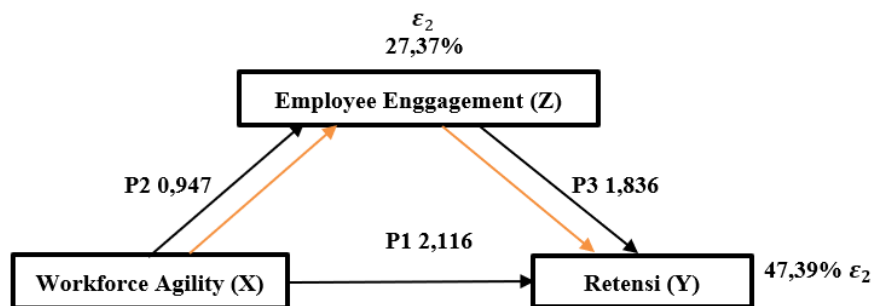
Pada tabel 8, diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,730 atau sebesar 73,0%. Hal tersebut bermakna bahwa terdapat pengaruh dari variabel *workforce agility* (X) terhadap retensi (Y) yang dimediasi oleh *employee engagement* (Z) pada karyawan di era digital sebesar 73,0%, dan 27,0% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Utama

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,591	6,274		-1,051	0,295
	Workforce Agility	0,378	0,180	0,130	2,106	0,036
	Employee Agagement	1,836	0,151	0,749	12,168	0,000

a. Dependent Variable: Retensi

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa taraf signifikansi korelasi antara *workforce agility* dengan retensi setelah ada variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi yaitu sebesar 1,836 (>0,05) yang dapat dikatakan signifikan.



Gambar 2. Hasil Uji Mediasi

Kesimpulan uji sobel test terlihat bahwa *workforce agility* (X) memiliki pengaruh langsung terhadap retensi (Y) dengan koefisien sebesar 2,116. Selain itu, *workforce agility* juga berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Z) dengan koefisien 0,947. Kemudian, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap retensi dengan koefisien 1,836. Nilai determinasi *employee engagement* terhadap *workforce agility* menunjukkan sebesar 27,37%. Sedangkan, nilai determinasi *workforce agility* terhadap retensi melalui *employee engagement* sebesar 47,39%. Temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat mediasi secara parsial dalam pengaruh antara *workforce agility* dan retensi karyawan. Dalam hal ini, *workforce agility* berkontribusi pada *employee engagement* yang lebih tinggi, yang kemudian akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi.

5 SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu terdapat pengaruh variabel *workforce agility* terhadap retensi pada karyawan gen Z di era digital sebesar, artinya semakin tinggi *workforce agility* maka akan semakin positif retensi yang dimiliki karyawan di era digital. Kemudian, ditemukan pula bahwa terdapat pengaruh variabel *workforce agility* terhadap *employee engagement* pada karyawan di era digital artinya semakin tinggi *workforce agility* maka akan semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan di era digital. Terdapat pengaruh variabel retensi terhadap *employee engagement* pada karyawan di era digital artinya semakin positif retensi karyawan maka akan semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan di era digital. Terakhir, *agility* dan retensi karyawan. Dalam hal ini, *workforce agility* berkontribusi pada *employee engagement* yang lebih tinggi, yang kemudian akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi.

Saran yang dapat diberikan yaitu peneliti merekomendasikan untuk menambahkan variabel moderator, seperti *perceived organizational support*, kepemimpinan transformasional, atau

organizational commitment untuk memperkaya pemahaman mekanisme psikologis dalam menjelaskan workforce agility memengaruhi retensi, serta dalam kondisi apa dampaknya menjadi lebih kuat atau lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kurdi, B., Alshurideh, M., & Al afaishat, T. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, *10*(16), 3981–3990. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2020.7.011>
- Astari, K., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2022). Adaptasi alat ukur the employee engagement scale (EES). *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bsnis?*, *11*(1), 511–520.
- Audina, N., & Wening, N. (2025). The effect of employee engagement and work motivation on start-up employee performance with workforce agility as moderator. *The 5th International Conference on Innovations in Social Sciences Education and Engineering (ICoISSEE-5)*, 1–8.
- Azmy, A. (2021). The effect of employee engagement and job satisfaction on workforce agility through talent management in public transportation companies. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *36*(2), 212. <https://doi.org/10.24856/mem.v36i2.2190>
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Gallup. (2023). *Employee engagement in Indonesia 2021–2023 report*.
- Kartika, D. A. (2023). Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat Ke-3 Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, *3*, 15–16. <https://doi.org/10.36722/psn.v3i1.2356>
- Khairunnisa, S. F., & Setiasih. (2023). Pengaruh persepsi kepemimpinan, innovative work behaviour terhadap workforce agility pada perusahaan. *Psyche 165 Journal*, *16*, 210–215. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.274>
- Khalid, K., & Al Zahrani, M. A. K. (2024). Investigating the dynamics of workforce stability: The influence of perceived employability on career resilience, task performance, learning agility and employee retention. *European Journal of Sustainable Development*, *13*(3), 389–410. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n3p389>
- Korir, K., David, K., & Rose, B. (2025). The role of agility in moderating the relationship between the employee engagement and performance of manufacturing firms in Nairobi County. *Original Article Journal of Frontiers of Humanities and Social Sciences*, *3*(1), 1–3. <https://doi.org/10.69897/jofhscs.v3i1.173>
- LinkedIn. (2023). *Workplace learning report*. https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/workplace-learning-report/LinkedIn-Learning_Workplace-Learning-Report-2023-EN.pdf
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (10th ed., Vol. 3). Salemba Empat.
- Nurhastuti, E. S., Astari, K., Junjuran, I. M., & Fazrin, B. N. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap workforce agility pada karyawan start-up di Indonesia. *JIPSI: JURNAL ILMIAH PSIKOLOGI*, *6*(1), 12–18.
- Petermann, M. K. H., & Zacher, H. (2021). Development of a behavioral taxonomy of agility in the workplace. *International Journal of Managing Projects in Business*, *14*(6), 1383–1405. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-02-2021-0051>
- Prameswari, D., Rahayu, I., Azzahra, F., & Martono, S. (2024). *Generasi Z: Kooperatif, kompetitif, dan inovatif dalam dunia kerja*. Penerbit NEM.
- Prasetyo, W. J., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh sistem pola karir dan sistem manajemen talenta, employee engagement terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, *9*(1), 2442–9511. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4268/http>
- Putra, A. M., & Sutanto, E. M. (2021). The influence of employee engagement on employee

- performance and retention. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(2), 85–93. <https://doi.org/doi.org/10.9744/jmk.23.2.85-93>
- Quixy. (2025). *Statistik keterlibatan karyawan tahun 2025*. <https://quixy.com/blog/employee-engagement-statistics/>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University.
- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466–473. <https://doi.org/10.1016/J.ERGON.2014.01.002>
- Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427–445. <https://doi.org/doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafrial, T. E., Wardi, J., & Rahmat, A. (2025). Pengaruh workforce agility terhadap crisis management dengan higher administrative support sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 3(1), 94–100. <https://doi.org/10.61167/amnesia.v3i1.156>
- Wahyudi, R.L., & Jarodi, O. (2025). Peran employee engagement dalam meningkatkan loyalitas karyawan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 198–208. <https://doi.org/10.30640/DIGITAL.V4I1.3889>
- Zahira, N., & Nasution, M. I. P. (2025). Perbandingan perilaku manajemen informasi generasi Z dan millennials di era digital (Comparison of information management behavior of generation Z and millennials in the digital era). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 51–59. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3261>

Peran *Cyberbullying* terhadap Gejala Depresi pada Perempuan Dewasa Awal Pengguna Aktif Media Sosial

Viona Febrianty Wijaya, Debora Basaria
Universitas Tarumanagara
Email: vionafebriantiwijaya@gmail.com; deborab@fpsi.untar.ac.id

Diterima:
4 Desember 2025

Diterima Setelah Revisi:
8 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Data tahun 2025 menunjukkan sebesar 6.04 miliar orang secara global memiliki akses terhadap internet. Penggunaan internet dalam keseharian mempunyai dampak negatif, salah satunya seperti *cyberbullying*. Data tercatat bahwa sebesar 40.5% kalangan orang dengan usia 18 hingga 25 tahun pernah mengalami *cyberbullying* dengan perempuan lebih sering menjadi korban *cyberbullying*. Paparan terhadap *cyberbullying* secara berulang dapat berdampak pada psikologis seperti stres, kecemasan, hingga depresi. Penelitian terdahulu mendapatkan hasil *cyberbullying* berhubungan dengan depresi. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik *convenience sampling* secara daring melalui penyebaran *google form* untuk mengetahui apakah *cyberbullying* memiliki peran terhadap gejala depresi. Penelitian ini melibatkan 217 partisipan perempuan berusia 18-25 tahun. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Revised Cyber Bullying Inventory-II* untuk mengukur *cyberbullying* dan *Beck Depression Inventory-II* untuk mengukur gejala depresi. Hasil olah data menggunakan uji regresi linear metode *bootstrap* (5000 sampel). Hasil uji regresi menunjukkan *cyberbullying* berperan secara signifikan terhadap gejala depresi, ($p = 0.000$; CI = 1.220 – 1.545).

Kata Kunci: *Cyberbullying*, Gejala Depresi, Media Sosial, Gen Z, Perempuan

Abstract

Data from 2025 shows that 6.04 billion people globally have internet access. Using internet daily have negative impact, such as *cyberbullying*. Data noted that 40.5% of people aged 18 to 25 have experienced *cyberbullying*, with women being more frequently victims of *cyberbullying*. Repeated exposure to *cyberbullying* can have psychological impacts, such as stress, anxiety, until depression. Previous studies found *cyberbullying* is related to depression. Therefore, this study used a quantitative correlational approach with *convenience sampling* technique through *google form* by online to determine whether *cyberbullying* plays a role in depressive symptoms. This study involved 217 female participants aged 18-25. This study used *Revised Cyber Bullying Inventory-II* to measure *cyberbullying* and *Beck Depression Inventory-II* to measure depressive symptoms. Data processing used a linear regression test with the *bootstrap* method (5000 samples). Test results were indicating that *cyberbullying* plays a significant role in depression symptoms ($p = 0.000$; CI = 1.220 – 1.545).

Keywords: *Cyberbullying*, Depressive Symptoms, Social Media, Gen Z, Women

1 PENDAHULUAN

Pada era digital sekarang, internet telah menjadi bagian yang sangat penting di dunia ini. Hal ini dapat dilihat dari data terbaru pada tahun 2025 yang menunjukkan bahwa sebesar 6.04 miliar orang secara global memiliki akses terhadap internet (Statista, 2025). Data lain berdasarkan hasil survei dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), tingkat penetrasi internet di Indonesia pada tahun 2024 mencapai 79.5% atau setara dengan 221 juta jiwa yang didominasi oleh generasi Z atau gen Z sebesar 34.40%. Tingkat penetrasi internet menunjukkan bahwa internet sangat populer digunakan. Salah satu hasil dari kemajuan internet yang sangat populer dan banyak digunakan adalah media sosial (Kemp, 2025). Media sosial adalah layanan berbasis internet yang dapat membantu para pengguna untuk berkomunikasi dua arah, mengakses serta berbagi berbagai macam informasi seperti teks, video, gambar, ataupun suara secara interaktif atau dikenal sebagai pesan suara (Qadir & Ramli, 2024).

Meskipun media sosial dapat memudahkan pengguna dalam berkomunikasi ataupun mengakses berbagai macam informasi, akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa penggunaan media sosial juga dapat berdampak negatif (Agung & Marisa, 2019). Salah satu dampak negatif dari penggunaan media sosial adalah *cyberbullying* (Bustomy, 2017, dalam Dwipayana et al., 2020). *Cyberbullying* adalah suatu perilaku kasar yang berulang kali dilakukan terhadap seseorang melalui media sosial untuk menimbulkan kerugian (Boleng et al., 2024). Berdasarkan data yang diperoleh dari Marjun et al. (2025), tren kasus *cyberbullying* di Indonesia semakin tahun semakin naik. Data yang didapatkan bermula dari tahun 2018 hingga 2023 dengan jumlah kasus pada tahun 2018 sebanyak 800 kasus, hingga 2023 dengan jumlah kasus sebanyak 3800 kasus. Pada tahun 2018, kelompok korban *cyberbullying* dominan terjadi pada remaja usia 13-18 tahun, sedangkan pada tahun 2023, kelompok korban *cyberbullying* dominan terjadi pada figur publik dan aktivis.

Meskipun data dari Marjun et al. (2025) menunjukkan bahwa pada tahun 2023 kelompok korban *cyberbullying* dominan terjadi pada figur publik dan aktivis, akan tetapi jika dilihat dari data tahun 2024, sebesar 57% kelompok usia 18-25 tahun mengalami *cyberbullying* (KemenPPPA, 2024, dalam Anggraini, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kalangan dewasa awal seringkali menjadi korban *cyberbullying*. Jika dibandingkan secara gender, dinyatakan bahwa perempuan lebih sering menjadi korban *cyberbullying* dibandingkan laki-laki (Notar et al., 2013, dalam Aini & Apriana, 2018). Paparan terhadap *cyberbullying* secara berulang dapat berdampak tidak hanya secara sosial, tetapi juga secara psikologis (Kirana et al., 2025). *Cyberbullying* dapat menyebabkan korban merasa malu, trauma, penurunan harga diri, hingga gejala depresi (Siregar et al., 2024, dalam Kirana et al., 2025).

Depresi adalah gangguan suasana hati atau perasaan yang menyebabkan perasaan sedih terus-menerus dan kehilangan minat (Ramadani et al., 2024). Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO), disebutkan bahwa sekitar 332 juta orang mengalami depresi yang didalamnya ada 5.7% dewasa dengan persentase 4.6% merupakan laki-laki dan 6.9% nya merupakan perempuan secara global. Untuk memperkuat pendapat bahwa perempuan lebih rentan menghadapi depresi, terdapat data lain dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes) menyebutkan bahwa secara gender, laki-laki yang mengalami depresi secara umum sebesar 1.1% sedangkan perempuan yang mengalami depresi secara umum sebesar 2.8%. Berdasarkan data dari Wearesocial (2020), didapatkan bahwa 37% anak mengalami depresi akibat *cyberbullying*.

Terdapat satu penelitian yang telah meneliti hubungan *cyberbullying* dengan depresi. Berdasarkan hasil penelitian dari Aini dan Apriana (2018) yang meneliti mengenai dampak *cyberbullying* terhadap gejala depresi pada mahasiswa prodi ners, hasil penelitian menunjukkan bahwa $p = 0.02$ dengan $R = 0.273$ yang berarti *cyberbullying* berdampak pada gejala depresi mahasiswa dengan tingkat keeratan sedang. Terdapat penelitian lain dari Ningrum dan Amna (2020) yang meneliti mengenai hubungan antara *cyberbullying* dengan kesehatan mental termasuk gejala depresi pada remaja yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa $p = 0.000 < 0.05$ dengan $r = 0.304$ yang berarti terdapat hubungan signifikan antara *cyberbullying* dengan kesehatan mental.

Meskipun penelitian terkait hubungan *cyberbullying* dengan gejala depresi sudah cukup banyak dilakukan, akan tetapi penelitian yang secara khusus meneliti populasi perempuan dewasa awal pengguna aktif media sosial masih relatif terbatas. Kalangan dewasa awal merupakan kalangan dengan intensitas penggunaan media sosial yang tinggi serta menjadi korban *cyberbullying* dan gejala depresi yang tinggi, serta khususnya perempuan lebih rentan menjadi korban *cyberbullying* dibandingkan laki-laki. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana kondisi psikologis dari perempuan dewasa awal yang mengalami *cyberbullying* dan penelitian ini relevan dengan kondisi pada zaman sekarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *cyberbullying* terhadap gejala depresi pada perempuan dewasa awal pengguna aktif media sosial.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Cyberbullying*

2.1.1 Definisi *Cyberbullying*

Menurut Willard (2007), *cyberbullying* merupakan tindakan mengunggah atau mengirim konten-konten yang bersifat merugikan. *Cyberbullying* juga dapat berarti melakukan agresi secara sosial melalui internet atau teknologi digital lainnya. Willard menambahkan bahwa *cyberbullying* dapat terjadi kapan saja dan dimana saja tanpa berhenti. Adapun konten-konten berbahaya seperti teks ataupun gambar yang merugikan dapat disebarluaskan dan sulit untuk dihapus secara permanen.

Patchin dan Hinduja (2012) dalam penelitiannya mendefinisikan *cyberbullying* sebagai tindakan seseorang yang berulang kali mengolok-olok, melecehkan, atau menganiaya orang lain melalui internet ataupun teknologi digital lainnya. *Cyberbullying* bisa dilakukan melalui perangkat teknologi seperti *handphone*, komputer, tablet, dan lain sebagainya. Tindakan *cyberbullying* dilakukan secara sengaja untuk menyakiti korbannya baik dari aspek psikologis, emosional, maupun sosial. Patchin dan Hinduja (2012) menambahkan bahwa *cyberbullying* dapat dilakukan dalam berbagai macam bentuk, ada yang dengan menyebarkan rumor, ada yang dengan berkomentar kasar, ada yang dengan menyebarkan konten yang bersifat pribadi tanpa persetujuan korban, dan masih banyak jenis lainnya.

Definisi lain dari *cyberbullying* yaitu perilaku menyampaikan pesan-pesan agresif yang bertujuan untuk menimbulkan kerugian atau menyakiti orang lain melalui media digital (Tokunaga, 2010, dalam Rusyidi, 2020). *Cyberbullying* terjadi saat pelaku secara diam-diam melakukan *bullying* terhadap korban dengan mengirimkan pesan yang merugikan melalui media digital (Langos, 2012, dalam Rusyidi, 2020). *Cyberbullying* juga dapat terjadi jika pelaku meminta pertolongan orang lain untuk melakukan *cyberbullying* terhadap korban (Snakenborg et al., 2011, dalam Rusyidi, 2020).

2.1.2 Bentuk *Cyberbullying*

Topcu dan Baker (2018) mengkategorikan *cyberbullying* ke dalam tujuh bentuk:

1. Pelecehan verbal daring
2. Penyebaran rumor
3. Pengecualian sosial di platform digital
4. Ancaman melalui media sosial
5. Menyebarkan konten yang memalukan
6. Impersonasi
7. Pelecehan secara daring

Willard (2007) mengategorikan *cyberbullying* ke dalam tujuh bentuk:

1. *Flaming*
Suatu perdebatan yang panas atau sengit yang terjadi di antara dua orang atau lebih. Sering kali terjadi saat adanya proses komunikasi secara daring seperti di forum diskusi, permainan (*games*), ataupun ruang obrolan. Contoh “awas ya kamu, akan kucari kamu!”.
2. *Harrasment*
Tindakan mengirimkan pesan-pesan yang kasar, menyinggung, ataupun tidak sopan secara terus-menerus pada individu tertentu. Dapat terjadi melalui pesan teks, email, pesan instan seperti WhatsApp, serta forum komunikasi terbuka seperti forum diskusi.
3. *Denigration*
Pencemaran nama baik terhadap individu tertentu yang bersifat merugikan, kejam, dan tidak benar atau dikenal sebagai hoaks. Biasanya berupa penyebaran gosip dan rumor yang tidak benar ataupun penyebaran gambar digital yang telah diubah sebelumnya untuk menampilkan gambar yang palsu.
4. *Impersonation*
Tindakan meniru seseorang dengan tujuan untuk pura-pura menjadi seseorang tersebut yang dapat mengganggu pertemanan ataupun berdampak buruk. Dapat terjadi di blog, profil, halaman web pribadi, atau bentuk komunikasi apa pun. Awal mula terjadinya *impersonation* biasanya dari dua orang yang saling bertukar kata sandi blog, halaman web pribadi, ataupun bentuk komunikasi lainnya sehingga akan sangat dengan mudah untuk mengakses dan pura-pura menjadi seseorang.
5. *Outing and Trickery*
Outing adalah tindakan mengunggah, menyebarkan, atau mengirimkan hal-hal pribadi misalnya gambar, informasi pribadi, teks dengan orang lain yang bersifat pribadi secara publik. Contoh tindakan dari *outing* adalah misalnya seorang pelaku *outing* memaksa untuk meminta informasi pribadi korban melalui email yang kemudian informasi pribadi korban akan disebarluaskan pada publik. Sedangkan *trickery* adalah bagian dari *outing*. *Trickery* bersifat menipu, misalkan pelaku *trickery* akan berpura-pura menjadi teman dekat dari korban untuk mendapatkan kepercayaan dari korban, kemudian segala informasi pribadi dari korban akan disebarluaskan ke publik.
6. *Exclusion*
Penetapan siapa yang akan “terbuang” dari suatu kelompok. Biasanya, jika seperti di lingkungan sekolah, atau masyarakat, orang yang “terbuang” dari suatu kelompok akan dianggap sebagai orang buangan dan akan dikucilkan. Hal ini akan berdampak pada segi emosional pada orang yang “terbuang” ini. *Exclusion* bisa terjadi di lingkungan yang sering kali dijumpai, salah satunya yaitu lingkungan permainan daring.
7. *Cyberstalking*
Tindakan mengirimkan pesan yang berisikan ancaman, intimidasi, menyinggung secara berulang untuk merendahkan seseorang, menghancurkan reputasi seseorang, ataupun menempatkan seseorang dalam situasi yang tidak aman. Biasanya akan muncul secara anonim untuk menyembunyikan identitasnya dan terkadang pelaku *cyberstalking* juga bisa melibatkan orang-orang lainnya yang tidak mengenal korban.

2.1.3 Faktor Penyebab *Cyberbullying*

Asalnaije et al. (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *cyberbullying*:

1. Anonimitas dan Kebebasan Berbicara
Dengan adanya fitur anonimitas, pelaku akan merasa lebih berani untuk melakukan *cyberbullying* tanpa harus takut dengan konsekuensinya karena identitasnya tersembunyi.
2. Kemudahan dalam Mengakses dan Ketergantungan pada Teknologi

- Dengan kemudahan dalam mengakses internet, banyak orang yang menghabiskan waktu secara *online* sehingga akan meningkatkan risiko keterlibatan dalam *cyberbullying*.
3. Kurangnya Pengawasan dan Kontrol
Platform dalam internet sangatlah luas, sehingga jika tidak diawasi secara langsung, maka akan memungkinkan keterlibatan dalam tindakan *cyberbullying* tanpa terdeteksi ataupun dihentikan secara tepat waktu.
 4. Kurangnya Kesadaran dan Pendidikan
Masih belum banyak orang yang mengetahui dampak negatif dari *cyberbullying* ataupun memiliki pengetahuan yang memadai dalam menghindari *cyberbullying*.
 5. Kebutuhan Untuk Mendapatkan Perhatian atau Penerimaan
Beberapa orang mungkin merasa dengan melakukan tindakan *cyberbullying*, hal tersebut akan meningkatkan harga diri mereka dan akan mendapatkan perhatian dari orang lain dengan cara yang salah.
 6. Kebencian Secara Pribadi
Perasaan yang negatif ataupun konflik yang terjadi secara personal bisa memicu seseorang dalam melakukan tindakan *cyberbullying* untuk memenuhi kebutuhan emosi negatif ataupun balas dendam.
 7. Kurangnya Pengawasan atau Dukungan dari Orang Tua
Orang yang kurang mendapatkan dukungan atau pengawasan dari orang tua akan cenderung lebih rentan terpapar *cyberbullying*.
 8. Pengaruh Media dan Budaya Populer
Media sekarang sering kali menampilkan contoh-contoh tindakan yang melecehkan atau merendahkan orang lain yang dianggap normal, sehingga akan mempengaruhi seseorang dan menganggap bahwa *cyberbullying* itu hal yang wajar.
 9. Budaya yang Toleransi terhadap Kekerasan
Budaya yang menerima atau bahkan mempopulerkan *cyberbullying* dapat mempengaruhi orang-orang yang menontonnya.
 10. Kurangnya Menghargai Privasi dan Batasan Pribadi
Beberapa orang ada yang kurang mengerti dalam menghargai privasi pribadi maupun orang lain, sehingga dapat memungkinkan mereka untuk terlibat dalam tindakan *cyberbullying*.

2.1.4 Dampak *Cyberbullying*

Dampak dari *cyberbullying* sangatlah bervariasi, seperti gangguan kesehatan mental, perasaan malu, dan kemarahan. Selain itu juga dapat berdampak pada lingkungan sosial korban, yaitu ketika korban menarik diri dari lingkungan, lebih memilih menyendiri, dan tiba-tiba kurang terlihat dalam sosial. Hal ini cenderung dapat menyebabkan korban untuk berupaya melakukan tindakan bunuh diri. *Cyberbullying* juga dapat berdampak dari segi emosional, seperti korban kehilangan minat dalam melakukan sesuatu yang dulunya sangat diminati. Dari segi fisik juga dapat terdampak dan hal tersebut dimulai dari kepikiran masalah secara terus-menerus secara berlebihan, kemudian pola tidur dan makan yang tidak teratur, bahkan sampai stres dan depresi yang menyebabkan rasa sakit, terlebih lagi dapat terjadi di semua kalangan usia dan berdasarkan data, yang paling sering mengalami *cyberbullying* adalah di kategori usia dewasa awal, yaitu 21-41 tahun (UNICEF, (n.d.), dalam Asalnaije et al., 2024).

2.2 Depresi

2.2.1 Definisi Depresi

Menurut Beck et al. (1996), depresi merupakan kondisi psikologis saat seseorang merasa sedih yang berkepanjangan serta memiliki pandangan yang negatif terhadap diri sendiri maupun masa depan. Beck et al. (1996) melanjutkan bahwa seseorang yang depresi cenderung menilai dirinya tidak berharga, pesimis, serta hilang harapan terhadap masa depan. Definisi lain menurut King (2017), gangguan depresi merupakan gangguan yang menyebabkan seseorang merasa kurangnya kesenangan hidup yang tidak kunjung reda. Lubis (2016) mendefinisikan depresi merupakan suatu gangguan *mood*. *Mood* diartikan sebagai emosi seseorang yang menggambarkan kenyamanan ataupun ketidaknyamanan emosi seseorang. Definisi lain dari depresi adalah gangguan *mood* yang menunjukkan ciri-ciri seperti tidak adanya harapan, tidak dapat berkonsentrasi, tidak memiliki semangat hidup, ketidakberdayaan yang berlebihan, hingga mencoba untuk bunuh diri (Atkitson, 1991, dalam Manafe & Berhimon, 2022). Selain itu, depresi juga merupakan kondisi emosional yang ditandai dengan rasa sedih yang amat dalam, tidak berarti, menarik diri dari sosial, dan kehilangan minat (Davidson, 2004, dalam Dirgayunita, 2016).

2.2.2 Gejala Depresi

Berdasarkan Beck et al. (1996), terdapat gejala depresi dari tiga aspek:

1. Aspek Kognitif
 - a. Pandangan negatif terhadap diri sendiri
 - b. Perasaan gagal
 - c. Pesimis
 - d. Merasa tidak berharga
 - e. Perasaan bersalah yang berlebihan
 - f. Kesulitan dalam konsentrasi serta mengambil keputusan
2. Aspek Afektif
 - a. Perasaan sedih yang berkepanjangan
 - b. Mudah menangis
 - c. Merasa hampa
 - d. Mudah tersinggung
 - e. Kehilangan minat
3. Aspek Somatik/Fisik
 - a. Gangguan pola makan dan tidur
 - b. Mudah merasa lelah
 - c. Keluhan fisik tanpa sebab medis yang jelas
 - d. Penurunan dalam aktivitas

Berdasarkan King (2017), terdapat dua gejala depresi:

1. *Major Depressive Disorder* (MDD)

Keadaan depresi yang bersifat signifikan dan melibatkan karakteristik depresi seperti putus asa dan lesu selama setidaknya dua minggu. Kegiatan sehari-hari orang dengan MDD sangat terganggu dan disebut sebagai penyebab utama disabilitas di Amerika Serikat (NIMH, 2016, dalam King, 2017). Orang-orang dengan MDD memiliki beberapa gejala, seperti kelelahan atau kehilangan energi, suasana hati yang tertekan sepanjang hari, kesulitan tidur atau tidur yang berlebihan, berkurangnya minat, merasa tidak berharga, pikiran secara berulang terkait bunuh diri, penurunan atau kenaikan berat badan dan nafsu makan yang signifikan, dan masalah dalam berpikir, berkonsentrasi, atau membuat keputusan.

2. *Persistent Depressive Disorder*

Orang-orang dengan keadaan depresi yang tidak ekstrem selama lebih dari dua bulan dapat didiagnosis dengan *persistent depressive disorder*. Gangguan ini tidak separah MDD, tapi untuk jangka waktunya sangat mungkin untuk berlangsung lebih lama dibanding MDD. Gangguan ini memiliki gejala seperti kekurangan energi, tingkat konsentrasi yang kurang, masalah tidur, dan putus asa.

2.2.3 Faktor Penyebab Depresi

Terdapat tujuh faktor penyebab depresi dikarenakan kesalahan kognitif (*cognitive error*) (Beck et al., 1976, dalam Sulistyorini & Sabarisman, 2017):

1. *Overgeneralization*
Kepercayaan bahwa jika di suatu kejadian hasilnya adalah negatif, maka hasil negatif tersebut akan terjadi pada kejadian-kejadian lainnya.
2. *Selective Abstraction*
Pikiran yang hanya fokus pada hal-hal negatif.
3. *Thinking Dichotomously*
Orang-orang dengan pikiran seperti ini melihat sesuatu sebagai sesuatu yang ekstrim.
4. *Catastrophizing*
Pikiran yang selalu memikirkan hal-hal buruk yang akan terjadi.
5. *Assuming Excessive Responsibility / Personal Causality*
Orang dengan faktor ini akan menyalahkan diri sendiri sebagai penyebab semua kejadian negatif atau kegagalan yang bahkan bukan merupakan kesalahannya.
6. *Making Self-reference*
Orang dengan faktor ini akan merasa bahwa performanya yang buruk akan menjadi pusat perhatian dari semua orang.
7. *Predicting Without Sufficient Evidence / Temporal Causality*
Orang dengan faktor ini akan mempercayai bahwa segala sesuatu hal buruk yang terjadi di masa lalu pasti akan terjadi juga di masa yang akan datang.

2.2.4 Dampak Depresi

Terdapat beberapa dampak yang dapat timbul akibat depresi (Dirgayunita, 2016):

1. **Bunuh Diri**
Orang-orang yang mengalami depresi sering kali memiliki perasaan kesepian, putus asa, dan ketidakberdayaan, sehingga merasa hidup sudah tidak ada gunanya dan memutuskan untuk bunuh diri.
2. **Gangguan Interpersonal**
Orang-orang yang mengalami depresi cenderung lebih mudah untuk merasa tersinggung dan terlarut dalam kesedihan yang berkepanjangan, sehingga menarik dan menjauhkan diri dari sosial.
3. **Gangguan Tidur**
Orang-orang yang mengalami depresi bisa mengalami gangguan tidur seperti *insomnia*, yaitu kesusahan dalam tidur ataupun *hypersomnia*, yaitu perasaan ngantuk secara terus-menerus meskipun sudah cukup tidur.
4. **Gangguan Pola Makan**
Orang-orang yang mengalami depresi cenderung tidak selera makan ataupun sebaliknya, yaitu keinginan untuk makan secara berlebihan terutama makanan-makanan yang manis sehingga pola makannya terganggu dan secara fisik, berat badan juga terganggu.

5. Gangguan dalam Pekerjaan
Orang-orang yang mengalami depresi cenderung memiliki motivasi yang rendah untuk melakukan aktivitas dalam kehidupan sehari-hari, sehingga pekerjaannya terganggu.
6. Perilaku yang Buruk
Merokok secara berlebihan, agresif, kasar, dan penggunaan obat-obatan terlarang dan juga alkohol.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional karena memungkinkan peneliti mengumpulkan dan mengolah data untuk melihat peran variabel cyberbullying terhadap gejala depresi. Melalui pendekatan ini, hubungan antara kedua variabel dapat dianalisis tanpa melakukan manipulasi. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik *convenience sampling* dipilih karena dapat memudahkan peneliti untuk menjangkau partisipan sesuai kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Kriteria responden pada penelitian ini adalah perempuan dewasa awal pengguna aktif media sosial yang berusia 18 hingga 25 tahun dan mengalami *cyberbullying* dalam kurun waktu 6 bulan terakhir.

Peneliti berhasil mendapatkan jumlah responden awal sebanyak 244 responden. Namun, saat melakukan pengecekan ulang, sebanyak delapan responden tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, sehingga peneliti mengeliminasi delapan responden tersebut sehingga tersisa 236 responden. Selanjutnya peneliti melakukan uji kelayakan eligibilitas dengan menggunakan batas minimum *cut-off* sebesar -0.05, yang menghasilkan sebanyak 19 responden yang melebihi -0.05, sehingga peneliti mengeliminasi 19 responden dan hasil akhir dari jumlah responden yang memenuhi kriteria yaitu sebanyak 217 orang.

Peralatan penelitian yang digunakan untuk memperoleh data adalah skala yang mengukur variabel *cyberbullying* dan depresi melalui platform *google form*. Penyebaran kuesioner berlangsung dari 14 Oktober hingga 17 November 2025. Skala *cyberbullying* berisi 10 *item* dan skala gejala depresi memiliki jumlah 21 pernyataan. Kedua alat ukur tersebut memiliki *Cronbach Alpha* > 0.7 sehingga reliabel untuk digunakan. Pada alat ukur *cyberbullying*, terdapat dua dimensi yaitu *cyberbullying* dan *cybervictimization*, tetapi khusus penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dimensi *cybervictimization* karena subjek yang diteliti oleh peneliti hanya korban *cyberbullying*. Setelah data data sudah terkumpul, peneliti menggunakan IBM SPSS versi 25.0 untuk mengolah data dan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan korelasi *spearman* dan analisis regresi linear *bootstrap* (5000 sampel).

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Deskriptif

4.1.1 Cyberbullying

Variabel *cyberbullying* diukur menggunakan alat ukur *Revised Cyber Bullying Inventory-II* (RCBI-II) dengan skala likert satu hingga empat dengan nilai *mean* hipotek sebesar 2.5. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, didapatkan nilai *mean* empirik sebesar 3.0009, hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* empirik lebih besar dibandingkan *mean* hipotek ($3.0009 > 2.5$). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *cyberbullying* partisipan tergolong tinggi.

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Variabel *Cyberbullying*

Dimensi	N	Min	Max	Mean Hipotek	Mean Empirik	Std. Dev	Kategori
<i>Cybervictimization</i>	217	1.40	3.70	2.5	3.0009	0.47131	Tinggi

4.1.2 Gejala Depresi

Variabel gejala depresi diukur menggunakan alat ukur *Beck Depression Inventory-II* (BDI-II). BDI-II tidak menggunakan sistem pengukuran skala likert, sehingga untuk mengetahui *mean* hipotek dari BDI-II, peneliti menggunakan rentang skor tiap butir BDI-II, yaitu dari nol hingga tiga. Dengan ini, peneliti mendapatkan *mean* hipotek sebesar 1.5. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, didapatkan nilai *mean* empirik sebesar 1.7630, hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* empirik lebih besar dibandingkan *mean* hipotek ($1.7630 > 1.5$). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa tingkat gejala depresi partisipan tergolong tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif Variabel Gejala Depresi

Dimensi	N	Min	Max	Mean Hipotek	Mean Empirik	Std. Dev	Kategori
Unidimensi	217	0.14	2.52	1.5	1.7630	0.41121	Tinggi

4.2 Uji Asumsi

4.2.1 Uji Normalitas

Peneliti menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas dari kedua variabel. Data akan dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi (p) > 0.05 dan data tidak terdistribusi normal jika $p < 0.05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk alat ukur *cyberbullying* dan gejala depresi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul dari kedua alat ukur tersebut tidak terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
<i>Cyberbullying</i>	0.000	Tidak Terdistribusi Normal
Gejala Depresi	0.000	Tidak Terdistribusi Normal

4.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Jika hubungan kedua variabel tersebut bersifat linear, maka hubungan kedua variabel tersebut konsisten, sehingga peneliti dapat menggunakan regresi linear. Sebaliknya, jika hubungan kedua variabel tersebut tidak linear, maka hubungannya tidak konsisten dan regresi linear tidak dapat digunakan karena hasil regresinya akan tidak valid. Suatu hubungan variabel akan dinyatakan linear jika nilai signifikansi *linearity* (p) < 0.05 (hubungan variabel independen dan dependen signifikan) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0.05 (tidak ada penyimpangan dari linearitas).

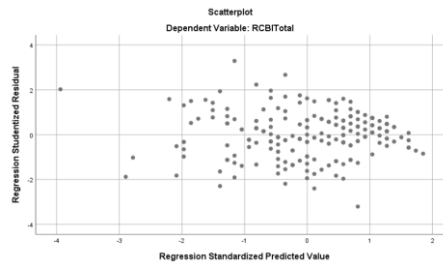
Hasil pengujian linearitas variabel *cyberbullying* dan variabel gejala depresi menunjukkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000 dan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0.161, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji linearitas dari variabel *cyberbullying* dan variabel gejala depresi bersifat linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Sumber Variasi	p	Keterangan
<i>Linearity</i>	0.000	Linear
<i>Deviation from Linearity</i>	0.161	Linear

4.2.3 Uji Homoskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah varians residual bersifat konstan atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa hasil *scatterplot* pada gambar 1 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena *scatterplot* menunjukkan pola penyebaran secara acak, tidak terdapat pola teratur seperti kerucut atau melebar.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.2.4 Uji Homoskedastisitas

Uji homogenitas varians dilakukan untuk memastikan varians data antar setiap kelompok sama atau tidak. Uji homogenitas varians menggunakan *Levene's Test*. Varians data akan dinyatakan homogen jika nilai signifikansi $p > 0.05$. Berdasarkan hasil uji *Levene*, didapatkan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0.360 ($p > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data antar setiap kelompok bersifat homogen.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas Varians

	<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	<i>p</i>
<i>Based on Mean</i>	1.095	18	196	0.360

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Korelasi

Dalam pengujian korelasi, dalam penelitian ini menggunakan korelasi *spearman* karena data tidak terdistribusi normal. Metode *Spearman Correlation* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *cyberbullying* dengan variabel gejala depresi pada penelitian ini. Hasil korelasi akan dinyatakan berhubungan secara signifikan jika nilai signifikansi $p < 0.05$ dan tidak signifikan jika nilai signifikansi $p > 0.05$. Berdasarkan dari hasil olah data korelasi *Spearman*, didapatkan bahwa nilai signifikansi dari hubungan variabel *cyberbullying* dengan variabel gejala depresi yaitu sebesar 0.000, yang artinya variabel *cyberbullying* dengan variabel gejala depresi memiliki hubungan yang signifikan dengan hasil korelasi positif sebesar 0.747. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberbullying* dengan variabel gejala depresi memiliki hubungan positif yang signifikan, artinya semakin tinggi tingkat *cyberbullying* maka akan semakin tinggi juga tingkat gejala depresi, begitu pula sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi *Spearman*

	<i>Cyberbullying</i>	Gejala Depresi
<i>Cyberbullying</i>		0.000 (Sig.) 0.747** (<i>Correlation</i>)
Gejala Depresi	0.000 (Sig.) 0.747** (<i>Correlation</i>)	

4.3.2 Uji Regresi Linear (*Bootstrap 5000 sample*)

Menurut Efron (1979) *bootstrap* merupakan teknik *resampling* yang dilakukan berbasis komputer untuk mengestimasi distribusi *sampling* dengan mengambil *sample* secara berulang kali. Peneliti memilih menggunakan metode *bootstrap* karena metode *bootstrap* dapat membantu peneliti untuk memberikan hasil yang lebih akurat mengingat kondisi data tidak terdistribusi normal. Data yang tidak terdistribusi normal dapat memengaruhi validitas dari hasil uji statistik, maka dengan itu, metode *bootstrap* digunakan untuk meminimalisir hal tersebut dengan mengambil *sample* berulang kali.

Hasil uji regresi linear dengan metode *bootstrap* akan dinyatakan variabel independen berperan secara signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi $p < 0.05$ serta *Confidence Interval* (CI) tidak melintasi 0. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear dengan metode *bootstrap*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan rentang CI yaitu 1.220 (*lower*) – 1.545 (*upper*). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberbullying* berperan secara signifikan terhadap variabel gejala depresi, karena nilai signifikansi $p < 0.05$ dan rentang CI diatas 0 (tidak melintasi 0).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear (*Bootstrap 5000 sample*)

Variabel	B	Bias	Std. Error	p	BCa 95% CI	
					Lower	Upper
Constant	-4.513	0.047	2.690	0.094	-9.954	0.912
<i>Cyberbullying</i>	1.384	-0.002	0.086	0.000	1.220	1.545

4.3.3 Uji Koefisien Determinan

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar peran dari variabel *cyberbullying* terhadap gejala depresi. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.571, yang menunjukkan bahwa variabel *cyberbullying* berperan sebesar 57.1% terhadap gejala depresi. Sementara itu, 42.9% selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar model penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan

Variabel	R	R^2	Std. Error
<i>Cyberbullying</i> → Gejala Depresi	0.755	0.571	5.67124

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *cyberbullying* berperan secara signifikan terhadap gejala depresi pada perempuan dewasa awal pengguna aktif media sosial. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.755 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa setiap tingkat *cyberbullying* partisipan meningkat, tingkat gejala depresi juga akan ikut meningkat. Didapatkan juga hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0.571, yang artinya sebesar 57.1% variasi gejala depresi dapat dijelaskan oleh *cyberbullying* dan sisanya 42.9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini dan Apriana (2018) yang mendapatkan hasil bahwa *cyberbullying* berdampak secara signifikan terhadap gejala depresi dengan tingkat keeratan sedang, $p = 0.02 < 0.05$; $R = 0.273$. Terdapat perbedaan di nilai koefisien korelasi (R) serta nilai signifikansi karena ada beberapa kemungkinan faktor, peneliti mengambil subjek penelitian yang secara khusus hanya perempuan, ruang lingkup

partisipan cukup luas karena penyebaran melalui media sosial, jadi kasus *cyberbullying* nya lebih bermacam-macam.

Terdapat penelitian lain yang hasil penelitiannya juga sejalan dengan hasil penelitian data utama. Soulthoni dan Rizki (2025) yang meneliti mengenai dampak *cyberbullying* terhadap tiga aspek kesehatan mental (kecemasan, depresi, dan harga diri) mahasiswa baru di Universitas Halu Oleo dengan metode kualitatif, mendapatkan hasil penelitian *cyberbullying* berdampak signifikan terhadap ketiga aspek kesehatan mental. Meskipun terdapat perbedaan di metode penelitian, tetapi untuk hasil penelitiannya sejalan dengan hasil penelitian data utama.

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *cyberbullying* berperan secara signifikan terhadap gejala depresi pada para perempuan dewasa awal pengguna aktif media sosial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *cyberbullying* yang dialami oleh partisipan, maka semakin tinggi juga tingkat gejala depresi, begitu pula sebaliknya. Sebesar 57.1% variabel gejala depresi dapat dijelaskan oleh *cyberbullying* sedangkan 42.9% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya di luar model penelitian. Untuk penelitian selanjutnya dapat lebih dirincikan bisa dari domisili, ataupun usia yang lebih terperinci, subjek penelitian, ataupun bisa mengukur dari aspek lainnya. Selain itu, untuk alat ukur juga dapat menggunakan yang lebih komprehensif supaya hasil penelitian selanjutnya dapat lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, P., & Marisa, F. (2019). Analisis statistik pada dampak negatif dari sosial media terhadap perilaku manusia. *Journal of Information Technology and Computer Science*, 4(1), 1-4. <https://doi.org/10.31328/jointecs.v4i1.997>
- Aini, K., & Apriana, R. (2018). Dampak cyberbullying terhadap depresi pada mahasiswa prodi ners. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 91-97. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ>
- Anggraini, A. D. (2024, December 4). *Pahami fenomena cyberbullying di indonesia: Bentuk kekerasan digital yang perlu diatasi*. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/pahami-fenomena-cyberbullying-di-indonesia-bentuk-kekerasan-digital-yang-perlu-diatasi-X4EuP>
- Arnett, J. J., Zukauskienė, R., & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18-29 years: Implications for mental health. *The Lancet Psychiatry*, 1(7), 569-576. [http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366\(14\)00080-7](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366(14)00080-7)
- Asalnaije, E., Bete, Y., Manikin, M. A., Labu, R. A., Tira, S. A. D., & Lian, Y. P. (2024). Bentuk-bentuk cyberbullying di indonesia. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4), 6465-6473. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. K. (1996). *BDI-II, beck depression inventory: Manual* (2nd ed.). Psychological Corporation.
- Boleng, T. K., Pardede, V. F., & Fahlevie, R. A. (2024). Menghadapi tantangan cyberbullying: Dampak dan solusi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 10250-10262. <https://jptam.org/index.php/jptam>
- Dirgayunita, A. (2016). Depresi: Ciri, penyebab dan penanggannya. *Journal An-nafs: Kajian dan Penelitian Psikologi*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.33367/psi>
- Dwipayana, N. L. A. M., Setiyono, & Pakpahan, H. (2020). Cyberbullying di media sosial. *Bhirawa Law Journal*, 1(2), 63-70. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/blj/>
- Efron, B. (1979). Bootstrap methods: Another look at the jackknife. *The Annals of Statistics*, 7(1), 1-26. <https://doi.org/10.1214/aos/1176344552>

- Kemendes. (2024). *Depresi pada anak muda di Indonesia*. https://repository.badankebijakan.kemkes.go.id/id/eprint/5532/1/03%20factsheet%20Keswa_bahasa.pdf
- Kemp, S. (2025, October 15). *Digital 2026: 2 in 3 people on earth now use social media*. DATAREPORTAL. <https://datareportal.com/reports/digital-2026-two-in-three-people-use-social-media>
- King, L. A. (2016). *The science of psychology: An appreciative view* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kirana, P. S., Alisah, M. J., Putri, M. E., Puriani, R. A., & Novirson, R. (2025). Cyberbullying: Pola perilaku, faktor pemicu, dan dampak psikologis. *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Ilmu Sosial*, 3(3), 192-199. <https://doi.org/10.61132/nakula.v3i3.1813>
- Lubis, N. L. (2016). *Depresi: Tinjauan psikologis* (2nd ed.). KENCANA.
- Manafe, L. A., & Berhimon, I. (2022). Hubungan tingkat depresi lansia dengan interaksi sosial lansia di bpslut senja cerah manado. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 749-758. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIHI>
- Marjun, Saroji, & Nugraha, F. (2025). Cyberbullying and legal protection for victims in the digital era: A case study on social media platforms. *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 3(1), 955-973. <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2290>
- Ningrum, F. S., & Amna, Z. (2020). Cyberbullying victimization dan kesehatan mental pada remaja. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 5(1), 35-48. <https://doi.org/10.20473/jpkm.V5I12020.35-48>
- Patchin, J. W., & Hinduja, S. (2012). *Cyberbullying prevention and response: Expert perspectives*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Qadir, A., & Ramli, M. (2024). Media sosial (definisi, sejarah dan jenis-jenisnya). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 3(6), 2713-2724. <https://publisherqu.com/index.php/Al-Furqan>
- Ramadani, I. R., Fauziyah, T., & Rozzaq, B. K. (2024). Depresi, penyebab dan gejala depresi. *Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika*, 2(2), 89-99. <https://doi.org/10.51903/bersatu.v2i2.618>
- Rovenstine, R. (2025, April 8). *Cyberbullying statistics 2025*. SingleCare. <https://www.singlecare.com/blog/news/cyberbullying-statistics/>
- Rusyidi, B. (2020). Memahami cyberbullying di kalangan remaja. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 2(2), 100-110. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v2i2.29118>
- Santika, E. F. (2024, April 12). *Tingkat penetrasi internet Indonesia capai 79,5% per 2024*. databoks.katadata.co.id. <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/e6f9d69e252de32/tingkat-penetrasi-internet-indonesia-capai-795-per-2024>
- Statista. (2025, October). *Number of internet and social media users worldwide as of October 2025*. <https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/>
- Sulistiyorini, W., & Sabarisman, M. (2017). Depresi: Suatu tinjauan psikologis. *Sosio Informa*, 3(2), 153-164. <https://doi.org/10.33007/inf.v3i2.939>
- Topcu, C., & Baker, O. E. (2018). RCBI-II: The second revision of the revised cyber bullying inventory. *Routledge/Taylor & Francis Group*, 51(1), 32-41. <https://doi.org/10.1080/07481756.2017.1395705>
- WebPurify. (2023, April 9). *Cyberbullying statistics and facts your business needs to know*. <https://www.webpurify.com/blog/cyberbullying-statistics/#:~:text=37%25%20of%20kids%20associate%20depression,National%20Center%20for%20Education%20Statistics%5D>
- Willard, N. E. (2007). *Cyberbullying and cyberthreats: Responding to the challenge of online social aggression, threats, and distress*. Research Press.
- World Health Organization. (2025, August 29). *Depressive disorder (depression)*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Makna Tari Saman dalam Konteks Pariwisata Budaya

Alia Firda Rayani, Jap Tji Beng, Okta Febri Lestari, Dea Putery Aisyah, Lourel Princessa Timotius, Syalaisya Novi Syafitri

Universitas Tarumanagara

Email: alia.705220290@stu.untar.ac.id; t.jap@untar.ac.id; okta.705220284@stu.untar.ac.id; dea.70522354@stu.untar.ac.id; lourel.705220232@stu.untar.ac.id; syalaisya.705220242@stu.untar.ac.id.

Diterima:
4 Desember 2025

Diterima Setelah Revisi:
11 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Penelitian ini mengkaji makna budaya Tari Saman dalam konteks pelestarian budaya dan promosi pariwisata dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (mengikuti pedoman PRISMA) terhadap sepuluh artikel terpilih. Temuan menunjukkan bahwa Tari Saman berfungsi sebagai hiburan sekaligus sistem simbolik yang memuat pesan religius dan nilai-nilai pendidikan moral syair dakwah serta pola gerak yang kompak merefleksikan disiplin, adab, ukhuwah, dan kerja sama. Unsur estetika dan performatif (ritme dinamis, harmoni gerak, dan keserempakan vokal-visual) menjadikan tarian ini memiliki daya tarik kuat sebagai atraksi pariwisata budaya. Penelitian merekomendasikan perlindungan hukum, partisipasi komunitas pemilik budaya, integrasi nilai ke dalam pendidikan lokal, serta pengelolaan komersialisasi yang etis agar nilai spiritual dan sosial Tari Saman tidak terkikis oleh tuntutan pariwisata dan menjaga otentisitas yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Tari Saman, makna budaya, pelestarian budaya, pariwisata budaya, identitas lokal

Abstract

This study examines the cultural significance of the Saman Dance in the context of cultural preservation and tourism promotion, employing a Systematic Literature Review approach (following PRISMA guidelines) based on ten selected articles. The findings indicate that the Saman Dance functions both as entertainment and as a symbolic system imbued with religious messages and moral values, where the devotional lyrics and synchronized movements reflect discipline, etiquette, unity, and cooperation. Its aesthetic and performative elements such as dynamic rhythm, harmonious motion, and synchronized vocal-visual expressions enhance its strong appeal as a cultural tourism attraction. The study recommends legal protection, active participation of cultural communities, integration of traditional values into local education, and ethical commercialization management to preserve the spiritual and social essence of the Saman Dance while maintaining its authenticity and sustainability.

Keywords: Saman Dance, cultural meaning, cultural preservation, cultural tourism, local identity

1 PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara yang memiliki keragaman budaya yang sangat luas, tersebar dari Sabang sampai Merauke. Salah satu unsur penting dalam kekayaan budaya tersebut adalah seni tari tradisional. Seni tari tradisional ini berfungsi sebagai media pelestarian nilai-nilai budaya dan media ekspresi masyarakat. Di antara ratusan tarian tradisional di Indonesia, Tari Saman menempati posisi istimewa karena memiliki keunikan gerakan yang cepat, dinamis, dan dilakukan secara serempak oleh para penari, sehingga menggambarkan nilai-nilai kebersamaan, kekompakan, dan kedisiplinan masyarakat (Mulyani et al, 2024). Selain itu, Tari Saman juga memiliki makna religius yang mendalam karena pada awalnya digunakan sebagai media dakwah oleh ulama melalui syair-syair berbahasa Gayo (Lingga & Diana, 2024).

Seiring perkembangannya, Tari Saman tidak hanya menjadi ikon budaya masyarakat Aceh tetapi juga mendapat pengakuan internasional. Pada tahun 2011, UNESCO menetapkan Tari Saman sebagai Warisan Budaya TakBenda Dunia (*Intangible Cultural Heritage of Humanity*). Pengakuan ini menunjukkan Tari Saman ini memiliki nilai universal yang mencerminkan semangat persatuan dan kebersamaan yang tidak kalah penting bagi masyarakat Aceh, tetapi juga menjadi simbol kebanggaan bangsa Indonesia di mata dunia (Antara News, 2011; Al Ghifary et al, 2024). Saat ini, Tari Saman, sebagai bentuk dari salah satu warisan budaya, menjadi media yang mendorong perkembangan sektor pariwisata di Indonesia.

Perkembangan sektor pariwisata di Indonesia menyebabkan transformasi fungsi Tari Saman dari ritual adat menjadi media hiburan dan promosi budaya (Ekawati, 2024). Tari ini banyak ditampilkan di berbagai kegiatan pameran, festival, hingga agenda internasional sebagai kebudayaan Aceh (Bangsawan, 2021). Transformasi ini menunjukkan pergeseran orientasi ritual sakral menjadi ikon yang lebih adaptif dalam pembangunan sektor pariwisata di Indonesia (Fadhillah & Larasaty, 2024). Hal tersebut menjadi tantangan dalam menjaga nilai-nilai filosofis dan spiritualitas Tari Saman di era tuntutan pariwisata modern yang menekankan aspek visual (Mariatri et al., 2024).

Di balik tantangan sebagai media promosi budaya, Tari Saman mendapatkan popularitas pada masyarakat yang meningkatkan kesadaran terhadap warisan budaya Indonesia (Febriyola et al., 2023). Tari ini menjadi jendela bagi wisatawan dan generasi muda memahami identitas dan nilai sosial dalam budaya Aceh (Akhmad, 2021). Komodifikasi budaya dalam Tari Saman menjadi ancaman memunculkan pertanyaan kritis mengenai kedalaman pengetahuan masyarakat pada makna asli tari ini (Sari & Virgy, 2024). Berdasarkan hal tersebut, penting untuk mengevaluasi keselarasan promosi pariwisata dengan tujuan edukatif dan pelestarian nilai budaya.

Kesenjangan penelitian dalam kajian Tari Saman yaitu masih sedikit yang menggabungkan antara pelestarian budaya, promosi pariwisata, dan makna sosial-budaya. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti Tari Saman sebagai warisan budaya takbenda dan simbol identitas masyarakat Gayo. Kajian yang secara komprehensif memadukan aspek makna budaya, strategi promosi pariwisata, serta fungsi sosial Tari Saman dalam satu kerangka analisis yang terpadu masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan kajian terkait bagaimana makna budaya Tari Saman dikonstruksi, ditransformasikan, dan dimaknai ulang dalam konteks pariwisata budaya.

Urgensi penelitian mengenai Tari Saman menjadi semakin penting untuk dikaji saat ini seiring dengan meningkatnya arus komodifikasi budaya dalam industri pariwisata. Di satu sisi, pariwisata memberikan ruang promosi yang luas bagi Tari Saman sebagai daya tarik budaya daerah. Namun di sisi lain, potensi pergeseran makna, penyederhanaan nilai, hingga reduksi sakralitas dapat terjadi karena tuntutan komersialisasi. Pelestarian budaya Tari Saman menyangkut upaya mempertahankan bentuk fisik atau gerak tarian sekaligus makna simbolik, nilai religius, sosial, dan edukatif yang terkandung di dalamnya (Anastasya et al., 2024). Oleh karena itu, kajian yang mengaitkan pelestarian budaya dengan promosi pariwisata secara seimbang menjadi sangat relevan baik secara teoretis maupun praktis.

Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut melalui pendekatan *systematic review* terhadap berbagai studi yang membahas pelestarian budaya, promosi wisata, dan fungsi sosial Tari Saman. Hal tersebut dilakukan dengan pemetaan praktik-praktik promosi Tari Saman dalam konteks pariwisata sekaligus pengungkapan potensi tantangan yang dihadapi dalam menjaga keaslian maknanya. Kontribusi penelitian ini tidak hanya memperkaya kajian teoretis tentang relasi antara seni pertunjukan tradisional dan pariwisata budaya, tetapi juga memberikan rujukan praktis bagi pemerintah daerah, pelaku pariwisata, dan komunitas budaya dalam merancang strategi promosi yang tetap berorientasi pada pelestarian nilai-nilai budaya. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana makna budaya yang terkandung dalam Tari Saman dalam konteks pelestarian budaya dan promosi pariwisata di Indonesia?”

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tari Saman sebagai Warisan Budaya Takbenda

Tari Saman berasal dari kebudayaan masyarakat suku Gayo di Aceh dan sejak awal memang bersumber pada tradisi keagamaan dan pendidikan Islam serta praktik dakwah lokal. Syair dan gerak dalam Tari Saman awalnya dirancang sebagai media penyampaian nilai moral dan ajaran Islam, sehingga fungsi awalnya tidak hanya artistik tetapi juga edukatif dan religius (Shaumiwaty & Yoga, 2020). Hal ini diperkuat oleh temuan Akhmad (2021) yang menjelaskan bahwa perkembangan awal Tari Saman selalu berkaitan dengan ruang sosial masyarakat Gayo, khususnya peran *meunasah* sebagai pusat pembinaan adat dan agama, sehingga Tari Saman menjadi simbol identitas kultural yang mengintegrasikan nilai kebersamaan, kedisiplinan, dan spiritualitas (Akhmad, 2021).

2.2 Makna Budaya dan Nilai Religius dalam Seni Tari

Tari Saman menjadi sistem simbol budaya yang sarat dengan nilai religius dan sosial. Gerakan serta syair dalam Saman berfungsi sebagai media dakwah dan edukasi moral bagi komunitas Gayo (Amalia & Halida, 2024). Gerakan kompak, tepukan tangan dan dada, serta sinkronisasi vokal-visual dalam Saman mencerminkan nilai kebersamaan, disiplin, adab, ukhuwah dan kerja sama suatu ekspresi kolektif tentang identitas komunitas (Shaumiwaty & Yoga, 2020). Syair-syair yang dibacakan selama tarian memuat pesan keagamaan, pujian kepada Tuhan, ajakan kebaikan, serta nasehat moral dan komunitas, sehingga memperkuat fungsi religius dan moral tari ini sebagai sarana pendidikan karakter (Akhmad, 2021). Hal tersebut membuat Tari Saman digolongkan sebagai bagian dari tradisi budaya yang mewariskan nilai-nilai spiritual, sosial, dan budaya yang memainkan peran penting dalam pelestarian identitas budaya dan penguatan kohesi komunitas (Ningsih et al, 2025).

2.3 Estetika dan Performatif Tari sebagai Daya Tarik Wisata

Tari Saman menjadi atraksi pariwisata yang efektif karena ritme, tempo, dinamika, serta keserempakan geraknya menghadirkan pengalaman pertunjukan yang intens dan memukau sehingga mudah diterima wisatawan sebagai identitas budaya (Al Ghifary, 2023). Harmonisasi antara vokal melalui syair, tepukan, dan hentakan ritmis dengan pola visual yang berubah cepat menjadikan estetika Saman tampil khas dan kompetitif sebagai tontonan budaya dalam industri pariwisata (Wijayanto et al, 2025). Konsep estetika pertunjukannya yang menonjolkan disiplin kolektif, komposisi simetris, dan repetisi motif gerak menciptakan struktur artistik yang konsisten dengan standar pertunjukan modern namun tetap berakar pada nilai tradisi Gayo (Maisyarah & Prativi, 2023). Selain itu, daya tarik emosional dan visual yang muncul dari intensitas energi penari, kedekatan antara gerak, dan klimaks performatif membuat Saman mampu memikat penonton dan memperkuat posisinya sebagai daya tarik wisata budaya unggulan (Darmawan & Tinambunan, 2024).

2.4 Pariwisata Budaya dan Komodifikasi Seni Tradisional

Pariwisata budaya merupakan bentuk kegiatan wisata yang menekankan pengalaman wisatawan terhadap nilai, tradisi, dan identitas komunitas lokal. Seni tradisional sering dijadikan daya tarik utama destinasi budaya tidak hanya sebagai hiburan, tetapi juga sebagai simbol identitas dan medium pelestarian budaya. Namun, tingginya minat wisatawan terhadap atraksi budaya terkadang mendorong terjadinya komodifikasi budaya yakni proses ketika elemen budaya diubah menjadi objek komersial untuk memenuhi kebutuhan pasar pariwisata. Studi pada kampung adat menunjukkan bahwa keunikan tradisi dan gaya hidup masyarakat dikemas sebagai objek wisata, yang mengimplikasikan bahwa tradisi lokal bisa berubah fungsi menjadi komoditas wisata (Sanusi & Sidik, 2022). Dalam konteks seni tradisional, misalnya seni lukis tradisional, telah ditemukan bahwa komodifikasi mengaburkan makna simbolik asli dan mengubahnya menjadi produk komersial yang diproduksi massal untuk memenuhi permintaan wisatawan serta didistribusikan tidak hanya ke pasar lokal tetapi juga global (Mudana & Ribek, 2020). Meski komodifikasi budaya bisa membuka peluang ekonomi dan meningkatkan aksesibilitas seni/tradisi, di sisi lain proses ini berisiko menggusur nilai sakral, keotentikan, dan makna asli dari seni dan budaya tradisional. Oleh karena itu, penting untuk mendesain pengembangan pariwisata budaya dengan kesadaran terhadap pelestarian nilai budaya dan identitas komunitas agar keseimbangan antara ekonomi dan keberlanjutan budaya tetap terjaga.

2.5 Pelestarian Budaya Berkelanjutan dan Perlindungan Hukum

Pelestarian budaya berkelanjutan membutuhkan peran aktif komunitas lokal karena masyarakat merupakan agen utama pewarisan nilai budaya melalui praktik tradisi yang dijalankan secara turun-temurun (UNESCO, 2019). Perlindungan hukum menjadi landasan penting dalam upaya pelestarian tersebut untuk memberikan jaminan atas hak budaya serta mencegah klaim atau komersialisasi berlebihan terhadap warisan budaya takbenda seperti yang dijelaskan dalam *Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage* UNESCO (UNESCO, 2003). Selain itu, kearifan lokal berfungsi sebagai instrumen hukum sosial melalui norma dan aturan adat yang menjaga kelangsungan praktik budaya sehingga pelestarian tidak hanya bergantung pada perangkat hukum negara (Praditha & Wibisana, 2024). Upaya pelestarian juga perlu diintegrasikan dalam pendidikan formal agar generasi muda memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap warisan budayanya, sehingga keberlanjutan budaya dapat terjamin dalam jangka panjang (Mulyani et al, 2024).

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai literatur akademik yang membahas makna budaya Tari Saman dalam konteks pariwisata budaya. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara keseluruhan mengenai nilai-nilai sosial, religius, dan edukatif yang ada dalam Tari Saman serta keterkaitannya dengan pengembangan dan pelestarian budaya di Indonesia.

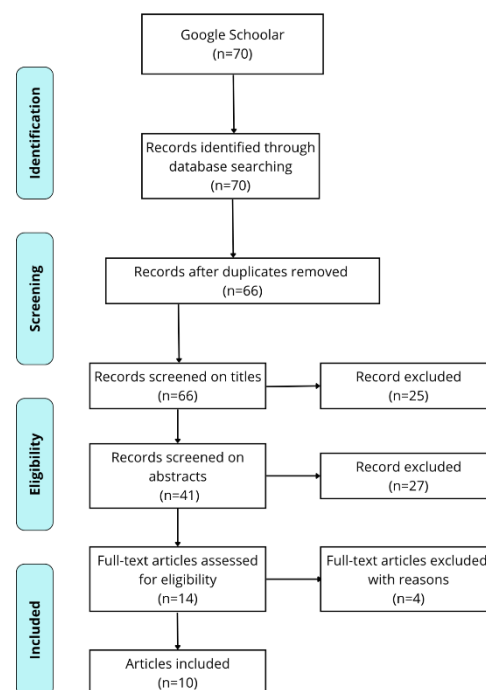
3.1 Strategi Pencarian

Sumber data yang dipilih untuk penelitian ini yaitu basis data yang komprehensif pada bidang budaya dan pariwisata. Basis data yang digunakan adalah *Google Scholar* karena banyak memuat penelitian yang membahas budaya Indonesia, khususnya Tari Saman dari aspek pariwisata. Kata kunci pencarian yang digunakan adalah “Tari Saman”, “Saman Dance”, dan “cultural tourism”. Peneliti melakukan kombinasi menggunakan operator Boolean (misalnya: (“Tari Saman” OR “Saman Dance”) AND (“cultural tourism” OR “pariwisata budaya”) AND (“makna” OR “nilai budaya” OR “identitas”).

3.2 Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) studi yang secara eksplisit membahas Tari Saman dengan fokus pada makna budaya, nilai, identitas, estetika, atau dampak pariwisata budaya, (2) publikasi berupa artikel jurnal *peer-review*, tesis/disertasi, prosiding, dan buku akademik, (3) bahasa Indonesia atau Inggris, (4) teks penuh (*full-text*) tersedia, dan (5) publikasi dalam rentang tahun 2020 hingga 2025 untuk mencerminkan perkembangan kajian terkini. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi: studi-studi yang hanya menyebut Tari Saman tanpa pembahasan mendalam makna budaya atau yang tidak terkait aspek pariwisata, publikasi populer tanpa data empiris, bahasa selain Indonesia/Inggris tanpa terjemahan, dan teks penuh yang tidak dapat diakses, dikeluarkan sebagai eksklusi.

Artikel yang teridentifikasi melalui pencarian database Google Scholar dengan total 70 artikel ditemukan. Artikel yang tersaring karena proses penghapusan duplikasi, tersisa 66 artikel untuk diseleksi lebih lanjut. Pada penyaringan pertama dilakukan berdasarkan judul, dan 25 artikel dikeluarkan karena tidak relevan dengan topik penelitian. Sebanyak 41 artikel kemudian disaring berdasarkan abstrak, dan 27 dieliminasi karena tidak sesuai kriteria. Dan 14 artikel yang dibaca secara keseluruhan, 4 artikel dikeluarkan karena tidak selaras dengan kajian. Akhirnya, sebanyak 10 artikel dinyatakan memenuhi kriteria inklusi dan digunakan dalam analisis akhir literatur ini.



Gambar 1. Metode penapisan/skrining artikel yang dianalisis.

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas proses SLR, seleksi dan penilaian kualitas artikel dilakukan secara independen oleh dua peneliti (*double reviewer*). Kedua peneliti melakukan penyaringan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Tingkat kesepakatan antar penilai (*inter-rater agreement*) digunakan sebagai indikator reliabilitas proses seleksi. Apabila terdapat perbedaan penilaian, maka dilakukan proses diskusi hingga tercapai konsensus.

Selain itu, untuk meminimalkan potensi bias seleksi dan interpretasi, peneliti menggunakan kriteria yang jelas dan konsisten dalam setiap tahap penyaringan, serta mencatat alasan eksklusi pada

setiap tahap. Triangulasi sumber juga dilakukan dengan membandingkan hasil temuan dari berbagai jenis publikasi (jurnal, tesis, dan prosiding) guna meningkatkan keakuratan sintesis temuan. Dengan langkah-langkah tersebut, hasil ulasan sistematis ini diharapkan memiliki tingkat keandalan dan objektivitas yang tinggi.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan temuan dari 10 artikel mengenai makna tari saman dalam konteks pariwisata budaya.

Tabel 1. Penelitian terdahulu

Author dan Tahun	Judul	Metode/ Pendekatan	Fokus Penelitian	Hasil/Temuan Utama
Alunaza, H. & Mentari (2022).	Characteristics of spiritual and social values in Saman dance culture in Gayo community.	Studi Deskriptif Kualitatif.	Karakteristik nilai spiritual dan sosial dalam budaya Tari Saman komunitas Gayo.	Tari Saman merupakan media dakwah & pendidikan moral; simbol identitas lokal; menumbuhkan persatuan; berpotensi sebagai atraksi pariwisata budaya, namun berisiko kehilangan otentisitas bila tidak melibatkan komunitas asli.
Nur, H. B. M. et al (2025).	Preserving cultural heritage in Aceh: Legal frameworks and community initiatives in Gampong Pande.	Normatif Yuridis dan Kualitatif.	Pelestarian warisan budaya di Aceh dari perspektif hukum dan inisiatif komunitas.	Kerangka hukum dan dukungan internasional (UNESCO) membantu dokumentasi Saman; efektivitas pelestarian tergantung koordinasi lembaga & partisipasi lokal; peluang mengembangkan pariwisata budaya jika ada integrasi kebijakan dan pemberdayaan komunitas.
Ruslan, I. et. al (2024).	Potential of traditions and belief in Almighty God (YME) and management strategies for cultural resilience in Indonesia.	Kualitatif Deskriptif.	Potensi tradisi bernafaskan spiritual (nilai keagamaan) dan strategi manajemen untuk meningkatkan ketahanan budaya	Tradisi/spiritualitas (seperti nilai Saman) adalah modal budaya; strategi: pendidikan, kolaborasi lintas sektor, teknologi untuk promosi/dokumentasi untuk mendukung pelestarian dan mempermudah pemanfaatan untuk pariwisata budaya.
Hieu, H. N. & Andriyana (2025).	Multicultural learning practices for BIPA learning in Vietnam.	Dokumentasi & Literature Review.	Praktik pembelajaran multikultural (BIPA) yang memanfaatkan seni tradisional (termasuk Tari Saman) untuk mengajarkan nilai kolektif dan mempromosikan budaya Indonesia kepada pelajar internasional.	Tari tradisional Saman efektif untuk pembelajaran nilai kolektif; penggunaannya dalam konteks internasional meningkatkan eksposur budaya dan berfungsi sebagai alat promosi budaya menjadi potensi meningkatkan minat wisatawan/mahasiswa.

Author dan Tahun	Judul	Metode/ Pendekatan	Fokus Penelitian	Hasil/Temuan Utama
Khairunnisa, B. W. (2024).	Diplomacy in Azerbaijan: The utilisation of culture in Indonesia's diplomacy practice.	Mixed-Method (Content Analysis + Survei/Observasi Diplomasi Budaya).	Pertunjukan budaya Indonesia menjadi alat diplomasi untuk membangun citra negara dan minat pariwisata.	Pertunjukan budaya (Saman) dipakai sebagai soft power; kegiatan budaya di luar negeri berkontribusi pada promosi destinasi & citra negara memberikan efek langsung pada peningkatan minat wisata.
Hafid, M. P. (2024).	Discourse on Saman Resistance Against Samin.	Kualitatif - Analisis Wacana Kritis (Fairclough).	Wacana ideologis dan resistensi budaya antara "Saman" dan "Samin".	Saman merepresentasikan ideologi masyarakat Gayo Lues dan menjadi simbol perlawanan terhadap komodifikasi budaya; praktik "Samin" dianggap bentuk penyimpangan budaya.
Shaumiwaty & Yoga, D. (2020).	Islamic Education Values in Gayo Saman Dance.	Deskriptif Kualitatif - Analisis Etnopedagogi.	Nilai-nilai pendidikan Islam dalam simbol, gerak, dan syair Tari Saman.	Ditemukan 8 nilai pendidikan Islam: musyawarah, adab memuliakan tamu, silaturahmi, ibadah shalat, persatuan, taat pemimpin, cinta tanah air, dan salam.
Handayani, B., et al (2021).	The Presentation of Indonesia's Traditional Dances: A Study of Tari Saman (Aceh) and Tari Kecak (Bali).	Review terstruktur (Structured Review).	Analisis peran tari tradisional dalam pembentukan citra bangsa dan diplomasi budaya.	Tari Saman dan Kecak berperan sebagai simbol religiositas, kolektivitas, dan identitas nasional; keduanya menjadi instrumen nation branding dan cultural diplomacy.
Putra, S. (2025).	The Value of Character Education in Saman Gayo Lues Dance.	Deskriptif Kualitatif – Triangulasi Data.	Nilai-nilai pendidikan karakter dalam Tari Saman.	Nilai utama: ketaatan (piety), kejujuran, kebersamaan, dan keindahan (aesthetics). Tari Saman dapat memperkuat nilai spiritual, moral, dan disiplin pada siswa.
Ariyansah, M. O. & Masunah, J. (2021).	Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Budaya Tari Saman di Gayo Lues.	Deskriptif Kualitatif – Observasi, wawancara, analisis dokumen.	Integrasi nilai-nilai pendidikan Islam dalam budaya Tari Saman.	Empat nilai utama: adab & disiplin, persaudaraan (ukhuwah), persatuan (ummah wahidah), dan dakwah. Strategi internalisasi melalui <i>role modeling</i> dan integrasi dalam kegiatan keagamaan (khanduri blang).

Berdasarkan sintesis terhadap sepuluh artikel yang dianalisis, makna budaya Tari Saman terbukti bersifat multi-dimensi, mencakup dimensi spiritual, sosial, pendidikan, identitas, estetika, dan politik-budaya. Temuan ini menegaskan bahwa Tari Saman tidak dapat dipahami semata sebagai seni pertunjukan visual, melainkan sebagai sistem simbolik yang merepresentasikan nilai-nilai kolektif masyarakat Gayo. Pemahaman ini sejalan dengan teori seni sebagai simbol budaya (*symbolic interactionism*) yang memandang bahwa kehidupan sosial dibangun melalui proses interaksi yang sarat makna, baik melalui komunikasi verbal maupun nonverbal, serta melalui penggunaan simbol-

simbol sosial yang dimaknai bersama (Lumenlearning, 2016; Nickerson, 2023 dalam Kappil & S., 2024). Dalam konteks Tari Saman, pendekatan ini memberikan landasan teoritis yang kuat untuk memahami bahwa gerakan yang serempak, pola duduk yang sejajar, irama tepukan yang ritmis, serta syair-syair bernuansa dakwah bukan sekadar unsur teknis pertunjukan, melainkan simbol kolektif yang merepresentasikan nilai disiplin, persatuan, ketaatan, ukhuwah, dan religiositas dalam kehidupan masyarakat Gayo.

Pada dimensi spiritual dan pendidikan, hampir seluruh studi menunjukkan konsistensi bahwa Tari Saman berfungsi sebagai media dakwah dan pendidikan moral. Nilai-nilai seperti disiplin, ukhuwah, adab, musyawarah, ketaatan, dan cinta tanah air muncul secara berulang (Shaumiwaty & Yoga, 2020; Ariyansah & Masunah, 2021; Putra, 2025; Alunaza & Mentari, 2022). Pola ini menunjukkan bahwa Tari Saman berperan sebagai alat transmisi nilai lintas generasi. Teori *cultural transmission* memandang bahwa seni tari berfungsi sebagai media pewarisan nilai, norma sosial, dan identitas budaya secara antargenerasi melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan Kasmahidayat, Khanaya, dan Suryawan (2025) yang menunjukkan bahwa pengajaran tari tradisional Endeng-Endeng di sekolah mampu mentransmisikan nilai kedisiplinan, kebersamaan, dan penghargaan terhadap budaya lokal melalui pendidikan formal. Dalam konteks Tari Saman, proses latihan kolektif dan pembelajaran berbasis komunitas memungkinkan pewarisan nilai religius, sosial, dan identitas masyarakat Gayo tetap berlangsung meskipun berada dalam dinamika pariwisata budaya.

Pada dimensi estetika dan performativitas, studi Handayani et al. (2021) serta Hieu & Andriyana (2025) menunjukkan bahwa keindahan visual, kekompakan gerak, dan energi kolektif menjadikan Tari Saman sangat efektif sebagai alat representasi budaya dan *nation branding*. Dalam perspektif teori *cultural diplomacy*, Tari Saman berfungsi sebagai instrumen *soft power* yang mampu membangun citra Indonesia di tingkat internasional. Hal ini diperkuat oleh temuan Khairunnisa (2024) yang menunjukkan bahwa pertunjukan budaya, termasuk Saman, memiliki dampak langsung terhadap peningkatan minat wisata. Namun, ketegangan konseptual antara fungsi diplomasi dan pelestarian muncul karena semakin tinggi eksposur global, semakin besar pula risiko distorsi makna akibat tuntutan pasar.

Dalam konteks pelestarian, terdapat konsensus bahwa keberlanjutan Tari Saman sangat bergantung pada perlindungan hukum dan partisipasi komunitas (Nur et al., 2025; Alunaza & Mentari, 2022). Temuan ini menguatkan pendekatan *community-based cultural conservation*, yang menempatkan masyarakat Gayo sebagai aktor utama pelestarian. Namun, terdapat perbedaan penekanan antar studi. Nur et al. (2025) menitikberatkan aspek regulatif negara dan UNESCO, sementara Alunaza & Mentari (2022) serta Hafid (2024) justru menyoroti resistensi kultural masyarakat terhadap komodifikasi berlebihan. Perbedaan ini menunjukkan adanya inkonsistensi pendekatan antara model pelestarian berbasis kebijakan negara dan pelestarian berbasis kontrol komunitas, yang hingga kini masih menjadi tantangan utama dalam pengelolaan Tari Saman sebagai warisan budaya takbenda.

Komodifikasi budaya menjadi aspek yang sangat penting dalam penelitian ini. Di satu sisi, pariwisata memberi ruang promosi luas dan peluang ekonomi bagi masyarakat lokal. Namun di sisi lain, Hafid (2024) dan Alunaza & Mentari (2022) mengidentifikasi munculnya resistensi akibat praktik penyederhanaan gerak, pemisahan dari konteks ritual, serta orientasi hiburan semata. Fenomena ini sejalan dengan teori *cultural commodification*, proses transformasi budaya tradisional menjadi komoditas pasar, yang kerap disertai dengan pengaburan bahkan pengurangan nilai-nilai sakral demi kepentingan komersial (Irianto, 2016 dalam Isnaini, 2025). Studi oleh Isnaini (2025) menunjukkan bahwa ritual Seblang mengalami pergeseran fungsi dari praktik sakral menjadi objek wisata budaya yang dikemas untuk konsumsi publik yang memunculkan dukungan ekonomi dari sebagian masyarakat sekaligus kekhawatiran atas pudarnya makna spiritual dan nilai tradisional. Fenomena ini relevan dengan kondisi Tari Saman, yang juga berada dalam posisi rentan terhadap komodifikasi karena semakin intensif dipertontonkan untuk kepentingan pasar, maka semakin besar

risiko tereduksinya makna religius, nilai dakwah, dan filosofi kolektif masyarakat Gayo yang menjadi ruh utama tarian tersebut.

Dari perspektif pola kecenderungan penelitian, terlihat adanya pergeseran fokus kajian dari waktu ke waktu. Penelitian sebelum tahun 2022 umumnya lebih dominan menekankan dimensi nilai pendidikan dan religius dalam Tari Saman, terutama pada fungsi dakwah, pembentukan karakter, serta internalisasi nilai moral dalam masyarakat dan lembaga pendidikan. Sebaliknya, penelitian setelah tahun 2022 menunjukkan kecenderungan baru yang semakin menyoroti aspek diplomasi budaya, perlindungan hukum, serta resistensi masyarakat terhadap praktik komodifikasi budaya. Pergeseran ini mencerminkan berkembangnya tantangan kontemporer yang dihadapi Tari Saman di tengah arus globalisasi dan industri pariwisata. Namun demikian, masih sangat terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji pengalaman subjektif masyarakat Gayo terhadap dampak langsung pariwisata, baik dari sisi sosial, budaya, maupun ekonomi. Kekosongan kajian ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan yang diarahkan pada studi etnografi pariwisata budaya Tari Saman, kajian ekonomi budaya berbasis komunitas, serta analisis persepsi generasi muda Gayo terhadap transformasi makna Tari Saman di tengah perubahan zaman.

Secara teoretis, kajian ini menegaskan bahwa Tari Saman tidak dapat dipahami hanya melalui perspektif seni pertunjukan semata, tetapi perlu dianalisis dalam kerangka antropologi simbolik, diplomasi budaya, serta ekonomi politik budaya. Sintesis literatur menunjukkan bahwa warisan budaya takbenda seperti Tari Saman selalu berada dalam relasi yang dinamis antara pelestarian nilai-nilai spiritual dan sosial di satu sisi serta tekanan pasar global dan kepentingan industri pariwisata di sisi lain, sehingga Tari Saman merepresentasikan ruang dialektika antara tradisi dan modernitas yang terus mengalami negosiasi makna. Secara praktis, hasil kajian ini memberikan implikasi penting bagi berbagai pemangku kepentingan, yaitu pemerintah daerah perlu memperkuat regulasi etika pementasan Tari Saman di ruang pariwisata, pelaku pariwisata wajib melibatkan tokoh adat dan komunitas budaya dalam setiap pertunjukan sebagai bentuk penghormatan terhadap otentisitas tradisi, lembaga pendidikan dapat menjadikan Tari Saman sebagai media pendidikan karakter berbasis kearifan lokal, serta komunitas Gayo harus diposisikan sebagai pengendali utama narasi budaya agar hak kultural, identitas, dan makna sakral Tari Saman tetap terjaga di tengah arus komersialisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara lebih mendalam pengalaman subjektif masyarakat Gayo melalui pendekatan etnografi dan ekonomi budaya berbasis komunitas guna memahami dampak sosial, budaya, dan ekonomi pariwisata terhadap transformasi makna Tari Saman.

5 SIMPULAN

Tari Saman memuat makna budaya yang kompleks dan menjadi salah satu simbol representatif negara Indonesia. Tarian tersebut memuat media spiritual (dakwah), alat pendidikan nilai dan pembentukan karakter, dan simbol identitas lokal/nasional. Seluruh nilai dikemas menjadi produk budaya yang berpotensi kuat untuk promosi pariwisata dan diplomasi budaya. Potensi tersebut perlu pelestarian dengan partisipasi aktif komunitas pemilik, didukung kerangka hukum yang pro-komunitas, dan strategi promosi yang menjaga otentisitas untuk menghindari komodifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, I. (2021). Analisis nilai-nilai pada Tari Saman. *Jurnal Seni Makalangan*, 8(1). <https://doi.org/10.26742/mkIng.v8i1.1616>
- Al Ghifary, M. N., Anisa, R., & Fadhilah, S. (2024). Analisis pelestarian Tari Saman Aceh sebagai identitas budaya lokal Indonesia terhadap pengaruh globalisasi di era modern. *Jurnal Seminar Nasional LPPM UMJ*, 5(1), 44–50.

- Alunaza, H., & Mentari. (2022). Characteristics of spiritual and social values in Saman dance culture in Gayo community. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(1), 130–141. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i1.809>
- Amalia, & Halida. (2024). Analisis nilai dakwah dalam Tari Saman. *INOVATIF: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, dan Kebudayaan*, 10(2), 216–228. <https://doi.org/10.55148/inovatif.v10i2.927>
- Anindhita, T. A., Zielinski, S., Milanec, C. B., & Ahn, Y. j. (2024). The Protection of Natural and Cultural Landscapes through Community-Based Tourism: The Case of the Indigenous Kamoro Tribe in West Papua, Indonesia. *Land*, 13(8), 1237. <https://doi.org/10.3390/land13081237>
- Antara News. (2011, 18 April). *Tari Saman diakui UNESCO sebagai warisan budaya*. <https://www.antaraneews.com/berita/254729/tari-saman-diakui-unesco-sebagai-warisan-budaya>
- Ariyansah, M. O., & Masunah, J. (2022). The value of character education in Saman Gayo Lues dance. In *Proceedings of the 4th International Conference on Arts and Design Education (ICADE 2021)* (pp. 198–203). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220601.044>
- Bai, L., & Weng, S. (2023). New perspective of cultural sustainability: Exploring tourism commodification and cultural layers. *Sustainability*, 15(13), 9880. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/13/9880>
- Bangsawan, R. M. I. P. (2021). *Kearifan lokal Nusantara*. Perpusnas Press.
- Darmawan, C. F. & Tinambunan, S. D. (2024). Karakteristik Tari Saman Sebagai Daya Tarik Aceh. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 2(2), 1206–1215. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple/article/view/320>
- Ekawati, E. (2024). Tari Saman: Perkembangannya pada masyarakat multikultural di Jakarta. *Beranda: Jurnal Seni Budaya*, 1(2), 27–38. <https://doi.org/10.52969/beranda.v1i2.43>
- Fadhillah, D. N., & Larasaty, P. N. (2024). Analisis soft diplomacy Indonesia melalui tari tradisional Ratoh Jaroe. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(6). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i6.15511>
- Febriyola, F., Wuliani, L., & Puttileihat, A. D. G. (2023). Perencanaan event pementasan tari tradisional dengan tema “We Are Awesome” oleh siswa-siswa berkebutuhan khusus Sekolah Mandiga untuk meningkatkan kesadaran publik tentang Sekolah Mandiga. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(1). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i1.181>
- Hafid, M. P. (2024). Discourse on Saman resistance against Samin. *Proceedings of the 1st International Conference on Aceh Civilization (ICoAC)*, 170–178. Syiah Kuala University. <https://ejurnal.isbiaceh.ac.id/index.php/ICoAC/article/view/39>
- Handayani, B., Reyes-Escalante, A.-Y., Kosnin, R., & Bah Simpong, D. (2021). The presentation of Indonesia’s traditional dances: A study of Tari Saman (Aceh) and Tari Kecak (Bali). *Turismo Estudos & Práticas (RTEP), Caderno Suplementar 01*, (No. 01), Article 857. <https://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/857>
- Hieu, H. N., & Andriyana. (2025). Multicultural learning practices for BIPA learning in Vietnam. *TRANS-KATA: Journal of Language, Literature, Culture, and Education*, 5(2), 141–152. <https://doi.org/10.54923/jllce.v5i2.151>
- Indrianto, A. T. (2024). The commodification of culture in Bali in the frame of cultural tourism. *ASEAN Journal on Hospitality and Tourism*, 22(1), 45–59. <https://journals.itb.ac.id/index.php/ajht/article/view/3031>
- Isnaini, I. (2025). Seblang Between Ritual and Tourism: Cultural Commodification in Banyuwangi (2002-2021). *Gondang: Jurnal Seni dan Budaya*, 9(1), 230–247. <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/GDG>

- Kappil, L. S., & S., M. N. (2024). Symbolic Interactionism in Performing Arts Integrated Pedagogy and its Relevance in Future English Language Classrooms. *Journal of Indian Education*, 50(1), p.7-18. <https://ejournals.ncert.gov.in/index.php/jie/article/view/4376>
- Kasmahidayat, Y., Khanaya, D. U., & Suryawan, A. I. (2025). Cultural Transmission through Dance: Teaching Endeng-Endeng in SMPN 1 Rantau Selatan. *Gondang: Jurnal Seni Dan Budaya*, 9(1), 17–29. <https://doi.org/10.24114/gondang.v9i1.50932>
- Khairunnisa, B. W. (2024). Diplomacy in Azerbaijan: The utilisation of culture in Indonesia's diplomacy practice. *The SARPASS*, 2(1), 45–60. <https://doi.org/10.15642/sarpass.2024.4.1.45-60>
- Lingga, M., & Diana, R. R. (2024). Nilai-nilai konseling Islam pada syair Tari Saman di kalangan masyarakat Gayo. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.29240/jbk.v8i1.9211>
- Maisyarah, R., & Prativi, M. (2023). Keharmonisan pada gerak Tari Saman dalam perspektif estetika. *Human Art'sthetic Journal*, 1(1), 15–22. <https://journal.uvers.ac.id/index.php/haj/article/view/107>
- Mudana, I. W., & Ribek, P. K. (2020). Komodifikasi seni lukis Wayang Kamasan sebagai produk industri kreatif penunjang pariwisata. *Mudra: Jurnal Seni Budaya*, 32(1), 33–40. <https://jurnal.isi-dps.ac.id/index.php/mudra/article/view/83>
- Mulyani, A., Izzati, U. A., & Bachria, B. S. (2024). Implementasi Pelatihan Tari Nusantara dalam Meningkatkan Nasionalisme dan Kesadaran Budaya. *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 21(1), 21–31. <https://doi.org/10.21831/socia.v21i1.74415>
- Mulyani, E. A., Fauza, N., Charlina, Putra, Z. H., Hadriana, Novianti, R., & Barokah, R. G. S. (2024). Persepsi guru dalam pemberdayaan pelestarian warisan budaya lokal sebagai media pembelajaran di sekolah dasar. *Journal of Human and Education*, 4(6), 290–297. <http://www.jahe.or.id/index.php/jahe/article/view/1786>
- Ningsih, A. W., Desandi, Fauziah, D., Alwahib, D. M., & Kamila, H. T. (2025). Analisis makna dan nilai yang terkandung dalam Tari Saman sebagai warisan budaya Nusantara. *Qolamuna: Keislaman, Pendidikan, Literasi dan Humaniora*, 2(2), 23–34. <https://jurnal.qolamuna.id/index.php/JQ/article/view/258>
- Nur, H. B. M., Abdullah, M., Husda, H., Mukhtar, M., & Armia, M. S. (2025). Preserving cultural heritage in Aceh: Legal frameworks and community initiatives in Gampong Pande. *Lentera Hukum*, 12(2), 289–328. <https://doi.org/10.19184/ejllh.v12i2.53740>
- Praditha, D. G. E., & Wibisana, I. M. B. (2024). Hukum kearifan lokal: Tradisi, nilai, dan transformasi dalam konteks kepemilikan warisan budaya. *Yustima: Jurnal Prodi Magister Hukum FH Unmas Denpasar*, 4(1). <https://doi.org/10.36733/yusthima.v4i1.8940>
- Purba, E. J., Putra, A. K., & Ardianto, B. (2020). Perlindungan Hukum Warisan Budaya Takbenda dan Penerapannya di Indonesia. *Uti Possidetis: Journal of International Law*, 1(1), 90–117. <https://online-journal.unja.ac.id/Utipossidetis/article/view/8431>
- Putra, S. (2025). Nilai-nilai pendidikan Islam dalam budaya Tari Saman di Gayo Lues. *Logika: Jurnal Visioner Pendidikan*, 1(1), 125–131. <https://journal.maysapublishing.com/index.php/Logika/article/view/184>
- Riyanto, H., & Arista, M. (2022). Cultural commodification in cultural tourism: A case study of Sekartaji Wayang Beber Museum. *Javanologi*, 5(1), 67–80. <https://jurnal.uns.ac.id/javanologi/article/view/101295>
- Rizkikadduhani, A. (2025). Sacred traditions and tourist gazes: Community experiences of heritage tourism in Bali. *Arah Tenun Sastra*, 3(1), 12–25. <https://pkp.stpmataram.ac.id/index.php/ATS/article/view/68>
- Ruslan, I., Abshar, R. U., & Isnaeni, A. (2024). Potential of traditions and belief in Almighty God (YME) and management strategies for cultural resilience in Indonesia. *Analisis: Jurnal Studi Keislaman*, 24(1), 85–112. <http://doi.org/10.24042/ajsk.v24i1.22383>

- Sanusi, N., & Sidik, A. P. (2022). Komodifikasi keunikan Kampung Adat Cireundeu sebagai objek wisata budaya. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(1), 45–57. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/linimasa/article/view/4721>
- Sari, Y. A., & Virgy, M. A. (2024). Pemberdayaan masyarakat adat melalui literasi digital: Melindungi warisan budaya takbenda dan mendorong inklusi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Informasi dan Komunikasi*, 8(2). <https://doi.org/10.56873/jimik.v8i2.472>
- Shaumiwaty, S., & Yoga, D. (2020). Islamic Education Values in Gayo Saman Dance. *Hikmatuna: Journal for Integrative Islamic Studies*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.28918/hikmatuna.v6i1.8795>
- UNESCO. (2003). *Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage*. <https://ich.unesco.org/en/convention> ICH Heritage
- UNESCO. (2019, November 29). *Involving local communities in conservation of cultural heritage*. <https://www.unesco.org/en/articles/involving-local-communities-conservation-cultural-heritage>
- Usmaedi, et al. (2024). Cultural Heritage Preservation through Community Engagement: A New Paradigm for Social Sustainability. *Indonesian Journal of Studies on Humanities, Social Sciences and Education*. <https://doi.org/10.54783/cv5q0011>
- Wijayanto, W., Zulfa, N. A., & Chamidah, F. N. (2025). Kajian Simbolik Tari Saman sebagai Warisan Budaya Aceh dalam Menggerakkan Identitas dan Menyerukan Spiritualitas. *Tambuleng*, 6(1), 34–44. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/tambuleng/article/view/19435>

Hubungan Komitmen Afektif dan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan *Outsourcing* PT. Trimitra Putra Mandiri

Ayustina Widyaningrum, Diah Sofiah, Etik Darul Muslika

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: aystnaw17082000@gmail.com; diahsofiah@untag-sby.ac.id; etikdarul@gmail.com.

Diterima:
24 Januari 2025

Diterima Setelah Revisi:
18 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen afektif dan budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan *outsourcing* PT. Trimitra Putra Mandiri. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 110 karyawan *outsourcing* PT. Trimitra Putra Mandiri. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner secara *online* melalui *G-form* menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis korelasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dan sangat signifikan antara komitmen afektif dan budaya organisasi dengan OCB. Hasil ini terlihat dari nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.001$) artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen afektif dan budaya organisasi dengan OCB. Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen afektif dan OCB ($p < 0,001$). Selain itu, budaya organisasi juga memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB ($p < 0,001$). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, OCB

Abstract

This study aims to examine the relationship between affective commitment and organizational culture with organizational citizenship behavior (OCB) among outsourcing employees at PT. Trimitra Putra Mandiri. A total of 110 outsourcing employees participated in this study. Data collection was conducted through online questionnaire distribution via G-form using a Likert scale. Data analysis employed simple and multiple linear regression correlations. The results show a significant and positive relationship between affective commitment and organizational culture with OCB, with a significance value of 0.000 ($p < 0.001$), indicating a highly significant relationship. Furthermore, the results also reveal a significant relationship between affective commitment and OCB, with a significance value of 0.000 ($p < 0.001$). Additionally, a significant relationship was found between organizational culture and OCB, with a significance value of 0.000 ($p < 0.001$). Therefore, it can be concluded that the hypothesis is accepted in this study.

Keywords: *Affective Commitment, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, OCB*

1 PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap bisnis berusaha untuk terlihat menonjol dari para pesaingnya, termasuk pada perusahaan penyedia tenaga kerja atau *outsourcing*. Saat ini banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan jasa *outsourcing* dalam operasional bisnisnya, terkait perekrutan tenaga kerja beberapa perusahaan lebih memilih jasa *outsourcing* dibandingkan perekrutan tenaga kerja langsung (Anggaristi & Sahrah, 2024). Salah satu cara untuk bersaing di perusahaan *outsourcing* terletak pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Choirunnisa dkk, 2022). Oleh karena itu, perusahaan *outsourcing* harus mampu menghadirkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara individu maupun tim sehingga dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi.

Purwanto, dkk (2021) mengungkapkan salah satu contoh dari pernyataan tersebut adalah rela melakukan pekerjaan lebih dari tugasnya agar hasilnya maksimal demi tercapainya tujuan organisasi, tindakan tersebut dinamakan *organizational citizenship behavior* atau OCB. Apabila seluruh karyawan dapat menerapkan OCB dalam lingkungan organisasi, maka hasil kinerja setiap anggota akan terus meningkat seiring dengan tercapainya tujuan organisasi.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dalam bentuk observasi dan wawancara dengan manajer dan karyawan di PT. Trimitra Putra Mandiri, mengungkapkan bahwa ditemukan rasa tanggung jawab yang lemah pada sebagian karyawan. Hal ini dibuktikan oleh karyawan senior yang enggan membantu karyawan baru belajar dan memahami pekerjaan mereka tanpa berkonsultasi dengan atasan. Pola perilaku umum lainnya adalah karyawan mengabaikan tanggung jawab tim karena mereka masih percaya bahwa tanggung jawab ini harus ditangani secara individual, meskipun tugas yang diberikan kepada kelompok pendukung seharusnya dapat dicapai baik secara individual maupun kelompok. Lebih lanjut, karyawan sering mengeluh tentang pekerjaan mereka, merasa kesulitan karena volume penjualan tidak sesuai dengan kemampuan individu. Beberapa masalah ini dapat menyebabkan penurunan keterlibatan karyawan dan kepercayaan pada perusahaan *outsourcing*. Selain itu, strategi yang terbukti efektif adalah meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya karyawan internal, sehingga semua karyawan memiliki kesempatan untuk saling membantu tanpa perintah langsung dari manajer.

Menurut Ristiana, dkk (2024) perilaku OCB mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, menggantikan mereka yang absen, serta memberikan bantuan kepada rekan sejawat yang menghadapi beban pekerjaan berlebihan. Podsakoff *et al.*, (2000) menyebutkan bahwa manfaat yang akan diterima perusahaan jika memiliki karyawan dengan OCB antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan produktivitas rekan kerja, melestarikan manajemen dan sumber daya organisasi, membantu menghemat sumber daya energi yang terbatas untuk mempertahankan fungsi kelompok, menjadi metode yang efisien untuk mengkoordinasikan aktivitas kerja kelompok, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk keuntungan perusahaan. Lestari & Sujono (2022) mengungkapkan bahwa rendahnya OCB karyawan pada suatu perusahaan berdampak langsung pada perusahaan tersebut, seperti tingginya tingkat keluhan konsumen yang ditujukan kepada perusahaan yang mengakibatkan rendahnya loyalitas konsumen di perusahaan, tingginya tingkat turnover pekerja, dapat diartikan pekerja memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*resign*) karena tidak adanya komitmen terhadap perusahaan dibanding pada karyawan yang berperilaku OCB tinggi, hingga produktivitas unit kerja rendah.

Komitmen afektif merupakan turunan dari komitmen organisasi yang menjadi faktor internal dalam mempengaruhi OCB. Menurut Allen & Mayer (1990) komitmen yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan refleksi perasaan seseorang (komitmen afektif), pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi (komitmen kontinuitas), serta tanggungjawab moral untuk tetap tinggal dalam organisasi (komitmen normatif). Komitmen afektif dapat diartikan sebuah komitmen yang dibentuk antara karyawan dengan organisasi mengacu pada ikatan emosional melalui identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Menurut Parinding (2017) komitmen afektif

adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Colquitt *et al.*, (2009) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk lebih terlibat dan menunjukkan perilaku lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan tanpa adanya imbalan formal yang diberikan oleh perusahaan atau OCB.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Menurut Sari & Moeljono (2023) budaya organisasi ialah sebagai sistem nilai-nilai yang dianut atau diyakini oleh seluruh anggota organisasi dengan cara dipelajari, diterapkan, dan juga dikembangkan yang berguna sebagai pedoman berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Syahputri (2021) juga mengungkapkan bahwa sikap positif dalam budaya organisasi akan menciptakan karyawan yang mendukung segala peraturan perusahaan dan menimbulkan rasa senang hati terhadap setiap kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan OCB pada karyawan dengan menerapkan nilai-nilai suatu organisasi yang menjadi pedoman dalam berperilaku. Oleh karena itu, budaya dalam suatu organisasi harus bisa dijadikan pedoman sehingga karyawan dapat berperilaku sesuai dengan pedoman organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dan pengamatan terhadap fenomena yang ada di perusahaan tersebut, disimpulkan bahwa komitmen afektif karyawan, yang berfungsi sebagai faktor internal dalam pembentukan OCB, dan budaya organisasi, sebagai faktor eksternal yang membimbing perilaku dalam organisasi, perlu dipelajari dan diteliti. Studi ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen afektif dan budaya organisasi OCB. Fungsi dan fokus utamanya adalah untuk meningkatkan perilaku OCB pada karyawan suatu organisasi, khususnya PT. Trimitra Putra Mandiri sebagai cara untuk bersaing dengan perusahaan outsourcing lain guna mempertahankan kepercayaan perusahaan yang menggunakan tenaga kerja. Dengan demikian, PT. Trimitra Putra Mandiri menjadi perusahaan *outsourcing* dengan karyawan yang menunjukkan standar perilaku tinggi dalam lingkungan korporat.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Organ (1988) mendefinisikan *organizational citizenship behaviour* atau perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mendorong berfungsinya organisasi secara efektif. Podsakoff *et al.*, (2000) OCB didefinisikan sebagai perilaku sukarela, perilaku yang lebih dari tuntutan tugas pekerjaan yang terlibat dalam keberhasilan organisasi. Menurut Judge & Robbins (2008) OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Grasiawaty (2021) mendefinikan OCB sebagai perilaku ini di luar dari kewajiban seorang karyawan sehingga mestinya tidak diikutkan dalam penilaian performa kerja serta dilakukan dalam jangka waktu lama atau banyak yang melakukan dapat meningkatkan efektivitas dari organisasi/perusahaan. OCB merupakan perilaku atau tindakan yang bersifat sukarela sebagai bentuk produktivitas untuk membantu atau mengerjakan tugas diluar tanggungjawabnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun baik dari perusahaan atau karyawan lain demi menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi.

Organ (1988) menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi.

Menurut Organ (1988) terdapat lima indikator OCB pada karyawan, yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional tanpa memikirkan keuntungan pribadi.

- b. *Civic virtue*, merupakan keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
- c. *Sportmanship*, yaitu suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan perusahaan tersebut kurang menyenangkan.
- d. *Courtesy*, merupakan perilaku berbuat baik atau menghormati orang lain
- e. *Conscientiousnes*, yaitu suatu perilaku individu yang menunjukkan upaya sukarela meningkatkan cara menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat.

2.2 Komitmen Afektif

Menurut Gruen et al., (2000) komitmen merupakan “ikatan psikologis” dengan sebuah organisasi, disamping itu komitmen juga merupakan sikap yang menuntun atau memerantarai respons nyata seseorang atau niat perilaku seseorang terhadap suatu benda. Allen & Mayer (1990) mengidentifikasi komitmen organisasi menjadi tiga kelompok yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*). Allen & Mayer (1990) mengemukakan komitmen afektif sebagai komitmen afektif seseorang pada organisasi berupa perasaan cinta pada organisasi. Komitmen afektif juga berkenaan dengan kekuatan keterlibatan relatif seorang pekerja dalam organisasi tertentu (Kusumaningtyas, 2016). Pangestuti (2018) yang mendefinisikan komitmen afektif sebagai bentuk hubungan seorang anggota dengan organisasinya secara emosional yang dapat dilihat dari sejauh mana seorang anggota terlibat dalam kegiatan di lingkungan organisasi. Chaidir dkk (2023) menjelaskan bahwa komitmen afektif mengacu pada karyawan yang secara afektif berkomitmen pada organisasi dan mungkin akan terus bekerja untuk organisasi karena karyawan tersebut menginginkannya. Komitmen afektif adalah hubungan emosional antara karyawan dan organisasi atau tempat kerja mereka. Individu dengan komitmen afektif tinggi ingin tetap bertahan karena mereka mengungkapkan rasa memiliki, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan setuju dengan nilai-nilai organisasi. Steers (dalam Kusumaningtyas, 2016) menyatakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pada karyawan yaitu, karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik structural, dan pengalaman bekerja.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif dapat dilihat melalui indikator yang telah dipaparkan oleh Allen & Mayer (1990), yaitu:

- a. Keterikatan emosional karyawan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan.
- b. Identifikasi dengan organisasi. Karyawan yang terlibat secara afektif dapat dilihat dari penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan.
- c. Keterlibatan dalam organisasi. Keterlibatan karyawan dapat dilihat dari sikap menyukai organisasi, mengusahakan tingkat upaya yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Hambali, 2015). Sedangkan organisasi merupakan istilah dari bahasa Yunani atau disebut dengan organon yang memiliki arti alat, organisasi merupakan suatu kelompok orang yang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama (Pabundu dalam Aditya, 2023). Menurut Robbins (2001) budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Putra dan Dwityanto (2023) budaya organisasi juga diartikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku individu anggota organisasi. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara

memandang masa depannya dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaan. Budaya organisasi adalah perilaku tak terlihat yang terdiri dari nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan asumsi yang disepakati, diikuti, dan diterapkan oleh semua anggota organisasi dari generasi ke generasi untuk memecahkan masalah, menghilangkan perilaku buruk, dan menciptakan kondisi ideal di dalam organisasi.

Deal dan Kennedy (1983) menyebutkan beberapa unsur yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi yaitu, lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual, dan jaringan budaya. Robbins (2001) menyebutkan tujuh indikator dari budaya organisasi sebagai berikut:

- a. *Innovation and risk tasking* (inovasi dan pengambilan resiko)
- b. *Attention to detail* (perhatian pada kerincian)
- c. *Outcome orientation* (orientasi pada hasil)
- d. *People orientation* (orientasi pada orang)
- e. *Team orientation* (orientasi tim)
- f. *Aggressiveness* (agresivitas)
- g. *Stability* (kemampuan)

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Menurut Azwar (2020) pendekatan kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah 110 karyawan *tim-support* (pemasaran) yang bekerja untuk PT. Trimitra Putra Mandiri. Para pekerja ini adalah karyawan tidak tetap (*outsourcing*) dari PT. Trimitra Putra Mandiri yang dibangun oleh PT. Smartfren Telecom Tbk yang merupakan anggota tim pendukung yang tersebar di Surabaya, Gresik dan Sidoarjo.

Pengertian sampel menurut Sugiono (2020) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi utama. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu teknik *sampling* jenuh atau *sampling* total dengan jumlah partisipan 110 orang. Menurut Sugiono (2020) *sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan berisi beberapa butir pernyataan yang ditujukan dan dikembangkan berdasarkan definisi operasional dari setiap variabel yang mengacu pada indikator yang ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari skala komitmen afektif, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan model *likert*.

Berdasarkan uji validitas pada aitem yang akan disebarkan oleh peneliti, jumlah aitem yang digunakan pada variabel komitmen afektif sebanyak 8 aitem. Jumlah aitem pada variabel budaya organisasi sebanyak 21 aitem. Jumlah aitem pada variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebanyak 20 aitem.

Tabel. 1 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Komitmen Afektif	0.822	8
Budaya Organisasi	0.905	21
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.867	20

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan data dari setiap variabel. Uji hipotesis ditentukan melalui hasil uji asumsi klasik yaitu normalitas dan linieritas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan ditemukan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal dan linier, maka uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan *statistic parametric*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier dengan bantuan aplikasi *SPSS 26.0 for windows*

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012). Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.109 ($p > 0.05$) maka sebaran data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes		Keterangan
	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	
OCB	71	0.763	Normal

4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen linier atau tidak (Sugiyono, 2020). Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi pada variabel komitmen afektif dan OCB sebesar 0.170 ($p > 0.05$) dan variabel budaya organisasi dengan OCB sebesar 0.235 ($p > 0.05$) artinya hubungan antara variabel OCB dengan variabel komitmen afektif dan variabel OCB dengan variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Komitmen Afektif – OCB	1.363	0.170	Linier
Budaya Organisasi – OCB	1.228	0.235	Linier

4.3 Uji Hipotesis

Hasil uji korelasi yang menyatakan hubungan antara komitmen afektif dan budaya organisasi dengan OCB menggunakan menggunakan teknik analisis korelasi dengan bantuan *SPSS for windows version 26.0* dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai R_{square} ini sebesar 0.862, nilai F sebesar 332.966 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.001$).

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Komitmen Afektif dan Budaya Organisasi dengan OCB

R_{square}	F	Sig.	Keterangan
0.862	332.966	0.000	Sangat Signifikan

Sumber: Output statistic program *SPSS for windows version 26.0*

Hasil uji korelasi antara komitmen afektif dan OCB menggunakan teknik analisis korelasi dengan bantuan *SPSS for windows version 26.0*, diperoleh hasil nilai *pearson correlation* sebesar 0.840, nilai R_{square} sebesar 0.705, dan taraf signifikansi sebesar 0.000.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Komitmen Afektif dan OCB

<i>Pearson Correlation</i>	<i>R_{square}</i>	Sig.	Keterangan
0.840	0.705	0.000	Sangat Signifikan

Sumber: *Output statistic program SPSS for windows version 26.0*

Hasil uji korelasi antara budaya organisasi dan OCB menggunakan menggunakan teknik analisis korelasi dengan bantuan *SPSS for windows version 26.0*, diperoleh hasil nilai *pearson correlation* sebesar 0.831, nilai R_{square} sebesar 0.691, dan taraf signifikansi sebesar 0.000.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Budaya Organisasi dan OCB

<i>Pearson Correlation</i>	<i>R_{square}</i>	Sig.	Keterangan
0.831	0.691	0.000	Sangat Signifikan

4.4 Pembahasan

Perilaku dari karyawan yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (Hadi & Parawanda, 2022). Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) adalah bentuk perilaku sukarela karyawan yang melibatkan dukungan kepada rekan kerja dalam situasi kerja yang sulit, tanpa tekanan eksternal. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara komitmen afektif, budaya organisasi, dan OCB. Dengan kata lain, OCB meningkat ketika komitmen afektif dan budaya organisasi membaik. Sebaliknya, OCB menurun ketika komitmen afektif dan budaya organisasi memburuk.

Komitmen afektif dan budaya organisasi mampu menciptakan dan meningkatkan perilaku OCB karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki koneksi emosional dengan perusahaan, memahami dan menerima aturan yang berlaku, merasa menjadi bagian dari organisasi, bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam semua kegiatan di dalam perusahaan, dan didukung oleh nilai-nilai organisasi yang mendukung kreativitas dan ide-ide karyawan dalam pengembangan saat ini, maka perilaku OCB akan langsung muncul pada setiap individu.

Hasil dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu mengenai hubungan komitmen afektif dan budaya organisasi dengan OCB, seperti penelitian yang dilakukan oleh Patricia, dkk (2021) yang menunjukkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, ada penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2022) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan OCB.

Temuan lain dalam penelitian ini dapat disimpulkan dari hasil nilai rata-rata empiris dan nilai rata-rata teoritis dari setiap variabel. Perbandingan antara nilai rata-rata empiris dan nilai rata-rata teoritis menunjukkan perilaku partisipan pada setiap variabel. Nilai rata-rata empiris pada variabel OCB mencapai 84,22 dan nilai rata-rata teoritis adalah 60. Ini berarti bahwa rata-rata karyawan dengan OCB dalam penelitian ini memiliki nilai yang tinggi. Pada variabel komitmen emosional, nilai rata-rata empiris adalah 32,57 dan nilai rata-rata teoritis adalah 24, yang berarti bahwa rata-rata komitmen emosional karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini tinggi. Pada variabel budaya organisasi, nilai rata-rata empiris mencapai 73,95, sedangkan nilai rata-rata teoritis adalah 54, yang berarti bahwa perusahaan dalam penelitian ini memiliki budaya organisasi yang tinggi.

Tabel 7. Hasil Rerata Variabel

Variabel	Mean Empiris	Mean Teoritis	Keterangan
OCB	84.22	60	Tinggi
Komitmen Afektif	32.57	24	Tinggi
Budaya Organisasi	73.95	54	Tinggi

Sumber: Data olahan 2024

5 SIMPULAN

Studi telah menunjukkan adanya hubungan antara komitmen afektif, budaya organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Organisasi dengan komitmen karyawan yang menarik dan budaya yang mendukung nilai-nilai lebih cenderung mendorong OCB.

Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang lebih positif. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi cenderung terlibat dalam perilaku positif yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif memainkan peran penting dalam mendorong OCB. Budaya yang mempromosikan kolaborasi, saling menghormati, dan nilai-nilai positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler yang bermanfaat bagi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan budaya organisasi dengan OCB, perusahaan disarankan untuk mempertahankan nilai, norma, serta kebiasaan yang telah menjadi perilaku turun-temurun agar dapat terus mendorong munculnya OCB pada karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam proses rekrutmen dengan memilih calon karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif atau ikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan.

Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini, disarankan untuk menggunakan populasi yang lebih luas atau kriteria subjek yang berbeda, seperti karyawan yang bekerja di lingkungan berskala besar atau yang tidak hanya bekerja di dalam ruangan, misalnya kurir, pengemudi daring, dan karyawan logistik. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji perusahaan yang bergerak di bidang lain yang belum banyak diteliti sebelumnya, seperti perusahaan ritel, perusahaan manufaktur, perusahaan penyedia jasa layanan atau *customer service*, serta perusahaan rintisan (*start-up*).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggaristi, D. D., & Sahrah, A. (2024). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Customer Service PT. "X." *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 3(6), 1170–1185. <https://doi.org/10.59188/jcs.v3i6.752>
- Aditya, A. B. (2023). *Hubungan budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai BKPSDM Kota Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Choirunnisa, M., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2022). Organizational citizenship behaviour pada karyawan: Bagaimana peranan persepsi budaya organisasi dan komitmen afektif? *INNER: Journal of ...*, 2(3), 254–262. Retrieved from <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/633%0Ahttps://aksiologi.org/index.php/inner/article/download/633/493>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. -.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Grasiaswaty, N. (2021). *Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di*

- Indonesia. *Buletin Psikologi*, 29(1), 28. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004>
- Gruen, T. W., Summers, J. O., & Acito, F. (2000). Relationship marketing activities, commitment, and membership behaviors in professional associations. *Journal of Marketing*, 64(3), 34–49. <https://doi.org/10.1509/jmkg.64.3.34.18030>
- Hadi, A., & Makassar, P. C. (2022). Pengaruh Kompensasi , terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT . Peln Cabang Makassar, 7(3), 576–582. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Hambali, A. H., Marliani, R. (2015). PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI (Cetakan 2015). Surabaya: CV. Pustaka Setia.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2008). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. *Penerjemah Diana Angelica, et Al., Jakarta: Salemba Empat. Buku, 1.*
- Kennedy, A. A. (n.d.). Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Corporate Life.
- Kusumaningtyas, A. (2016). Komunikasi, Disiplin Kerja & Komitmen Dalam Organisasi: Teori, Konsep, dan Praktik. Mitra Wacana Media.
- Lestari, M. R., & Sujono, Kurniawan F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, (January 2012), 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.128>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* (Vol. 9). <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-9). Prentice-Hall, Inc.
- Sari, E. M., & Moeljono, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semesta Semarang. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 67. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).67-73](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).67-73)
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Syahputri, F. N. U. R., Psikologi, F., Area, U. M., & Area, U. M. (2021). HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN KPP PRATAMA MEDAN TIMUR. Skripsi

Pengaruh Minuman Kopi Dengan Short Term Memory Pada Mahasiswa Psikologi UIN Surabaya

Muhammad Haidarsyah Kasyfillah¹⁾, Muhammad Syirodzul Munir²⁾, Muhammad Alif Yudha³⁾,
Ichwan Aziz Nurcahyo⁴⁾

¹⁾ Universitas Negeri Yogyakarta

^{2), 3), 4)} UIN Sunan Ampel

Email: haidarsyah61@gmail.com.

Diterima:
31 Oktober 2024

Diterima Setelah Revisi:
18 Desember 2025

Dipublikasikan:
18 Desember 2025

Abstrak

Kopi sering dikonsumsi oleh mahasiswa saat mengerjakan tugas akademik karena dipercaya dapat meningkatkan konsentrasi dan membantu mengurangi rasa kantuk. Secara neurofisiologis, kafein bekerja dengan menghambat reseptor adenosin yang berperan dalam menurunkan aktivitas saraf, sehingga berpotensi meningkatkan aktivitas sistem saraf dan fungsi kognitif, termasuk daya ingat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konsumsi kopi dan memori jangka pendek pada mahasiswa psikologi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen kuasi, melibatkan 60 mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya sebagai subjek penelitian. Pengukuran memori dilakukan menggunakan alat eksperimen Auto Tally Maze, sedangkan analisis data menggunakan uji *paired sample t-test*. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,66 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsumsi kopi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap memori jangka pendek pada mahasiswa psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci: Kafein, Memori Jangka Pendek, Mahasiswa.

Abstract

Coffee is often consumed by students when doing academic assignments because it is believed to improve concentration and help reduce drowsiness. Neurophysiologically, caffeine works by inhibiting adenosine receptors that play a role in decreasing nerve activity, thereby potentially increasing nervous system activity and cognitive function, including memory. This study aims to examine the relationship between coffee consumption and short-term memory in psychology students. The study uses a quantitative approach with a quasi-experimental design, involving 60 students from the Faculty of Psychology and Health at UIN Sunan Ampel Surabaya as research subjects. Memory measurements were conducted using the Auto Tally Maze experimental tool, while data analysis used the paired sample t-test. The results of the analysis showed a significance value of 0.66 ($p > 0.05$), so the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected. Thus, it can be concluded that coffee consumption does not significantly affect short-term memory in psychology students at the Faculty of Psychology and Health, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Keywords: Caffeines, Short Term Memory, Students.

1 PENDAHULUAN

Sistem perkuliahan pada mahasiswa psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya pada saat sekarang ini sudah melakukan secara luring (tatap muka) setelah sekian lama menggunakan metode perkuliahan dengan daring dampak dari penyebaran virus covid-19 dan sistem perkuliahan kembali seperti biasanya dengan tugas praktikum dan tugas terjun lapangan yang cukup padat. Sehingga menyebabkan mahasiswa kekurangan waktu dan mengerjakan tugas dengan sistem kebut semalam atau mepet *deadline* apalagi di akhir penghujung semester yang banyak tugas UAS yang menanti. Ada berbagai cara yang dilakukan mahasiswa untuk melawan rasa mengantuk dan lelah, salah satunya dengan meminum minuman yang mengandung kafein seperti kopi sebagai teman mengerjakan tugas dikala malam hari jika mengantuk. Mengerjakan tugas sambil minum kopi bisa lebih rileks, *happy*, *tastefull*, dan ada kesenangan di dalamnya (Ari, 2018). Mayoritas mahasiswa meminum kopi untuk teman begadang. Adapun kebiasaan salah satu mahasiswa Fakultas Hukum USK yang biasanya minum kopi di *cafe* sambil nongkrong dan mengerjakan tugas skripsinya (Gesha, 2021). Kopi adalah minuman yang mengandung kafein dan diketahui memiliki peran dalam mendukung daya tahan tubuh saat melakukan aktivitas fisik. Apabila dikonsumsi dalam jumlah yang wajar, kafein dapat meningkatkan kewaspadaan, mempercepat proses berpikir, serta membantu mengurangi rasa lelah dan kantuk. Namun demikian, konsumsi kopi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti penurunan kinerja otot polos dan gangguan pada fungsi memori jangka pendek (Liveina & Artini, 2015).

Sudah tidak asing lagi di kalangan mahasiswa yang suka mengerjakan tugas sembari meminum kopi untuk meningkatkan konsentrasi dan juga menjaga kantuk di tengah malam dalam mengerjakan tugas. Karena kafein lebih cenderung mengikat reseptor adenosin, adenosin ini memiliki efek untuk menghambat aktivitas saraf di sistem otak, dan kafein bisa meningkatkan aktivitas pada sistem saraf yang dapat meningkatkan daya ingat (Capek & Guenther, 2009). Otak merupakan organ vital yang berfungsi sebagai pusat sistem saraf dan berperan dalam pengaturan memori, aktivitas motorik, serta emosi. Salah satu bagian otak yang memiliki peran penting dalam pengelolaan memori kerja adalah korteks prefrontal. Secara neurobiologis, kafein bekerja dengan menghambat enzim *fosfodiesterase*, sehingga mengaktifkan *adenilat siklase* dan meningkatkan kadar *cyclic adenosine monophosphate* (cAMP). Peningkatan cAMP kemudian mengaktifkan protein kinase A yang memicu fosforilasi protein saluran kalium dan menghambat aliran ion kalium. Kondisi ini menyebabkan saluran kalsium tetap terbuka lebih lama, sehingga meningkatkan masuknya ion kalsium ke terminal presinaptik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan fungsi memori jangka pendek (Grace, 2006). Memori ialah potensi untuk mengambil kembali informasi dari pengalaman sebelumnya yang mengacu pada proses mental pembelajaran (Cahyani et al., 2023). Adenosin trifosfat (ATP), suatu zat yang terakumulasi dalam sistem saraf, disebut zat penginduksi tidur dan mengurangi tingkat kerja neuron (Liveina & Artini, 2015). Mekanisme adenosinergik berperan dalam gangguan proses perhatian yang muncul akibat kondisi terjaga yang berkepanjangan, sementara dampak kurang tidur terhadap fungsi kognitif tingkat tinggi diduga melibatkan mekanisme lain di luar sistem adenosinergik (Urry & Landolt, 2014).

Sejumlah penelitian melaporkan bahwa konsumsi kopi berpotensi meningkatkan kinerja memori. Otoritas Keamanan Pangan Eropa (*European Food Safety Authority / EFSA*) menyatakan bahwa konsumsi satu cangkir kopi dapat meningkatkan tingkat atensi dan performa kerja. Selain itu, interaksi antara kafein dan kandungan gula dalam kopi kemasan dilaporkan mampu memberikan efek positif terhadap fungsi kognitif, khususnya memori kerja. (Capek & Guenther, 2009). Penelitian menurut Tursina dan Aminah (2019) pada hasil uji t sampel berpasangan menyatakan bahwa ada pengaruh kafein pada memori jangka pendek partisipan ($M = 6,0667$ $SD = 0,25820$) dan setelah diberikan kopi ($M = 11,0667$ $SD = 2.40436$), $t(29) = 7.554$. Artinya dari penelitian ini adalah bahwa kafein meningkatkan memori jangka pendek. Sejalan pada penelitian Bloemen et al. (2020) menunjukkan adanya hubungan antara disfungsi aktivitas di siang hari dengan memori jangka

pendek pada mahasiswa tahun pertama Fakultas Kedokteran yang tidak mengonsumsi kopi dengan arah korelasi positif serta kekuatan korelasi lemah. Pada penelitian yang dilakukan Ashodiki et al. (2024) menunjukkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa konsumsi kopi berpotensi mendukung peningkatan kinerja operasional, khususnya dalam mempercepat respons, serta memperbaiki aspek fungsi kognitif yang meliputi ketepatan dan tingkat konsentrasi. Sedangkan pada penelitian Ferdinand dan Olivia (2018) didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kafein dengan daya ingat jangka pendek ($p\text{-value} = 0,793$) pada mahasiswa Angkatan 2012 fakultas kedokteran Universitas Tarumanegara.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian sebelumnya, kafein yang terkandung dalam kopi sering dilaporkan memiliki potensi dalam meningkatkan memori jangka pendek. Namun demikian, temuan empiris tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Sejumlah penelitian justru melaporkan tidak adanya hubungan antara konsumsi kopi dan memori jangka pendek, sebagaimana ditunjukkan dalam studi Ferdinand dan Olivia (2018) yang menyimpulkan bahwa kafein tidak berpengaruh terhadap daya ingat. Perbedaan hasil temuan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian eksperimen ini guna mengkaji lebih lanjut pengaruh konsumsi kopi terhadap memori jangka pendek (*short-term memory*) pada mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kafein

Kafein diketahui memiliki berbagai manfaat terhadap kinerja kognitif sehari-hari. Kafein yang terkandung dalam kopi dipercaya dapat meningkatkan kewaspadaan, meningkatkan mood, dan meningkatkan kemampuan fungsi kognitif (Smith, 2002). Dalam kondisi di bawah tekanan kinerja, kafein dengan dosis rendah (harian) yang dikonsumsi sebelum melakukan kinerja kognitif, diketahui dapat memberikan efek stabilizer sehingga menurunkan kecemasan terkait tekanan (Elgasari et al., 2024). Kafein merupakan suatu zat psikoaktif, mengonsumsi kafein mampu membuat orang terjaga dan meningkatkan konsentrasi dalam jangka pendek (Dalina & Ghonniyyu, 2023). Banyak orang mengonsumsi kafein secara rutin karena zat ini banyak terdapat dalam kopi, teh, soda, dan coklat. Hal ini telah dibuktikan bahwa kafein meningkatkan suasana hati, konsentrasi dan memori. Dengan cara kerja yang meliputi penghambatan fosfodiesterase dan meningkatkan pembukaan presinaptik serta reseptor adenosin. Ketika adenosin ini terhubung dengan adenosin lainnya, hal ini akan membuat orang lelah dan mengantuk.

2.2 Short Term Memory

Memori jangka pendek merupakan sistem kognitif yang berfungsi untuk menyimpan dan mempertahankan informasi dalam waktu yang relatif singkat, umumnya hanya berlangsung beberapa detik hingga menit, sebelum informasi tersebut dilupakan atau dipindahkan ke memori jangka panjang. Menurut Atkinson dan Shiffrin (1968), memori jangka pendek memiliki kapasitas terbatas dan sangat bergantung pada proses pengulangan agar informasi dapat dipertahankan lebih lama. Informasi yang tidak mengalami pengulangan atau penguatan cenderung cepat menghilang seiring dengan masuknya informasi baru. Oleh karena itu, memori jangka pendek berperan penting dalam aktivitas kognitif sehari-hari seperti belajar, memahami bacaan, dan pemecahan masalah. Keterbatasan durasi dan kapasitas ini menjadikan memori jangka pendek sangat rentan terhadap gangguan.

Proses penyimpanan informasi dalam memori melibatkan beberapa tahapan utama, yaitu penyandian (*encoding*), penyimpanan (*storage*), dan pemanggilan kembali (*retrieval*). Penyandian merupakan tahap awal ketika informasi sensorik diubah menjadi representasi mental yang dapat diproses oleh otak. Menurut Craik dan Lockhart (1972), kualitas *encoding* sangat menentukan kekuatan memori yang terbentuk, di mana pemrosesan yang lebih mendalam akan menghasilkan

memori yang lebih tahan lama. Tahap penyimpanan berfungsi untuk mempertahankan informasi dalam sistem memori, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Informasi yang disimpan secara aktif dalam memori jangka pendek dapat dipertahankan melalui *rehearsal* atau pengulangan.

Tahap pemanggilan kembali (*retrieval*) merupakan proses mengakses informasi yang telah disimpan ketika dibutuhkan. Keberhasilan *retrieval* sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara kondisi saat penyandian dan kondisi saat pemanggilan kembali, sebagaimana dijelaskan dalam teori *encoding specificity* oleh (Tuving & Thomson, 1973). Jika konteks dan isyarat saat retrieval sesuai dengan saat encoding, maka peluang informasi untuk diingat kembali akan semakin besar. Gangguan pada tahap ini dapat menyebabkan kegagalan mengingat meskipun informasi sebenarnya masih tersimpan dalam memori. Dengan demikian, retrieval merupakan komponen penting dalam menilai kinerja memori seseorang.

Selain itu, konsep memori jangka pendek kemudian berkembang menjadi model memori kerja (*working memory*) yang dikemukakan oleh Baddeley dan Hitch (1974). Model ini menyatakan bahwa memori jangka pendek tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan pasif, tetapi juga sebagai sistem aktif yang memproses informasi. Memori kerja terdiri atas beberapa komponen, yaitu *central executive*, *phonological loop*, dan *visuospatial sketchpad*, yang bekerja secara simultan dalam mengolah informasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kapasitas memori kerja sangat berkaitan dengan kemampuan belajar dan performa akademik (Pratiwi et al., 2022). Oleh karena itu, pemahaman tentang mekanisme memori jangka pendek dan memori kerja menjadi dasar penting dalam penelitian kognitif, termasuk kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi daya ingat seperti konsumsi kafein.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara orang dengan yang minum dengan memori jangka pendek (*short-term memory*) dengan manipulasi pemberian minuman kopi. Ada 2 variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (variabel X) yaitu Pemberian Kopi
2. Variabel Terikat (Variabel Y) yaitu Memori Jangka Pendek (*short-term memory*)

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen kuasi dengan alat bantu *Auto Tally Maze* dengan uji sampel penelitian menggunakan *paired sample T-test* hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (pemberian kopi) ke variable terikatnya (*short-term memory*).

3.3 Subjek Penelitian

Subjek yang telah dipilih dalam penelitian ini adalah mahasiswa psikologi dengan kriteria; mahasiswa psikologi UINSA, usia rentang 19-22 tahun, subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dimana 30 orang dengan kriteria tidak meminum kopi dan 30 orang dengan kriteria peminum kopi.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa instrumen yaitu:

1. *Informed Consent* yang digunakan sebagai persetujuan antara subjek dengan peneliti dalam menjalani ketersediaan untuk mengikuti proses penelitian atau eksperimen melalui *google form*.
2. Soal *Pretest-Posttest* yang digunakan untuk mengukur memori jangka pendek (*short-term memory*) pada mahasiswa psikologi

3. *Alat tes Auto Tally Maze*
4. Gawai sebagai *stopwatch* saat pelaksanaan alat tes berlangsung dengan durasi 1 menit untuk menghafalkan alat tes tersebut
5. Kopi 50 ml sebagai manipulasi, kopi yang digunakan adalah Kopi Kapal Api dipilih sebagai bahan perlakuan karena merupakan produk kopi instan yang umum dikonsumsi oleh mahasiswa, memiliki kandungan kafein yang relatif stabil, serta mudah diperoleh sehingga mendukung konsistensi perlakuan dan kemudahan replikasi penelitian.

3.5 Prosedur Penelitian

1. Mempersiapkan subjek penelitian
Penelitian ini melibatkan mahasiswa fakultas psikologi dan kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya yang memenuhi kriteria yang ditetapkan. Seluruh subjek diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta diminta mengisi lembar persetujuan (*informed consent*).
2. Pembagian kelompok
Subjek penelitian dibagi menjadi dua kelompok, yakni kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pembagian dilakukan secara acak untuk menghindari bias penelitian.
3. Pelaksanaan *Pre-test*
Sebelum diberikan perlakuan, kedua kelompok diberikan test *short term memory* untuk mengetahui kemampuan awal memori jangka pendek subjek. Tes dilakukan dalam kondisi yang sama dan terkontrol.
4. Pemberian perlakuan
Kelompok eksperimen diberikan minuman kopi dengan dosis yang telah ditentukan, sedangkan kelompok kontrol tidak diberikan kopi atau diberikan minuman tanpa kandungan kafein. Setelah konsumsi, subjek diberi waktu tunggu sekitar 15–30 menit agar kafein bekerja dalam tubuh.
5. Pelaksanaan *Post-test*
Setelah Waktu tunggu, kedua kelompok kembali diberikan tes *short term memory* yang sama atau setara dengan *pre-test* untuk mengukur perubahan kemampuan memori jangka pendek setelah perlakuan.
6. Pengumpulan dan pencatatan data
Penelitian mengumpulkan dan mencatat hasil *pre-test* dan *post-test* dari seluruh subjek penelitian secara sistematis untuk keperluan analisis data.
7. Pengendalian variabel pengganggu
Selama pelaksanaan penelitian, penelitian mengontrol variabel pengganggu seperti kondisi ruangan, waktu pelaksanaan, tingkat kebisingan, serta memastikan subjek tidak mengonsumsi kafein dari sumber lain sebelum penelitian berlangsung.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Prosedur penelitian diawali dengan pemberian instruksi kepada subjek untuk menghafalkan alat tes *Auto Tally Maze* selama satu menit. Pada tahap ini, peneliti menjelaskan bahwa bunyi bel menandakan subjek melewati jalur yang tidak sesuai. Setelah waktu penghafalan berakhir, mata subjek ditutup menggunakan kain penutup mata. Selanjutnya, subjek diminta memulai pengerjaan tes *Auto Tally Maze* hingga mencapai titik akhir (*finish*) atau menyelesaikan seluruh jalur, dengan durasi pengerjaan yang tidak dibatasi dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing subjek. Setelah seluruh rangkaian prosedur selesai dilaksanakan, responden diberikan apresiasi berupa makanan ringan sebagai bentuk penghargaan dan ungkapan terima kasih atas kesediaan mereka berpartisipasi dalam penelitian ini. Berikut hasil analisis *Paired Sample Statistics*.

Tabel 1. *Paired Sample Statistics*

<i>Paired Sample Statistics</i>				
	Mean	N	Std. Deviation	Std. error
Non intervensi	12.8000	30	13.88475	2.53500
Intervensi	7.4000	30	7.07887	1.29242

Tabel 1 *Paired Samples Statistics* menyajikan gambaran deskriptif mengenai perbedaan daya ingat mahasiswa sebelum dan sesudah diberikan perlakuan berupa konsumsi kopi. Jumlah subjek penelitian (N) pada kondisi sebelum dan sesudah perlakuan adalah sama. Nilai rerata (mean) daya ingat sebelum intervensi tercatat sebesar 12,80, sedangkan setelah intervensi menurun menjadi 7,40. Sementara itu, nilai simpangan baku (standard deviation) pada kondisi sebelum perlakuan sebesar 13,88 dan setelah perlakuan sebesar 7,08. Adapun nilai standard error of mean masing-masing adalah 2,54 pada kondisi sebelum perlakuan dan 1,29 pada kondisi setelah perlakuan, yang menunjukkan variasi data relatif lebih kecil setelah pemberian intervensi.

Berdasarkan perbandingan rata-rata (mean) pemberian kopi untuk meningkatkan daya ingat sebelum = 12.8000 dan sesudah diberikan perlakuan kopi = 7.4000; hal itu berarti terdapat peningkatan yang cukup signifikan terhadap daya ingat mahasiswa.

Tabel 2. *Paired sample correlation*

<i>Paired Samples Correlations</i>			
	N	Correlation	Sig.
Non intervensi & intervensi	30	0.014	0.941

Pada tabel 2. *paired sample correlation*, memuat data tentang ada tidaknya korelasi antara kopi terhadap daya ingat mahasiswa antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan komunikasi efektif, diperoleh korelasi sebesar 0,14 dengan nilai Sig. = 0,941 > 0,05, yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kopi dengan daya ingat mahasiswa antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan.

Tabel 3. *Paired Samples Test*

<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>								
	Mean	Std. Deviasi	Std. Error	Lower	Upper	t	df	Sig. (2-tailed)
Non intervensi - Intervensi	5.4	15.49549	2.82908	-.38611	11.18611	1.909	29	.066

Tabel 3 *Paired Sample Test* menyajikan hasil analisis uji t dua sampel berpasangan yang mencakup nilai t-hitung dan tingkat signifikansi. Berdasarkan data tersebut, pengujian hipotesis penelitian dapat dilakukan melalui dua pendekatan analisis sebagai berikut:

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, dengan kriteria bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak apabila t hitung lebih besar daripada t tabel, dan diterima apabila t hitung lebih kecil daripada t tabel. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (dk), yaitu $N - 1$, sehingga diperoleh $dk = 39$. Berdasarkan hasil uji t dua sampel berpasangan, nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel ($1,909 < 2,021$), sehingga H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa pemberian kopi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap daya ingat mahasiswa.

Pendekatan lain dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) dengan taraf kesalahan ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,66

yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsumsi kopi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap daya ingat mahasiswa.

4.2 Pembahasan

Kopi merupakan minuman yang populer dan dikonsumsi oleh berbagai lapisan masyarakat, mulai dari usia muda hingga dewasa. Minuman ini kerap diasosiasikan dengan peningkatan kemampuan fokus dan kewaspadaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh konsumsi kopi terhadap memori jangka pendek (*short-term memory*). Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya perbedaan nilai rata-rata kemampuan daya ingat mahasiswa antara kondisi sebelum dan sesudah konsumsi kopi. Namun, perbedaan nilai tersebut secara deskriptif belum dapat diartikan sebagai hubungan sebab akibat. Oleh karena itu, diperlukan analisis statistik inferensial untuk menentukan apakah perubahan yang terjadi bersifat signifikan atau hanya merupakan variasi yang muncul secara kebetulan. Besarnya simpangan baku pada kondisi sebelum intervensi mengindikasikan adanya perbedaan individual yang cukup tinggi dalam kemampuan daya ingat responden, yang berpotensi memengaruhi sensitivitas analisis dalam mendeteksi efek konsumsi kopi.

Selanjutnya, hasil uji korelasi berpasangan menunjukkan bahwa hubungan antara daya ingat sebelum dan sesudah konsumsi kopi tergolong sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik. Nilai signifikansi yang melebihi batas $\alpha = 0,05$ mengindikasikan bahwa konsumsi kopi tidak memiliki hubungan langsung dengan perubahan daya ingat mahasiswa. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengaruh kafein terhadap fungsi kognitif tidak selalu bersifat linear maupun konsisten pada setiap individu. Respons kognitif terhadap kafein dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perbedaan genetik, tingkat toleransi terhadap kafein, serta kebiasaan konsumsi kopi sehari-hari. Dengan demikian, dampak konsumsi kopi terhadap daya ingat tidak dapat digeneralisasikan secara sederhana pada seluruh individu.

Berdasarkan hasil uji t dua sampel berpasangan, diperoleh nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis nol diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian kopi terhadap daya ingat mahasiswa. Meskipun terdapat perbedaan nilai rata-rata sebelum dan sesudah intervensi, perbedaan tersebut tidak cukup kuat untuk menunjukkan efek intervensi yang bermakna. Temuan ini mengindikasikan bahwa kopi lebih berperan dalam meningkatkan kewaspadaan dan atensi dibandingkan memori jangka pendek. Artinya, konsumsi kopi tidak dapat secara langsung diasosiasikan sebagai faktor peningkat daya ingat. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdinand dan Olivia (2018) didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kafein dengan daya ingat jangka pendek. Penelitian oleh Heatherley et al. (2005) menyatakan konsumsi kafein secara berkelanjutan dalam jangka panjang berpotensi memicu terbentuknya toleransi, sehingga efektivitas kafein dalam meningkatkan perhatian dan kewaspadaan menjadi berkurang. Studi sistematis oleh McClellan et al. (2016) juga menegaskan bahwa efek utama kafein lebih dominan pada performa perhatian dan kecepatan reaksi dibandingkan daya ingat. Selaras dengan temuan Leon et al. (2025), menunjukkan bahwa konsumsi kafein tidak menunjukkan peran dalam meningkatkan memori pengenalan wajah, melainkan justru berasosiasi dengan penurunan akurasi individu dalam membedakan wajah yang telah ditemui sebelumnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan literatur terkini yang menyimpulkan bahwa pengaruh kopi terhadap daya ingat bersifat terbatas dan tidak signifikan secara statistik.

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji paired sample t-test, dapat disimpulkan bahwa pemberian kopi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan memori jangka pendek mahasiswa. Meskipun terdapat perbedaan nilai rata-rata skor memori antara kondisi sebelum dan sesudah perlakuan, perbedaan tersebut tidak mencapai tingkat signifikansi statistik. Temuan ini

menunjukkan bahwa konsumsi kopi tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan peningkatan daya ingat mahasiswa dalam konteks penelitian ini.

Terdapat beberapa saran penelitian yang dilanjutkan oleh peneliti selanjutnya, antara lain (1) penelitian selanjutnya bisa menambah jumlah subjek agar hasil penelitian menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis penelitian, (2) jika melakukan penelitian dilakukan di waktu yang sama agar tidak ada faktor yang mempengaruhi performa responden, (3) peneliti perlu mempertimbangkan durasi pemberian instruksi untuk menghafalkan alat tes *Auto Tally Maze*, (4) peneliti dapat lebih memperhatikan responden yang dijadikan responden adalah individu yang memang sesuai dengan subjek penelitian yaitu para pecinta kopi bukan hanya sekedar orang yang suka minum kopi saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, S. (2018). Kerjakan tugas di coffee shop favorit, Jadi aktivitas mahasiswa zaman now. *Jogja.Tribunnews.Com*. <https://jogja.tribunnews.com/2018/01/02/kerjakan-tugas-di-coffeeshop-favorit-jadi-aktivitas-mahasiswa-zaman-now>
- Ashodiki, M. A., Artanty, A., Ramdhana, R., & Junaidi, A. (2024). The effect of americano caffeine on concentration levels among Gen-Z. *Jurnal Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan*, 8(1), 24–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.33503/jp.jok.v8i1.1871>
- Atkinson, R. C., & Shiffrin, R. M. (1968). Human Memory: A Proposed System and its Control Processes. *Journal of Memory and Language*, 2, 89–195. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0079-7421\(08\)60422-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0079-7421(08)60422-3)
- Baddeley, A. D., & Hitch, G. (1974). Working Memory. *Psychology of Learning and Motivation*, 8, 47–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0079-7421\(08\)60452-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0079-7421(08)60452-1)
- Bloemen, K. G., Handayani, F., Salikunna, N. A., & Towidjojo, V. D. (2020). Perbandingan kualitas tidur dan memori jangka pendek pada mahasiswa peminum kopi dan bukan peminum kopi fakultas kedokteran universitas tadulako. *Healthy Tadulako Journal*, 6(1), 1–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.22487/htj.v6i1.100>
- Cahyani, N., Ramadhani, F. S., Hevanza, H., Putri, G. R. E., Frista, R. A. M., Purnama, C. Y., & Srisayekti, W. (2023). Pengaruh pemberian kata yang mengandung emosi terhadap working memory: Visuospatial sketchpad. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 353–363. <https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i2.7623>
- Capek, S., & Guenther, R. K. (2009). Caffeine's effects on true and false memory. *Psychol Rep*, 104(3), 787–795. <https://doi.org/10.2466/PR0.104.3.787-795>. PMID: 19708406.
- Craik, F. I. M., & Lockhart, R. S. (1972). Levels of processing: A framework for memory research. *Journal of Verbal Learning & Verbal Behavior*, 11(6), 671–684. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-5371\(72\)80001-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-5371(72)80001-X)
- Dalina, D., & Ghonniyyu, D. H. (2023). Pengaruh kafein terhadap short term memory pada mahasiswi. *Journal of Psychology Today*, 1(4), 264–271.
- Elgasari, A. P., Ferdiansyah, M., Sabaro, R. M., Fa'ida, S. A., Khairunisa, S. R. S., & Lestari, L. I. (2024). Pengaruh aroma kopi terhadap working memory pada mahasiswa. *Flourishing Journal*, 4(8), 358–366. <https://doi.org/10.17977/um070v4i82024p358-366>
- Ferdinand, C., & Olivia, S. (2018). Hubungan kafein terhadap daya ingat jangka pendek pada mahasiswa angkatan 2012 fakultas kedokteran universitas tarumanagara. *Tarumanagara Medical Journal*, 1(1), 41–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/tmj.v1i1.2511>
- Gesha. (2021). Ngopi sambil nugas skripsi di Oen Kopi, bikin fokus. *Tabloidsinartani.Com*. <https://tabloidsinartani.com/detail/indeks/family-style/17821-Ngopi-sambil-Nugas-Skripsi-di-Oen-Kopi-Bikin-Fokus>
- Grace, P. A. (2006). *At a glance: Ilmu bedah edisi ketiga*. Erlangga.
- Heatherley, S. V., Hayward, R. C., Seers, H. E., & Rogers, P. J. (2005). Cognitive and psychomotor performance, mood, and pressor effects of caffeine after 4, 6 and 8 h caffeine abstinence. *Psychopharmacology*, 178(4), 461–470. <https://doi.org/10.1007/s00213-005-2159-9>

- Leon, C. S., Celso, A. L. Lo, Guajardo, R. A., & Forcato, C. (2025). Caffeine reduces accuracy in face recognition memory consolidation. *Scientific Reports*, 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-025-11737-w>.
- Liveina, & Artini. (2015). Pola konsumsi dan efek samping minuman mengandung kafein pada mahasiswa program studi pendidikan dokter fakultas kedokteran universitas udayana. *Jurnal Medika Udayana*, 414–426. <https://doi.org/https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum/article/view/8507>
- McLellan, T. M., Caldwell, J. A., & Lieberman, H. R. (2016). A review of caffeine's effects on cognitive, physical and occupational performance. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 71, 294–312. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.09.001>
- Pratiwi, M., Lubis, T. T., Pangestuti, D., & Aktalina, L. (2022). Pengaruh musik klasik terhadap daya ingat jangka pendek pada siswa/I kelas XI sma harapan 1 medan. *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan - Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara*, 21(2), 264–272. <https://doi.org/10.30743/ibnusina.v21i2.240>
- Smith, A. (2002). Effects of caffeine on human behavior. *Food and Chemical Toxicology*, 40(9), 1243–1255. [https://doi.org/10.1016/S0278-6915\(02\)00096-0](https://doi.org/10.1016/S0278-6915(02)00096-0)
- Tursina, & Aminah. (2019). Pengaruh kafein terhadap short term memory pada mahasiswi di prodi psikologi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 2(2), 27–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/jpt.v2i2.3634>
- Tuving, E., & Thomson, D. M. (1973). Encoding specificity and retrieval processes in episodic memory. *Psychological Review*, 80(5), 352–373. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0020071>
- Urry, E., & Landolt, H. (2014). Adenosine, Caffeine, and Performance : From cognitive neuroscience of sleep to sleep pharmacogenetics. Springer. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/7854_2014_274