

## **IKLIM ORGANISASI MEMODERASI PERAN KELEKATAN TIDAK AMAN**

### **TERHADAP KESEPIAN DI TEMPAT KERJA**

**Fuja Rahayu Kinanti dan Ridwan Saptoto**

**Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada**

#### **Abstrak**

Kesenian di tempat kerja merupakan hal yang jarang di teliti di Indonesia. Penelitian seputar kesepian cenderung berfokus kepada faktor kepribadian sebagai penyebab kesepian. Sebagian besar orang mengabaikan bahwa lingkungan bisa menjadi penyebab terjadi kesepian. Faktor kepribadian dan faktor lingkungan organisasi bisa menjadi penyebab kesepian di tempat kerja yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran iklim organisasi terhadap kesepian di tempat kerja dengan kelekatan tidak aman sebagai variabel moderator. Subjek dalam penelitian ini adalah 102 karyawan yang bekerja di perusahaan Auransi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Iklim organisasi memoderasi hubungan antara kelekatan dan kesepian di tempat kerja”. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan tiga skala adaptasi berbentuk *Likert*, yaitu *Loneliness at Work Scala (LAWS)*, *Adult Attachment Scale*, dan *Areas of Worklife Surves (AWS)*. Reliabilitas Skala Kesenian di Tempat Kerja adalah 0,897, reliabilitas Skala Iklim Organisasi 0,903 dan reliabilitas Skala Kelekatan Tidak Aman 0,852. Pegujian reliabilitas Skala Kesenian di Tempat Kerja, Iklim Organisasi dan Kelekatan Tidak Aman menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil hipotesis menunjukkan nilai *p* sebesar ,030 ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini di terima yaitu kelekatan tidak aman memiliki peran terhadap kesepian di tempat kerja dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator.

**Kata Kunci :** Kesenian di Tempat Kerja, Iklim Organisasi, Kelekatan Tidak Aman

## **ORGANIZATIONAL CLIMATE MODERATES `ROLE OF INSECURE**

### **ATTACHMENT TO WORKPLACE LONELINESS**

**Fuja Rahayu Kinanti dan Ridwan Saptoto**

**Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada**

#### **ABSTRACT**

Loneliness in the workplace is rarely researched in Indonesia. Research around loneliness tends to focus on personality factors as causes of loneliness. Research around loneliness tends to focus on personality factors as causes of loneliness. Most people ignore that the environment can be the cause of loneliness. Personality factors and organizational environmental factors can be causes of loneliness in the workplace that cannot be ignored. Therefore, the purpose of this study was to determine the role of organizational climate on loneliness in the workplace with insecure attachment as a moderator variable. The subjects in this study were 102 employees who worked at the Insurance company. The hypothesis in this study is "Organizational Climate moderates the relationship between Insecure Attachment and Loneliness in the Workplace". The data of this study were obtained using three Likert scale adaptations, namely Loneliness at Work Scale (LAWS), Areas of Worklife Survey (AWS) and Adult Attachment Scale. The reliability of the loneliness scale at the workplace was 0.897, organizational climate scale reliability was 0.903 and the reliability of the insecure attachment scale was 0.852. Testing the reliability of the Loneliness Scale at Work, Organizational Climate and Insecure Attachment using the Cronbach's Alpha technique. The hypothesis of this study was tested using Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the hypothesis showed  $p$  value of 0.30 ( $p < 0.05$ ). This value indicates that the hypothesis in this study is accepted, namely the Organizational Climate moderates the relationship between Insecure Attachment and Loneliness in the Workplace

Keywords: Workplace Loneliness, Organizational Climate, Insecure Attachment