

**MEMAHAMI KETERASINGAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN
YANG MENGALAMI *WORKPLACE OSTRACISM*: SUATU STUDI
FENOMENOLOGI**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun oleh:

VERA MARGARETNO MAULIDDIYAH

(22107010143)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2961/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : Memahami Keterasingan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami *Workplace Ostracism*: Suatu Studi Fenomenologi

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : VERA MARGARETNO MAULIDDIYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 22107010143
Telah diujikan pada : Rabu, 03 Juni 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 6a30b6cb7300e



Penguji I

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a2fb319cbf0e



Penguji II

Aditya Dedy Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 6a2fb9e5dbef9



Yogyakarta, 03 Juni 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a32054431beb

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vera Margaretno Mauliddiyah

NIM : 22107010143

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Memahami Keterasingan Psikologis Pada Karyawan Yang Mengalami Workplace Ostracism: Suatu Studi Fenomenologi”** adalah benar hasil karya penelitian saya sendiri, tanpa melanggar aturan akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data atau memanipulasi data. Selain itu, terdapat beberapa bagian yang peneliti ambil dari kutipan penulis lain, namun telah sesuai dengan tata cara yang dibenarkan. Apabila terbukti penelitian ini melanggar kode etik akademik dan peraturan, maka sebagai peneliti saya siap menerima konsekuensi yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya supaya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Mei 2026

Pembuat Pertanyaan,



Vera Margaretno Mauliddiyah

NIM. 22107010143

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir
Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan-Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan memenuhi perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Vera Margaretno Mauliddiyah
NIM : 22107010143
Prodi : Psikologi
Judul : Memahami Keterasingan Psikologis Pada Karyawan Yang Mengalami *Workplace Ostracism* : Suatu Studi Fenomenologi

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang *munaqosyah*. Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 13 Mei 2026

Pembimbing,



Candya Indrawati, S.Psi., M.Psi., Psi
NIP. 19911115 201903 2 019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan
Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah ayat 5-6)

“Semua akan baik saja, sebab Tuhan telah berjanji, setelah sempit ada
kemudahan”

(Bersenja Gurau - Raim Laode)

“Pelan pasti ku kabulkan, s’gala catatan harapmu, tentang masa depan, tentang
masa terang, kebul jalanku terjang”

(Gemilang-Perunggu)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Hasil karya skripsi ini dipersembahkan untuk :

Allah SWT sang Maha segalanya, yang telah mengizinkan dan memampukan saya hingga hari ini, sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir ini.

Keempat orang tua tercinta dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan kepercayaan, semangat, dan doa pengharapan, serta seluruh pihak yang telah memberi dukungan dengan ikhlas kepada penulis.

Serta, teruntuk almamater tercinta “Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian sekaligus tugas akhir dengan lancar. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatnya.

Adapun penulisan penelitian ini merupakan bentuk perjuangan dalam penyelesaian Pendidikan Strata Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan mampu diselesaikan tanpa kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

1. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
2. Ibu Denisa Apriliawati, S. Psi., M. Res selaku kepala Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Bapak Dr. Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing akademik, yang telah memberikan arahan, dan dukungan selama masa studi penulis.
4. Ibu Candra Indraswari, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah berkontribusi langsung dengan memberikan kemudahan, arahan, saran dan motivasi selama masa penulisan skripsi. Berkat Ibu, skripsi dapat terselesaikan dengan konsisten.
5. Bapak Dr. Benny Herlena, S.Psi., M.Si selaku penguji I yang telah memberikan arahan dan saran dalam memperbaiki skripsi ini.
6. Bapak Aditya Dedy Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psi. selaku penguji II yang telah memberikan arahan dan saran dalam memperbaiki skripsi ini.
7. Seluruh informan yang telah meluangkan waktu, tenaga serta berbagi informasi untuk kelancaran penelitian.
8. Segenap dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu, nasihat, dan pengalaman berharga yang tidak akan penulis dapatkan dari orang lain.
9. Keempat orang tua tercinta. Meskipun tidak seluruhnya dapat kebersamai penulis dalam setiap langkah perjalanan dan perjuangan ini, namun doa, dukungan, motivasi, serta nilai-nilai kehidupan yang telah diberikan menjadi kekuatan yang senantiasa mengiringi langkah penulis. Dalam setiap keterbatasan dan jarak yang ada, penulis tetap merasakan dukungan yang menguatkan untuk terus bertahan dan melangkah. Terima kasih atas segala bentuk perhatian, pengorbanan, dan kasih sayang yang telah diberikan,

sehingga penulis mampu sampai pada titik ini dan meraih apa yang dahulu hanya menjadi sebuah harapan.

10. Tante Desi dan Meisya yang selalu siap membantu penulis ketika membutuhkan bantuan, memberikan dukungan, serta menghibur penulis.
11. Lutfi Miftakhul Janah, yang telah kebersamai penulis sejak 2019 hingga saat ini. Seorang yang bukan hanya sekedar menjadi teman, tetapi juga sahabat sekaligus keluarga, yang senantiasa hadir menghibur, memberi dukungan, serta menemani setiap proses kehidupan yang dilalui.
12. Ramanda Silvasari, Gadis Fatikasuci yang telah ikhlas menjadi tempat yang nyaman untuk berkeluh kesah, berbagi cerita, serta kebersamai penulis dalam berbagai proses kehidupan yang dilalui
13. Anggik, Mirna, Nisa, Satna, Rifani, selaku sahabat penulis yang telah memberikan rasa kebersamaan, serta warna dalam perjalanan hidup.
14. Atika, Ame, Ola, Nora, Zharifa, Arin, yang telah kebersamai penulis sejak masa awal perkuliahan hingga saat ini.
15. Raisa, April, Naifa, Rini, Sofa, teman sejak masa awal perkuliahan. Meskipun tidak selalu bersama dalam setiap waktu, kebersamaan yang pernah terjalin tetap menjadi bagian dari perjalanan penulis.
16. Seluruh teman psikologi angkatan 2022. Terima kasih atas pengalaman, kebersamaan, serta kesempatan untuk saling bertukar pikiran, serta warna baru dalam perjalanan penulis selama masa perkuliahan.
17. Terakhir, untuk diri sendiri Vera Margaretno Mauliddiyah yang selalu mau berusaha, berjuang, serta berani keluar dari zona nyaman dalam menjalani proses penelitian ini. Terimakasih karena tetap bertahan hingga detik ini. Bermimpilah semestahil mungkin, lalu berdoalah kepada-Nya, karena Allah akan mewujudkannya bahkan dengan cara yang lebih mustahil.

Tidak lupa, penulis haturkan permohonan maaf atas segala kekurangan dalam penelitian ini. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun selalu penulis harapkan untuk meningkatkan kualitas penelitian ini.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 13 Mei 2026

Penulis,

Vera Margaretno Mauliddiyah

MEMAHAMI KETERASINGAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN YANG MENGALAMI *WORKPLACE OSTRACISM* : SUATU STUDI FENOMENOLOGI

Vera Margaretno Mauliddiyah

INTISARI

Sumber daya manusia merupakan aspek esensial dalam organisasi yang tidak hanya berperan dalam pencapaian target, tetapi juga dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat secara psikologis. Dalam konteks kerja modern, kesehatan mental karyawan menjadi isu penting akibat tingginya tekanan psikososial dan dinamika interpersonal di tempat kerja. Salah satu fenomena yang sering terabaikan adalah *workplace ostracism*, yaitu kondisi ketika individu mengalami pengucilan atau diabaikan oleh rekan kerja, yang berpotensi memunculkan keterasingan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk memahami keterasingan psikologis pada karyawan yang mengalami *workplace ostracism*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif karyawan dalam memahami keterasingan psikologis. Informan berjumlah tiga orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling* dengan kriteria karyawan yang pernah mengalami pengucilan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterasingan psikologis muncul dalam bentuk perasaan tidak dianggap, kehilangan makna kerja, serta kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial. Kondisi ini dipengaruhi oleh pengalaman pengabaian, kurangnya dukungan sosial, serta komunikasi yang tidak sehat di lingkungan kerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif melalui komunikasi efektif, dukungan sosial, serta kebijakan yang meminimalisir praktik pengucilan.

Kata kunci: karyawan, keterasingan psikologis, kualitatif

**UNDERSTANDING PSYCHOLOGICAL ESTRANGEMENT AMONG
EMPLOYEES EXPERIENCING WORKPLACE OSTRACISM: A
PHENOMENOLOGICAL INQUIRY**

Vera Margaretno Mauliddiyah

ABSTRACT

Human resources are an essential aspect of any organization, playing a role not only in achieving goals but also in fostering a psychologically healthy work environment. In the context of modern work, employee mental health has become a critical issue due to high levels of psychosocial stress and interpersonal dynamics in the workplace. One often overlooked phenomenon is workplace ostracism a condition where an individual experiences exclusion or is ignored by coworkers, which can lead to psychological estrangement. This study aims to understand psychological estrangement among employees experiencing workplace ostracism. The study employed a qualitative method with a phenomenological approach to explore employees subjective experiences in understanding psychological estrangement. The informants consisted of three employees selected using purposive and snowball sampling techniques, based on the criterion of having previously experienced exclusion in the workplace. The results indicated that psychological estrangement manifests as feelings of being disregarded, a loss of work meaning, and a tendency to withdraw from the social environment. These conditions are influenced by experiences of neglect, a lack of social support, and unhealthy communication within the workplace. The implications of this study emphasize the importance of the organization's role in creating an inclusive work environment through effective communication, social support, and policies that minimize ostracism practices.

Keywords: employees, psychological estrangement, qualitative

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
INTISARI.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. <i>Literature Review</i>	20
B. Dasar Teori	35
C. Kerangka Teoritik.....	47
D. Pertanyaan Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	51
B. Fokus Penelitian	52
C. Informan & <i>Setting</i> Penelitian.....	52
D. Metode Pengumpulan Data.....	54

E. Teknik Analisis Data dan Interpretasi Data	56
F. Keabsahan Data Penelitian.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian.....	60
B. Pelaksanaan Penelitian	63
C. Hasil Penelitian.....	64
D. Pembahasan	200
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	220
A. Kesimpulan	220
B. Saran.....	221
DAFTAR PUSTAKA	223
LAMPIRAN.....	230



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Teoritik	51
Bagan 2. Pemahaman Keterasingan Psikologis Akibat Workplace Ostracism Pada Informan AP	102
Bagan 3. Pemahaman Keterasingan Psikologis Akibat Workplace Ostracism Pada Informan GFS	162
Bagan 4. Pemahaman Keterasingan Psikologis Akibat Workplace Ostracism Pada Informan ASW	200
Bagan 5. Dinamika Pemahaman Keterasingan Psikologis akibat.....	217



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Diri Informan.....	62
Tabel 2. Proses Pelaksanaan Pengambilan Data.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman pengambilan data	232
Lampiran 2. Verbatim informan AP	235
Lampiran 3. Verbatim informan AP	257
Lampiran 4. Verbatim informan AP	295
Lampiran 5. Laporan observasi AP.....	312
Lampiran 6. Laporan observasi AP.....	315
Lampiran 7. Laporan observasi AP.....	318
Lampiran 8. Hasil interpretasi informan AP	320
Lampiran 9. Kategorisasi informan AP	343
Lampiran 10. Verbatim informan GFS	365
Lampiran 11. Verbatim informan GFS	412
Lampiran 12. Verbatim informan GFS	459
Lampiran 13. Laporan observasi GFS	480
Lampiran 14. Laporan observasi GFS	483
Lampiran 15. Laporan observasi GFS	485
Lampiran 16. Hasil interpretasi informan AP	487
Lampiran 17. Kategorisasi informan AP	513
Lampiran 18. Verbatim informan ASW.....	542
Lampiran 19. Verbatim informan ASW.....	576
Lampiran 20. Verbatim informan ASW.....	611
Lampiran 21. Laporan observasi ASW.....	626
Lampiran 22. Laporan observasi ASW.....	630
Lampiran 23. Laporan observasi ASW.....	633
Lampiran 24. Hasil interpretasi informan ASW	635
Lampiran 25. Kategorisasi informan ASW.....	654
Lampiran 26. Informed consent informan AP	670
Lampiran 27. Informed consent informan GFS	671
Lampiran 28. Informed consent informan ASW.....	672
Lampiran 29. CV Penulis.....	673

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia atau karyawan menjadi kebutuhan utama. Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai salah satu aset paling berharga karena memiliki peran yang sangat penting dan mendasar, baik dalam organisasi, perusahaan, maupun instansi pemerintahan. Menurut Darma dan Herachwati (2024) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek paling esensial dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, SDM berfungsi sebagai kunci utama yang turut mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pencapaian target semata, tetapi juga mencakup kemampuan karyawan dalam menciptakan kesejahteraan antar sesama karyawan serta lingkungan kerja, sehingga terciptanya interaksi atau hubungan timbal balik yang saling menguntungkan dan tercipta interaksi yang positif di dalam lingkungan pekerjaan. Kondisi ini menjadikan faktor psikologis, khususnya kesehatan mental sebagai aspek krusial yang perlu diperhatikan.

Menurut *World Health Organization* (2025), kesehatan mental dipahami sebagai suatu kondisi kesejahteraan (*well-being*) bahwa individu menyadari kemampuan yang dimilikinya, mampu menghadapi tekanan hidup sehari-hari, dapat bekerja secara produktif, serta mampu berkontribusi bagi komunitasnya. Di Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang kesehatan jiwa, menegaskan bahwa kesehatan jiwa adalah keadaan individu yang

mampu berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga dapat berfungsi secara optimal dalam lingkungannya.

Berdasarkan hasil Survei Kesehatan Indonesia (SKI) tahun 2023 yang dilakukan oleh Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, tercatat bahwa prevalensi masalah kesehatan jiwa pada penduduk berusia 15 tahun ke atas mencapai sekitar 2,8% pada kelompok usia 15-24 tahun (CI 2,6-3,1). Angka ini menunjukkan bahwa sekitar tiga dari setiap seratus individu dewasa muda di Indonesia mengalami gejala atau masalah psikologis dalam satu bulan terakhir. Meskipun persentasenya lebih rendah dibandingkan hasil Riskesdas tahun 2018, data tersebut tetap menegaskan bahwa kesehatan mental, khususnya pada usia produktif, masih menjadi isu penting yang memerlukan perhatian dalam konteks kesejahteraan individu maupun produktivitas kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian Harvey et al. (2017) yang menunjukkan bahwa stres psikososial di lingkungan kerja, seperti konflik interpersonal dan beban kerja berlebih, berhubungan dengan munculnya pengalaman depresi dan kecemasan pada karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesehatan mental tidak hanya dipahami sebagai persoalan individu, tetapi juga terkait erat dengan dinamika organisasi dan dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi.

Fenomena serupa juga ditemukan dalam hasil *preliminary research* yang peneliti lakukan pada ketiga informan karyawan berinisial GFS, ASW, dan AP, di mana ketiga informan mengungkapkan bahwa tekanan di lingkungan kerja berdampak cukup besar terhadap kondisi emosional dan kesejahteraan psikologisnya.

“Ya sampai detik ini yang saya rasakan itu masih sama, belum berubah dan belum pernah pudar, itu pasti sakit, capek, ingin menyerah itu hal sering saya rasakan baik itu ditempat kerja, dirumah, pekerjaan yang selalu yang seharusnya itu sudah selesai ditempat kerja, tapi selalu dibawa sampai kerumah rasa capeknya, rasa lelahnya, rasa sakitnya, karena omong-omongan orang yang seharusnya itu nggak disampaikan di mulut, tapi disampaikan di hadapan saya. Itu benar-benar bikin capek, bikin menyerah, bikin down” (GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“Kalau sedih itu pasti iya, kecewa juga iya. Cuma ya gimana ya, ee orang kalau udah enggak suka sama kita, kita mau berbuat baik pun tetap enggak ada artinya kan. Itu yang aku sering ngerasain pada saat itu” (ASW/Preliminary Research, 06 Desember 2025)

“Kalau aku lebih ke overthinking ya, karena pasti kepikiran ya, kayak gitu sih, takutnya nanti malah bikin kita jadi nggak betah kan, kalau kayak gitu” (AP/ Preliminary Research, 05 Januari 2026)

Hasil *preliminary research* tersebut menggambarkan tekanan dan dinamika sosial di lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis individu. Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa kesehatan mental menjadi aspek penting dalam kehidupan kerja seseorang. Kesehatan mental merupakan kondisi menyeluruh yang mencakup keseimbangan aspek emosional, psikologis, dan sosial yang memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, serta bertindak dalam kehidupan sehari-hari.

Kesehatan mental tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi stres dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan, tetapi juga mencakup keterampilan interpersonal dan kemampuan mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai situasi kehidupan (WHO, 2022). Dalam konteks dunia modern, kesehatan mental karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi. Studi Oliveira dkk (2023) menunjukkan

bahwa gangguan kesehatan mental, seperti stres kerja, depresi, dan kecemasan, berkontribusi terhadap peningkatan absensi, penurunan kinerja, serta melemahnya komitmen terhadap pekerjaan.

Pada beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap kesehatan mental di tempat kerja semakin meningkat, seiring dengan meningkatnya tingkat stres dan masalah kesehatan mental di kalangan karyawan. Studi global menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja dengan persentase 82%, yang memiliki diagnosis kesehatan mental memilih untuk merahasiakannya dari manajemen, menandakan adanya tekanan dan stigma di lingkungan kerja (Sangar, 2019). Di Indonesia, survei *Health on Demand* tahun 2023 menemukan bahwa sekitar 26% pekerja mengalami tingkat stres kerja yang signifikan, sementara hampir 45% mengaku pernah bekerja dalam kondisi tidak sehat secara mental (Wulandari, 2023). Selain itu, penelitian pada tenaga kerja kesehatan selama pandemi COVID-19 mencatat prevalensi depresi sebesar 29,4%, kecemasan 44,9%, dan stres 31,8% (Syamlan et al., 2022). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan merupakan isu serius yang perlu menjadi fokus kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia.

Kendati demikian, dalam konteks yang lebih mendalam, permasalahan kesehatan mental di tempat kerja seringkali tidak hanya berhubungan dengan stres atau kelelahan semata, melainkan juga munculnya perasaan terasing secara psikologis atau keterasingan psikologis (*psychological estrangement*) atau alienasi. Keterasingan psikologis memiliki kaitan erat dengan kesehatan mental, karena perasaan terasing, tidak dihargai, dan tidak terhubung secara emosional dengan lingkungan kerja dapat memicu stres, depresi, serta penurunan kesejahteraan

psikologis (Deci & Ryan, 2012). Oleh sebab itu, memahami fenomena kesehatan mental di tempat kerja perlu juga mencakup pemahaman terhadap keterasingan yang dialami individu.

Alienasi atau keterasingan berasal dari kata “*alienation*”, yang berarti suatu kondisi atau keadaan individu mengalami keterpisahan atau terasing (Munajah et al., 2023). Rosyadi (2015) menyatakan bahwa alienasi merupakan kata yang digunakan untuk merujuk kepada seseorang yang tidak sehat, yaitu individu yang sepenuhnya dan secara mutlak mengalami keterasingan. Para ahli psikologi juga menjelaskan keterasingan atau alienasi yaitu perasaan keterasingan, rasa terlepas dan terpisah (Harahap 2019). Konsep keterasingan atau *estrangement*, pertama kali dipopulerkan oleh Karl Max dalam konteks sosial-ekonomi, sebagai bentuk keterpisahan individu dari hasil pekerjaannya, proses kerja, dan sesama manusia.

Selanjutnya, Erich Fromm mengembangkan teori keterasingan dalam konteks psikologi sosial dan budaya. Menurut Fromm (1955) hubungan yang sehat ditandai dengan sikap saling mendukung, saling melengkapi, mengutamakan kepentingan bersama, serta memberi ruang bagi perkembangan individu. Sebaliknya, masyarakat yang tidak sehat ditandai dengan oleh munculnya relasi sosial yang bersifat destruktif, seperti saling memanfaatkan, sikap individualistis, dan ketidaksiportifan dalam bersaing. Relasi yang bersifat destruktif ini, pada akhirnya membuat individu kehilangan rasa kebersamaan dan menimbulkan perasaan terpisah atau terasing dari lingkungannya (Suwar et al., 2025).

Pada ranah psikologi, teori ini kemudian dikembangkan oleh Melvin Seeman (1959) menjadi lima dimensi utama keterasingan, yaitu *Powerlessness*

(ketidakberdayaan), *Meaninglessnes* (kehilangan makna), *Normlessness* (kehilangan norma), *Social Isolation* (keterasingan sosial), dan *Self-estrangement* (keterasingan diri). Ketidakberdayaan menggambarkan sejauh mana seseorang merasa tidak memiliki kendali atas hasil yang ingin dicapai. Kehilangan atau ketiadaan makna muncul ketika individu tidak lagi memahami atau meragukan hal yang seharusnya ia yakini. Ketiadaan norma mencerminkan melemahnya aturan sosial, sehingga individu merasa terlepas dari pedoman perilaku yang berlaku. Isolasi sosial menunjukkan keadaan seseorang merasa terpisah dari nilai serta tujuan masyarakat, dan keterasingan diri menggambarkan kondisi ketika individu mengalami jarak atau keterpurukan dengan dirinya sendiri (Suwar et al., 2025).

Menurut Seeman (1959) alienasi atau keterasingan adalah keadaan individu menarik diri atau terisolasi dari orang lain dan lingkungan sekitarnya. Keterasingan psikologis menggambarkan kondisi ketika individu merasa terputus dari lingkungan sosialnya, kehilangan makna, serta merasa tidak memiliki kendali terhadap pekerjaannya. Seeman (1959) juga menambahkan, keterasingan psikologis dapat muncul ketika individu merasa bahwa tindakannya tidak memiliki makna atau tujuan yang jelas, sehingga menimbulkan rasa hampa, kehilangan arah, dan ketidakberdayaan. Dalam konteks kerja, keterasingan ini seringkali menjadi reaksi terhadap lingkungan kerja yang tidak suportif, relasi yang tidak harmonis, atau pengalaman diabaikan oleh rekan kerja. Dengan demikian, *estrangement* bukan hanya gejala emosional semata, tetapi juga bentuk penarikan diri sosial dan psikologis akibat kegagalan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Keterasingan atau alienasi merupakan kondisi perasaan individu terkucil dari lingkungan sosialnya, perasaan ini umumnya muncul akibat berbagai faktor, seperti adanya penolakan dari lingkungan sosial, kurangnya dukungan emosional, atau ketidakmampuan individu dalam membangun hubungan yang bermakna (Hisyam et al., 2024). Konsep keterasingan ini juga dapat dipahami sebagai perasaan berjarak, rasa terlepas atau terpisah dari sesuatu termasuk dirinya sendiri (Harahap et al., 2019). Schaht (2005) berpendapat bahwa alienasi atau keterasingan merupakan keadaan saat individu terpisah atau memisahkan diri dari berbagai aspek kehidupan, seperti sesama manusia, alam, budaya, tuhan, maupun dirinya sendiri.

Keterasingan dapat terlihat melalui tiga faktor yaitu, pertama perasaan tidak berdaya dalam menghadapi situasi atau kenyataan, kedua tidak dipahami, tidak diterima, serta kebingungan dengan normal sosial, ketiga memersepsikan diri sebagai individu yang terisolasi atau berbeda dengan orang lain (Suwar et al., 2025). Fromm (1955) menjelaskan bahwa dalam masyarakat modern, manusia kerap mengalami *estrangement* karena kehilangan hubungan autentik dengan diri dan orang lain, sehingga muncul perasaan kesepian dan kehilangan makna hidup.

Meskipun konsep keterasingan psikologis telah lama dikembangkan oleh Seeman (1959), penelitian mengenai keterasingan dalam konteks organisasi masih relatif terbatas dibandingkan penelitian mengenai stres kerja, burnout, kepuasan kerja, maupun kesejahteraan psikologis. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada konsekuensi perilaku organisasi tertentu, sementara pengalaman subjektif keterasingan psikologis pada karyawan masih jarang dieksplorasi secara mendalam. Di Indonesia, kajian mengenai keterasingan psikologis dalam konteks kerja juga

masih terbatas, sehingga belum banyak diketahui bagaimana individu memaknai pengalaman keterasingan yang muncul akibat dinamika hubungan sosial di tempat kerja.

Keterasingan atau alienasi dapat terjadi dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk lingkungan kerja (Harahap, 2019). Dalam konteks organisasi, pengalaman keterasingan dapat muncul ketika individu merasa terpisah dari lingkungan sosial maupun pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam memahami munculnya keterasingan psikologis pada karyawan.. Selain sumber daya manusia, faktor lingkungan kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kesehatan mental karyawan. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan situasi yang ada di sekitarnya. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun emosional di tempat kerja yang berperan dalam meningkatkan produktivitas, rasa komitmen, serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Akinwale & George, 2020). Lingkungan kerja menjadi wadah interaksi antar karyawan yang memengaruhi kualitas serta kinerja kerja. Kondisi lingkungan yang komunikatif dan kondusif dapat memperkuat kerja sama serta meningkatkan produktivitas karyawan (Setyawati et al., 2023). Apabila lingkungan kerja tercipta dengan nyaman, maka karyawan akan terdorong memiliki motivasi dan semangat yang tinggi, sehingga produktivitas meningkat dan mobilisasi perusahaan dapat berjalan lebih optimal (Vanessa & Nawawi, 2022). Dengan demikian, lingkungan kerja

merupakan aspek yang mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja orang-orang di dalamnya (Potale & Uhing, 2015).

Lingkungan kerja pada hakikatnya memiliki dua sisi, yakni sisi positif dan sisi negatif. Pramudianto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja kondusif memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan, karena mampu menumbuhkan semangat kerja sekaligus meningkatkan prestasi serta hasil kerja. Apabila karyawan berada dalam lingkungan yang nyaman, maka kinerja mereka cenderung lebih optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, dapat menghambat peningkatan kinerja, menurunkan motivasi, dan berdampak pada melemahnya mobilisasi perusahaan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti sarana dan prasarana, tetapi juga interaksi sosial antar karyawan, hubungan sosial yang baik dapat menciptakan suasana kerja harmonis, meningkatkan kepuasan, serta mendorong kinerja yang lebih optimal (Karsim et al., 2023).

Di dalam lingkungan kerja, seorang karyawan menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya untuk menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan dan perkembangan individu (Robbins & Judge, 2024). Lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk kepribadian serta mendukung pertumbuhan individu sebagai manusia melalui proses sosial dan dinamika organisasi (Hasibuan, 2019). Diketahui bahwa permasalahan interpersonal yang muncul di lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan emosional, kesehatan mental, serta sosial karyawan (Cooper & Quick, 2017).

Meskipun demikian, setiap perusahaan tidak terlepas dari berbagai tantangan dalam proses merekrut, mengembangkan, hingga mempertahankan karyawan agar tetap produktif dan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik (Armstrong & Taylor, 2020).

Kendati demikian, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keterasingan psikologis individu di lingkungan kerja, salah satunya adalah *workplace ostracism*, yaitu bentuk perilaku eksklusionis atau isolasi yang dialami seseorang di lingkungan kerja (Ferris et al., 2008). *Workplace ostracism* berpotensi memunculkan keterasingan psikologis karena pengalaman diabaikan dan tidak diakui keberadaannya dapat menghambat kebutuhan individu untuk merasa diterima sebagai bagian dari kelompok sosial. Ketika kondisi tersebut berlangsung terus menerus, individu dapat mengalami *social isolation*, kehilangan makna dalam hubungan kerja (*meaninglessness*), merasa tidak memiliki kendali terhadap situasi sosial yang dihadapi (*powerlessness*), hingga muncul keterasingan terhadap dirinya sendiri (*self-estrangement*). Dengan demikian, *workplace ostracism* dapat dipahami sebagai salah satu kondisi yang berpotensi memunculkan keterasingan psikologis pada karyawan.

Perilaku ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti tidak adanya interaksi dengan rekan kerja, tidak diundang dalam rapat, tidak diberikan kepercayaan dalam suatu proyek, atau pendapatnya yang diabaikan (Wu et al., 2012). Kondisi tersebut tidak hanya menimbulkan rasa tidak nyaman dan tidak aman bagi karyawan, tetapi juga membawa implikasi serius terhadap kinerja serta produktivitas kerja (Robinson et al., 2013). Pengucilan di tempat kerja dapat

merusak hubungan antar anggota tim, menciptakan suasana kerja yang tegang dan kurang kolaboratif, serta menghambat pertukaran informasi, inovasi, dan kerja sama yang menjadi elemen penting dalam keberhasilan organisasi (Howard et al., 2020).

Workplace Ostracism adalah kondisi ketika seorang karyawan merasa tidak dianggap atau diabaikan oleh rekan kerjanya (Ferris et al., 2008). Fenomena ini merupakan bagian dari kehidupan manusia karena bersifat umum dan dapat dialami oleh siapa pun di dalam kehidupan sehari-hari. Pengucilan di tempat kerja cenderung menimbulkan dampak negatif, karena dapat memicu rasa sakit sosial yang sebanding dengan rasa sakit fisik akibat penolakan, dimana keduanya mengaktivasi bagian otak yang serupa (Zimmerman et al., 2016). Fatima (2016) menyebutkan bahwa *workplace ostracism* merupakan bentuk pengasingan dalam lingkungan kerja sekaligus sumber ancaman yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan ketidakpuasan pada karyawan. Sikap pengucilan dapat pula terjadi tanpa tujuan tertentu, bahkan terkadang pelaku tidak menyadari bahwa mereka terlibat dalam perilaku tersebut (Robinson et al., 2013). Koay (2018) menambahkan bahwa perilaku pengucilan dalam konteks organisasi adalah situasi dimana seseorang merasa dikucilkan oleh rekan kerja maupun oleh kelompok dalam lingkungan pekerjaan.

Workplace ostracism dapat memengaruhi harga diri seseorang, karena individu yang dikucilkan akan merasa telah melakukan kesalahan atau memiliki perbedaan tertentu dibandingkan orang lain. Kondisi ini juga menimbulkan perasaan terkucilkan dari kelompok yang sebenarnya ingin mereka masuki, sehingga

berdampak negatif terhadap kebutuhan dasar untuk merasa memiliki, sekaligus mengganggu rasa kendali diri akibat adanya pengucilan (Williams, 2007). Bentuk *workplace ostracism* dapat bervariasi, mulai dari pengasingan, penghindaran kontak mata, hingga tidak adanya interaksi sosial. Tindakan tersebut dapat terjadi secara sengaja maupun tidak sengaja, misalnya ketika seseorang terlalu fokus pada pekerjaannya sendiri sehingga tanpa disadari mengabaikan keberadaan orang lain (Ferris et al., 2008). Kondisi ini tercermin dalam pengalaman GFS dan ASW saat *preliminary research*, bahwa keduanya memilih untuk menarik diri dari interaksi sosial sebagai strategi untuk mengurangi kelelahan dan stres akibat pengucilan yang dialami

“Pasti saya sendiri, bukan karena saya tidak suka dengan orang orang lain yang berada di lingkup kerja saya itu bukan, karena saya lebih senang sendiri, karena itu lebih tenang, dan lelah saya tu terobati dengan hal itu, daripada saya harus gabung dan orang lain acuh kepada saya, lebih baik saya makan dan minum sendiri, duduk sendiri, lebih menikmati dan mungkin bisa dikatakan itu bisa mengobati rasa lelah saya pada saat bekerja”
(GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“Kesepian ya pasti, cuma yaudah mau gimana lagi aku mending milih kesepian daripada ada temannya tapi temannya juga seperti itu, kayak mengabaikan aku, aku ngajak bicara pun kayak nggak ada effortnya dia untuk menanggapi aku”
(ASW/Preliminary Research, 21 November 2025)

Disisi lain, *workplace ostracism* juga dapat dilakukan dengan tujuan tertentu ketika individu secara sadar memilih untuk tidak terlibat dalam interaksi sosial dengan orang lain, sehingga menimbulkan dampak eksklusif terhadap pihak yang menjadi sasaran. Salah satu manifestasi dari pengucilan yang disengaja ini adalah bentuk agresi pasif. Bentuk agresi pasif, seperti sikap diam atau menghindari

komunikasi, yang digunakan sebagai strategi untuk menghindari konflik maupun menjaga hubungan sosial di lingkungan kerja (Yang et al., 2025).

Tindakan *ostracism* dipandang sebagai salah satu bentuk *silent treatment* yang dialami individu (Williams, 2007). Pembatasan hubungan, tindakan pengucilan, maupun pengabaian rekan kerja yang tidak mendapatkan respons juga termasuk dalam kategori *workplace ostracism* (Williams, 2007); (Ferris et al., 2008). Karyawan yang mengalami perlakuan ini umumnya menghadapi tantangan yang lebih berat. Namun demikian, perilaku *ostracism* sulit diukur karena sangat bergantung pada persepsi subjektif serta kejujuran individu yang mengalaminya. Fenomena tersebut telah menjadi perhatian peneliti sejak awal 2000-an, karena dampaknya yang signifikan terhadap karyawan, seperti menurunnya motivasi kerja, berkurangnya kepuasan kerja, dan kecenderungan individu untuk menarik diri dari lingkungan pekerjaannya (Ferris et al., 2008).

Pengucilan di lingkungan kerja dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman, hilangnya rasa percaya, serta perasaan terhina yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan depresi, stres, hingga dorongan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Karyawan yang mengalami pengucilan umumnya merasakan penderitaan psikologis yang signifikan. Lingkungan kerja yang negatif pun berdampak pada penurunan kinerja, rendahnya kepuasan kerja, serta munculnya perilaku tidak menyenangkan (Koay, 2018). Ketika seorang karyawan telah memberikan waktu, tenaga, dan aspek emosionalnya kepada organisasi, mereka mengharapkan penerimaan, pengakuan, serta penghargaan diri dari lingkungannya. Akan tetapi, apabila harapan tersebut diabaikan melalui tindakan pengucilan atau

penolakan, maka karyawan akan merasa tidak nyaman, kehilangan kepercayaan, dan mengalami penurunan keyakinan terhadap kinerja organisasi maupun perusahaannya. Fenomena ini juga tercermin dalam pengalaman GFS dan ASW, di mana kedua informan mengungkapkan dirinya menghadapi tekanan emosional dan rasa lelah akibat interaksi yang kurang menyenangkan di tempat kerja.

“Oke, untuk bagaimana menghadapi sebenarnya kalau cape itu pasti, pusing itu pasti, ingin menyerah itu sangat pasti. Namun, hal yang membuat saya untuk kuat menghadapi jelas, karena saya sudah kembali lagi sudah bertanda tangan kontrak. Jadi saya harus bertanggung jawab atas hal itu, hal itu yang membuat saya cape dan saya sudah merasa kek yang penting udah merasa bekerja, tapi saya abaikan untuk omong-omongan yang menurut saya itu tidak penting, walaupun itu sakit. Itu membuat pikiran dan itu membuat seperti tidak ingin bekerja lagi, tetapi ya itu tadi kita harus mengabaikan, kita harus tetap bekerja, harus menjalankan tugas, karena itu sudah jadi tanggung jawab dan kewajiban” (GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“Kaget sih, kayak down banget bener-bener mentalnya tuh kena banget kayak nggak nyangka aja sih bakal dalam situasi kondisi seperti ini, yang awalnya baik-baik aja kok sekarang jadi kayak gini. Kayak kita tuh malah jadi kerja tuh kayak musuhan gitu loh. Kayak apa sih harusnya kita tuh nggak kayak gini gitu. Cuma mereka yang bikin aku nggak nyaman disitu” (ASW/Preliminary Research, 06 Desember 2025)

Berbagai studi menunjukkan bahwa *workplace ostracism* berpotensi mengganggu interaksi sosial, menurunkan motivasi, serta menghambat produktivitas kerja karyawan. Dalam ranah sosial, praktik pengucilan dapat memengaruhi dinamika kelompok dan relasi interpersonal di lingkungan kerja karena individu yang terabaikan cenderung menarik diri dari interaksi sosial (Wang et al., 2023). Dalam hasil studi *preliminary reserach*, informan GFS, AP, dan ASW juga menggambarkan bahwa permasalahan komunikasi menjadi salah satu pemicu utama timbulnya perasaan terabaikan di tempat kerja.

“Pasti ada juga hal-hal yang miskomunikasi. Tapi kalau pada saat hubungan rekan kerja itu baik, pasti lancar. Tapi kalau ada hal yang buruk, pasti ada saja miskomunikasi” (GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“Saya merasa kayak dikerjaan saya merasa sendiri, karena kita bersama-sama tapi kita ga ada omongan” (GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“Ketika ada hal komunikasi yang kurang baik otomatis kondisi toko itu juga pasti menyebabkan itu juga tidak akan baik, dari suasana baik itu rekan kerja, pertemanan dalam sebuah pekerjaan itu pasti juga akan buruk, dan semua hasilnya pekerjaan baik kita menghadapi customer, menghadapi teman-teman kerja itu juga hasilnya pasti buruk.” (GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“itu biasanya kalau itu aku ga ngajak ngomong sih kalau mereka nggak ngajak omong duluan” (AP/ Preliminary Research /15 November 2025)

“Iya. Jadi kayak... gimana ya? Kayak dia tuh, nek tak lihat lihat dia tuh males gitu bicara sama aku, gitu loh. Cuma ya aku harus tetap mau nggak mau, aku yang tetap membuka obrolan, aku yang memulai obrolan, aku yang bertanya, udah nggakpapa, aku sabar-sabarin, yang penting mereka tuh bisa dekat lagi sama aku kayak dulu, gitu” (ASW/ Preliminary Research/ 06 Desember 2025)

Dalam praktiknya, pengucilan sering kali masih dipandang sebagai tindakan yang secara sosial dapat diterima dan dianggap tidak membahayakan baik secara fisik maupun psikologis, sehingga kemungkinan besar perusahaan tidak memberikan larangan tegas terhadap perilaku tersebut. Padahal, Robinson et al. (2013) menegaskan bahwa perilaku pengasingan memiliki dampak yang serius, dan Brown & Battle (2020) juga menekankan bahwa praktik ini berbahaya bagi individu yang mengalaminya. Kondisi inilah yang mendorong peneliti untuk menggali lebih dalam pengalaman korban terkait tindakan *ostracism* yang terjadi di tempat kerja.

Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *ostracism* cenderung menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas, merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, serta mengalami penurunan kesehatan mental

sebagai konsekuensi dari perlakuan tersebut. Temuan ini sejalan dengan hasil *preliminary reserach*, bahwa GFS dan ASW menggambarkan dampak nyata pengucilan di tempat kerja.

“Itu kan kita, pekerjaan itu ada yang sama dan harus dikerjakan bareng bareng itu, tapi dia bodoamat tentang hal pekerjaan kek “saya gamau tau”, lha itu jadi saya mau gamau harus melakukan hal yang seharusnya bareng-bareng dilakukan tapi saya harus mengerjakan sendiri.” (GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“Pekerjaan semakin menumpuk, kemudian capek, seharusnya kita bisa mengerjakan yang lain, merasa terbebani, merasa semua beban di tanggung saya sendiri seperti itu, jadi emosi.” (GFS/Preliminary Research, 23 November 2024)

“Jelas mengganggu ya, karena kayak aku tuh disitu juga butuh mereka, bantu aku. Tapi aku jadi kayak merasa sendiri kalau saat kerja jadi itu yang bikin aku nggak nyaman. Kayak pengen cepat-cepat pulang lah. Kayak takut banget gitu loh ngeliat dia, mereka, teman-teman aku” (ASW/ Preliminary Research/ 06 Desember 2025)

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa *workplace ostracism* dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan, kajian yang secara khusus mengeksplorasi pengalaman keterasingan psikologis akibat *workplace ostracism* di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana karyawan memaknai dan mengalami keterasingan psikologis dalam konteks lingkungan kerja mereka.

Fenomena *workplace ostracism* yang telah diuraikan, sangat erat kaitannya dengan pengalaman keterasingan psikologis. Karyawan yang dikucilkan cenderung merasakan kehilangan makna kerja (*meaninglessness*), ketidakberdayaan dalam menghadapi situasi sosial (*powerlessness*), hingga perasaan terpisah dari kelompok maupun dirinya sendiri (*self-estrangement*). Akumulasi kondisi tersebut menjadi

bentuk gangguan kesejahteraan psikologis yang mendalam dan berpotensi mengarah pada penurunan kesehatan mental.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya penting untuk memahami dampak *workplace ostracism* terhadap kesehatan mental karyawan secara umum, tetapi juga memahami bagaimana pengalaman keterasingan psikologis terbentuk, dirasakan, dan dipahami oleh individu yang mengalaminya. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mendeskripsikan perilaku *workplace ostracism* itu sendiri, melainkan untuk memahami keterasingan psikologis pada karyawan yang mengalami *workplace ostracism*. Hal ini, menjadikan penelitian tentang pemahaman keterasingan psikologis pada karyawan yang mengalami *workplace ostracism* menjadi sangat penting karena fenomena ini masih relatif jarang dikaji, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara perilaku pengucilan di tempat kerja dengan munculnya perasaan terasing secara psikologis, yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam membangun kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan mengurangi keterasingan psikologis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemahaman di atas, penelitian kali ini dilakukan untuk memahami keterasingan psikologis pada karyawan yang mengalami *workplace ostracism*, sehingga memunculkan pertanyaan: bagaimana memahami keterasingan psikologis pada karyawan yang mengalami *workplace ostracism*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami pengalaman keterasingan psikologis karyawan terhadap pengalaman *workplace ostracism*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih referensi, pengetahuan dan wawasan serta keilmuan pada bidang psikologi, seperti psikologi klinis dan khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan Keterasingan Psikologis dan *Workplace Ostracism*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini ditujukan untuk :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada subjek penelitian mengenai dampak *Workplace Ostracism* terhadap munculnya keterasingan psikologis pada karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam mengevaluasi dan merumuskan kebijakan, maupun penyusunan standar operasional kerja (SOP) sebagai upaya mengurangi dampak *workplace ostracism*.

- c. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan bentuk pelatihan atau psikoedukasi untuk mengatasi keterasingan psikologis akibat *Workplace Ostracism*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan proses analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace ostracism* yang dialami oleh karyawan memunculkan berbagai bentuk keterasingan psikologis. Keterasingan tersebut tercermin dalam lima aspek utama yaitu ketidakberdayaan, kehilangan makna, kehilangan norma, keterasingan sosial, dan keterasingan diri, serta satu temuan tambahan berupa keterasingan emosional. Pengalaman pengabaian di lingkungan kerja membuat informan merasa tidak memiliki kontrol terhadap situasi, memunculkan penurunan makna kerja, serta menciptakan persepsi bahwa norma dan aturan yang ada tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Seluruh informan menunjukkan bahwa pengalaman pengucilan tidak hanya berdampak pada hubungan sosial, tetapi juga memengaruhi kondisi internal individu. Hal ini terlihat dari menurunnya motivasi kerja, munculnya perasaan tidak dihargai, serta perubahan dalam cara individu berinteraksi dengan lingkungan kerja. Meskipun demikian, ketiga informan tetap berusaha untuk bertahan dengan caranya masing-masing, seperti mempertahankan profesionalisme, menyesuaikan diri dalam interaksi sosial, serta mengelola emosi akibat pengalaman tersebut.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa keterasingan emosional menjadi bagian penting yang melengkapi pemahaman mengenai keterasingan psikologis. Munculnya emosi negatif seperti perasaan sedih, kecewa, takut, dan perasaan tidak nyaman menunjukkan bahwa dampak *workplace ostracism* tidak hanya bersifat sosial dan kognitif, tetapi juga menyentuh aspek emosional individu

secara mendalam. Oleh karena itu, keterasingan psikologis pada karyawan yang mengalami *workplace ostracism* merupakan fenomena yang kompleks, yang melibatkan interaksi antara aspek sosial, kognitif, dan emosional dalam diri individu di lingkungan kerja.

B. Saran

Penelitian yang telah dilakukan tentunya tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi informan, organisasi, maupun bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kepada informan penelitian

Informan diharapkan dapat terus mempertahankan sikap profesional dalam bekerja serta mengembangkan strategi *coping* yang lebih adaptif dalam menghadapi situasi pengucilan. Selain itu, penting bagi informan untuk membangun komunikasi yang lebih terbuka serta mencari dukungan sosial, baik dari rekan kerja lain maupun lingkungan di luar pekerjaan, guna meminimalisir dampak keterasingan psikologis yang dialami.

2. Kepada pihak organisasi atau tempat kerja

Peneliti menyarankan kepada pihak organisasi untuk lebih memperhatikan dinamika hubungan sosial antar karyawan, khususnya terkait perilaku pengucilan di tempat kerja. Organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, terbuka, dan saling menghargai melalui penerapan aturan yang jelas serta pengawasan terhadap interaksi antar karyawan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan ruang

komunikasi, pelatihan, maupun dukungan psikologis guna mencegah dan menangani dampak *workplace ostracism* terhadap karyawan.

3. Kepada peneliti selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah informan maupun variasi konteks pekerjaan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai keterasingan psikologis akibat *workplace ostracism*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan tema lain, seperti strategi *coping*, dukungan sosial, atau kesejahteraan psikologis, agar dapat memperkaya temuan serta menjadi pembandingan terhadap hasil penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/Ramj-01-2020-0002>.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide To The Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
- Bakti, Y. A. (2018). *Dinamika Psikologis Karyawan Yang Menjadi Target Workplace Ostracism*. Disertasi. Universitas Airlangga.
- Brown, S. E. V., & Battle, J. S. (2020). Ostracizing targets of workplace sexual harassment before and after the #Metoo Movement. *Equality, Diversity And Inclusion*, 39(1), 53–67. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2018-0162>
- Chahyadi, F. (2023). Pengaruh organizational culture terhadap job stres yang dipengaruhi oleh workplace ostracism dan workplace incivility di Bank BJB cabang Balaraja. *Res Publica: Journal of Social Policy Issues*, 1(3), 41-60.
- Chung, Y. W. (2020). The relationship between workplace ostracism, tmx, task interdependence, and task performance: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–11. <https://doi.org/10.3390/Ijerph17124432>
- Cooper, C. , & Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide To Research and Practice*. John Wiley & Sons.
- Darma, S. U. L., & Herachwati, N. (2024). The effect of job insecurity and workplace bullying on turnover intention through workplace ostracism. *Costing: Journal of Economic, Business, and Accounting*, 7.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). *Self-Determination Theory Handbook of Theories of Social Psychology*. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Sage Publications.

- Fatima, A. (2016). Impact of workplace ostracism on counter productive work behaviors: Mediating role of job satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2).
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/A0012743>
- Fromm, E. (1955). *The Sane Society*. Routledge
- Harahap, H. (2019). Pengaruh alienasi terhadap penggunaan media sosial. *Jurnal Komunikologi*, 16(2), 78.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational And Environmental Medicine*, 74(4), 301–310.. <https://doi.org/10.1136/Oemed-2016-104015>
- Hasanah, H. (2016). Teknik-teknik observasi (Sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *Jurnal At-Taqaddum*, 8(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Untuk Ilmu-Ilmu Sosial* (2nd Ed.). Salemba Humanika.
- Hisyam, C. J., Aditya, A., Az-Zahra, D., Galih, D., Sholihah, F., Nafilata, M., & Sahla, S. El. (2024). Keterasingan sosial sebagai faktor pemicu penyalahgunaan narkoba di kalangan remaja. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 3(1), 122–135. <https://doi.org/10.59024/Jis.V3i1.1067>
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The Antecedents And Outcomes Of Workplace Ostracism: A Meta-Analysis. *The Journal Of Applied Psychology*, 105(6), 577–596. <https://doi.org/10.1037/Apl0000453>.

- Karsim, K., Susilowati, E., Setiawan, W. B., Syafii, M., & Rijal, S. (2023). The nurturing job satisfaction: Social interactions and work environment via empowering motivation. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 772–778. <https://doi.org/10.37034/InfEb.V5i3.645>
- Katkar, K., Nawangsih, S. K., & Irawan, M. N. (2023). Alienasi pada Siswa SMP selama Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Kualitatif Ilmu Perilaku*, 4(1), 17-28.
- Kemal, S. D., Yulivional, R., & Anggraini, F. (2023). The effect of ostracism workplace on deviant behavior with emotional exhaustion and organizational based self esteem as a mediation variable. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1398-1404.
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: A moderated–mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122–1141. <https://doi.org/10.1108/Intr-07-2017-0268>.
- Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal Of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95–111. <https://doi.org/10.1037/A0021726>.
- Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q. A., Ikram, M., & Azeem, M. (2017). Does workplace incivility & workplace ostracism influence the employees' turnover intentions? Mediating role of burnout and job stress & moderating role of psychological capital. *International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences*, 7(8). <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V7-I8/3244>.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Munajah, M., Agniawati, N. G., & Sari, S. I. (2023). Globalisasi dan alienasi: Dampak media sosial terhadap keterasingan manusia. *Integritas Terbuka: Peace and Interfaith Studies*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.59029/Int.V2i1.8>
- Nafian, R. I., & Mubarak, A. (2026). Studi kontribusi workplace ostracism terhadap counterproductive work behavior pada karyawan manufaktur PT. X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 6(1), 159–168. <https://doi.org/10.29313/Bcsp.V6i1.22036>

- Nova, A., Djati, S. P., Tannady, H., & Nugroho, S. H. (2025). Workplace ostracism: A systematic literature review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 7(2). <https://doi.org/10.38035/Dijemss.V7i2>
- Nurdiani, N. (2014). Teknik sampling snowball dalam penelitian lapangan. *ComTech: Computer, Mathematics, and Engineering Applications*, 5(2), 1110-1118.
- Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Triangulasi data dalam analisis data kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.13929272>.
- Nurhayati, S. E., Apriyanto, M. E. H., Si, M., Ahsan, J., Pd, S., Pd, M., & Hidayah, N. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Teori Dan Praktik)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Oberai, H. (2021). Exploring the invisible pain of workplace ostracism: Its outcomes & coping mechanism. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(5), 791-796.
- Oliveira, C. De, Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The role of mental health on workplace productivity: a critical review of the literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1007/S40258-022-00761-W>.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. Sage Publications.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba*, 3(1), 63–67.
- Pramudianto, M. (2021). *Check Point - Bagaimana Budaya Mampu Melejitkan Kinerja Perusahaan*. Elex Media Komputindo.
- Pranata, Y. A., & Suryosukmono, G. (2023). Person organization fit dan workplace ostracism terhadap turnover intention pada karyawan: Mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 7(3), 1877-1894.

- Pruessner, L., Geiger, E. J., Joormann, J., & Barnow, S. (2025). Flexibility and perceived success in everyday interpersonal emotion regulation. *Journal of Affective Disorders*, 120894. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2025.120894>.
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2019). Workplace ostracism and knowledge hiding: The mediating role of job tension. *Sustainability*, 11(20), 5547.
- Risgianti, S. J., Harmadi, & Istiqomah, S. (2023). The impact of workplace ostracism induced by co-worker envy on psychological empowerment and organizational commitment. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 38(3), 191–210.
- Riskesdas. (2018). *Laporan Riskesdas 2018 Nasional*.
- Ritchie, J., & Lewis, J. (2003). *Qualitative Research Practice : A Guide For Social Science Students and Researchers*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203–231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>.
- Rosyadi, K. (2015). *Cinta & Keterasingan* (2nd Ed.). Pelangi Aksara.
- Sangar, R. (2019). *Mental Health In The Workplace: Global Impact Study*. Ipsos. Diakses dari: <https://www.ipsos.com/en/mental-health-workplace-global-impact-study>.
- Schacht, R. (2005). *Alienation: Pengantar Paling Komprehensif*. Jalasutra.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning Of Alienation. *Source*, 24(6).
- Setyawati, N. W., Agustina, C., & Woelandari, P. D. S. (2023). Employee performance impact on communication and work environment. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(1), 301–308. <https://doi.org/10.55927/Eajmr.V2i1.2610>.
- Survei Kesehatan Indonesia (SKI). (2023). *Survei Kesehatan Indonesia (SKI)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

- Suwar, A., Mulyani, & Athal, T. (2025). Analisis keterasingan siswa dalam pembelajaran. *Arini: Jurnal Ilmiah Dan Karya Inovasi Guru*, 2(1), 77–98. <https://doi.org/10.71153/Arini.V2i1.189>.
- Syاملan, A. T., Salamah, S., Alkaff, F. F., Prayudi, Y. E., Kamil, M., Irzaldy, A., Karimah, A., Postma, M. J., Purba, F. D., & Arifin, B. (2022). Mental health and health-related quality of life among healthcare workers in Indonesia during the covid-19 pandemic: A cross-sectional study. *Bmj Open*, 12(4). <https://doi.org/10.1136/Bmjopen-2021-057963>.
- Tammu, Y., & Tenri Awaru, A. O. (2020). perilaku alienasi di SMP negeri 6 makale. *Jurnal Sosialisasi*, 7(2), 26-32.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa. (2014). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Vanessa, & Nawawi, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(02), 497–506.
- Wang, L.-M., Lu, L., Wu, W.-L., & Luo, Z.-W. (2023). Workplace ostracism and employee wellbeing: A conservation of resource perspective. *Frontiers In Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1075682>
- Wibowo, M. N. P. (2021). Gambaran workplace ostracism sebagai dampak pengungkapan kasus sexual harassment di tempat kerja. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 37–51. <http://ejournal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review Of Psychology*, 58. The Annual Review Of psychology. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>.
- World Health Organization. (2022). *Mental Health At Work*. Diakses dari: World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>.

- World Health Organization. (2025). *Mental Health*. Diakses dari: World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
- Wulandari, D. (2023). *Studi "Health On Demand 2023": Mayoritas Karyawan Indonesia Stres Karena Work Pressure, Poor Leadership, Dan Toxic Culture*. MIX Marketing Communication. Diakses dari: <https://mix.co.id/marcomm/news-trend/studi-health-on-demand-2023-mayoritas-karyawan-indonesia-stres-karena-work-pressure-poor-leadership-dan-toxic-culture/>
- Xu, X., Kwan, H. K., & Li, M. (2020). Experiencing workplace ostracism with loss of engagement. *Journal Of Managerial Psychology*, 35(7-8), 617-630.
- Yang, J., Wang, B., Liao, Y., Yang, F., & Qian, J. (2025). Silence as a quiet strategy: Understanding the consequences of workplace ostracism through the lens of sociometer theory. *Behavioral Sciences*, 15(8), 1022. <https://doi.org/10.3390/Bs15081022>.
- Zimmerman, C. A., Carter-Sowell, A. R., & Xu, X. (2016). Examining workplace ostracism experiences in academia: Understanding how differences in the faculty ranks influence inclusive climates on campus. *Frontiers In Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2016.00753>.