

Bagaimana Ketergantungan Media Sosial Memberikan Dampak pada Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Ali Fatah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Rina Anindita(*)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Abstrak

Penelitian ini memberikan kontribusi bagaimana mengukur pengaruh kecanduan media sosial terhadap kesejahteraan karyawan *non*-keuangan dan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi informasi tentang cara membatasi batasan dalam bermain media sosial, terutama saat bekerja dan efek buruk dari bermain. media sosial secara berlebihan, dengan bermain media sosial secara berlebihan akan mempengaruhi produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait pengaruh kecanduan media sosial terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei yang menggunakan penyebaran kuesioner. Data diolah dari sebanyak 153 responden dan dipilih dengan metode *purposive sampling* dari Februari hingga Mei 2021 di wilayah DKI Jakarta-Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kausalitas-kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data *structural equation* model (SEM). Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecanduan media sosial maka akan meningkatkan kesejahteraan karyawan *non*-keuangan tetapi tidak berdampak pada kinerja karyawan. Temuan menarik dalam penelitian ini adalah kecanduan media sosial secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja melalui kesejahteraan *non-finansial*.

Kata kunci: kecanduan media sosial, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan

(*) Corresponding Author: Rina.anindita@esaunggul.ac.id 087786287675

PENDAHULUAN

Selama sepuluh tahun terakhir, *smartphone* telah menyebar di mana-mana, dalam kehidupan sehari-hari dengan sekitar 2 miliar lebih di seluruh dunia (Miller, 2012). Munculnya media sosial dan teknologi dalam hal jejaring sosial tidak bisa dihindari. Keduanya memiliki manfaat sekaligus potensi risiko dalam bekerja. Hal tersebut memicu pengusaha dihadapkan pada pilihan yang agak sulit, apakah pengusaha mau menerima perkembangan teknologi dan mengizinkan atau melarang pekerjaannya bermain media sosial selama jam kerja (Delikat et al., 2011). Menghabiskan banyak waktu bermain media sosial dapat mengakibatkan penarikan diri dari lingkungan dan efek buruk pada kehidupan sosial dan dapat berdampak pada kinerja (Kwon et al., 2013). Pesatnya perkembangan teknologi sejalan dengan perkembangan media sosial membuat setiap karyawan juga memiliki *handphone* untuk mengakses media sosial, yang artinya setiap karyawan akan bermain media sosial saat jam kerja berlangsung, yang akan mempengaruhi tingkat kesehatan dan kinerja karyawan. Dengan berkembangnya media sosial, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh pengaruh kecanduan media sosial terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian sebelumnya telah mencatat bahwa penggunaan media sosial oleh karyawan mengarah pada peningkatan kepuasan dengan lingkungan kerja mereka dan dapat meningkatkan komunikasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak menggunakan media sosial (Bennett et al., 2010). Penggunaan media sosial juga dapat menyebabkan hasil negatif di tempat kerja. Misalnya, peneliti berpendapat bahwa produktivitas dan keterlibatan karyawan di tempat kerja dapat terhambat melalui penggunaan media sosial yang berlebihan (Clark & Roberts, 2010). Peneliti lain juga berpendapat bahwa kecanduan media sosial menghasilkan pemborosan dalam penggunaan waktu, informasi yang berlebihan, konflik peran, risiko privasi, kurangnya produktivitas, dan bahkan kinerja yang rendah dan berpotensi berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Reio & Ghosh, 2009).

Terlepas dari bukti bahwa media sosial memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan, penelitian lain mengatakan sebaliknya karena cukup menantang untuk

mengkorelasikan antara kecanduan media sosial dengan produktivitas kinerja karyawan dan peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara hubungan kecanduan media sosial dengan *non-kecanduan* media sosial. -kesejahteraan finansial dan kinerja karyawan secara bersamaan. Karena beberapa penelitian sebelumnya belum membahas tentang hubungan keduanya secara bersamaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji relevansi teknologi *kolaboratif* seperti media sosial terhadap kesejahteraan *non-finansial* karyawan dan produktivitas karyawan serta membahas signifikansi, tantangan, dan kendala media sosial di tempat kerja, khususnya bagi karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta.

Kecanduan Media Sosial

Istilah "Media Sosial" memiliki definisi yang berbeda, tetapi secara umum adalah nama untuk berbagai platform, alat, dan aplikasi internet yang bertujuan untuk memungkinkan kolaborasi dan penyebaran *konten* (Ramsaran-Fowdar, 2013). Penggunaan media sosial yang berlebihan sama adiktifnya dengan kecanduan benda lain seperti nikotin, kafein, obat-obatan. Ini memiliki efek ulasan yang dapat menyebabkan konflik, kambuhan, suasana hati yang tidak menentu (Cao et al., 2018). Dengan munculnya keterhubungan Wi-Fi di *ponsel*, paket data internet cukup murah ditawarkan oleh penyedia layanan telekomunikasi. Meluasnya ketersediaan media sosial gratis mendukung pengguna *ponsel* untuk kecanduan media sosial. Pengguna media sosial menghadapi banyak pengalaman perspektif psikologis yang dapat mengakibatkan perilaku bermasalah pengguna media sosial, misalnya pengguna media sosial cenderung mengorbankan waktu yang berharga atau mengorbankan aktivitas lain yang lebih berharga (Przybylski et al., 2013).

Studi tentang penggunaan media sosial yang bermasalah jauh lebih sedikit, tetapi fenomena ini meningkatkan daya tarik peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian yang dilakukan di Taiwan pada siswa perempuan telah mengungkapkan bahwa siswa yang menggunakan media sosial untuk waktu yang lebih lama menunjukkan lebih banyak ekstraversi dan kecemasan dan penurunan harga diri (Hong et al., 2012). Wanita tampaknya lebih rentan terhadap kecanduan media sosial daripada pria.

Kecanduan media sosial menjadi daya tarik untuk diteliti karena perkembangan teknologi yang tak terhindarkan membuat sebagian manusia memainkan media sosial sebagai salah satu akses informasi terkini, Media sosial dapat menjadi candu jika penggunaannya bermain secara berlebihan serta kecanduan terhadap objek lain seperti alkohol, kafein, nikotin karena dapat mengakibatkan suasana hati yang tidak menentu (Cao et al., 2018). Dalam objek media sosial, belum bisa dikatakan kecanduan jika pengukurannya tidak pasti, dan penulis akan menggunakan penyebaran kecanduan media sosial melalui kuesioner dengan menggunakan pengukuran (Murat Kirik, 2015), dengan 25 pertanyaan sebagai standar penilaian. apakah seorang karyawan dinyatakan kecanduan atau tidak.

Kesejahteraan Non Finansial Karyawan

Kesejahteraan di tempat kerja mengacu pada persepsi subjektif umum tentang kepuasan dan perasaan positif terhadap pekerjaan. Juga telah dikemukakan bahwa konseptualisasi kesejahteraan di tempat kerja harus mencakup hubungan sosial. Apa yang merupakan komponen penting dari pengalaman positif individu di tempat kerja (Fisher, 2014). Fungsi efektif karyawan terjadi ketika mereka mengalami kepuasan dan situasi positif dalam diri mereka di tempat kerja. Kondisi ini akan meningkatkan tingkat kesejahteraan yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja yang sangat baik. Kesejahteraan karyawan meningkat ketika pekerjaan memiliki atribut eksternal dan internal (Soscia, 2013). Pentingnya kesejahteraan karyawan terletak pada hubungannya dengan kinerja karyawan; Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi yang sehat (Mahipalan & Sheena, 2019).

Organisasi yang sehat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengoptimalkan tujuan kesejahteraan karyawan, tujuan produktivitas, dan tujuan profitabilitas (Grawitch et al., 2006) Ada dua garis besar tentang kesejahteraan: kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan subjektif berasal dari tradisi *hedonistik* dalam mempertimbangkan pengaruh positif, emosi dan humor (Diener, 2000). Kesejahteraan karyawan juga memiliki beberapa jenis

kesejahteraan, antara lain kesejahteraan finansial dan *non-finansial*. Kesejahteraan *non-finansial* meliputi kebahagiaan, gairah, dan kepercayaan diri. Penelitian ini akan membahas penelitian kesejahteraan karyawan *non* keuangan di mana pengukuran kuesioner menggunakan dimensi dari (Ammirati, 2003) dengan 14 pertanyaan sebagai standar penilaian apakah karyawan memiliki kesejahteraan dalam diri mereka.

Kesejahteraan psikologis dimulai dengan pandangan *eudaimonic* yang menekankan pemenuhan diri (Ryff, 2013). Berdasarkan kedua pendekatan tersebut, beberapa penulis mulai menyelidiki kesejahteraan dalam konteks tertentu, termasuk konteks kerja (Van Horn et al., 2004). Penelitian empiris tentang peran karakteristik pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan di sektor publik masih sangat terbatas. Namun, literatur tentang dimensi karyawan dalam kesejahteraan tertentu, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, masih ada. Bukti empiris menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan positif dengan perbedaan dimensi ini (Park & Searcy, 2012).

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang memenuhi persyaratan formal pekerjaan dan cukup mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan pada umumnya. Jika perusahaan menerapkan sistem informasi dan karyawan menggunakannya untuk pekerjaannya, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Johari et al., 2018). Kinerja merupakan tahapan tertentu dari pencapaian pekerjaan (Simanjuntak, 2011). Artinya kinerja pegawai merupakan tahapan pencapaian prestasi kerja seorang pegawai dalam organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu dukungan organisasi, kemampuan efektivitas manajemen, dan kinerja pegawai dalam organisasi di mana setiap unit dalam organisasi memiliki beberapa divisi, di mana setiap divisi terdapat beberapa pegawai (Simanjuntak, 2011).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor untuk membuat suatu organisasi berkembang menjadi lebih baik. Beberapa praktisi menyadari bahwa kinerja pekerjaan dan pengetahuan tentang kinerja penting bagi suatu organisasi. Hal ini masih menjadi salah satu target utama yang ingin dicapai oleh beberapa organisasi. Misalnya, studi Gallup (Crabtree, 2013). melaporkan bahwa hanya 30 persen karyawan di AS yang mencapai potensi kinerja total di tempat kerja, dan organisasi masih mencari cara tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. (Apurva Somani, Ranjan K Gupta, Krushna K Mohapatra, 2012). Banyak organisasi berusaha untuk menjaga karyawan mereka bekerja pada tingkat kinerja yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Organisasi melakukannya karena produktivitas organisasi, persediaan barang atau jasa, dan citra, tergantung pada kinerja karyawan dan tingkat motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian penulis menganggap bahwa kinerja pegawai sangat penting sebagai standar penilaian. Organisasi dikatakan lebih baik jika kinerja pegawai meningkat dan sebaliknya. Dalam mengukur kinerja karyawan, baik buruknya penulis menggunakan kuesioner pengukuran dari (Koopmans et al., 2014) dengan tiga dimensi dan 18 *item* pertanyaan.

Pengaruh Kecanduan Media Sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan Non-Keuangan.

Generasi saat ini menggunakan situs media sosial sebagai sumber utama dukungan emosional (Chen & Shi, 2015). Dapat dilihat bahwa situs media sosial memberi seseorang kemampuan untuk memulai hubungan baru dan mencari dukungan interpersonal yang tidak dapat dicapai dalam kehidupan nyata (Valenzuela et al., 2009). Selain itu, jumlah anggota dalam jaringan meningkat. Menurut Xavier & Reeves Wesley (2018), media sosial memiliki hubungan positif dengan persepsi dukungan sosial. secara signifikan dapat mengurangi perasaan kesepian dan depresi dan meningkatkan persepsi dukungan sosial (Shaw & Gant, 2002). (Algharabat & Rana, 2020) menemukan bahwa dukungan sosial yang dirasakan bagi pengguna media sosial diperoleh baik dari lingkungan sekitar maupun lingkungan luar (jauh).

Literatur menunjukkan bahwa kelompok atau komunitas pendukung media sosial menjadi tersebar luas dan memberikan dukungan informasi dan emosional (van Uden-Kraan et al., 2009). Grup media sosial menyediakan ruang virtual di mana individu dapat berkumpul bersama melalui internet untuk berbagi kisah hidup, pengalaman, dan kehidupan mereka dengan

LITERATUS adalah jurnal yang diterbitkan oleh Neolectura, diterbitkan dua kali dalam satu tahun. LITERATUS adalah media publikasi ilmiah dalam bentuk makalah konseptual dan penelitian lapangan yang terkait dengan bidang kajian sosial dan budaya. Diharapkan LITERATUS dapat menjadi media bagi akademisi dan peneliti untuk menerbitkan karya ilmiah mereka dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Fokus:
Sosial dan Budaya

Ruang lingkup:
Humaniora, Pendidikan, Manajemen, Sejarah, Ekonomi, Linguistik, Sastra, Agama, Politik, Sosiologi, Antropologi, dan lainnya.



cara yang menghibur orang dari isolasi dan kesepian. Shu dkk. (2011) mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat permainan komputer yang lebih tinggi memiliki tingkat *technostress* yang lebih rendah. Karyawan dengan ketergantungan tinggi pada teknologi memiliki tingkat *technostress* yang lebih tinggi. Karena penggunaan media sosial bergantung pada teknologi, tingkat penggunaan media sosial yang lebih tinggi akan menyebabkan tingkat *technostress* yang lebih tinggi. *Technostress* adalah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh penggunaan teknologi yang berlebihan, dan media sosial merupakan salah satu bagian dari perkembangan teknologi.

H1: Kecanduan Media Sosial mempengaruhi kesehatan karyawan non-keuangan

Pengaruh Kecanduan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Penggunaan *smartphone* memiliki potensi yang lebih signifikan untuk mengembangkan perilaku adiktif, mirip dengan minum atau berjudi, yang dapat mengganggu kehidupan manusia sehari-hari. Meskipun bukan diagnosis resmi, beberapa peneliti telah menunjukkan bagaimana gejala kecanduan klasik dapat diterapkan dalam konteks penggunaan *ponsel* cerdas yang berlebihan, termasuk kehilangan kendali (*mis-distorsi* dan menghabiskan banyak waktu hanya untuk bermain *ponsel*). Menghabiskan banyak waktu dengan *smartphone* dapat mengakibatkan penarikan diri dari lingkungan, efek buruk pada kehidupan sosial, dan mempengaruhi kinerja (Kwon et al., 2013).

Masalah yang cukup menarik untuk penelitian saat ini adalah *ponsel* dapat mengalihkan kita ke titik di mana kita tidak dapat mencapai pekerjaan ketika kita tidak bermain *ponsel* di tempat kerja (Montag & Walla, 2016). Misalnya, dalam keadaan seperti itu, Anda dapat menulis banyak halaman dokumen tanpa menyadari waktu yang telah habis. Untuk mencapai suatu keadaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka diperlukan beberapa persyaratan penting. Pertama, harus ada kesesuaian antara kemampuan seseorang dan seberapa sulit tugas yang diberikan. Selain itu, inilah peran cara menggunakan *smartphone*, baik yang terfokus pada pekerjaan maupun *smartphone*. Semakin fokus bermain *smartphone* maka pekerjaan akan semakin tertunda dan sebaliknya (Altmann et al., 2014).

Altmann dkk. (2014) mengungkapkan bahwa gangguan telepon seluler selama 2,8 detik mengganggu tingkat konsentrasi karyawan dan menyebabkan peningkatan kesalahan tugas dan pekerjaan. Jadi, *ponsel* dengan sinyal visual dan akustiknya memberi tahu pemilik tentang pesan masuk dari jejaring sosial, bertindak sebagai pengganggu (Rennecker & Godwin, 2005), yang berpotensi menghambat kinerja karyawan dan mengganggu produktivitas. Selain itu, karyawan yang lebih banyak menghabiskan waktu di situs media sosial seperti Facebook, Twitter, Instagram mengakibatkan banyak pengusaha yang melarang penggunaan media sosial selama jam kerja. Namun, karena kecanduan media sosial, karyawan yang tidak produktif akan menemukan cara untuk menjadi tidak produktif tanpa menggunakan internet. Pengawasan dan kinerja dengan kebijakan yang tepat adalah solusi nyata untuk masalah ini (Aguenza et al., 2012). Dengan uraian di atas, penulis menduga bahwa kecanduan media sosial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan alasan bahwa semakin banyak waktu yang dihabiskan karyawan untuk bermain media sosial, semakin bertanggung jawab untuk memiliki tanggung jawab yang lebih produktif seperti pekerjaan.

H2: Kecanduan media sosial tidak dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan

Pengaruh Kesejahteraan Non Finansial Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Teori memperluas dan membangun emosi positif yang ditemukan oleh (Fredrickson, 2004) mengemukakan bahwa emosi positif tidak hanya memperluas ruang lingkup perhatian, kognisi, dan tindakan pikiran seseorang. Namun, itu juga meningkatkan sumber daya pribadi, termasuk sumber daya fisik, intelektual, psikologis, dan sosial. Emosi positif dapat meningkatkan atau memperluas kapasitas fisik, kognitif, dan sosial seseorang. Untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dalam suatu organisasi, emosi positif harus dipupuk. Ketika seseorang mengalami emosi positif, kinerjanya meningkat karena peningkatan fokus pada perhatian, kapasitas kognisi, dan ruang lingkup tindakan. Selain itu, emosi positif

meningkatkan dan memperluas sumber daya seseorang dalam berbagai bentuk (intelektual, psikologis, atau sosial), meningkatkan kinerja.

Menurut *review* yang dilakukan oleh Wright (2014), kesejahteraan karyawan berbasis emosi tampaknya berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Thomas A. Wright et al., 2007). Emosi adalah reaksi terhadap situasi tertentu yang dilakukan oleh tubuh. Hal-hal biasanya memiliki hubungan dengan kegiatan berpikir (kognitif) seseorang, yaitu sifat perasaan emosional, yang disebabkan oleh hasil persepsi terhadap situasi yang terjadi. Emosi menjadi salah satu yang memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap manusia selama ini. Hal ini ditambah dengan dua aspek lainnya, yaitu adanya berpikir (kognitif) dan psikomotorik (konatif). Perasaan emosional biasanya dikenal sebagai aspek afektif, dan ini dari penentuan sikap, yang menjadi salah satu predisposisi perilaku manusia.

Emosi terbagi menjadi dua hal, emosi positif dan emosi negatif. Emosi positif berhubungan dengan perasaan senang, bahagia, senang, bergairah dan percaya diri. Pada saat yang sama, emosi negatif terkait dengan stres, kesedihan, bukan semangat dan sebagainya. Kesejahteraan berbasis emosional seorang karyawan dapat dicapai ketika dia dalam keadaan psikologis *non-stress*, kelelahan emosional, dan efektivitas positif (Wright, 2014). Secara umum, berbagai dimensi kesejahteraan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Misalnya, hubungan positif telah ditemukan antara kepuasan kerja dan kinerja (T. A. Wright & Cropanzano, 2000) menekankan hubungan dan rasa memiliki (Grant et al., 2007), kesejahteraan sosial, dan kinerja karyawan dari jurnal baru. Berdasarkan penelitian di atas, penulis menduga bahwa kesejahteraan non finansial karyawan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

H3 : Kesejahteraan Non Finansial Pegawai Berhubungan dengan Kinerja Pegawai

METODE

Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menggunakan data primer melalui data survei yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan metode *skala Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap bidang jasa di DKI Jakarta yang memiliki aktif media sosial lebih dari dua akun. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut: profesi yang diperbolehkan bermain *handphone* pada jam kerja diperbolehkan menggunakan *handphone* pada jam kerja, dalam pekerjaannya *handphone* tidak digunakan untuk keperluan pekerjaan. Selain itu, informasikan kepada responden untuk mengisi data jika responden telah bekerja di suatu perusahaan lebih dari satu tahun. Variabel kecanduan media sosial penelitian diukur menggunakan dimensi (Murat Kirik, 2015). Dengan 25 pertanyaan. Kesejahteraan karyawan diukur dengan menggunakan dimensi dari (Ammirati, 2003). Dengan 14 pertanyaan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan dimensi (Koopmans et al., 2014) untuk mengukur variabel kinerja yang memiliki tiga dimensi dan 18 *item* pertanyaan. Antara lain, Dimensi Kinerja Tugas (5 pertanyaan), Dimensi Kinerja Kontekstual (8 pertanyaan) Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif (5 pertanyaan). Jumlah pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 57 pernyataan.

Pengukuran berdasarkan skala *Likert* dengan skala 1-5 (1: sangat tidak setuju 2: tidak setuju 3: netral 4: setuju 5: sangat setuju), responden diminta untuk memilih jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan dari setiap pertanyaan. Kriteria sampel yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan di bidang pekerjaan yang tidak menggunakan media sosial sebagai pekerjaannya. Teknik pengumpulan data diawali dengan penyebaran kuesioner awal (*pre-test*) menggunakan *google form* kepada 30 responden. Penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori pada SPSS untuk menguji validitasnya dengan melihat nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling (KMO) dan Measures of Sampling Adequacy (MSA). Jika nilai KMO di bawah 0,5, maka soal tersebut tidak dapat digunakan atau tidak valid. Nilai KMO yang dapat diterima adalah dengan batas nilai minimal 0,5 sampai dengan 0,9. Sedangkan untuk uji reliabilitas pengukuran digunakan SPSS dengan nilai Alpha Cronbach di mana nilai tersebut harus > 0.6 yang menunjukkan bahwa data tersebut reliabel.

Untuk penelitian selanjutnya apakah suatu kuesioner masih layak untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak, penulis melakukan *pre-test* di mana pada proses data *Pre-Test* penulis menghasilkan nilai KMO dan Reliabel pada variabel kecanduan media sosial KMO =

LITERATUS adalah jurnal yang diterbitkan oleh Neolectura, diterbitkan dua kali dalam satu tahun. LITERATUS adalah media publikasi ilmiah dalam bentuk makalah konseptual dan penelitian lapangan yang terkait dengan bidang kajian sosial dan budaya. Diharapkan LITERATUS dapat menjadi media bagi akademisi dan peneliti untuk menerbitkan karya ilmiah mereka dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Fokus:
Sosial dan Budaya

Ruang lingkup:
Humaniora, Pendidikan, Manajemen, Sejarah, Ekonomi, Linguistik, Sastra, Agama, Politik, Sosiologi, Antropologi, dan lainnya.



0,770 dan nilai reliabel = 0,703 tetapi dengan menghilangkan beberapa soal yaitu sebanyak 17 soal. Kuesioner yang berjumlah 25 menjadi hanya delapan pertanyaan. Selanjutnya untuk variabel Kesejahteraan Pegawai *Non* Keuangan juga penulis menemukan nilai KMO = 0,768 dan Nilai Reliabel = 0,727. Untuk variabel ini penulis menghilangkan beberapa pertanyaan angket, dari 14 pertanyaan menjadi 8 pertanyaan. Variabel kinerja karyawan dibagi menjadi tiga dimensi (*Task Performan, Contextual Performance, Counterproductive Work Behavior*) yang masing-masing memiliki nilai KMO yang berbeda dari masing-masing dimensi. Dimensi Tugas Kinerja KMO = 0,672 dan Nilai Handal = 0,627 dengan lima pertanyaan tanpa pertanyaan dihilangkan, dimensi Kinerja Kontekstual memiliki KMO = 0,751. Nilai Reliabel = 0,702 dari 8 pertanyaan yang berarti untuk dimensi ini, tidak ada pertanyaan kuesioner yang dihilangkan, Dimensi Kontraproduktif Perilaku Kerja memiliki Nilai KMO = 0,637 dan Nilai reliabel = 0,604 dari 3 pertanyaan kuesioner yang bermakna dalam dimensi ini ada dua pertanyaan yang harus dihilangkan. Untuk menganalisis hubungan antar variabel digunakan analisis SEM dengan aplikasi Lisrel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dan setiap butir pernyataan harus memiliki *loading* faktor atau larutan baku 0,5. Uji kelayakan model dilakukan untuk mendapatkan model yang baik dan memenuhi persyaratan dan *T-Values* dalam *Structural Equation Modeling* (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

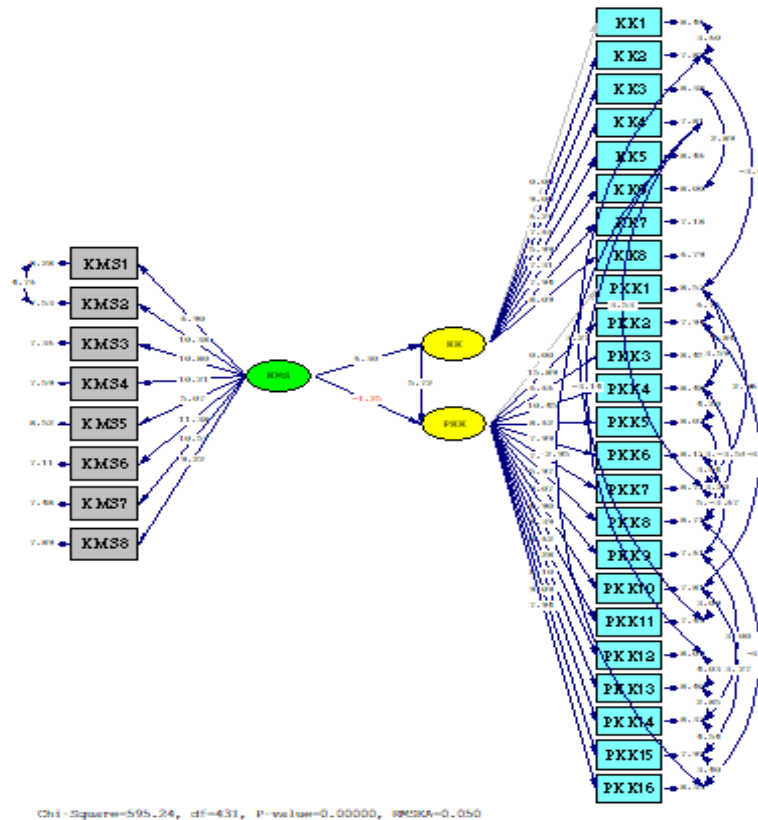
Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di DKI Jakarta, Indonesia. Responden dikelompokkan menjadi data jenis kelamin, usia, lama bekerja dan berapa jam bermain media sosial sambil bekerja. Untuk uji validitas dan rehabilitasi, konstruk dapat dinyatakan valid dan diterima jika indikator pada setiap variabel memiliki nilai *loading* faktor lebih dari 0,50 (Hair et al., 2014). Dalam penelitian ini, nilai *loading* faktor sebagian besar berada di atas 0,50. Sedangkan untuk menghitung *Construct Reliability*, nilai dikatakan memenuhi syarat jika nilai CR di atas 0,60. Dalam penelitian ini semua nilai CR berada di atas 0,60 yaitu Kecanduan Media Sosial (KMS = 0,874), Kesejahteraan *Non* Finansial Karyawan (KK = 0,905), Kinerja Karyawan (PKK = 0,943).

Analisis uji struktural dilakukan untuk mengetahui nilai R² pada setiap persamaan. Nilai R² bertujuan untuk menganalisis sejauh mana suatu variabel bebas dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel terikatnya. Berdasarkan hasil SEM dapat diperoleh analisis pertama. Yaitu variabel Kesejahteraan Pegawai (KK) dipengaruhi oleh variabel Kecanduan Media Sosial (KMS) dengan nilai R² sebesar 0,50. Artinya 50% varian Kesejahteraan Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut. Selebihnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain, tidak dalam penelitian. Pada analisis kedua, ditemukan bahwa Variabel Kinerja Pegawai (PKK) dipengaruhi oleh variabel secara simultan yaitu Kesejahteraan Pegawai (KK) dan Ketergantungan Media Sosial, dengan nilai R² sebesar 0,66. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa varian Kinerja Kinerja dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan karyawan dan Ketergantungan Media Sosial sebesar 66%. Sebaliknya, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan Analisis Uji Kesesuaian, dapat ditemukan bahwa sebagian besar pengujian menunjukkan kecocokan yang sesuai, termasuk *Chi-Square*, RMSEA, ECVI, AIC, CAIC, Fit Index, Critical N, dan *Goodness of Fit*. Dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa hasil analisis menunjukkan kecocokan model secara keseluruhan (*Goodness of Fit*), meskipun terdapat beberapa kecocokan pada tingkat kecocokan marginal. Hasil penelitian yang didapatkan meliputi Normal Theory WLS *Chi-square* sebesar 595,24 dan nilai *Degrees of freedom* sebesar 431. Suatu data dikatakan baik jika nilai Normal Theory WLS *Chi squares* hasil derajat kebebasan dibagi antara 1 - 3 dan jika lebih dari tiga maka dipotong marginal fit tetapi untuk hasil ini dinyatakan *Good fit* karena memiliki hasil $595,24 : 431 = 1,38$ di mana hasil ini antara 1-3. Untuk nilai RMSEA memiliki nilai 0,05 dan dinyatakan *Good fit* karena nilainya di bawah 0,08, namun jika memiliki nilai di atas 0,08 maka dinyatakan kurang fit. Sedangkan nilai ECVI Model adalah 5,19, ECVI Independent 92,83, dan ECVI *saturated* sebesar 6,95, hal ini merupakan kesesuaian yang baik karena model ECVI memiliki nilai yang cukup mendekati ECVI *Saturated*. Untuk AIC

Model nilai 789.24, nilai AIC *independent* 14109.75, AIC *Saturated* 1056, CAIC Model 1180.2, CAIC *saturated* 3184.07, dan CAIC *Independent* 14238.73. Hal ini disebabkan *Good Fit* karena Model AIC dengan nilai AIC *Saturated* memiliki nilai yang cukup berjauhan, dan nilai AIC Model dan *Independent* juga memiliki nilai yang berjauhan. Selanjutnya nilai NFI (Normed Fit Index) sebesar 0.96, dan hal ini dinyatakan *Good Fit* karena memiliki nilai di atas 0.9 yang artinya nilai tersebut mendekati 1. Nilai *Critical N* sebesar 126,6 dikatakan marginal fit karena memiliki nilai antara 100-199. Jika memiliki nilai di atas 200, maka dinyatakan *Good fit*. Kemudian untuk nilai RMR tidak baik jika memiliki nilai di atas 0,9 sedangkan pada penelitian ini nilai RMR memiliki nilai 0,038 sehingga marginal fit meningkat.

Dengan demikian, gambaran hasil penelitian dicatat dalam diagram *T-Value* berikut:



Gambar 2. Nilai T

Daftar Singkatan : Kecanduan Media Sosial (KMS), Kesejahteraan *Non* Finansial (KK), Kinerja Pegawai (PKK).

Table 1. Uji Hipotesis Suatu Model Penelitian

Hypothesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai-T	Informasi
H1	Kecanduan Media Sosial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan Non Finansial	6,30	Data mendukung hipotesis.
H2	Kecanduan Media Sosial Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan	-1,25	Data tidak mendukung hipotesis
H3	Kesejahteraan Non Finansial Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	5,72	Data mendukung hipotesis.

Sumber: Data Olahan Sem Lisrel

Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa terdapat data dengan nilai *T-Value* dibawah 1,96 yang berarti data tersebut tidak mendukung hipotesis. Hipotesis ini adalah H2. Sedangkan sisa H1 dan H3 menunjukkan, nilai *T-Value* berada di atas 1,96 yang berarti data

LITERATUS adalah jurnal yang diterbitkan oleh Neolectura, diterbitkan dua kali dalam satu tahun. LITERATUS adalah media publikasi ilmiah dalam bentuk makalah konseptual dan penelitian lapangan yang terkait dengan bidang kajian sosial dan budaya. Diharapkan LITERATUS dapat menjadi media bagi akademisi dan peneliti untuk menerbitkan karya ilmiah mereka dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Fokus: Sosial dan Budaya

Ruang lingkup: Humaniora, Pendidikan, Manajemen, Sejarah, Ekonomi, Linguistik, Sastra, Agama, Politik, Sosiologi, Antropologi, dan lainnya.



tersebut mendukung hipotesis penelitian yang diuji. Informasi lebih lanjut tentang analisis SEM penelitian dapat dilihat pada lampiran 5.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan antar variabel yaitu Ketergantungan Media Sosial (KMS), Kesejahteraan *Non* Keuangan (KK) Pegawai dan Kinerja Pegawai (PKK), pekerja sektor jasa yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menjelaskan bahwa kecanduan tidak harus mengkonsumsi sesuatu yang dimasukkan ke dalam tubuh, seperti minuman beralkohol atau obat-obatan. Bermain media sosial yang berlebihan juga bisa disebut kecanduan karena memiliki efek yang ditinjau seperti dapat menyebabkan konflik, kambuhan, suasana hati yang tidak pasti atau kecemasan (Cao et al., 2018). Kecanduan Media Sosial Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Karyawan Non-Keuangan.

Non-finansial adalah emosi. Di mana emosi merupakan reaksi terhadap situasi tertentu yang dilakukan oleh tubuh. Hal-hal biasanya memiliki hubungan dengan kegiatan berpikir (kognitif) seseorang, yaitu sifat perasaan emosional, yang disebabkan oleh hasil persepsi terhadap situasi yang terjadi. Emosi menjadi salah satu yang memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap manusia. Emosi terbagi menjadi dua hal, yang pertama adalah emosi positif yang berkaitan dengan kebahagiaan, kesenangan, kegembiraan, semangat dan kepercayaan diri, kedua emosi negatif yang berkaitan dengan stres, kesedihan, bukan semangat, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang telah disebutkan. oleh (Valenzuela et al., 2009), dia mengatakan bahwa media sosial memberi seseorang kemampuan untuk memulai hubungan baru dan mencari dukungan interpersonal seperti yang disebutkan oleh (Valenzuela et al., 2009), dia mengatakan bahwa media sosial memberi seseorang kemampuan untuk memulai hubungan baru dan mencari dukungan interpersonal, yang tidak dapat dicapai dalam kehidupan nyata.

Selain itu, jumlah anggota dalam suatu jaringan semakin meningkat, dan ini mendukung penyebaran sosialisasi di antara pengguna media sosial, menurut Xavier & Reeves Wesley (2018). (Shaw & Gant, 2002) juga menyebutkan bahwa situs media sosial memiliki hubungan positif dengan persepsi dukungan sosial. secara signifikan dapat mengurangi perasaan kesepian dan depresi dan secara signifikan meningkatkan persepsi dukungan sosial. (Algharabat & Rana, 2020) meneliti bahwa dukungan sosial yang dirasakan bagi pengguna media sosial diperoleh baik dari lingkungan sekitar maupun lingkungan luar.

Data menunjukkan bahwa kelompok atau komunitas pendukung media sosial menjadi tersebar luas, dan memberikan dukungan informasi dan emosional membuat pengguna media sosial lebih termotivasi dan memiliki perasaan dan psikologis yang positif (van Uden-Kraan et al., 2009). Grup media sosial menyediakan ruang virtual di mana individu dapat berkumpul bersama melalui internet untuk berbagi kisah hidup, pengalaman, dan kehidupan mereka dengan cara yang menghibur orang dari keterasingan dan kesepian.

Kecanduan media sosial tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kwon et al., 2013) di mana kecanduan media sosial akan menghabiskan banyak waktu dengan ponsel, dan juga dapat mengakibatkan penarikan diri dari lingkungan. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa *ponsel* dapat mengalihkan kita ke titik di mana kita tidak dapat mencapai pekerjaan ketika kita tidak memainkan *ponsel* di tempat kerja (Montag & Walla, 2016). Misalnya, dalam penelitian selanjutnya disebutkan, Anda dapat menulis banyak halaman dokumen tanpa menyadari waktu telah habis. Untuk mencapai suatu keadaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka diperlukan beberapa persyaratan penting. Pertama, harus ada kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan seberapa sulit tugas yang diberikan, selain peran cara menggunakan media sosial, apakah terfokus pada pekerjaan atau media sosial. Semakin fokus bermain media sosial, pekerjaan tidak terselesaikan dan sebaliknya (Altmann et al., 2014). Membuktikan bahwa kecanduan media sosial akan mengalihkan pecandu ke kinerja karyawan. Dengan kecanduan media sosial atau tidak, karyawan tidak mempengaruhi kinerja di tempat kerja dengan memiliki disiplin tinggi, kinerja yang baik. Hasil kerja yang baik di tempat kerja, kemudian jika karyawan kecanduan media sosial atau tidak itu tidak lagi menjadi masalah dalam organisasi dan sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk, hasil kerja

yang buruk, dan tidak memuaskan akan menjadi pertimbangan masalah apa yang ada ada di karyawan. Itu tidak serta merta dipengaruhi oleh kecanduan media sosial.

Temuan berikut bahwa kesejahteraan *non*-keuangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan telah diungkapkan dalam penelitian sebelumnya oleh (Fredrickson, 2004). Dia mengatakan bahwa emosi positif memperluas ruang lingkup perhatian, kognisi, dan tindakan pikiran seseorang. Tetapi juga meningkatkan sumber daya pribadi yang substansial, termasuk sumber daya fisik, intelektual, psikologis, dan sosial. Oleh karena itu, berdasarkan teori emosi positif. Emosi positif dapat menumbuhkan atau memperluas kapasitas fisik, kognitif, dan sosial seseorang. Ketika seseorang mengalami emosi positif, kinerjanya meningkat karena peningkatan fokus pada perhatian, kapasitas kognisi, dan ruang lingkup tindakan. Selain itu, emosi positif meningkatkan dan memperluas sumber daya seseorang dalam berbagai bentuk (misalnya, intelektual, psikologis, atau sosial), Emosi positif timbul karena adanya stimulus atau rangsangan dalam konteks hal-hal yang positif, dan emosi positif berkaitan dengan perasaan senang, senang, gembira, percaya diri, dan bersemangat. Karyawan yang memiliki emosi positif akan meningkatkan kinerja karyawan. Kesejahteraan berbasis emosional seorang karyawan dapat dicapai ketika mereka berada dalam keadaan psikologis *non-stress* dan kelelahan emosional dan efektivitas positif (Wright, 2014). didukung oleh rasa semangat yang tinggi dengan keadaan emosi yang positif sehingga karyawan yang memiliki perasaan positif dapat dengan cepat mencapai kinerja yang baik.

PENUTUP

Studi ini membuktikan bahwa kecanduan media sosial mempengaruhi lingkungan kinerja. Kecanduan media sosial mempengaruhi kesejahteraan *non*-keuangan karyawan, dan kesejahteraan karyawan *non*-keuangan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan kecanduan media sosial, kecanduan media sosial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin berkembangnya zaman akan menjadi masalah baru bagi para pengusaha, di mana komputer dan *handphone* hanya bisa melakukan jenis pekerjaan yang semakin banyak, hal ini sebagai akses yang memudahkan karyawan untuk bermain media sosial, apalagi dengan adanya *pandemic* Covid-19 yang hampir semua pekerjaan dilakukan dari rumah menggunakan komputer atau *handphone*, hal ini sangat jelas mempengaruhi kinerja karyawan serta kesejahteraan itu sendiri karena semakin banyak waktu untuk bermain media sosial. Tingkat kinerja karyawan yang memungkinkan penurunan akibat bermain media sosial semakin meningkat. Hal ini akan mempengaruhi tanggung jawab psikologis sebagai seorang karyawan terhadap pekerjaan terhadap organisasi, untuk memecahkan masalah dan meningkatkan produktivitas dalam jabatan, perlunya kerja sama dan peraturan yang ketat agar karyawan tetap peduli dengan tanggung jawab atas pekerjaannya, dan meminimalkan bermain media sosial sehingga tercapai pertunjukan. Media sosial dengan demikian akan mencapai kinerja tinggi meskipun karyawan memiliki akses untuk bermain media sosial.

Ada beberapa keterbatasan dalam penulisan penelitian ini. Antara lain penelitian pertama yang dilakukan penulis justru terjadinya *pandemic* Covid-19. Oleh karena itu, cukup sulit untuk mengukur kinerja karyawan karena standar dan peraturan yang terkait dengan kinerja karyawan juga menurun di beberapa organisasi. Ke depannya, penelitian dilakukan ketika karyawan melakukan pekerjaan di kantor agar cukup mudah dalam mengukur tingkat kinerja. Selanjutnya, banyak variabel yang tidak diuraikan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen organisasi, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada masa perkembangan teknologi media sosial yang lebih tinggi yang membuat pekerja menghabiskan banyak waktu bermain media sosial waktu kerja. Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi para pelaku usaha dalam membuat peraturan dan langkah-langkah pengaturan agar pekerja tetap memiliki kinerja dan kesejahteraan yang tinggi untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Sebuah organisasi yang memberikan kode yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan, dan karyawan juga akan mengetahui waktu yang tepat untuk bermain media sosial untuk mencapai perasaan positif dalam diri untuk mencapai kinerja yang baik.

LITERATUS adalah jurnal yang diterbitkan oleh Neolectura, diterbitkan dua kali dalam satu tahun. LITERATUS adalah media publikasi ilmiah dalam bentuk makalah konseptual dan penelitian lapangan yang terkait dengan bidang kajian sosial dan budaya. Diharapkan LITERATUS dapat menjadi media bagi akademisi dan peneliti untuk menerbitkan karya ilmiah mereka dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Fokus:
Sosial dan Budaya

Ruang lingkup:
Humaniora, Pendidikan, Manajemen, Sejarah, Ekonomi, Linguistik, Sastra, Agama, Politik, Sosiologi, Antropologi, dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Aguenza, B. B., Al-Kassem, A. H., & Som, A. P. M. (2012). Social Media and Productivity in the Workplace: Challenges and Constraints. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 2(2), 22–26. <https://doi.org/10.1.1.306.6573>
- Algharabat, R. S., & Rana, N. P. (2020). Social Commerce in Emerging Markets and its Impact on Online Community Engagement. *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-020-10041-4>
- Altmann, E. M., Trafton, J. G., & Hambrick, D. Z. (2014). Momentary interruptions can derail the train of thought. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(1), 215–226. <https://doi.org/10.1037/a0030986>
- Ammirati. (2003). Other Voices: Ask Your Users: Less Really Can Be More. *Enterprise Applications*, June. <https://doi.org/http://www.healthscotland.com/documents/2702.aspx>
- Apurva Somani, Ranjan K Gupta, Krushna K Mohapatra, N. M. (2012). No Title On the causes of circulating currents in PWM drives with open-end winding AC machines. *IEEE Transactions on Industrial Electronics*, 60(9).
- Bennett, J., Owers, M., Pitt, M., & Tucker, M. (2010). Workplace impact of social networking. *Property Management*, 28(3), 138–148. <https://doi.org/10.1108/02637471011051282>
- Cao, Y., Ajjan, H., Hong, P., & Le, T. (2018). Using social media for competitive business outcomes: An empirical study of companies in China. *Journal of Advances in Management Research*, 15(2), 211–235. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2017-0060>
- Chen, L., & Shi, J. (2015). Social support exchanges in a social media community for people living with HIV/AIDS in China. *AIDS Care - Psychological and Socio-Medical Aspects of AIDS/HIV*, 27(6), 693–696. <https://doi.org/10.1080/09540121.2014.991678>
- Clark, L. A., & Roberts, S. J. (2010). Employer's use of social networking sites: A socially irresponsible practice. *Journal of Business Ethics*, 95(4), 507–525. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0436-y>
- Crabtree. (2013). No Title. *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Delikat, M., Pitcher, J., & Becking, L. (2011). How social networking is changing the face of employment. *Orrick: Berlin*. http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/labor_law/meetings/2011/eo/009.pdf
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. *Wellbeing*, July, 1–25. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by: National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238>
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 129–147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Hong, F. Y., Chiu, S. I., & Huang, D. H. (2012). A model of the relationship between psychological characteristics, mobile phone addiction and use of mobile phones by Taiwanese university female students. *Computers in Human Behavior*, 28(6), 2152–2159. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.06.020>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kwon, M., Kim, D. J., Cho, H., & Yang, S. (2013). The *smartphone* addiction scale: Development and validation of a short version for adolescents. *PLoS ONE*, 8(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0083558>
- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725–739. <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2018-0144>
- Miller, G. (2012). The *smartphone* Psychology Manifesto. *Perspectives on Psychological Science*, 7(3), 221–237. <https://doi.org/10.1177/1745691612441215>
- Montag, C., & Walla, P. (2016). Carpe diem instead of losing your social mind: Beyond digital addiction and why we all suffer from digital overuse. *Cogent Psychology*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2016.1157281>
- Murat KIRIK, A. (2015). Türkiyedeki Gençlerin Sosyal Medya Bağımlılık Düzeylerine Yönelik Nicel Bir Araştırma. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3(13), 108–108. <https://doi.org/10.14486/intjcs444>
- Park, R., & Searcy, D. (2012). Job Autonomy as a Predictor of Mental Well-Being: The Moderating Role of Quality-Competitive Environment. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 305–316. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9244-3>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., Dehaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Ramsaran-Fowdar, R. R. (2013). The Implications of Facebook Marketing for Organizations. *Contemporary Management Research*, 9(1), 73–84. <https://doi.org/10.7903/cmr.9710>
- Reio, T., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15(3 SPEC. ISS.), 247–266. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2005.02.004>
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Shaw, L. H., & Gant, L. M. (2002). In defense of the internet: The relationship between internet communication and depression, loneliness, self-esteem, and perceived social support. *Cyberpsychology and Behavior*, 5(2), 157–171. <https://doi.org/10.1089/109493102753770552>
- Shu, Q., Tu, Q., & Wang, K. (2011). The impact of computer self-efficacy and technology dependence on computer-related technostress: A social cognitive theory perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 27(10), 923–939. <https://doi.org/10.1080/10447318.2011.555313>
- Simanjuntak, payaman J. (2011). No Title Manajemen dan evaluasi kinerja / Payaman J. Simanjuntak. *Produktivitas Kerja - Evaluasi Kerja*.
- Soscia, I. (2013). Happiness and unhappiness. *Emotions and Consumption Behaviour*, 5(5), 25–53. <https://doi.org/10.4337/9780857937971.00010>
- Valenzuela, S., Park, N., & Kee, K. F. (2009). Is There social capital in a social network site?: Facebook use and college student's life satisfaction, trust, and participation1. *Journal of*

LITERATUS adalah jurnal yang diterbitkan oleh Neolectura, diterbitkan dua kali dalam satu tahun. LITERATUS adalah media publikasi ilmiah dalam bentuk makalah konseptual dan penelitian lapangan yang terkait dengan bidang kajian sosial dan budaya. Diharapkan LITERATUS dapat menjadi media bagi akademisi dan peneliti untuk menerbitkan karya ilmiah mereka dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Fokus:
Sosial dan Budaya

Ruang lingkup:
Humaniora, Pendidikan, Manajemen, Sejarah, Ekonomi, Linguistik, Sastra, Agama, Politik, Sosiologi, Antropologi, dan lainnya.





- Computer-Mediated Communication*, 14(4), 875–901. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2009.01474.x>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- van Uden-Kraan, C. F., Drossaert, C. H. C., Taal, E., Seydel, E. R., & van de Laar, M. A. F. J. (2009). Participation in online patient support groups endorses patients' empowerment. *Patient Education and Counseling*, 74(1), 61–69. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2008.07.044>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Wright, Thomas A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Xavier, N., & Reeves Wesley, J. (2018). Mediating effect of online social support on the relationship between stress and mental well-being. *Mental Health and Social Inclusion*, 22(4), 178–186. <https://doi.org/10.1108/MHSI-07-2018-0022>