

**PENGARUH KECEMASAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
KOMUNIKASI, KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN GENERASI Y DAN GENERASI Z**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**GALIH ERNAWATI WIBAWA**

**11180382**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Galih Ernawati Wibawa

**DUTA WACANA**

11180382

**DUTA WACANA**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Galih Ernawati Wibawa  
NIM : 11180382  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KECEMASAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI, KECANDUAN SMARTPHONE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y DAN GENERASI Z”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 25 Januari 2022

Yang menyatakan



(Galih Ernawati Wibawa)

NIM.11180382

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul

**PENGARUH KECEMASAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI,  
KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y  
DAN GENERASI Z**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**GALIH ERNAWATI WIBAWA**

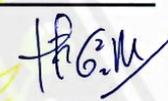
**11180382**

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal 07 Januari 2022

<b>Nama Dosen</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. Heru Kristanto, MT (Ketua Tim Penguji / Dosen Penguji)	
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Dosen Penguji)	
3. Hardo Firmana Given Grace Manik, S.E., M.Sc., CRA (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 12 Januari 2022

**Disahkan Oleh:**

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi

  
Dr. Permatas Pangeran, M.Si

  
Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KECEMASAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI,  
KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y  
DAN GENERASI Z**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah diacantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 1 Desember 2021



**Galih Ernawati Wibawa**

**11180382**

## HALAMAN MOTTO

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa!”

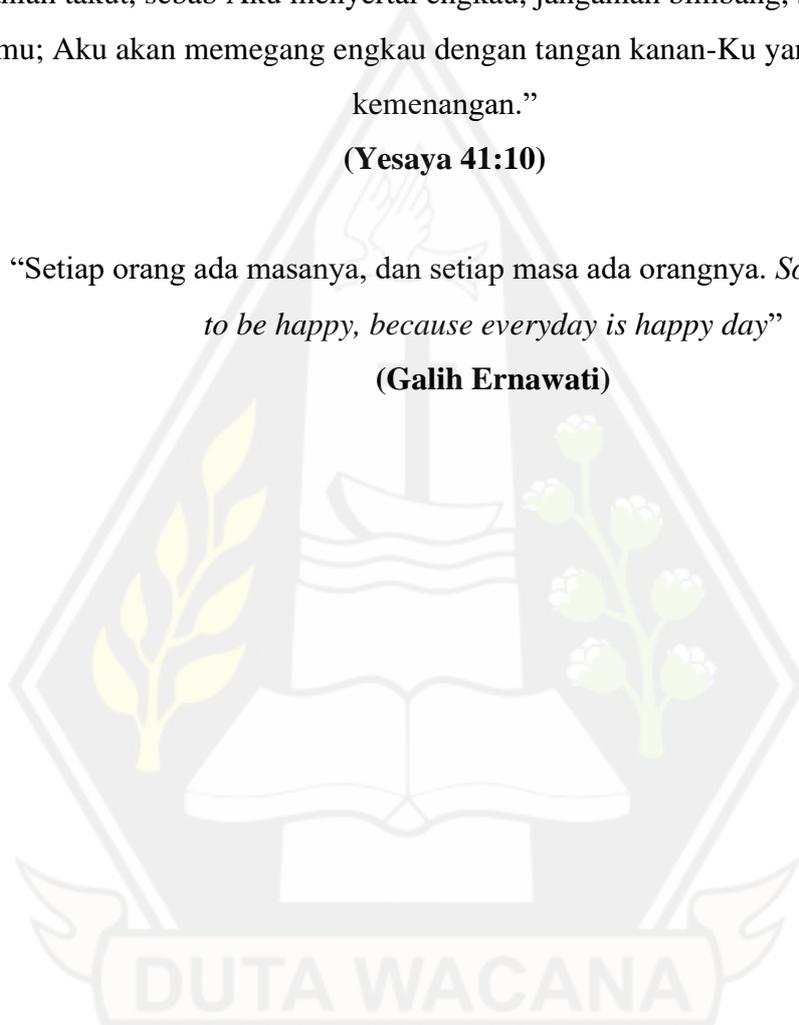
**(Roma 12:12)**

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

**(Yesaya 41:10)**

“Setiap orang ada masanya, dan setiap masa ada orangnya. *So, don't forget to be happy, because everyday is happy day*”

**(Galih Ernawati)**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

### Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang menyertai dan menguatkan saat penulis menempuh Pendidikan.
2. Ibu Sunarti selaku ibu kandung yang selalu mendukung, mengingatkan, dan membangunkan pagi untuk mengerjakan skripsi.
3. Shinta, Dayinta, Fajar, dan Prishan. selaku kakak, adik, dan ponakan yang selalu mendukung proses skripsi.
4. Bapak Hardo Firmana Given Grace Manik, SE, M.Sc., CRA selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengarahkan, memberi saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dekan Fakultas dan Bapak Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan.
6. Mas Rizath yang selalu mengingatkan, menemani, memberikan semangat, dan selalu *support* dalam mengerjakan skripsi.
7. Kak Bilgan yang membantu, mengingatkan, rutin menarget progres, dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.
8. Wahyu yang membantu dan selalu memberikan semangat dalam proses menyelesaikan skripsi.
9. Lala, Yovita, dan Grup Dolan-Forum yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman – teman yang *support* selama menempuh pendidikan S1 ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Hardo Firmana Given Grace Manik, SE, M.Sc., CRA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
3. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 1 Desember 2021



Galih Ernawati Wibawa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat penelitian .....	12
1.5.1 Manfaat untuk peneliti.....	12
1.5.2 Manfaat untuk akademisi.....	12
1.5.3 Manfaat untuk perusahaan.....	12
1.5.4 Manfaat untuk masyarakat.....	12
1.6 Batasan Penelitian .....	12

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 <i>Job Demands – Resources Theory (JD-R)</i> .....	14
2.2 Kecemasan Teknologi Informasi dan Komunikasi .....	15
2.2.1 Faktor Penyebab Kecemasan Teknologi Informasi Dan Komunikasi.....	17
2.2.2 Dampak Kecemasan Teknologi Informasi Dan Komunikasi ...	19
2.2.3 Indikator Kecemasan Teknologi Informasi Dan Komunikasi ...	19
2.3 Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	21
2.3.1 Faktor Penyebab Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	23
2.3.2 Dampak Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	24
2.3.3 Indikator Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	24
2.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.4.1 Indikator Kinerja.....	26
2.5 Penelitian Terdahulu.....	27
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	29
2.6.1 Pengaruhi Kecemasan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.6.2 Pengaruh Kecanduan <i>Smartphone</i> terhadap Kinerja karyawan.....	31
2.6.3 Pengaruh kecemasan teknologi informasi dan komunikasi dan kecanduan <i>smartphone</i> lebih tinggi terhadap kinerja generasi Z dibanding generasi Y. ....	33
2.7 Kerangka Penelitian.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Data dan Sumber Penelitian .....	36
3.2 Populasi dan sampel .....	36
3.2.1 Populasi Penelitian.....	36

3.2.2	Sampel Penelitian .....	36
3.3	Alat pengumpulan data.....	37
3.4	Uji Kuesioner.....	38
3.4.1	Uji Validitas .....	38
3.4.2	Uji Reliabilitas .....	39
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	40
3.5.1	Indikator Kecemasan Teknologi Informasi Dan Komunikasi.....	41
3.5.2	Indikator Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	41
3.5.3	Indikator Kinerja.....	42
3.6	Alat Analisis .....	42
3.6.1	Uji Simultan (Uji F).....	42
3.6.2	Analisis Regresi Berganda.....	43
3.6.3	Uji Dominasi / Kontribusi .....	44
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1	Gambaran Umum .....	45
4.2	Profil responden.....	45
4.3	Analisis Uji.....	55
4.4	Statistik deskriptif.....	57
4.5	Pengujian hipotesis .....	59
4.6	Pembahasan Hasil.....	64
4.6.1	Pengaruh Kecemasan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.6.2	Pengaruh Kecanduan <i>Smartphone</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	66

4.6.3 Pengaruh kecemasan teknologi informasi dan komunikasi dan kecanduan <i>smartphone</i> lebih tinggi terhadap kinerja generasi Z dibanding generasi Y .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	38
Tabel 4. 1 Kategori responden berdasarkan jenis kelamin .....	46
Tabel 4. 2 Kategori responden berdasarkan usia .....	46
Tabel 4. 3 Kategori responden berdasarkan masa kerja.....	47
Tabel 4. 4 Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	48
Tabel 4. 5 Kategori responden berdasarkan lama penggunaan smartphone .....	49
Tabel 4. 6 Kategori responden berdasarkan sektor perusahaan .....	51
Tabel 4. 7 Kategori responden berdasarkan posisi di perusahaan .....	53
Tabel 4. 8 Kategori responden berdasarkan bekerja secara work from home atau work from office .....	54
Tabel 4. 9 Kategori berdasarkan provinsi di Jawa .....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validasi.....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4. 12 Hasil Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Dominasi generasi Y .....	62
Tabel 4. 16 Hasil Uji Dominasi generasi Z.....	63

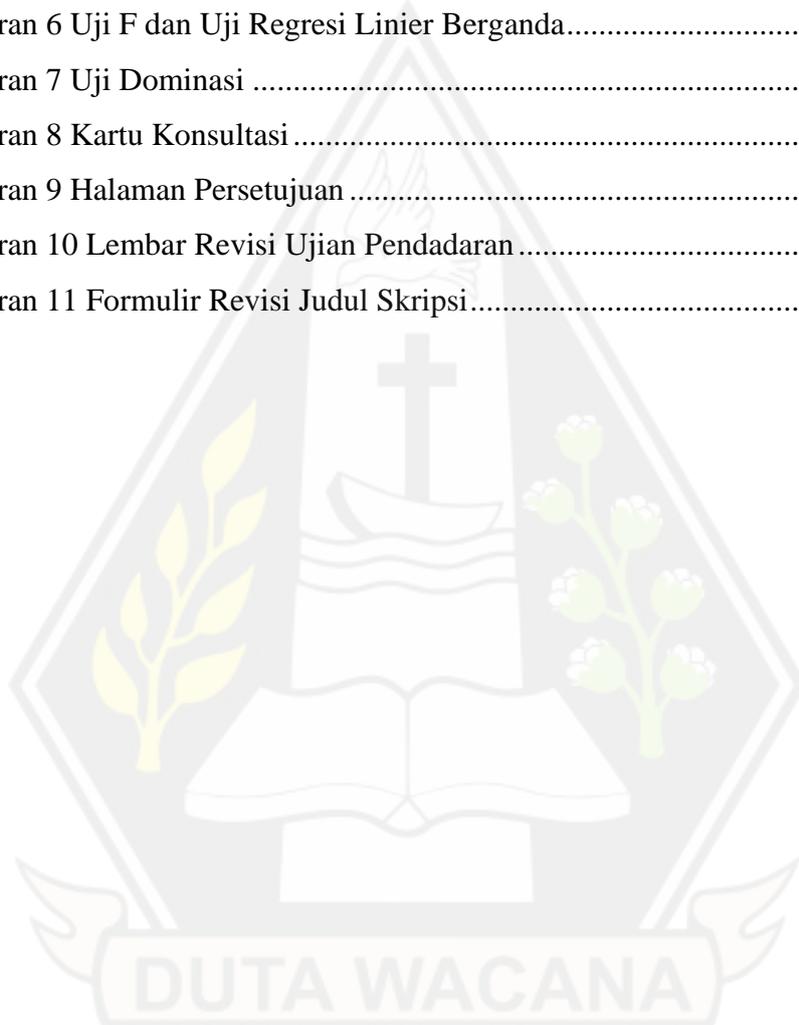
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kasus Covid-19 di Indonesia .....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	35



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Data Responden.....	82
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	98
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	101
Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	105
Lampiran 6 Uji F dan Uji Regresi Linier Berganda.....	106
Lampiran 7 Uji Dominasi .....	108
Lampiran 8 Kartu Konsultasi .....	111
Lampiran 9 Halaman Persetujuan .....	112
Lampiran 10 Lembar Revisi Ujian Pendadaran .....	113
Lampiran 11 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	114



**PENGARUH KECEMASAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN  
KOMUNIKASI, KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN GENERASI Y DAN GENERASI Z**

**Galih Ernawati Wibawa**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**rr.galihernwatiwibawa@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecemasan teknologi informasi dan komunikasi dan kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan pada generasi Y dan Z. Penelitian kuantitatif ini mengambil sampel menggunakan kuesioner dan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 162 responden. Analisis data: uji F, uji regresi berganda, dan uji dominan. Hasil penelitian: kenaikan ataupun penurunan kecemasan teknologi informasi dan komunikasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan; kecanduan *smartphone* akan menaikkan kinerja karyawan. Jika dibandingkan, kecemasan teknologi informasi dan komunikasi generasi Y lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan daripada generasi Z dan pada variabel kecanduan *smartphone*, generasi Z lebih dominan mempengaruhi daripada generasi Z.

**Kata Kunci:** Kecemasan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kecanduan Smartphone, Kinerja Karyawan, Generasi Y, Generasi Z

***THE INFLUENCE OF INFORMATION AND COMMUNICATION  
TECHNOLOGY ANXIETY, SMARTPHONE ADDICTION ON EMPLOYEES'  
PERFORMANCE OF GENERATION Y AND GENERATION Z***

**Galih Ernawati Wibawa**

***Department Management Faculty of Business***

***Duta Wacana Christian University***

**rr.galihernwatiwibawa@gmail.com**

***ABSTRACT***

*The study aimed to find out the influence of information and communication technology anxiety and smartphone addiction on employee performance in generations Y and Z. This quantitative study took samples using questionnaires and purposive sampling techniques. The sample was used by 162 respondents. Data analysis: F test, multiple regression test, and dominant test. The results of the study: the increase or decrease in employee information and communication technology anxiety does not affect employee performance; smartphone addicts will improve employee performance. By comparison, generation Y information and communication technology is more dominant in employee performance than generation Z and there are variables of smartphone addiction, generation Z is more dominantly affecting than generation Z.*

***Keywords:*** *ICT anxiety, Smartphone Addiction, Employee Performance, Generation Y, Generation Z*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kedudukan sumber daya manusia dewasa ini memegang peranan penting di dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam konteks ini adalah karyawan yang memberikan pikiran, usaha, tenaga, bakat, kreativitas di suatu perusahaan. Karyawan mempunyai andil yang dominan karena menjadi penggerak sistem, dan penggerak operasional sehingga tujuan perusahaan tercapai. Mengingat pentingnya posisi karyawan untuk merevitalisasi perusahaan, oleh karena itu perusahaan patut mengapresiasi karyawan yang mempunyai kinerja yang unggul dan berkualitas (Aropah *et al.*, 2020).

Keberhasilan perusahaan dapat diukur menggunakan kinerja karyawan. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja menjadi gambaran tingkat pencapaian program kegiatan yang di dalamnya terdapat kebijakan untuk mencapai tujuan, visi, misi, dan sasaran perusahaan sebagaimana diuraikan melalui perencanaan strategis perusahaan (Setiawan, 2013). Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai wujud nyata dari perilaku kerja karyawan yang direpresentasikan dalam bentuk prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: penguasaan teknologi informasi dan komunikasi karyawan, dan penggunaan *smartphone* saat bekerja (MacCormick *et al.*, 2012; Prasetiadi, 2011).

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang revolusioner memegang kendali penuh atas kinerja karyawan dan perkembangan perusahaan (Torkayesh & Torkayesh, 2021). Secara global, teknologi informasi dan komunikasi sudah

menunjukkan efisiensi yang tinggi dalam mengatasi banyak masalah dalam perusahaan (Talukder, 2011). Penerapan teknologi sudah menjadi keharusan dan berpengaruh dalam menentukan kesejahteraan dan kinerja karyawan (Prasetiadi, 2011). Karyawan pada saat ini diharuskan untuk melek teknologi. Teknologi yang berkembang signifikan di perusahaan membentuk cara berkomunikasi di perusahaan dan menjadi komoditas bagi setiap pekerja untuk melakukan pekerjaannya, kemampuan penggunaan teknologi dalam tugas dan pekerjaan sehari – hari telah merombak struktur kerja secara mendalam dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam produksi, komunikasi, dan efisiensi kerja karyawan (Djatikusumo, 2016).

Teknologi informasi dan komunikasi dan penggunaan yang awalnya memfasilitasi karyawan untuk proses dan kemajuan kerja akhirnya membuat karyawan tidak nyaman saat menggunakan dan berinteraksi dengan teknologi. Teknologi yang memungkinkan untuk peningkatan produktivitas, potensi komunikatif, dan akses informasi secara kronis juga dapat membuat karyawan mengalihkan perhatian dalam berbagai cara menghambat waktu dan perhatian karyawan (Barjis *et al.*, 2011). Prodanova & Kocarev (2021) menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi dan komunikasi membawa dampak negatif misalnya kecemasan teknologi. Kecemasan teknologi merupakan hambatan pribadi yang sudah substansial dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Orhan, 2021). Pengaruh kurangnya waktu dan kapasitas untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru dan perkembangan teknologi juga memprovokasi adanya efek samping psikologis seperti kecemasan pada teknologi informasi dan komunikasi (Hsieh, 2020). Efek dari kecemasan ini akan membentuk technostress (Ragu-

Nathan *et al.*, 2008) yang pada akhirnya menurunkan kepuasan, produktivitas (Tarafdar *et al.*, 2007) dan performa kinerja karyawan (Tarafdar *et al.*, 2011).

Selanjutnya membahas mengenai kecanduan *smartphone*. Pengguna *smartphone* meningkat di setiap tahunnya. Hasil survei dari Hootsuite (2021) menyatakan bahwa pengguna *smartphone* di dunia sudah mencapai 5,22 miliar orang atau setara dengan 66,6 persen dari populasi orang di dunia. Penggunaan *smartphone* dibutuhkan karyawan untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya (Ting & Chen, 2020). *Smartphone* menjadi media layanan komunikasi, informasi, hiburan, transaksi keuangan, perbankan, alat – alat penting dan lain – lain (Gabriël *et al.*, 2017). Pada karyawan *smartphone* berperan dalam semua bagian kehidupan profesional, lingkungan pribadi dan sosial (Arumugam, 2020). Adanya *smartphone* karyawan mudah berkoordinasi dengan tim dan pimpinannya dengan memanfaatkan beberapa aplikasi yang bisa di download dan digunakan, seperti WhatsApp, Telegram, Google Meet dan Zoom. Penerapan *smartphone* yang optimal dapat mempercepat selesainya pekerjaan, sehingga job desk akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan maksimal.

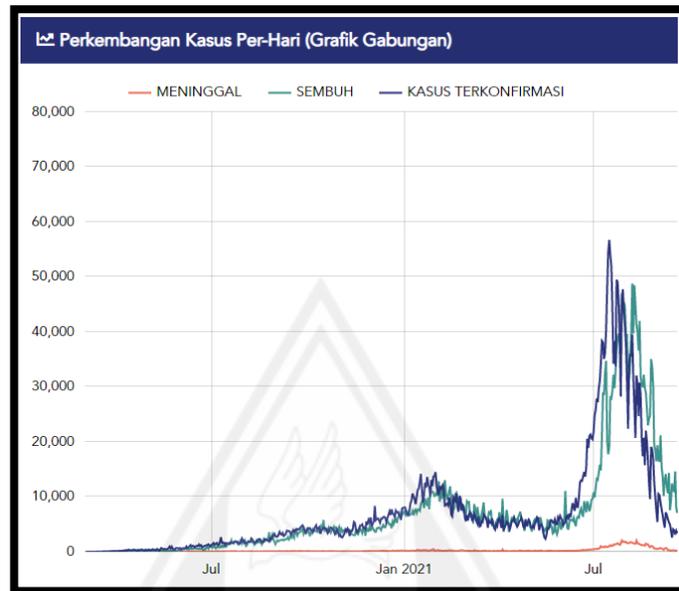
Penelitian yang dilakukan Universitas Würzburg and Nottingham Trent (2016) membuktikan bahwa *smartphone* justru menurunkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan usia dan gender tersebut menjelaskan bahwa sekitar 26 persen kinerja karyawan akan meningkat ketika berada jauh dari *smartphone* mereka. Penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan penggunaan *smartphone* yang terlalu sering tanpa memberikan batasan waktu yang menyebabkan kecanduan atau ketergantungan pada karyawan.

Kecanduan *smartphone* dan kecemasan teknologi informasi dan komunikasi jika tidak segera di atasi dapat menurunkan kinerja perusahaan. Perusahaan harus menerapkan langkah – langkah untuk mengatasi kecemasan teknologi informasi dan komunikasi dan kecanduan *smartphone* pada karyawan, seperti kesadaran diri, pengendalian dari karyawan, dan pembatasan penggunaan *smartphone* dan teknologi informasi dan komunikasi dari perusahaan. Intervensi terefektif dengan kontrol diri dari karyawan (Chun *et al.*, 2017).

Kecemasan teknologi informasi dan komunikasi serta kecanduan *smartphone* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa *work from home* (Prodanova & Kocarev, 2021). Karyawan yang belum bisa beradaptasi dengan teknologi, menyebabkan hambatan utama untuk menerapkan teknologi informasi dan komunikasi dalam tugas mereka. Karyawan yang terbiasa berinteraksi secara berlebihan dengan *smartphone* juga berpengaruh pada kinerja karyawan yang menurun dan tidak tercapainya tujuan pekerjaan. Sampel yang digunakan pada penelitian tersebut masih umum dan belum tergeneralisasi karyawan dengan *range* usia tertentu.

*Pandemi Covid-19 (Coronavirus Disease 2019)* belum kunjung berakhir sampai saat ini (Hartono & Rahadi, 2021). Pada tanggal 14 Februari 2019, virus Covid-19 mulai masuk ke Indonesia setelah beberapa negara sebelumnya juga terpapar (Salain *et al.*, 2020). Data dari Kemenkes tahun 2021, mengatakan bahwa total kasus sampai September 2021 mencapai 4.188.529, dengan kasus 3.983.140 kasus sembuh dan 140.323 kasus meninggal. Data terbaru yang diambil dari Covid19.go.id menunjukkan bahwa angka penyebaran Covid terus meningkat sekitar 39% di setiap harinya.

**Gambar 1. 1**  
**Kasus Covid-19 di Indonesia**



Sumber: Covid19.co.id

Pandemi Covid-19 juga berdampak di pulau Jawa. Berdasarkan data dari Satgas Penanganan Covid-19, Pulau Jawa penyumbang angka Covid tertinggi di Indonesia dengan 67.7 persen dari total kasus nasional. Persentase jumlah kasus tertinggi ini dikarenakan wilayah Pulau Jawa mendominasi populasi di Indonesia. Keberadaan ibukota di Pulau Jawa yang menjadi pusat aktivitas sosial ekonomi menjadi faktor pendukung meningkatnya kasus Covid. Di sisi lain, karyawan dituntut untuk tetap mempertahankan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pandemi Covid-19 membawa perusahaan dan karyawan untuk melakukan kebiasaan baru yaitu bekerja secara virtual atau daring (Prodanova & Kocarev, 2021). Karyawan diharuskan dapat optimal menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Penggunaan teknologi baru yang bertujuan untuk kerja di luar kantor disebut dengan istilah *teleworking*, *telecommuniting*, dan *remote work* (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Penggambarannya seperti menggunakan laptop,

komputer desktop, tablet untuk pekerjaan di luar tempat kerja atau perusahaan (Angel *et al.*, 2020). Jam kerja yang fleksibel mewajibkan karyawan *stand by smartphone* untuk memudahkan berkoordinasi antar tim atau dengan pimpinannya. *Smartphone* menjadi hal yang esensial untuk komunikasi di saat *work from home* dan karyawan memanfaatkan beberapa aplikasi maupun fitur yang ada di dalam *smartphone* untuk membantu mengerjakan pekerjaan. (Ting & Chen, 2020).

Berdasarkan kebijakan dari pemerintah surat edaran tentang Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor 81 Tahun 2019, perusahaan dihimbau untuk menerapkan konsep *work from home* (WFH) di semua perusahaan untuk mengurangi penyebaran Covid-19 dan *cluster* baru di perusahaan (Jawahir, 2020). Jika perusahaan berada di daerah zona merah, maka 75 persen dari karyawan perusahaan harus *work from home* dan 25 persen *work from office*. Jika perusahaan berada di zona kuning, maka 50 persen karyawan perusahaan harus *work from home* dan 50 persen *work from office* (Setiawan & Fitrianto, 2021). Kebijakan ini dirasa sebagai kebijakan yang terbaik, karena dari pemerintah sudah menghimbau agar semua lapisan masyarakat melakukan pekerjaan, dan kegiatan apapun diusahakan dari rumah untuk mengurangi penyebaran virus dan memutus rantai penularan Covid-19. Konsep kerja *work from home* adalah perusahaan memberikan jam fleksibel kepada karyawan untuk bekerja dari rumah (Sutarto *et al.*, 2021).

Di Indonesia, perusahaan mempunyai kebijakan *range* usia minimum dan maksimum karyawan dapat bekerja. Didasarkan pada Undang – Undang No.13 pasal 68 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, karyawan dapat bekerja di usia minimum 18 tahun dan pengecualian usia 13-15 tahun diizinkan melakukan pekerjaan dengan syarat pekerjaan yang dilakukan tergolong ringan dan tidak

menghambat perkembangan fisik, mental, sosial dan kesehatan. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa usia produktif karyawan dalam bekerja adalah di usia 15 sampai 40 tahun. Dalam *range* umur 15 sampai 40 tahun, ada dua generasi yang dapat ditemukan di suatu perusahaan yaitu generasi Y dan generasi Z. Hasil data sensus penduduk 2020, jumlah generasi Y mencapai 25.87% dan jumlah generasi Z mencapai 27.94%.

Di masa perkembangan teknologi saat ini, karyawan generasi Y dan karyawan generasi Z merupakan generasi yang mencolok di perusahaan. Karyawan generasi Y dan karyawan generasi Z yang paling signifikan dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi, generasi ini sangat mahir dalam mengoperasikan *smartphone* dan media teknologi lainnya untuk kegiatan sehari-hari (Jensen, 2017). Menurut *The Generation Guide* (2015), walaupun sama – sama menguasai informasi dan teknologi, generasi Y dan Z tetap mempunyai perbedaan karakteristik dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, dari segi bersosialisasi, cara pandangan, nilai, budaya, moral saat bekerja.

Generasi Y merupakan generasi yang lahir di antara tahun 1980 – 1995 dan dikenal sebagai generasi milenial (Subandowo, 2017). Generasi Y tumbuh pada era perkembangan internet booming, yaitu di saat teknologi komunikasi terdapat banyak terobosan baru seperti SMS, Email sampai aplikasi Instant Messaging WhatsApp, Telegram, dan banyak lagi (Lyons, 2004). Karakteristik dari generasi Y adalah terbukanya pandangan mengenai politik, ekonomi, dan mereka sangat memperhatikan perubahan lingkungan di sekitar bahkan cenderung lebih sensitif dari generasi yang lain. Di dunia pekerjaan, generasi Y memperhatikan detail mengenai lingkungan, fasilitas, dan kenyamanan di perusahaan (Priherdityo, 2016).

Generasi Y lebih berkomitmen dan berpandangan bahwa pekerjaan adalah prioritas, namun karyawan generasi Y juga sangat memikirkan manfaat apa yang didapat jika bekerja di perusahaan dan tidak *respect* terhadap peraturan yang berbelit – belit, *out of the box*, terbuka atau transparansi, berfokus pada *team orientation*, suka menerima penghargaan dan menyukai tantangan sampai harus bisa melawan hal yang menurut mereka menjadi keterbatasan (Kupperschmidt, 2016). *Overconfidence*, berani berpendapat, nada bicara yang akrab dan bersahabat menjadi karakteristik dari generasi Y dalam komunikasi (Broos, 2005). Sistem perusahaan juga sangat diperhatikan generasi ini dan berharap dengan adanya sistem perusahaan yang beroperasi dengan optimal, sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat mendorong karyawan untuk berkembang (Crisdiana & Raharjdo, 2017). Generasi Y lahir dari lingkungan yang menjunjung tinggi harga diri, dan tidak takut untuk memprotes norma perusahaan jika tidak sesuai, hal ini yang menyebabkan generasi Y cenderung tidak loyal terhadap perusahaan, sehingga pada prosesnya generasi Y ini tetap membutuhkan pembinaan dari pimpinan perusahaan (Parengkuan, 2020). Perusahaan yang tidak dapat memberikan manfaat ataupun membantu meningkatkan keahlian mereka akan menyebabkan rasa ketidakpuasan dari generasi Y, dan pada akhirnya mereka dapat berpindah perusahaan dalam kurun waktu yang cenderung singkat dengan tujuan mencari hal yang berbeda dari perusahaan sebelumnya (*turnover*) untuk meningkatkan rasa percaya dirinya (Purba & Ananta, 2018). Sekitar 3 dari 10 karyawan generasi Y hanya dapat bertahan di perusahaan sekitar 2-3 tahun dan 1 dari 10 karyawan generasi Y memilih bertahan di perusahaan (William, 2021).

Generasi Z atau generasi internet merupakan generasi yang lahir di tahun 1995 sampai 2010 (Rachmawati, 2019), dan menjadi generasi angkatan termuda yang memasuki dunia kerja, sehingga sudah diakrabkan dengan teknologi dan *smartphone* (Grail Research, 2011). Kreatif, pintar, peduli lingkungan, suka kegiatan sosial dan mudah menangkap informasi dengan cepat menjadi karakteristik yang dominan di generasi ini (Hinduan *et al.*, 2020). Dibandingkan dengan generasi Y, generasi ini lebih menguasai teknologi dan Internet yang sudah menjadi budaya global mempengaruhi cara pandang, tujuan, nilai dan hidup mereka. Di dunia kerja, generasi Z lebih suka bekerja di perusahaan startup. *Multitasking* dan ahli dalam mengoperasikan teknologi menjadi keunggulan Generasi Z jika berada di perusahaan (Hinduan *et al.*, 2020). Generasi Z menjadi harapan perusahaan karena dalam bekerja generasi ini sangat berorientasi pada karier, cenderung profesional, dan ambisius (Wijoyo, 2020). Hal yang menjadi perhatian perusahaan adalah generasi Z tidak begitu suka dengan peraturan yang cenderung rumit dan berbelit – belit. Generasi ini akan mudah meninggalkan perusahaan ketika peraturan yang dibuat perusahaan tidak sesuai dengan prinsip dan keinginannya. Hal ini yang menjadikan generasi Z dipandang kurang berkomitmen dengan perusahaan (Wardhani *et al.*, 2019).

Laporan dari Badan statistik dari hasil Sensus Penduduk (SP), Pulau Jawa merupakan pulau terpadat penduduk di Indonesia dengan jumlah penduduk 151.6 juta jiwa pada tahun 2020. Badan Pusat Sensus Penduduk (SP) 2020 melaporkan, sekitar 34.000.000 atau 53 persen penduduk generasi Y dan generasi Z terkonsentrasi di pulau Jawa. Terdapat 5 wilayah dengan generasi Y dan generasi Z terbanyak, yaitu Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Banten, dan

DKI Jakarta. Menurut Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) (2020) Pulau Jawa menjadi pulau dengan provinsi penyerap tenaga kerja terbesar, yakni 823.678 orang di setiap tahunnya.

Pulau Jawa merupakan keterkaitan peneliti untuk diteliti karena pulau ini mempunyai jumlah penduduk terpadat di Indonesia dengan penduduk generasi Y dan Z banyak bekerja di Pulau ini. Badan Pusat Statistik 2020 menyatakan bahwa populasi penduduk di Pulau Jawa sekitar 151.6 juta penduduk dan sekitar 56.10 persen dari populasi penduduk di Indonesia. Pulau Jawa menjadi pusat industri dengan berkontribusi 58.88 persen dari total keseluruhan perekonomian nasional, sehingga tenaga kerja terkonsentrasi di Jawa (Suhariyanto, 2021). Hal ini menjadikan dasar penelitian dilaksanakan dan dinilai bisa merepresentasikan dan melengkapi keterbatasan dari penelitian sebelumnya.

Melihat dari keterbatasan dan kondisi Pulau Jawa membuat peneliti ingin meneliti kinerja karyawan di Pulau Jawa. Harapan dalam penelitian yang akan dilakukan, peneliti dapat mengetahui apakah kecemasan teknologi informasi dan komunikasi serta kecanduan *smartphone* berpengaruh pada kinerja karyawan di masa *work from home* ini. Hal yang akan disorot adalah karyawan di generasi Y dan generasi Z yang pada saat ini merupakan karyawan yang dominan di perusahaan Pulau Jawa. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang: Pengaruh kecemasan teknologi informasi dan komunikasi dan kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan generasi Y dan Z di Pulau Jawa.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Penelitian Prodanova & Kocarev (2021) masih terlalu general dan belum ada konteks lintas generasi, sehingga akan diselesaikan dalam penelitian ini.
2. Generasi Y dan generasi Z masih harus dipelajari.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai:

1. Apakah kecemasan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecanduan *smartphone* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh kecemasan teknologi informasi dan komunikasi dan kecanduan *smartphone* lebih tinggi terhadap kinerja generasi Z dibanding generasi Y?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini:

1. Menganalisis apakah kecemasan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis apakah kecanduan *smartphone* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis apakah pengaruh kecemasan teknologi informasi dan komunikasi dan kecanduan *smartphone* lebih tinggi terhadap kinerja karyawan generasi Z dibanding generasi Y.

## **1.5 Manfaat penelitian**

### **1.5.1 Manfaat untuk peneliti**

Memperluas pengetahuan, wawasan peneliti dan melatih kemampuan menganalisis masalah terkhusus dalam bidang perilaku sumber daya manusia (SDM), pada variabel yang diteliti, yaitu kecemasan teknologi, informasi, dan komunikasi, kecanduan *smartphone*, dan gangguan.

### **1.5.2 Manfaat untuk akademisi**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah dan memperbanyak rekomendasi, referensi, dan kajian perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana dalam bidang Sumber Daya Manusia.

### **1.5.3 Manfaat untuk perusahaan**

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi dan pertimbangan untuk perusahaan dalam melaksanakan pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing tinggi. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan komitmen dan hubungan karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih efektif dan optimal.

### **1.5.4 Manfaat untuk masyarakat**

Masyarakat dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini untuk diterapkan di kehidupan bermasyarakat dan penyelesaian permasalahan yang timbul di bidang Sumber Daya Manusia.

## **1.6 Batasan Penelitian**

Batasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian dilakukan di perusahaan – perusahaan yang ada di Pulau Jawa

2. Penelitian dilakukan pada bulan September - November

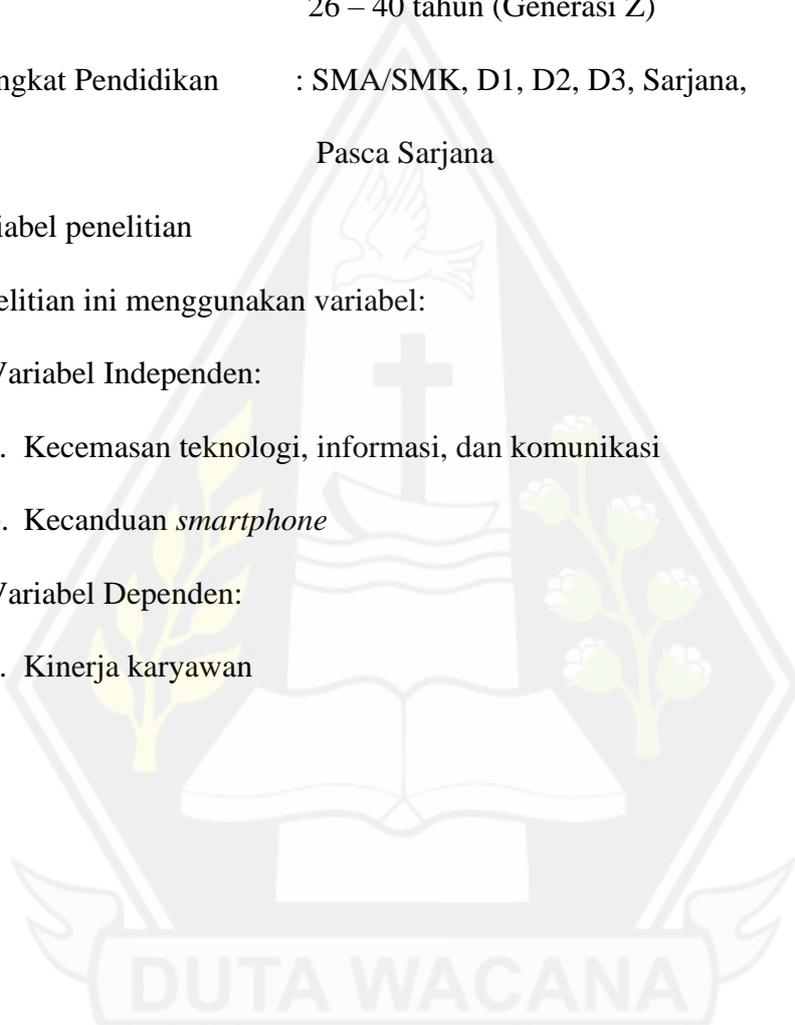
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan profil responden:

- Jenis kelamin : Laki – laki dan Perempuan
- Usia : 18 – 25 tahun (Generasi Y)  
26 – 40 tahun (Generasi Z)
- Tingkat Pendidikan : SMA/SMK, D1, D2, D3, Sarjana,  
Pasca Sarjana

4. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel:

- Variabel Independen:
  - a. Kecemasan teknologi, informasi, dan komunikasi
  - b. Kecanduan *smartphone*
- Variabel Dependen:
  - a. Kinerja karyawan



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecemasan teknologi informasi dan komunikasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Di masa *work from home* saat ini, teknologi informasi dan komunikasi digunakan karyawan untuk menjadi alat pendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan bergantung pada teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi, berkoordinasi, berkolaborasi yang nantinya akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pada generasi Y dan generasi Z kecemasan teknologi informasi dan komunikasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan generasi Y dan generasi Z adalah generasi yang mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga tidak akan cemas ataupun kesulitan ketika dituntut bekerja dengan kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi.
2. Karyawan pada saat ini tidak merasa kecanduan *smartphone* ketika bekerja, dan justru dengan adanya *smartphone* akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Pandemi Covid-19 menyebabkan semua komunikasi, koordinasi antar karyawan ataupun dengan pimpinan dilakukan melalui *smartphone*. Karyawan yang sejak awal pandemi bekerja secara *work from home* dan diwajibkan mengaktifkan *smartphone* selama hampir 24 jam, pada saat ini mulai beradaptasi dan mampu menggunakan *smartphone* secara

optimal. Karyawan mampu membagi waktu dan menyesuaikan kapan harus menggunakan *smartphone* untuk bekerja kapan menggunakan *smartphone* untuk membuka aplikasi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Bagi karyawan generasi Y dan generasi Z, *smartphone* merupakan alat yang sangat membantu pekerjaan mereka, sehingga dapat dikerjakan dimanapun tanpa terbatas ruang dan waktu.

3. Generasi Y lebih rentan mengalami kecemasan teknologi informasi dan komunikasi daripada generasi Z. Generasi Y masih memerlukan adaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Generasi Y masih harus belajar dan membutuhkan waktu untuk menguasai teknologi informasi dan komunikasi, sehingga generasi Y cenderung mengalami kecemasan teknologi informasi dan komunikasi.
4. Generasi Z lebih tinggi intensitas dalam penggunaan *smartphone* daripada generasi Y. Karyawan generasi Z lebih menguasai penggunaan *smartphone* untuk mengerjakan pekerjaan, seperti untuk mencari, mengolah, dan mengumpulkan data, sehingga pekerjaan akan terselesaikan lebih efektif dan kinerja karyawan akan meningkat.
5. Perusahaan dapat memberikan himbauan kepada karyawan yang termasuk generasi Y dan generasi Z agar dapat segera beradaptasi, memanfaatkan dan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dan penggunaan *smartphone* dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan tetap stabil dan bahkan kinerja dapat meningkat. Tidak hanya himbauan, karyawan juga diberikan pelatihan khusus yang mengasah dan mempertajam kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi,

seperti sistem perusahaan, CRM perusahaan, sehingga karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di perusahaan dan operasional perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Karyawan juga bisa diberikan pelatihan intervensi seperti memberikan materi, video, dan informasi – informasi seputar tips cara menggunakan *smartphone* dengan optimal agar dapat memanfaatkan *smartphone* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6. Perusahaan dapat melatih karyawan generasi Y dan generasi Z untuk menggunakan teknik *self control* atau kontrol diri yang dapat membantu untuk mengurangi perilaku impulsif, dan mulai melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan keterampilan manajemen diri sendiri agar mengurangi dampak negatif atau hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

## **5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dikarenakan penelitian ini hanya diuji di Pulau Jawa dan belum diuji di konteks provinsi atau pulau lain di Indonesia, sehingga belum ditemukan apakah hasil penelitian di Pulau Jawa akan sama jika diujikan di provinsi atau pulau yang lain, atau bahkan akan ditemukan temuan-temuan lain yang dapat memperkaya hasil penelitian ini. Penelitian ini juga belum diteliti secara kualitatif seperti menggunakan metode wawancara agar hasil yang ditemukan lebih intensif.

Penelitian selanjutnya diharapkan agar penelitian ini dapat diperluas jangkauannya seperti diteliti di provinsi atau pulau lain di Indonesia yang penggunaan teknologinya dan *smartphone* lebih dominan, sehingga akan

ditemukan hasil yang lebih bervariasi. Variabel dalam penelitian ini juga dapat dikembangkan lagi dengan menambah variabel lain seperti ketidaknyamanan kerja dan disesuaikan dengan kondisi serta perilaku karyawan pada saat penelitian dilakukan. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan melakukan penelitian secara kualitatif dengan melakukan wawancara, sehingga hasil yang ditemukan lebih detail baik antar sektor ataupun antar karyawan perlini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akademik, K. R. S. (2018). *Universitas airlangga. 031*, 2018.
- Arumugam, C. T. (2020). 'Disconnect to reconnect.' *Journal of Paediatrics and Child Health*, 56(10), 1638.
- Barjis, J., Gupta, A., & Sharda, R. (2011). Knowledge work and communication challenges in networked enterprises. *Information Systems Frontiers*, 13(5), 615–619.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), 1–18.
- Broos, A. (2005). Gender and information and communication technologies (ICT) anxiety: Male self-assurance and female hesitation. *Cyberpsychology and Behavior*, 8(1), 21–31.
- Chandra, S., Shirish, A., & Srivastava, S. C. (2020). Theorizing technological spatial intrusion for ICT enabled employee innovation: The mediating role of perceived usefulness. *Technological Forecasting and Social Change*, 161(August), 120320.
- Chen, C. fei, Xu, X., Adams, J., Brannon, J., Li, F., & Walzem, A. (2020). When East meets West: Understanding residents' home energy management system adoption intention and willingness to pay in Japan and the United States. *Energy Research and Social Science*, 69(November 2019), 101616.
- Chun, J. S., Shim, H. S., & Kim, S. (2017). A Meta-Analysis of Treatment Interventions for Internet Addiction among Korean Adolescents. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(4), 225–231.
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business and Management*, 8(1), 1–17.
- Day, A., Scott, N., & Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 8). Elsevier.
- Djatikusumo, K. N. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komputer terhadap kinerja organisasi (Studi kasus di UMKM Kota Malang). *Industri Research Workshop and National Seminar: IRONIS*, 66–71.
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence, February*.
- Gabriël, M., de Schieter De Lophem, C., & Van Bavel, C. (2017). *State of the smart Consumer usage patterns of the smartphone Global Mobile Consumer Survey Belgian edition 2017*. 40.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Hinduan, Z. R., Anggraeni, A., & Agia, M. I. (2020). Generation Z in Indonesia: The Self-Driven Digital. *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*, 121–134.
- Jaspal, R., & Nerlich, B. (2020). Social representations, identity threat, and coping amid COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and*

- Policy*, 12, S249–S251.
- Jena, L. K. (2021). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Kupperschmidt, M. (2016). *Menurut Kupperschmidt (2000) (dalam. 2000, 2016–2018)*.
- 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), 1–7.
- Lee, S., Kim, M., Mendoza, J. S., & McDonough, I. M. (2018). Addicted to cellphones: exploring the psychometric properties between the nomophobia questionnaire and obsessiveness in college students. *Heliyon*, 4(11), e00895.
- Li, L., & Lin, T. T. C. (2019). *Smartphones* at Work: A Qualitative Exploration of Psychological Antecedents and Impacts of Work-Related *Smartphone* Dependency. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1–12.
- Li, Q., Guo, X., & Sun, C. (2012). The shadow of Microblogging use: Relationship between usage types and addiction. *International Conference on Information Systems, ICIS 2012*, 5, 4048–4058.
- MacCormick, J. S., Dery, K., & Kolb, D. G. (2012). Engaged or just connected? *Smartphones* and employee engagement. *Organizational Dynamics*, 41(3), 194–201.
- Nikayin, F., Heikkilä, M., De Reuver, M., & Solaimani, S. (2014). Workplace primary prevention programmes enabled by information and communication technology. *Technological Forecasting and Social Change*, 89, 326–332.
- Orhan, M. A., Castellano, S., Khelladi, I., Marinelli, L., & Monge, F. (2021). Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research*, 126(2001), 341–349.
- Prasetyadi, A. E. (2011). *Web 3.0: Teknologi Web Masa Depan*. 1(3), 1–6.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021a). Employees' dedication to working from home in times of COVID-19 crisis. *Management Decision*.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021b). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021c). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66(April), 101672.
- Purdanti, N. M. (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Karyawan Terhadap Kualitas Sistem Pengendalian Intern Pada Koperasi Serba Usaha*.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World ( Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network, IV*, 21–24.
- RICHARD, A. (1995). Psychology of computer use: XXXIV. The Computer Hassles Scale: Subscales, norms, and reliability. *Psychological Reports*, 77, 779–782.
- Richard, B., Nyamadi, M., & Asamenu, I. (2020). *Smartphone* addictions: A review of themes, theories and future research directions. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2020-Janua*(January), 6093–6102.
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi eksplorasi

- dampak work from home pada kinerja karyawan bumndi wilayah Denpasar karyawan di masa pandemi covid-19. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 03(02), 19–27.
- Salameh & Khawaldeh. (2014). Penggunaan Teknologi. *Penggunaan Teknologi*, 7(2), 147.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerjakaryawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Work From Home ( WFH ) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*. 3(5), 3229–3242.
- Silic, M., Marzi, G., Caputo, A., & Bal, P. M. (2020). The effects of a gamified human resource management system on job satisfaction and engagement. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 260–277.
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(2), 191–208.
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4), 386–408. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2020-0152>
- Talukder, M. (2011). Development of an Enhanced Model of Innovation Adoption by Individual Employees. *Journal of Asia-Pacific Business*, 12(4), 316–339.
- Thomé, S., Eklöf, M., Gustafsson, E., Nilsson, R., & Hagberg, M. (2007). Prevalence of perceived stress, symptoms of depression and sleep disturbances in relation to information and communication technology (ICT) use among young adults - an explorative prospective study. *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1300–1321.
- Ting, C. H., & Chen, Y. Y. (2020). *Smartphone addiction. Adolescent Addiction*, 215–240.
- Torkayesh, A. E., & Torkayesh, S. E. (2021). Evaluation of information and communication technology development in G7 countries: An integrated MCDM approach. *Technology in Society*, 66(February), 101670.
- Triharto, P. (2015). Kecenderungan *Smartphone* Addiction. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Tsai, T. H., Lin, W. Y., Chang, Y. S., Chang, P. C., & Lee, M. Y. (2020). Technology anxiety and resistance to change behavioral study of a wearable cardiac warming system using an extended TAM for older adults. *PLoS ONE*, 15(1), 1–24.
- Turel, O., Serenko, A., & Bontis, N. (2011). Family and work-related consequences of addiction to organizational pervasive technologies. *Information and Management*, 48(2–3), 88–95.
- Utomo, C. B., & Budi, T. (2015). Pengguna Gadget Di Sma N 1 Semarang. *Journal of Educational Social Studies*, 4(1), 1–5.
- Yousif, N., Cole, J., Rothwell, J. C., Diedrichsen, J., Zelik, K. E., Winstein, C. J., Kay, D. B., Wijesinghe, R., Protti, D. A., Camp, A. J., Quinlan, E., Jacobs, J. V, Henry, S. M., Horak, F. B., Jacobs, J. V, Fraser, L. E., Mansfield, A., Harris, L. R., Merino, D. M., ... Dublin, C. (2018). Title. *Journal of Physical Therapy*

*Science*, 9(1), 1–11.

Zhang, Y., & Rau, P. L. P. (2016). An Exploratory Study to Measure Excessive Involvement in Multitasking Interaction with Smart Devices. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 19(6), 397–403.

Zhitomirsky-Geffet, M., & Blau, M. (2017). Cross-generational analysis of information seeking behavior of *smartphone* users. *Aslib Journal of Information Management*, 69(6), 721–739.

