

Peran Moderasi Ekspektasi Supervisor, Norma Kolega dan Keterikatan Kerja Terhadap Penggunaan Smartphone dan Gangguan *Work-Home*

Ananda Rizky Rahmadayanti¹, Nuryakin², Heru Kurnianto Tjahjono³

¹Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, ranandarzky@gmail.com

² Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, nuryakin@umy.ac.id

³ Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, herukurnianto@umy.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to test and analyze the moderating role of supervisor expectations, colleague norms and work engagement on smartphone use and work-home interference. This paper tries to see a new phenomenon, namely the application of work home which is applied due to the Covid-19 from the side of interference. Data were collected from 179 respondents who worked at PT Taspen (Persero) Provincial Branch of Special Region of Yogyakarta and West Java. The sampling technique using purposive sampling method. Data analysis technique in this research by using Simple Regression Analysis and Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of IBM SPSS 21. Result of this research shows that (1) smartphone use has a positive effect on work-home interference (2) supervisor's expectation moderates the effect of smartphone use on work-home interference (3) colleague norms do not moderate the effect of smartphone use on work-home interference (4) work engagement moderates the effect of smartphone use on work-home interference. This study shows that the daily use of smartphones in work-home activities can cause interference, as well as expectations from supervisors also participate in it and work engagement can affect the influence between the two.*

Keywords: *smartphone use, work home interference, supervisor expectation, colleague norms, work engagement.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran moderasi ekspektasi supervisor, norma kolega dan keterikatan kerja terhadap penggunaan smartphone dan gangguan *work-home*. Penelitian ini mencoba melihat fenomena baru yaitu penerapan aktivitas *work from home* akibat Covid-19 dari sisi gangguan. Data dikumpulkan dari 179 responden yang bekerja di PT Taspen (Persero) Cabang Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Simple Regression Analysis* dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan IBM SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) penggunaan smartphone berpengaruh positif terhadap gangguan *work-home* (2) ekspektasi supervisor memoderasi efek penggunaan smartphone pada gangguan *work-home* (3) norma rekan kerja tidak memoderasi efek penggunaan smartphone pada gangguan *work-home* (4) keterlibatan kerja memoderasi pengaruh penggunaan smartphone pada gangguan *work-home*. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan smartphone sehari-hari dalam aktivitas *work from home* dapat menimbulkan gangguan, demikian pula ekspektasi dari supervisor dan keterikatan kerja dapat mempengaruhi pengaruh antara keduanya.

Kata Kunci: *penggunaan smartphone, gangguan work-home, ekspektasi supervisor, norma kolega, keterikatan kerja.*

PENDAHULUAN

Kemunculan Covid-19 di dunia membuat dunia harus beradaptasi dengan hal baru karena wajibnya penerapan “*physical distancing*” untuk mencegah

penyebaran. Menyikapi situasi dan informasi yang terus berkembang menjadikan kegiatan *work from home* (WFH) sebagai bentuk baru dalam dunia perkantoran. *Work from home* atau bekerja

dari rumah merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo yang menganjurkan dan meminta masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah (Dewayani, 2020). Dalam implementasi nyata memang *work from home* memiliki kelebihan dan kekurangan, serta tidak dapat dipungkiri jika penerapannya juga akan memunculkan sebuah problema yang dapat kita sebut sebagai gangguan *work home* atau *work home interference* (WHI).

Penelitian sebelumnya menunjukkan jika terdapat faktor yang berpengaruh terhadap gangguan *work home*, faktor tersebut adalah penggunaan smartphone di keseharian. Saat ini, smartphone telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan semua kalangan umur di seluruh dunia. Begitu juga dalam kehidupan bekerja, penggunaan smartphone tidak dapat dipisahkan dalam keseharian karyawan. Karyawan yang terbiasa untuk tetap terhubung dengan pekerjaan mereka melalui penggunaan smartphone akan kesulitan jika harus secara psikologis melepaskan diri dari pekerjaan yang ia lakukan di saat yang sama (Derks dan Bakker, 2014). Samaha dan Hawi (2016) mengatakan bahwa dengan smartphone, seseorang dapat melakukan panggilan dan obrolan (misalnya melalui Whatsapp), mengirim email, menonton dan berbagi foto serta video, dan berbagai kecanggihan lainnya.

Dengan adanya aktivitas work-home justru dapat membuat karyawan untuk lebih leluasa menggunakan smartphone diluar kapasitas yang berkaitan dengan pekerjaan, juga adanya kegiatan-kegiatan rumahan yang bisa mengalihkan perhatian individu sehingga karyawan tidak fokus pada tugas peran yang seharusnya dilakukan. Hasil yang dikemukakan oleh Derks & Bakker

(2014) menunjukkan jika adanya pengaruh positif dari penggunaan smartphone yang berakibat meningkatnya *work home interference* yang terjadi pada karyawan.

Hasil penelitian Li & Iin (2019) menyebutkan jika ketergantungan pada smartphone di tempat kerja tampaknya dapat memicu konsekuensi negatif seperti halnya kecanduan. Namun pada beberapa penelitian lainnya terdapat pendapat yang berbeda. Lanaj dkk. (2014) mengatakan jika smartphone sangat menguntungkan tempat kerja dengan membantu komunikasi dan kerjasama internal dan eksternal. Demerouti dkk. (2014) pun mengatakan demikian, bahwa penggunaan smartphone dengan baik berpengaruh positif terhadap meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja.

Faktor lainnya yang berpengaruh yaitu ekspektasi dari supervisor. Seringkali, sebuah ekspektasi ditetapkan oleh organisasi dalam bentuk standar kinerja. Eden (1992) juga mengatakan jika fenomena di mana harapan mengarah pada peningkatan kinerja dapat disebut sebagai efek *pygmalion*, yang merupakan jenis *self-fulfilling prophecy* (SFP) di mana meningkatkan harapan manajer tentang kinerja bawahan. Terlebih ketika supervisor yang memiliki otoritas lebih menginginkan agar kita selalu online setiap saat atau menjawab pesan dan email secepat mungkin. Hal ini akan membuat karyawan tidak dapat jauh dari smartphone. Untuk tetap terhubung dan bereaksi terus menerus sesuai keinginan supervisor seperti inilah yang akan membuat karyawan tertekan (Derks dan Bakker, 2014).

Faktor kedua yaitu norma kolega. Penelitian yang dilakukan Cialdini & Trost (1998) menyimpulkan jika interaksi dalam kelompok sosial, termasuk kolega, dapat membentuk norma sosial mengenai ketersediaan pekerja selama jam malam. Oleh karena itu, norma kolega dapat

didefinisikan sebagai dorongan untuk menanggapi pesan masuk di luar jam kerja (Derks dkk., 2015). Namun hal ini pun dapat memicu hadirnya ketidakadaan batas antara pekerjaan dan aktivitas di rumah, karena rekan kerja maupun kolega dapat mengirimkan pesan atau email kapan pun mereka sempat.

Dan faktor yang terakhir yaitu keterikatan kerja. Wellins & Concelman (2004) mengemukakan jika keterikatan kerja merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi ketika bekerja akan ditandai oleh perasaan penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan (Mostert dkk., 2006). Culbertson dkk. (2012) juga menemukan bahwa *work engagement* sehari-hari memberikan pengaruh positif di rumah, yang mana dapat menyebabkan tingkat fasilitasi *work-home* yang lebih tinggi.

Aktivitas *work from home* merupakan implementasi baru di Indonesia, khususnya untuk perusahaan yang setiap harinya diharuskan berinteraksi langsung (tatap muka) dengan klien. Salah satu contoh perusahaan tersebut yaitu PT Taspen (Persero). PT TASPEN (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri) merupakan BUMN yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. Tidak dapat dipungkiri jika pengurangan jumlah aktivitas di kantor akan membuat para peserta Taspen mengalami kendala seperti dalam bentuk pertanyaan langsung atau bantuan dalam pengisian sehingga ini dapat meningkatkan komunikasi personal antara karyawan dan

peserta melalui telepon, pesan ataupun email. Sehingga hal ini mampu meningkatkan penggunaan *smartphone* dalam keseharian para karyawan.

Dikarenakan beberapa studi empiris telah meneliti secara mendalam dampak ketergantungan *smartphone* di tempat kerja, penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi masalah ini terutama dengan adanya efek *work from home* yang diakibatkan oleh tidak terbatasnya penggunaan *smartphone*, disamping kewajiban untuk selalu siap ketika supervisor dan kolega menghubungi, serta adanya peran keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi permasalahan ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Penggunaan Smartphone

Smartphone merupakan ponsel yang menawarkan kemampuan komputasi dan konektivitas yang lebih maju daripada telepon seluler biasa (Litchfield, 2010). Penggunaan teknologi pada *smartphone* merupakan hal yang lumrah dan penting di era digital saat ini, dimana seseorang diharuskan untuk terhubung dengan mudah karena adanya fasilitas teknologi ini. Penggunaanya pun sudah merajalela ke setiap golongan umur. Namun, tidak dapat dipungkiri jika golongan muda merupakan pengguna *smartphone* dan internet yang paling aktif, sehingga mereka pasti lebih merasakan dampak dalam hal kecanduan.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecanduan aplikasi yang ada di *smartphone* dapat membuat seseorang tidak produktif dan timbul beberapa efek psikologis, efek sosial serta efek fisik (Van Velthoven dkk., 2018). Li & lin (2019) menambahkan jika ketergantungan pada *smartphone* di tempat kerja tampaknya memicu kecanduan. Namun, hasil berbeda

dikatakan oleh Lanaj dkk. (2014) bahwa penggunaan smartphone menguntungkan tempat kerja karena membantu komunikasi dan kerjasama internal dan eksternal, serta memungkinkan organisasi yang fleksibel untuk pekerjaan dan berbagi informasi secara real time. Penggunaan smartphone dengan baik juga berpengaruh positif terhadap meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja, serta memperkuat hubungan kerja karyawan dengan memfasilitasi komunikasi organisasi, berbagi informasi, dan kolaborasi (Demerouti *et.al.*, 2014).

Gangguan Work-Home

Gangguan work-home atau work home interference (WHI) didefinisikan sebagai sejauh mana fungsi pekerja di rumah terhambat oleh tuntutan dari domain kerja (Geurts & Demerouti, 2003). *Work home interference* ini dapat dialami secara negatif ketika tuntutan dari pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai, sehingga partisipasi dalam satu peran mempersulit untuk berpartisipasi dalam peran lain (Grzywacz & Marks, 2000). Montgomery dkk., (2003) mengatakan jika gangguan positif antara rumah dan domain kerja berkorelasi dengan perasaan dedikasi di tempat kerja.

Namun, hasil negatif dari kesehatan yang dikarenakan gangguan *work-home* dapat berakibat munculnya konflik antar peran, yaitu di tempat kerja dapat memberi tekanan pada peran keluarga, atau sebaliknya (Allen dkk., 2000). Derks & Bakker (2014) menambahkan jika penggunaan smartphone akan mengganggu kehidupan rumah karena sumber daya perhatian mereka hanya tertuju untuk program smartphone, sehingga waktu dirumah kurang digunakan untuk interaksi sosial dengan anggota keluarga.

Adanya penggunaan smartphone yang berlebihan, ketika diharuskannya seseorang untuk mengecek atau memeriksa smartphone mereka di luar jam kerja, seperti berkomunikasi dengan rekan kerja maupun pihak ketiga melalui telepon, pesan singkat dan email. Ketika smartphone digunakan terus menerus dengan penggunaan melebihi batas wajar maka akan mengganggu porsi pekerjaan di rumah ketika *work home*.

Ekspektasi Supervisor

Sebuah ekspektasi ditetapkan oleh organisasi dalam bentuk standar kinerja, seperti contohnya kondisi yang ada ketika pekerjaan dilakukan diterima dalam hal kualitas, kuantitas, waktu, biaya, dampak, dan proses atau metode melakukan. Ketika karyawan dapat merealisasikan apa yang diharapkan oleh supervisornya, maka hubungan keduanya akan lebih kuat (Dewydar, 2015). Supervisor mungkin merupakan otoritas dan panutan penting bagi karyawan, sehingga karyawan merasakan tekanan untuk tetap terhubung dan bereaksi terhadap pesan yang masuk secara terus menerus (Derks dkk., 2015).

Fenomena di mana harapan mengarah pada peningkatan kinerja, disebut sebagai efek Pygmalion (Eden, 1992). Efek Pygmalion adalah jenis *self-fulfilling prophecy* (SFP) di mana meningkatkan harapan manajer tentang kinerja bawahan. MacCormick dkk. (2012) berkomentar jika di seluruh dunia pun melaporkan bahwa para pekerja sering terbangun karena bunyi smartphone mereka, tetap berkomunikasi mengenai pekerjaan sebelum waktu tidur serta di hari libur.

Derks dkk. (2015) pun menunjukkan bahwa untuk karyawan yang merasakan ekspektasi ketersediaan yang tinggi dari supervisor mereka, maka penggunaan smartphone akan sangat positif dengan

gangguan *work-home* yang terjadi. Dan dapat dikatakan bahwa adanya ekspektasi lebih dari supervisor akan membuat bawahan merasa tidak nyaman jika meninggalkan *smartphone* dalam waktu yang lama dan tidak melakukan pengecekan berkala untuk memastikan bahwa ia memberikan respon cepat sesuai dengan keinginan dan harapan supervisor.

Norma Kolega

Norma sosial juga dapat diartikan spesifikasi perilaku yang diinginkan bersama dengan aturan sanksi dalam suatu komunitas (Kandori, 1992). Selain itu, norma sosial pun dianggap sebagai penentu penting perilaku dalam situasi yang melibatkan eksternalitas (Stutzer & Lalive, 2004). Interaksi dalam kelompok sosial, termasuk kolega, dapat membentuk norma sosial mengenai ketersediaan pekerjaan selama jam malam (Cialdini & Trost, 1998). Maka dari itu, norma-norma kolega didefinisikan sebagai dorongan untuk menanggapi pesan yang masuk di luar jam kerja (Derks dkk., 2015).

Jika disadari memang biasanya atasan, rekan kerja maupun kolega sering menghubungi di luar batasan jam kantor yang seharusnya dengan berbagai alasan yang berbeda (misalnya, pekerjaan yang harus diselesaikan saat itu juga, informasi yang dibutuhkan sesegera mungkin atau kesibukan yang membuat hal-hal yang tidak terlalu penting terabaikan sehingga baru sempat terbahas setelah jam kerja usai). Ketika menghubungi pun mereka membutuhkan respon yang segera karena jika tidak mereka akan merasa terabaikan.

Namun sebenarnya, ketika karyawan sudah di luar jam kantor, mereka memiliki dunia sendiri seperti aktivitas bersama keluarga atau teman, maupun aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Sehingga karyawan berkewajiban untuk melakukan pengecekan email ataupun chat dan merespon rekan kerja maupun kolega secara cepat, selain itu juga keharusan untuk mengangkat telepon dengan cepat pula.

Keterikatan Kerja

Wellins & Concelman (2004) mengemukakan jika keterikatan kerja atau keterikatan kerja merupakan kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan pikiran yang relatif tahan lama mengacu pada investasi simultan energi pribadi dalam pengalaman atau kinerja pekerjaan (Christian dkk., 2011). *Employee engagement* juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan organizational outcomes yang berupa perilaku positif yang memberi manfaat pada organisasi dan menurunkan gangguan kerja di dalam organisasi (Trisninawati dkk., 2017; Tusa'diah dkk., 2017; Novianti dkk., 2017).

Derks dkk. (2015) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki *engagement* yang kuat mungkin mengalami peningkatan gangguan *work-home* yang lebih sedikit pada hari-hari mereka ketika telah menggunakan *smartphone* mereka secara intensif. Culbertson dkk. (2012) juga menemukan bahwa *work engagement* sehari-hari memberikan pengaruh positif di rumah, yang mana dapat menyebabkan tingkat fasilitasi *work-home* yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikatakan ketika adanya *work engagement* melekat dalam diri seseorang akan menimbulkan pengaruh

positif sehingga meminimalisir gangguan dan tetap menghasilkan output yang baik.

METODOLOGI

Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor PT Taspen (Persero) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat yang telah menerapkan aktivitas Work From Home. Dan subjek penelitian ini adalah karyawan Kantor PT Taspen (Persero) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan Kantor PT Taspen (Persero) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (KC Yogyakarta sejumlah 28 orang) dan Jawa Barat (meliputi KCU Bandung sejumlah 42 orang, KC Bogor sejumlah 28 orang, KC Cirebon sejumlah 24 orang, KC Bekasi sejumlah 18 orang, KC Depok sejumlah 14 orang dan KC Tasikmalaya sejumlah 25 orang), sehingga total keseluruhan 179 orang yang telah melaksanakan aktivitas work from home. Dengan kriteria, kantor yang bersangkutan telah menerapkan aktivitas work from home paling sedikitnya 2 bulan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang merupakan jawaban kuesioner dari responden dengan skala *likert* 1-5. Kuesioner yang disebarkan dalam bentuk pertanyaan tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan ketika melakukan pengambilan sampel adalah non-probability sampling, dengan memilih metode purposive sampling dan terdapat kriteria karyawan yang telah menjalankan aktivitas work-home minimal 2 bulan. Semua variabel diukur menggunakan skala likert 1 sampai 5, dimana 1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju. Selanjutnya, akan dilakukan pengujian hipotesis untuk data yang sudah terkumpul dengan menggunakan IBM SPSS 21.

Definisi Operasional

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 39 item. Item untuk variabel Penggunaan Smartphone (PS) diadopsi dari Derks & Bakker (2014) dengan jumlah instrumen 4 item. Contoh item seperti menggunakan smartphone secara intensif, kewajiban membalas pesan di luar jam kerja, selalu online sampai jam tidur dan tidak dapat menolak untuk memeriksa smartphone dengan segera.

Selanjutnya, item yang digunakan Gangguan *Work-Home* (GWH) diadopsi dari Geurts dkk. (2005) dengan jumlah instrumen 12 item. Contoh item misalnya seperti mudah marah, kesulitan memenuhi kewajiban domestik, membatalkan janji keluarga, jadwal kerja yang menyulitkan, tidak memiliki energi untuk berkegiatan lain, tidak ada waktu untuk hobi, tidak santai ketika di rumah, pekerjaan terlalu menyita waktu, khawatir dengan situasi rumah, sulit berkonsentrasi, dan lain sebagainya.

Ekspektasi Supervisor (ES) diadopsi dari Derks dkk. (2015) dengan jumlah instrumen 4 item. Contoh item yang digunakan seperti harapan atasan untuk menanggapi pesan dengan segera,

keharusan menanggapi pesan di luar jam kerja, supervisor kurang mengapresiasi jika terlambat membalas dan adanya kewajiban dalam organisasi untuk selalu memberikan respon dengan segera.

Norma Kolega (NK) diadopsi dari Derks dkk. (2015) dengan jumlah instrumen 6 item. Contoh item yang digunakan seperti rekan kerja mengirim pesan di luar jam kerja, menerima email saat akhir pekan, kolega memberikan balasan dengan cepat di akhir pekan, posisi terancam karena tidak memberikan respon cepat kepada kolega dan rekan kerja mengharapkan respon yang cepat di luar jam kerja.

Terakhir, untuk item variabel Keterikatan Kerja diadopsi dari Schaufeli dkk. (2006) dengan jumlah instrumen 13 item. Contoh item misalnya seperti merasa berenergi, melakukan pekerjaan dengan penuh makna dan tujuan, antusias dengan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan menginspirasi, selalu merasa ingin bekerja, bangga dengan pekerjaan, senang bekerja dalam waktu yang lama dan lain sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini sampel penelitian sebanyak 179 responden. Dari 179 kuesioner yang disebar, hanya 141 kuesioner yang layak dianalisis, 38 kuesioner sisanya tidak layak dianalisis karena 11 kuesioner cacat dan 27 kuesioner tidak kembali. Berdasarkan hal tersebut, maka *response rate* kuesioner dalam penelitian ini adalah 78,77%. Untuk gambaran karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 83 orang (59%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya 58 orang (41%).

Pada klasifikasi umur, mayoritas responden berumur 46-55 tahun dengan jumlah 91 orang (64%), dan sisanya berumur 17-25 tahun sebanyak 11 orang (8%), umur 26-35 tahun sebanyak 32 orang (23%) dan umur 36-45 tahun sebanyak 7 orang (5%). Sedangkan untuk klasifikasi masa kerja, didominasi oleh responden yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 99 orang (70%) dan sisanya terbagi di masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7 orang (5%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 tahun (10%) dan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 21 orang (15%).

Uji Deskriptif

Pengujian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan juga standar deviasi. Pada hasil pengujian deskriptif, nilai mean yang didapatkan pada variabel Penggunaan Smartphone sebesar 15,45 dengan nilai std. deviasi 2,907. Untuk Variabel Ekspektasi Supervisor mendapatkan mean sebesar 14,47 dengan nilai std. deviasi 2,804. Variabel Norma Kolega mendapatkan mean sebesar 18,61 dengan nilai std. deviasi 3,439. Dan untuk variabel Keterikatan Kerja dan variabel Gangguan *Work-Home* masing-masing mendapatkan nilai mean sebesar 51,01 dan 28,26, serta nilai std. deviasi masing-masing variabel sebesar 5,778 dan 6,716.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen penelitian (item kuesioner) dalam penelitian ini dengan analisis faktor dimana dasar pengambilan keputusan dengan nilai component matrix masing-masing item > 0,5. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha. Pengujian validitas dan reliabilitas juga

Rahmadayanti, Nuryakin, Tjahjono

berperan menjelaskan kualitas dan konsistensi instrumen penelitian (Tjahjono, 2015). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *standardized factor loading* untuk masing-masing item $> 0,5$. Dan untuk uji reliabilitas, hasil nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ dengan rincian variabel Penggunaan Smartphone (Cronbach's $\alpha = 0,808$), variabel Ekspektasi Supervisor (Cronbach's $\alpha = 0,0,791$), variabel Norma Kolega (Cronbach's $\alpha = 0,759$), variabel Keterikatan Kerja (Cronbach's $\alpha = 0,919$) dan variabel Gangguan *Work-Home* (Cronbach's $\alpha = 0,926$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam mengukur variabel adalah valid dan reliabel.

Uji Hipotesis

Dengan menggunakan nilai pengujian statistik dengan program SPSS pada pengujian nilai yang sesuai dengan asumsi statistik dapat digambarkan bahwa nilai tersebut memenuhi nilai *cut-off* yang ditentukan. Dapat dilihat pada Tabel 1 untuk hipotesis 1, nilai sig untuk variabel

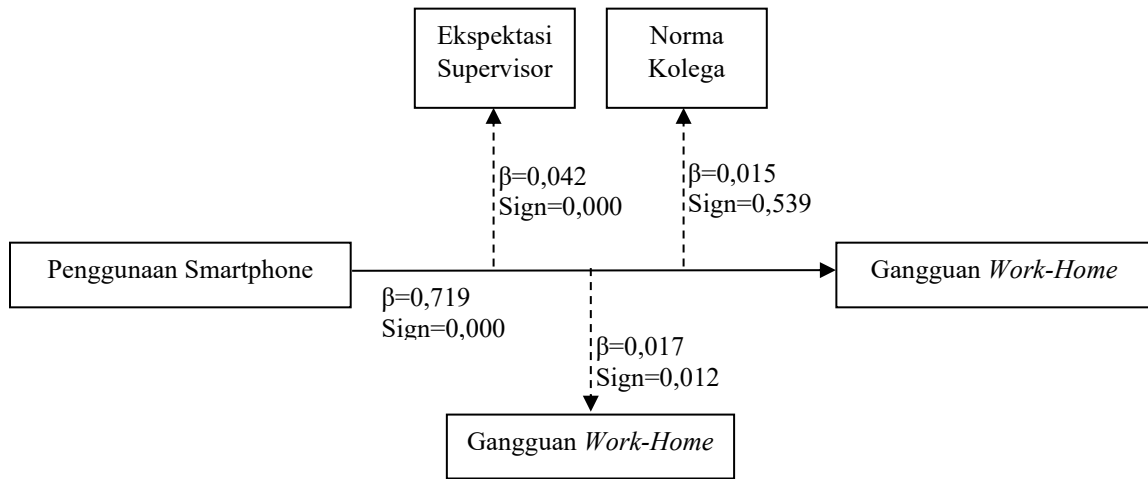
Penggunaan Smartphone (PS) adalah sebesar 0.000 atau lebih kecil dari alpha 0.05 dan arahnya positif. Dapat dikatakan jika penggunaan Smartphone (PS) berpengaruh positif terhadap Gangguan Work Home (GWH). Maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis 1 diterima. Selanjutnya untuk hipotesis 2, pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa interaksi antara variabel Penggunaan Smartphone (PS) dengan Gangguan Work Home (GWH) yang dimoderasi dengan Ekspektasi Supervisor (ES) memiliki nilai sig sebesar $0,000 < sig 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis 2 diterima.

Untuk hipotesis 3, nilai sig untuk variabel Norma Kolega adalah sebesar 0.539 atau lebih besar dari alpha 0.05. Sehingga dapat dikatakan jika Norma Kolega (NK) tidak memoderasi hubungan Penggunaan Smartphone (PS) terhadap Gangguan Work Home (GWH). Dan yang terakhir untuk hipotesis 4, terlihat jika dari nilai sig sebesar $0,012 < sig 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis 4 diterima.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.156	2.927		5.861	.000
	Penggunaan smartphone	.719	.186	.311	3.858	.000
	Ekspektasi supervisor*penggunaan smartphone	.042	.011	.471	3.922	.000
	Norma kolega*penggunaan smartphone	.015	.025	.205	.616	.539
	Gangguan <i>work-home</i> *penggunaan smartphone	.017	.007	.484	2.546	.012

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis



Gambar 1. Model Pengujian

KESIMPULAN

1. Penggunaan smartphone berpengaruh positif terhadap gangguan *work-home*. Artinya bahwa semakin tinggi penggunaan smartphone pada karyawan yang melaksanakan *work from home*, maka akan meningkatkan gangguan *work-home* yang dialaminya.
2. Ekspektasi supervisor memoderasi hubungan penggunaan smartphone pada gangguan *work-home*. Artinya bahwa adanya ekspektasi yang diberikan oleh supervisor ketika pelaksanaan *work from home*, dapat memperkuat atau memperlemah hubungan penggunaan smartphone pada gangguan *work-home*.
3. Norma kolega tidak memoderasi hubungan penggunaan smartphone pada gangguan *work-home*.
4. Keterikatan kerja memoderasi hubungan penggunaan smartphone

pada gangguan *work-home*. Artinya semakin tinggi atau rendah *engagement* yang dimiliki karyawan, dapat memperkuat atau memperlemah hubungan penggunaan smartphone pada gangguan *work-home*.

Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk memperbanyak sampel dan memperluas objek penelitian yang digunakan, menambahkan variabel yang belum terdapat penelitian ini, serta dapat melakukan *split sample* pada data penelitian sehingga dapat dianalisis lebih lanjut apakah moderasi yang terjadi dapat memperkuat atau justru memperlemah hubungan variabel independen dan dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-Tofamily Conflict: A Review And Agenda For Future Research. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social Influence: Social Norms, Conformity And Compliance. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook Of Social Psychology* (4th Ed., Vol. 2, Pp. 151–192). New York: Mcgraw-Hill.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review And Test Of Its Relations With Task And Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work Engagement And Work-Family Facilitation: Making Homes Happier Through Positive Affective Spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New Ways Of Working: Impact On Working Conditions, Work–Family Balance, And Well-Being. In *The Impact Of ICT On Quality Of Working Life*, 123-141.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone Use, Work–Home Interference, And Burnout: A Diary Study On The Role Of Recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone Use And Work–Home Interference: The Moderating Role Of Social Norms And Employee Work Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.
- Dewayani, Tantri. (2020). Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal. www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html (Diakses Pada Tanggal 12 Juni 2020)
- Dewydar, W. M. E. N. S. (2015). The Optimum Relationship Between Managers And Employees. *International Journal Of Business And Social Science*, 6(8), 135-141.
- Eden, D. (1992). Leadership And Expectations: Pygmalion Effects And Other Self-Fulfilling Prophecies In Organizations. *The Leadership Quarterly*, 3(4), 271-305.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work–Non-Work Interface: A Review Of

- Theories And Findings. In M. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook Of Work And Health Psychology*. 279–312. Chichester: John Wiley.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing The Work–Family Interface: An Ecological Perspective On The Correlates Of Positive And Negative Spillover Between Work And Family. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111.
- Kandori, M. (1992). Social Norms And Community Enforcement. *The Review Of Economic Studies*, 59(1), 63-80.
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning The Workday Yet Already Depleted? Consequences Of Late-Night Smartphone Use And Sleep. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 124(1), 11-23.
- Litchfield, S. (2010). Defining The Smartphone. www.Allaboutsymbian.Com/Features/Item/Defining_The_Smartphone.Php (Diakses Pada Tanggal 14 Juni 2020)
- Li, L., & Lin, T. T. (2019). Smartphones At Work: A Qualitative Exploration Of Psychological Antecedents And Impacts Of Work-Related Smartphone Dependency. *International Journal of Qualitative Methods*, 18.
- MacCormick, J. S., Dery, K., & Kolb, D. G. (2012). Engaged Or Just Connected? Smartphones And Employee Engagement. *Organizational Dynamics*, 41(3), 194-201.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Ouden, M. D. (2003). Work-Home Interference Among Newspaper Managers: Its Relationship With Burnout And Engagement. *Anxiety, Stress, And Coping*, 16(2), 195-211
- Mostert, K., Cronje, S., & Pienaar, J. (2006). Job Resources, Work Engagement And The Mediating Role Of Positive Work-Home Interaction Of Police Officers In The North West Province. *Acta Criminologica: African Journal Of Criminology & Victimology*, 19(3), 64-87.
- Novianti, S.F., Tjahjono, H.K., Fauziah, Palupi, M. (2017). Interaction Between Social Capital And Organizational Justice In Explaining Employee Engagement. *Proceedings Of The 30th International Business Information Management Association Conference*, Madrid, Spain, pp 2746-2751.
- Samaha, M., & Hawi, N. S. (2016). Relationships Among

- Smartphone Addiction, Stress, Academic Performance, And Satisfaction With Life. *Computers In Human Behavior*, 57, 321-325.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Stutzer, A., & Lalive, R. (2004). The Role Of Social Work Norms In Job Searching And Subjective Well-Being. *Journal Of The European Economic Association*, 2(4), 696-719.
- Tjahjono, H.K. (2015). Metode Penelitian Bisnis. VSM MM UMY.
- Trisninawati, Tjahjono, H.K., Hartono, A., Prajogo, W & Palupi, M. (2017). The Role Of Employee Engagement As A Mediator For Organizational Justice, Individual Performance And Organization Performance. Proceedings Of The 30th International Business Information Management Association Conference, Madrid Spain, pp 4720-4729.
- Tusa'diah, H., Tjahjono, H.K., Fauziah, Palupi, M. (2017). Improvement Of Employee Engagement Through Interaction Between Distributive Justice, Procedural Justice And Islamic Work Ethics. Proceedings Of The 30th International Business Information Management Association Conference, Madrid Spain, pp 2740 – 2745.
- Van Velthoven, M. H., Powell, J., & Powell, G. (2018). Problematic Smartphone Use: Digital Approaches to An Emerging Public Health Problem.
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Creating A Culture For Engagement. *Workforce Performance Solutions*, 4(2), 1-4.