

## KECEMASAN TIK DAN KECANDUAN SMARTPHONE: DAMPAK PADA KARYAWAN MUDA DI JAWA

Galih Ernawati Wibawa<sup>1</sup>, Hardo Firmana Given Grace Manik<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Kristen Duta Wacana, Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.5-25, Kotabaru, Kec. Gondokusuman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55224, Indonesia

### INFO ARTIKEL

#### Sejarah Artikel:

Diterima, 21/3/2024  
Diperbaiki, 26/6/2024  
Disetujui, 1/7/2024  
Tersedia daring, 2/7/2024

#### Kata kunci:

Employee Performance, Generation Y, Generation Z, ICT anxiety, Smartphone Addiction

#### Kata Kunci:

Generasi Y, Generasi Z, Kecanduan Smartphone, Kecemasan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kinerja Karyawan.

#### DOI:

<https://doi.org/10.29313/performa.v21i1.3573>

### ABSTRAK

*The massive development of technology in the world of work means that companies are required to adapt quickly. However, this change cannot be accepted by all employees. This study aims to determine the effect of information and communication technology anxiety and smartphone addiction on employee performance in generations Y and Z. This quantitative research uses survey methods and purposive sampling techniques with a sample of 162 respondents. Data analysis uses multiple regression tests and dominant tests. The results of this study indicate that an increase or decrease in employee information and communication technology anxiety does not affect employee performance. The increasing addiction to smartphones will actually increase employee performance. When compared, generation Y's information and communication technology anxiety is more dominant in affecting employee performance. Generation Z on the smartphone addiction variable is more dominant than generation Y. The contribution of this research is that various companies can provide performance improvement policies tailored to the digital behaviour of each generation. Regarding future research, there are still many 'black boxes' that must be explored due to economic-social-cultural changes due to the Covid-19 pandemic, especially related to changes in the behaviour of generations Y and Z, and even the Alpha generation.*

### ABSTRAK

Perkembangan teknologi di dunia kerja yang semakin masif menyebabkan perusahaan dituntut untuk cepat beradaptasi. Namun, perubahan ini tidak bisa di terima oleh semua karyawan. 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 menggunakan metode survei dan teknik purposive sampling dengan sampel sebanyak 162 responden. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dan uji dominan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kenaikan ataupun penurunan kecemasan teknologi informasi dan komunikasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin

---

meningkatnya kecanduan smartphone justru akan menaikkan kinerja karyawan. Jika dibandingkan, kecemasan teknologi informasi dan komunikasi generasi Y lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Generasi Z pada variabel kecanduan smartphone, lebih dominan mempengaruhi daripada generasi Y. Kontribusi dari penelitian ini adalah bahwa berbagai perusahaan dapat memberikan kebijakan-kebijakan peningkatan kinerja yang disesuaikan dengan perilaku digital oleh masing-masing generasi. Terkait dengan penelitian di masa depan, masih banyak 'kotak hitam' yang harus dieksplorasi akibat perubahan ekonomi-sosial-kultural akibat pandemi Covid-19, terutama terkait perubahan perilaku generasi Y dan Z, dan bahkan generasi Alpha.

---

© 2024 JMB. All rights reserved

[galih.wibawa@students.ukdw.ac.id](mailto:galih.wibawa@students.ukdw.ac.id)<sup>1</sup>

## PENDAHULUAN

Kinerja menjadi gambaran bagaimana perusahaan mencapai visi dan misinya sebagaimana diuraikan dalam perencanaan strategisnya (Audenaert et al., 2021). Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur dengan menggunakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai ukuran prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti penguasaan teknologi informasi dan komunikasi karyawan serta penggunaan smartphone saat bekerja (Prodanova & Kocarev, 2021).

Secara global, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sudah bekerja pada efisiensi tinggi dalam mengatasi banyak masalah dalam perusahaan, termasuk menentukan kinerja karyawan dalam produksi, komunikasi, dan efisiensi kerja (Ratna et al., 2020; Szilárd et al., 2018; Viète & Erdsiek, 2020). Karyawan yang mampu menggunakan smartphone dengan optimal memainkan peran di semua bagian lingkungan pribadi dan profesional dan sosial (Arumugam, 2020). Smartphone memudahkan karyawan untuk berkoordinasi dengan tim dan pimpinannya dengan memanfaatkan beberapa aplikasi yang dapat diunduh dan digunakan, seperti WhatsApp, Telegram, Google Meet dan Zoom. Implementasi smartphone yang optimal dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga *job desk* akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan maksimal. Namun, kemajuan TIK juga dapat membuat karyawan terganggu dalam berbagai cara yang menghambat waktu dan perhatian karyawan (Barjis et al., 2011). Prodanova & Kocarev (2021) menyatakan bahwa salah satu dampak negatifnya adalah kecemasan teknologi. Efek dari kecemasan ini akan membentuk *technostress* yang pada akhirnya menurunkan kepuasan, produktivitas dan kinerja karyawan (Chandra et al., 2020).

Masalah kecanduan smartphone juga penting untuk dibahas. Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Würzburg dan Nottingham Trent (2016) membuktikan bahwa smartphone justru menurunkan kinerja karyawan akibat kecanduan tersebut. Penyebab penurunan tersebut adalah karena penggunaan

smartphone yang terlalu sering tanpa memberikan batasan waktu penggunaannya. Penelitian, yang memperhitungkan perbedaan usia dan jenis kelamin, menjelaskan bahwa sekitar 26 persen kinerja karyawan akan meningkat ketika mereka jauh dari smartphone mereka.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kecemasan TIK dan kecanduan smartphone menurunkan kinerja karyawan selama bekerja dari rumah pada saat pandemi Covid-19 (Prodanova & Kocarev, 2021). Selain itu, adanya jam kerja yang tidak teratur juga mendorong stres pada karyawan dan menurunkan *work-life balance* pada karyawan (Latama et al., 2022). Namun, Prodanova & Kocarev (2021) lebih lanjut menyatakan bahwa pengujian lebih lanjut diperlukan dalam konteks yang berbeda. Selain itu, beberapa sarjana juga menyarankan perlunya menyelidiki kohort generasi yang berbeda untuk mengungkap perbedaan perilaku mereka (Hamdi et al., 2022; Hinduan et al., 2020). Dengan tingginya penggunaan media sosial dan TIK, menarik untuk menyelidiki betapa berbedanya perilaku karyawan Gen Y dan Gen Z terkait kecemasan TIK dan kecanduan smartphone (Mahmoud et al., 2021).

Dalam perkembangan teknologi saat ini, karyawan Gen Y dan Gen Z adalah generasi yang mencolok di perusahaan. Gen Y adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 - 1994 (Betz, 2019) dan dikenal sebagai generasi milenial (Subandowo, 2017), sedangkan Gen Z atau generasi post-millennial adalah generasi yang lahir pada tahun 1995 hingga 2010 (Betz, 2019), dan menjadi generasi termuda yang memasuki dunia kerja (Djafarova & Kaki, 2022). Generasi ini sangat mahir mengoperasikan smartphone dan media teknologi lainnya untuk aktivitas sehari-hari (Issa & Isaias, 2016). Menurut Azimi (2021), Meskipun sama-sama menguasai informasi dan teknologi, Gen Y dan Z masih memiliki karakteristik yang berbeda dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, dalam hal bersosialisasi, cara berpikir, dan nilai-nilai saat bekerja.

Gen Y memiliki rentang perhatian yang panjang dan masih nyaman dengan metode konvensional seperti mendengarkan ceramah, dalam belajar lebih suka membaca buku dan masih mengandalkan panutan tradisional untuk nasihat (Hamdi et al., 2022). Sementara itu, pada Gen Z lebih pendek rentang perhatiannya, suka belajar secara visual, dan memilih metode experiential learning yang cenderung langsung bertindak baru bertanya atau bertindak (Hamdi et al., 2022). Dalam konteks pekerjaan, Gen Y lebih berkomitmen untuk bekerja dan sangat memikirkan manfaat apa yang didapat. Perusahaan yang tidak dapat memberikan manfaat atau membantu meningkatkan keahliannya akan menimbulkan ketidakpuasan bagi Gen Y dan pada akhirnya dapat pindah ke perusahaan lain (Mahmoud et al., 2021). Gen Z ambisius dalam bekerja tetapi mereka tidak begitu menyukai peraturan yang rumit atau berbelit-belit (Mahmoud et al., 2021). Generasi ini akan dengan mudah meninggalkan perusahaan jika aturannya tidak sesuai dengan prinsip dan keinginan mereka. Fenomena ini membuat Gen Z dipandang kurang berkomitmen terhadap perusahaan (Djafarova & Fouts, 2022).

Mempertimbangkan penjelasan di atas, penelitian saat ini merumuskan tiga pertanyaan penelitian. Pertama, apakah kecemasan teknologi informasi dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan? Kedua, apakah kecanduan smartphone mempengaruhi kinerja karyawan? Ketiga, apakah kecemasan teknologi

informasi dan komunikasi serta kecanduan smartphone lebih berpengaruh pada Gen Z daripada Gen Y?

Kontribusi dari penelitian ini adalah berbagai perusahaan dapat memberikan kebijakan peningkatan kinerja yang disesuaikan dengan perilaku digital masing-masing angkatan angkatan, terutama menghadapi perubahan perilaku sosial budaya akibat pandemi Covid-19. Peneliti lebih lanjut juga disarankan untuk mengeksplorasi berbagai kotak hitam ini atau perubahan yang muncul untuk lebih memahami kondisi perilaku karyawan pasca-Covid-19.

Makalah ini disusun sebagai berikut. Bagian 1 menguraikan latar belakang, pertanyaan, dan tujuan penelitian. Dasar teoritis dan pengembangan hipotesis disajikan dalam Bagian 2. Bagian 3 sampai 5 menyajikan metodologi dan temuan penelitian. Akhirnya, diskusi dan kesimpulan disediakan dalam Bagian 6.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Job Demands – Resources**

Penelitian ini menggunakan Teori Job Demands – Resources yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007) yang memiliki dua asumsi dasar, yaitu lingkungan kerja dan sumber daya pekerjaan. Lingkungan kerja berkaitan dengan aspek psikologis, fisik, sosial dan organisasi kerja seperti tekanan kerja, tuntutan emosional, kompleksitas atau kerumitan di tempat kerja, konflik peran, dan tuntutan kognitif untuk menyelesaikan pekerjaan. Kategori kedua adalah sumber daya pekerjaan yang berfungsi untuk membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan. Sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik dan sosial organisasi yang mempengaruhi (a) pencapaian tujuan, (b) berkurangnya permintaan, (c) stimulasi pengembangan pembelajaran dengan pendampingan dan pembinaan yang diberikan perusahaan (Day et al., 2010). Singkatnya, keterkaitan antara kedua proses tersebut adalah bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan dan masalah kesehatan sementara sumber daya pekerjaan mendorong dan memotivasi karyawan, sehingga menimbulkan dampak positif. Berdasarkan teori JD-R, jika karyawan mengalami kecanduan smartphone dan kecemasan TIK yang mengakibatkan kinerja buruk, sumber daya pekerjaan mereka kemudian dapat meminimalkan kemungkinan gangguan kerja.

### **Konsep Kecemasan TIK, Kecanduan Smartphone, dan Kinerja Karyawan**

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah teknologi (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk mengolah, menyimpan, mengirim, melindungi, dan mengambil informasi dari mana saja dan kapan saja (Fitriani, 2018). TIK memang merupakan sumber utama multitasking, tetapi selalu terbukti berhasil. Kecemasan TIK muncul ketika pengguna merasa stres karena adopsi yang sulit dan akhirnya mereka mengungkapkan rasa penolakan (Orhan et al., 2021).

Keberadaan smartphone menjadi bentuk perkembangan teknologi paling aktual di Indonesia yang dampaknya dapat mempermudah komunikasi, sumber informasi, fasilitas bisnis, fasilitas hiburan, alat dokumentasi, penyimpanan data, jejaring sosial dan mempengaruhi perilaku sosial masyarakat (Ko et al.,

2021). Kecanduan smartphone adalah perilaku ketergantungan atau keterikatan individu terhadap smartphone yang menyebabkan masalah sosial, seperti penurunan performa aktivitas dan menarik diri dari lingkungan sosial (Kwon et al., 2013). Ting & Chen, 2020 menyatakan bahwa pengguna smartphone dikategorikan kecanduan jika menghabiskan lebih dari 14 jam pemakaian per minggu secara terus menerus dan akhirnya membuat mereka terpapar *nomophobia* atau *fomo* dari smartphone (*fear of missing out*).

Kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dapat diamati berdasarkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif baik secara individu maupun kelompok sesuai dengan hak, tanggung jawab, dan upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, moral, atau etika (Roberts & David, 2020).

### **Pengaruh Kecemasan TIK terhadap Kinerja Karyawan**

Kecemasan TIK adalah salah satu hambatan pribadi yang paling substansial ketika mengadopsi dan menggunakan teknologi (Ting & Chen, 2020). Kecemasan ini muncul karena seseorang merasa kurang siap, kurang menguasai, dan memiliki pengalaman negatif sebelumnya ketika menggunakan TIK untuk menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan kekhawatiran dan keraguan, kehilangan informasi, dan peristiwa yang menghancurkan alat TIK-nya (Arumugam, 2020; Silic et al., 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kecemasan TIK yang tinggi akan memicu banyak masalah dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Barjis et al., 2011). Oleh karena itu, karyawan disarankan untuk merasa tegas dalam menggunakan TIK baru untuk menangani masalah perusahaan secara optimal. Berdasarkan logika teori JR-D, sejauh mana karyawan merasa percaya diri dan menganggap dirinya kompeten dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi menentukan kapasitas mereka untuk mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Orhan et al., 2021). Namun, selama pandemi Covid-19, perusahaan harus mengidentifikasi hambatan yang terjadi jika karyawan bekerja dari rumah dan menyediakan semua peralatan yang diperlukan untuk memastikan kelancaran pekerjaan karyawan (Farooq & Sultana, 2021).

Berdasarkan karya Orhan et al (2021) dan Prodanova & Kocarev (2021), kecemasan TIK berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan menjadi kendala utama bagi karyawan untuk enggan menggunakan teknologi. Mereka menemukan bahwa kecemasan ini membuat tugas dan target karyawan tidak dapat dicapai dan bahkan terganggu. Mempertimbangkan penjelasannya, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut.

**H1: Semakin tinggi kecemasan teknologi informasi dan komunikasi, semakin rendah kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Kecanduan Smartphone Terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan smartphone untuk bekerja pada dasarnya memiliki prinsip untuk memudahkan tugas, dan komunikasi antara karyawan dan pimpinan dengan karyawan dengan tujuan mengingatkan karyawan untuk

aktivitas kerja yang responsif. Namun, penggunaan smartphone yang terus menerus justru membawa beban kerja yang berlebihan, dan kecanduan smartphone membuat kemampuan karyawan untuk mengontrol, menyelesaikan, dan merespons pekerjaan akan menurun dan pada akhirnya pencapaian tujuan operasional yang akurat menjadi lebih bermasalah (Li & Lin, 2019; Turel et al., 2011).

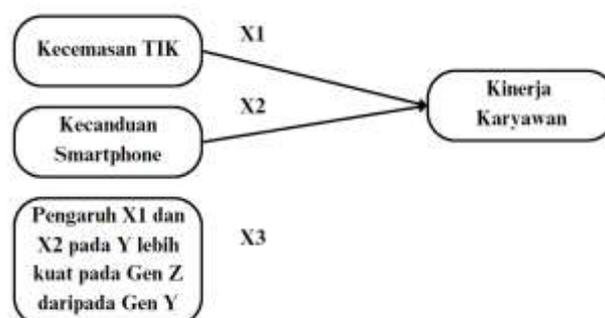
Pada saat wabah Covid-19, terjadi peningkatan penggunaan smartphone yang signifikan (Jaspal & Nerlich, 2020). Berdasarkan teori JR-D, penggunaan smartphone yang berlebihan selama pandemi Covid-19 akan memberikan pengaruh negatif bagi karyawan seperti kesulitan berkolaborasi di tempat kerja karena gangguan perilaku mereka yang terlalu sering memeriksa smartphone. Perilaku ini menyebabkan karyawan mengabaikan tugas, tanggung jawab yang diberikan dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian dari Prodanova & Kocarev (2021), kecanduan smartphone berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

**H2: Semakin tinggi kecanduan smartphone, semakin rendah kinerja karyawan.**

### **Perbandingan pengaruh kecemasan TIK dan kecanduan smartphone terhadap kinerja antara Gen Y dan Gen Z**

Generasi Y yang dikenal sebagai Generasi Milenial lahir di era perkembangan teknologi atau di era booming internet (Subandowo, 2017). Generasi ini mulai berinteraksi dan mengenal teknologi dan pada awalnya menggunakan email, SMS, *instant messaging* untuk berinteraksi dengan teman sebaya. Sementara itu, Gen Z atau sering disebut sebagai digital atau *post-millennial generation* adalah generasi termuda yang memasuki dunia kerja (Subandowo, 2017). Sejak kecil generasi ini telah diperkenalkan dengan kecanggihan TIK (misalnya, android dan i-phone). Mereka terbiasa dengan *big data* dan tenggelam dalam dunia online lebih dalam daripada Gen Y (Hamdi et al., 2022). Studi Niaz Ahmed (2019) mengungkapkan bahwa sekitar 22 persen Gen Z bermain di media sosial lebih dari 10 kali per hari. Penggunaan TIK yang lebih intens membuat Gen Z lebih rentan terhadap kecemasan TIK dan kecanduan smartphone. Oleh karena itu, penelitian ini muncul dengan hipotesis berikut.

**H3: Pengaruh kecemasan TIK dan kecanduan smartphone pada kinerja karyawan lebih kuat pada Gen Z daripada Gen Y.**



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian, Strategi Pengambilan Sampel, dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian saat ini mengadopsi pendekatan kuantitatif atau bangunan konseptual hipo-deduktif dan metode survei dengan kuesioner. Teknik *purposive sampling* digunakan dengan kriteria khusus: lahir pada tahun 1980-1994 untuk Gen Y dan lahir pada tahun 1995-2010 untuk Gen Z (Betz, 2019) tersebar di berbagai daerah di Pulau Jawa. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner online pada Oktober 2021. Ukuran sampel ditentukan dengan mengadopsi penelitian dari (Hair et al., 1998) yang menyatakan bahwa jumlah minimal responden adalah 5 kali jumlah item. Dalam penelitian ini, terdapat total 15 butir pernyataan, sehingga jumlah minimum sampel penelitian adalah 75 responden. Pada hasil akhir, terdapat 167 responden yang mengisi kuesioner, namun hanya 162 responden yang datanya dapat diolah setelah proses *screening* hingga memenuhi kriteria.

**Tabel 1. Pengukuran Variabel**

Variabel	Item	Sumber	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Cronbach Alfa
Kecemasan Teknologi Informasi dan Komunikasi (X1)	Saya merasa khawatir ketika bekerja work from home menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang dimiliki perusahaan. (misalnya, CRM/sistem perusahaan, web perusahaan, keberadaan web)	Hamilton (2007)	0.634	0.239	0.861
	Saya ragu-ragu untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi karena takut membuat kesalahan yang tidak dapat saya perbaiki. (Contoh: salah menafsirkan simbol di web yang seharusnya untuk menghapus aplikasi atau membersihkan data perusahaan)		0.528	0.239	
	Saya merasa tidak terinspirasi ketika menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (misalnya, ketika bekerja menggunakan CRM/sistem perusahaan, web perusahaan, kehadiran web).		0.663	0.239	
	Saya mengalami kesulitan berkonsentrasi ketika menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (misalnya: setelah menggunakan CRM/sistem perusahaan, web perusahaan, keberadaan web).		0.541	0.239	

Variabel	Item	Sumber	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Cronbach Alfa
Kecanduan Smartphone (X2)	Saya memiliki gangguan tidur setelah atau sebelum menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (misalnya, setelah atau sebelum menggunakan CRM/sistem perusahaan, web perusahaan, keberadaan web).		0.413	0.239	0.863
	Menggunakan smartphone adalah salah satu kegiatan utama saya sehari-hari.	Kwon et al. (2013)	0.342	0.239	
	Jika smartphone pintar saya tidak berfungsi, saya sangat gelisah.		0.586	0.239	
	Saya tidak bisa jauh dan tidak tahan tidak menggunakan smartphone dalam beberapa hari.		0.446	0.239	
	Ponsel cerdas saya penting dalam hidup saya. Saya merasa senang jika saya menggunakan smartphone dan berpikir smartphone dapat menghilangkan kekosongan dan stres.		0.628	0.239	
Kinerja Karyawan (Y)	Jika saya sudah bermain smartphone, saya sering kehilangan waktu untuk melakukan aktivitas lain.		0.485	0.239	0.877
	Rekan-rekan saya menghargai kinerja saya.	Robbins (2016)	0.421	0.239	
	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan.		0.585	0.239	
	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja		0.317	0.239	
	Saya dulu dipuji rekan kerja saya atas pekerjaan baik saya.		0.346	0.239	
	Saya terus memperbarui diri dengan keterampilan dan pengetahuan baru yang membantu saya beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam pekerjaan inti saya.		0.281	0.239	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 1 menggambarkan definisi operasional variabel, validitas, dan data reliabilitas. Pengukuran untuk kecemasan TIK terdiri dari 5 item yang diadopsi dari (Hamilton, 1959) sementara kecanduan smartphone diukur menggunakan 5 item dari Kwon et al. (2013). Kinerja karyawan diukur menggunakan 5 item dari Robbins (2016). Semua item menggunakan skala Likert. Item dianggap valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (J F Hair et al., 1998). Itu  $r_{tabel}$  diperoleh melalui distribusi Tabel R Product Moment dengan jumlah responden (n) = 30. Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $dk = n-2$ , sehingga dalam penelitian ini,  $dk = 30 - 2 = 28$  dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05, maka nilai  $r_{tabel}$  memperoleh angka 0,239. Sementara itu, variabel dianggap

dapat diandalkan jika skor Cronbach alfa  $> 0,7$  (Hair et al., 2014). Dalam penelitian ini  $r_{hitung} > 0,239$  untuk semua item dan skor Cronbach alpha  $> 0,7$  untuk semua variabel menunjukkan bahwa pengukuran tersebut valid dan dapat diandalkan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis dan uji variabel dominan digunakan untuk mengetahui perbandingan efek mana untuk Gen Y dan Gen Z atau dengan membandingkan nilai beta dari dua subsampel.

## HASIL

### Profil Responden dan Statistik Deskriptif

Tabel 2 menunjukkan populasi penelitian. Rasio ini cukup seimbang antara wanita (51%) dan pria (49%), dengan Gen Z lebih dari Gen Y (56%) dalam penelitian ini. Mayoritas responden memiliki gelar sarjana/diploma (59%) dan telah bekerja sekitar 0-5 tahun (83%). Studi ini juga menemukan mayoritas responden bekerja di sektor jasa (23%) di Jakarta (26%). Sebagian besar karyawan menggunakan smartphone selama sekitar  $> 5-9$  jam per hari.

**Tabel 2. Profil Responden**

<b>Karakteristik demografis</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b><i>Jenis kelamin</i></b>		
Pria	79	49%
Wanita	83	51%
<b><i>Umur</i></b>		
15-25 tahun	90	56%
26-36 tahun	60	37%
37-40 tahun	12	7%
<b><i>Generasi</i></b>		
Generasi Y	72	44%
Generasi Z	90	56%
<b><i>Masa Kerja</i></b>		
0-5 tahun	135	83%
>5-10 tahun	18	11%
>10-15 tahun	1	1%
>15 tahun	8	5%
<b><i>Pendidikan Saat Ini</i></b>		
Sekolah Menengah Pertama	3	2%
Sekolah Menengah Atas	56	35 %
Sarjana/Diploma	95	59%
Sarjana	8	5%
<b><i>Jam Penggunaan Smartphone</i></b>		
>1 jam	6	4%

>2-5 jam	47	29%
>5-9 jam	56	35%
>9 jam	53	33%
<b>Sektor</b>		
Manufaktur	10	6%
Dinas	38	23%
Pendidikan	35	22%
Kesehatan	2	1%
Pemerintah	13	8%
Retail	13	8%
Telekomunikasi	5	3%
Transportasi	2	1%
Pariwisata	6	4%
Budaya	4	2%
Keuangan	20	12%
Kuliner	5	3%
Pertanian	1	1%
<i>Pembuat konten</i>	3	2%
Gaya	2	1%
Kosmetik	1	1%
Bahan	1	1%
Kemanusiaan sosial	1	1%
<b>Provinsi Asal</b>		
Jakarta	43	26%
Daerah Istimewa Yogyakarta	35	21%
Jawa Barat	23	14%
Jawa Tengah	20	12%
Jawa Timur	21	13%
Banten	25	15%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

**Tabel 3. Analisis Korelasi**

	Koefisien korelasi		
	X1	X2	X3
Kecemasan_Teknologi Informasi dan Komunikasi (X1)	1		
Kecanduan_Smartphone (X2)	0.094	1	
Kinerja_Karyawan (Y)	-0.095	0.302**	1

Catatan: \*\*Signifikan di level 0,01. \*Signifikan di level 0.05.

Selanjutnya sebelum menguji hipotesis, dilakukan uji korelasi untuk melihat terjadinya masalah

multikolinearitas. Tabel 3 mengungkapkan bahwa koefisien korelasi rendah antara kecemasan TIK dan kecanduan smartphone menunjukkan (0,302) (Hair et al., 2014). Oleh karena itu, tidak ada masalah multikolinearitas yang ditemukan.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Efek	$\beta$	$P^*$	Temuan	Kesimpulan
H1	K_TIK $\rightarrow$ KK	-0.089	0.101	Tidak signifikan, negatif	Tidak didukung
H2	K_SM $\rightarrow$ KK	0.243	0.000	Signifikan, positif	Tidak didukung
H3 GENERASI Y	K_TIK $\rightarrow$ KK	-0.300	0.008	Signifikan, negatif	Didukung
H3 GENERASI Y	K_SM $\rightarrow$ KK	0.255	0.024	Signifikan, positif	Tidak didukung
H3 GEN Z	K_TIK $\rightarrow$ KK	-0.013	0.898	Tidak signifikan, negatif	Tidak didukung
H3 GEN Z	K_SM $\rightarrow$ KK	0.369	0.000	Signifikan, positif	Tidak didukung

Catatan:  $P^*$  = signifikan pada level 0,05

K\_TIK = Kecemasan teknologi informasi dan komunikasi; K\_SM = kecanduan smartphone; KK = kinerja karyawan

Dari analisis perhitungan menggunakan SPSS versi 26 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel kecemasan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.101 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar -0.089. Berdasarkan data tersebut, maka hipotesis kecemasan teknologi informasi dan komunikasi yang menyatakan “Semakin tinggi kecemasan teknologi informasi dan komunikasi, semakin rendah kinerja karyawan” tidak berpengaruh. Artinya, dengan signifikan yang lebih dari 0.05 maka adanya kenaikan ataupun penurunan kecemasan teknologi informasi dan komunikasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kecanduan smartphone memiliki nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.243. Berdasarkan data tersebut, maka hipotesis kecanduan smartphone yang menyatakan “Semakin tinggi kecanduan smartphone, semakin rendah kinerja karyawan” tidak terdukung. Artinya, adanya kenaikan dalam variabel kecanduan smartphone, akan menaikkan kinerja karyawan.

Pada perbandingan variabel kecanduan smartphone antara generasi Y dan Z, terlihat bahwa generasi Y memiliki dengan nilai signifikan sebesar 0.024, yaitu lebih kecil dari 0.05 dan nilai Standardized Coefficients koefisien beta sebesar 0.255. Generasi Z memiliki nilai signifikan sebesar 0.000, yaitu lebih kecil dari 0.05 dan koefisien beta sebesar 0.369. Berdasarkan data tersebut, baik generasi Y maupun generasi Z ketika kecanduan smartphone meningkat, maka tingkat kinerja karyawan akan ikut meningkat. Namun jika dibandingkan, maka variabel kecanduan smartphone generasi Z berpengaruh lebih tinggi daripada generasi Y.

## DISKUSI

Tabel 4 menjelaskan hasil uji hipotesis. Pengaruh kecemasan TIK terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,101 > 0,05$  dengan nilai koefisien -0,089. Berdasarkan data, disimpulkan bahwa H1 tidak dikonfirmasi. Peningkatan atau penurunan kecemasan TIK karyawan tidak mempengaruhi kinerja mereka. Penjelasan

yang mungkin adalah sebagai berikut. Pada awal guncangan pandemi Covid-19, terdapat kecemasan TIK yang mendalam karena kurangnya kemampuan karyawan untuk memahami cara kerja TIK canggih sementara mereka harus tetap terhubung selama waktu kerja di rumah dan diharapkan dapat memperbarui keterampilan TIK secara terus menerus (Parra et al., 2021).

Mengingat periode pengumpulan data pada Oktober 2021 ketika pandemi Covid-19 telah berlangsung selama dua tahun, karyawan telah beradaptasi dengan kejutan dan adopsi TIK yang cepat. TIK kemudian digunakan secara optimal untuk berkomunikasi, berkolaborasi, berkoordinasi, dan menjadi alat pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan. Portabilitas berbagai teknologi digital (misalnya, komputer, laptop), fungsi TIK (misalnya, email, pesan, pesan suara), dan dukungan pelatihan dari perusahaan membantu karyawan untuk bertahan dan mengurangi kecemasan meskipun pengaruhnya terhadap kinerja perlu dieksplorasi lebih lanjut dengan melakukan wawancara mendalam.

H2 menyatakan bahwa semakin tinggi kecanduan smartphone, semakin rendah kinerja karyawan. Hasil tes yang diberikan pada Tabel 4 mengungkapkan temuan yang berbeda bahwa semakin tinggi kecanduan smartphone, semakin tinggi kinerja karyawan ( $p\text{-value} = 0,000$ ) Jadi, H2 tidak didukung. Kami mengakui bahwa temuan ini adalah anomali. Kecanduan smartphone dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat membantu karyawan terhubung dengan perusahaan selama 24 jam dan akhirnya, mempercepat kinerja dan efisiensi operasional perusahaan. Smartphone tidak hanya alat operasi sehari-hari, tetapi juga memfasilitasi kemajuan transformasi perusahaan. Gen Y dan Gen Z yang merupakan digital native dapat bekerja di mana saja, kapan saja. Namun, fenomena ini masih perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya, karena bagaimanapun juga, kesehatan mental dari penggunaan smartphone yang berlebihan akan berdampak negatif dalam jangka panjang. Perusahaan dapat berkembang dan tumbuh lebih banyak, tetapi manusia bukanlah robot (Bessenyei et al., 2021).

Berdasarkan hasil uji dominasi antara Gen Y dan Gen Z, pengaruh kecemasan TIK terhadap kinerja karyawan Gen Y memiliki  $p\text{-value}$  sebesar 0,008, yaitu lebih rendah dari 0,05 dengan koefisien beta standar sebesar -0,300. Sementara itu, Gen Z memiliki  $p\text{-value}$  sebesar 0,898, yang lebih tinggi dari 0,05 dengan koefisien standar koefisien beta sebesar -0,013. Dapat disimpulkan bahwa efek negatif dari kecemasan TIK terhadap kinerja karyawan hanya signifikan pada Gen Y. Temuan ini menunjukkan bahwa generasi milenial lebih rentan terhadap fenomena kepedulian TIK karena mungkin generasi ini adalah generasi yang memiliki pemahaman dan pengalaman dunia digital yang lebih rendah dibandingkan Gen Z.

Selain itu, mengenai pengaruh kecanduan smartphone terhadap performa antara Gen Y dan Gen Z, terlihat bahwa Gen Y memiliki  $p\text{-value}$  sebesar 0,024, yaitu lebih rendah dari 0,05 dengan nilai koefisien beta standar sebesar 0,255 sedangkan Gen Z juga memiliki  $p\text{-value}$  sebesar 0,000, yang lebih rendah dari 0,05 dengan koefisien standar koefisien beta sebesar 0,369. Artinya adalah ketika kedua generasi ini semakin kecanduan smartphone, maka tingkat kinerja mereka juga akan meningkat. Tetapi ketika nilai beta dibandingkan, efeknya lebih tinggi pada Gen Z daripada Gen Y. Temuan ini sejalan dengan hasil uji hipotesis 2 yang telah dijelaskan di atas. Lebih spesifik, ternyata, Gen Z dengan karakteristik *deep*

*immersion* dan *high speed of absorptive capacity* di dunia maya, memiliki performa yang lebih tinggi didukung oleh tingginya pengaruh kecanduan smartphone.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini secara empiris berkontribusi untuk mengisi kesenjangan penelitian bahwa ada keterbatasan pada penelitian sebelumnya bahwa tidak ada pemeriksaan konteks lintas generasi mengenai pengaruh kecemasan TIK dan kecanduan smartphone terhadap kinerja karyawan. Studi saat ini menemukan bahwa pengaruh kecemasan TIK terhadap kinerja karyawan Gen Y sangat signifikan. Pengaruh kecanduan smartphone terhadap kinerja karyawan memiliki efek positif pada dua generasi.

Penelitian ini kemudian menawarkan beberapa implikasi praktis. Pertama, perusahaan perlu melakukan perawatan psikologis khusus untuk Gen Y untuk mengurangi kecemasan TIK mereka sehingga nantinya tidak mengganggu kinerja mereka. Perusahaan juga dapat memfasilitasi kolaborasi antara Gen Z dan Gen Y sehingga mereka berbagi pengalaman tentang cara mengurangi kecemasan TIK. Kedua, meskipun ditemukan efek positif dari kecanduan smartphone terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu mengeksplorasi lebih lanjut tentang dampaknya terhadap kesehatan mental karyawan dalam jangka panjang. Perusahaan bisa mendapatkan peningkatan eksternalitas kinerja tetapi itu akan menjadi bom waktu jika karyawan dieksploitasi sepanjang waktu dengan terhubung ke smartphone. Para karyawan juga perlu diberi waktu untuk beristirahat sejenak dari smartphone dan memfasilitasi momen rekoleksi atau meditasi demi kesegaran jiwa.

Sebagai keterbatasan, penelitian saat ini hanya mengambil responden dari pulau Jawa. Penelitian di masa depan dapat menguji model di provinsi atau pulau lain di Indonesia untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas dari temuan. Metode kualitatif seperti wawancara mendalam juga dapat diadopsi untuk menggali lebih lanjut anomali yang dijelaskan di atas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arumugam, C. T. (2020). 'Disconnect to reconnect.' *Journal of Paediatrics and Child Health*, 56(10), 1638. <https://doi.org/10.1111/jpc.15061>
- Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85(August 2020), 101909. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101909>
- Azimi, S., Andonova, Y., & Schewe, C. (2021). Closer together or further apart? Values of hero generations Y and Z during crisis. *Young Consumers*, July. <https://doi.org/10.1108/YC-03-2021-1300>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barjis, J., Gupta, A., & Sharda, R. (2011). Knowledge work and communication challenges in networked enterprises. *Information Systems Frontiers*, 13(5), 615–619. <https://doi.org/10.1007/s10796-010-9240-6>
- Bessenyei, K., Suruliraj, B., Bagnell, A., McGrath, P., Wozney, L., Huguet, A., Elger, B. S., Meier, S., & Orji, R. (2021). Comfortability with the passive collection of smartphone data for monitoring of mental health: An online survey. *Computers in Human Behavior Reports*, 4, 100134.

- <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100134>
- Betz, C. L. (2019). Generations X, Y, and Z. *Journal of Pediatric Nursing*, 44, A7–A8. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2018.12.013>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120320>
- 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. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008011](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008011)
- Djafarova, E., & Foots, S. (2022). Exploring ethical consumption of generation Z: theory of planned behaviour. *Young Consumers, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/yc-10-2021-1405>
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence, February*. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITO Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- Hair, J F, Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. In *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis B2 - Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis* (Vol. 87, Issue 4).
- Hair, Joe 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>
- Hamdi, M., Indarti, N., Manik, H. F. G. G., & Lukito-Budi, A. S. (2022). Monkey see, monkey do? Examining the effect of entrepreneurial orientation and knowledge sharing on new venture creation for Gen Y and Gen Z. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2021-0302>
- HAMILTON, M. (1959). the Assessment of Anxiety States By Rating. *British Journal of Medical Psychology*, 32(1), 50–55. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.1959.tb00467.x>
- 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. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201012>
- Issa, T., & Isaias, P. (2016). Internet factors influencing generations Y and Z in Australia and Portugal: A practical study. *Information Processing and Management*, 52(4), 592–617. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2015.12.006>
- Jaspal, R., & Nerlich, B. (2020). Social representations, identity threat, and coping amid COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12, S249–S251. <https://doi.org/10.1037/tra0000773>
- 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*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Ko, E. J., Kim, A. H., & Kim, S. S. (2021). Toward the understanding of the appropriation of ICT-based Smart-work and its impact on performance in organizations. *Technological Forecasting and Social Change*, 171(October 2020), 120994. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120994>
- 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. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0083558>
- Latama, Z. N., Muhardi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(01), 10–19. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1609406918822240>

- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). “We aren’t your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193–209. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
- Niaz Ahmed. (2019). Generation Z’s Smartphone and Social Media Usage: A Survey. *Journalism and Mass Communication*, 9(3), 101–122. <https://doi.org/10.17265/2160-6579/2019.03.001>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.048>
- Parra, C. M., Gupta, M., & Mikalef, P. (2021). Information and communication technologies (ICT)-enabled severe moral communities and how the (Covid19) pandemic might bring new ones. *International Journal of Information Management*, 57(November 2020), 102271. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102271>
- Prasetyadi, A. E. (2011). *Web 3.0: Teknologi Web Masa Depan*. 1(3), 1–6.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Ratna, S., Nayati Utami, H., Siti Astuti, E., Wilopo, E., & Muflih, M. (2020). The technology tasks fit, its impact on the use of information system, performance and users’ satisfaction. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(3), 369–386. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2018-0092>
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155(October 2018), 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- 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. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12272>
- 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.
- Szilárd, S., Benedek, A., & Ionel-Cioca, L. (2018). Soft Skills Development Needs and Methods in Micro-Companies of ICT Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238, 94–103. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2018.03.012>
- Ting, C. H., & Chen, Y. Y. (2020). Smartphone addiction. *Adolescent Addiction*, 215–240. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-818626-8.00008-6>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.01.004>
- Viete, S., & Erdsiek, D. (2020). Mobile Information Technologies and Firm Performance: The Role of Employee Autonomy. *Information Economics and Policy*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2020.100863>