

Pengaruh Penggunaan Media Sosial terkait Pekerjaan di luar Jam Kerja Reguler dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja = The Effect of Work-Related Social Media Use during Off-Hours and Perceived Organizational Support on Work Engagement

Defina Holistika, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920528470&lokasi=lokal>

Abstrak

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti bagaimana keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yang berbeda. Pertama penggunaan media sosial terkait pekerjaan di luar jam kerja reguler dapat menjadi paradoks yang berimplikasi negatif terhadap keterikatan kerja. Kedua, persepsi dukungan organisasi dapat menjadi dorongan yang berimplikasi positif terhadap keterikatan kerja. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka dilakukan survei cross sectional terhadap 344 karyawan lintas sektor di wilayah Jabodetabek. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk mengetahui hubungan kausalitas yang terbentuk antar variabel. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa baik penggunaan media sosial terkait pekerjaan maupun persepsi dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja melalui peran mediasi dari identifikasi organisasional, *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru, khususnya dalam merespon tantangan bidang SDM di era digital. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan organisasi dalam merumuskan kebijakan penetapan jam kerja yang seimbang, memaksimalkan peran dukungan organisasi dan meminimalisir potensi terjadinya *work-family conflict*, sehingga karyawan dapat merasakan keterikatan kerja yang kuat dan memaksimalkan kontribusinya bagi organisasi.

.....This study was conducted with the aim of examining how work engagement of employees can be influenced by two different factors. First, work-related social media use outside of working hours can be a paradox that has negative implications for work engagement. Second, perceived organizational support can be a boost that has positive implications for work engagement. To test the research hypothesis, a cross-sectional survey was conducted on 344 employees across sectors in the Greater Jakarta Area. The collected data is then processed using the structural equation modeling (SEM) method to determine the causal relationship formed between variables. The findings in this study indicate that both work-related social media use and perceived organizational support are proven to have a significant effect on work engagement through the mediating role of organizational identification, *work-to-family conflict*, and *family-to-work conflict*. The results of this research are expected to provide new insights, especially in responding to challenges in the human resource field in the digital era. The results of this study are also expected to be taken into consideration by organizations in formulating policies on setting balanced working hours, maximizing the role of organizational support, and minimizing the potential for *work-family conflict* so that employees can feel a strong sense of work engagement and maximize their contribution to the organization.