

PENGARUH WORK LIFE CONFLICT DALAM PENGGUNAAN TEKNOLOGI SELULER PADA KARYAWAN DI SOLO RAYA

RIZKA KARUNIA DINDA

Sarjana Manajemen Bisnis Syariah IAIN Surakarta
rizkakaruniad@gmail.com

VITRIAN DRAJAT P

Sarjana Ekonomi Pembangunan UPN Veteran Yogyakarta
vitriandp@gmail.com

DJORGY M JUSTITIA

Sarjana Manajemen Universitas Sebelas Maret
djorgyjustitia@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between work life conflict and cellular technology usage. Employee on Solo Raya was chosen as subject on this study. Data were collected from 140 employees. Conditional Process Analysis by Hayes was used on Hypothesis test on this study. This approach integrates analysis of moderation and mediation. Study finds that there is a negative relationship between perceived interruption overload and work-related technology usage mediated by work life conflict; higher controls will weaken the negative relationship between perceived interruption overload and work related technology usage mediated by work life conflict; and higher burnout will strengthen the negative relationship between perceived interruption overload and work related technology usage mediated by work life conflict.

Keywords: *Interruption, Work-life Conflict, Burnout, Mobile Technologies*

ABSTRAK

Tujuan yang ingin didapatkan oleh peneliti pada penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh *work life conflict* dalam penggunaan teknologi seluler. Karyawan di Solo Raya di pilih menjadi subyek dalam penelitian kali ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 140 Karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Conditional Process Analysis oleh Hayes. Pendekatan ini mengintegrasikan analisis moderasi dan mediasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif *perceived interruption overload* terhadap *work-related technology usage* melalui *work life conflict*; kontrol yang lebih tinggi dapat memperlemah dampak negatif

perceived interruption overload terhadap *work-related technology usage* melalui *work life conflict*; dan *burnout* yang tinggi memperkuat dampak negatif *perceived interruption overload* terhadap *work-related technology usage* melalui *work life conflict*.

Kata Kunci: Interupsi, WLC, Burnout, Teknologi Seluler

Salah satu trend yang hangat pada era milenial ini adalah penggunaan teknologi *mobile* dimana teknologi *mobile* ini dapat menunjang pekerjaan seorang individu. Perusahaan sangat bergantung pada teknologi informasi *mobile* untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Tams *et al.*, 2020). Akan tetapi, teknologi *mobile* juga memiliki dampak lain yang dapat menimbulkan gangguan baru kepada karyawan. Contoh gangguan tersebut dapat berupa notifikasi email tak terbatas, ataupun *instant message*, pengingat tugas, pengingat pesan, dan gangguan lain melalui *smartphone* atau tablet yang terus berdering. Gangguan *instant message* ataupun teknologi yang berhubungan ini diperkirakan menghabiskan sekitar 2 jam per hari kerja seorang karyawan (Wilkes *et al.*, 2018). Hal ini merupakan sesuatu yang bersifat negative karena dapat memengaruhi focus dan produktivitas.

Gangguan-gangguan ini seringkali terjadi juga di luar jam kerja seorang karyawan. Berdasarkan penelitian Woollaston (2013) menunjukkan bahwa 75% orang membuka hp mereka dan secara aktif menggunakannya pada jam 5-8 malam. Pada jam tersebut merupakan jam puncak *family time* seseorang sehingga penggunaan *mobile device* pada jam tersebut menimbulkan masalah baru yakni *work-life conflict* (WLC). WLC merupakan konflik yang muncul akibat peran pekerjaan bercampur pada peran personal (Sarker *et al.*, 2018). WLC ini menimbulkan stress bagi seseorang. Selain WLC, *job burnout* juga merupakan factor yang mempengaruhi stress karyawan. *Burnout* merupakan sebuah bentuk gangguan yang berhubungan dengan pekerjaan yang merupakan hasil dari akumulasi stress yang berhubungan dengan pekerjaan (Maslach, 1982). Sehingga dapat dikatakan *burnout* ini memperkuat dampak negative dari gangguan yang dirasakan oleh karyawan.

Gangguan yang dirasakan oleh karyawan ini dapat menjadi lebih lemah ketika karyawan memiliki control atas kapan dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya dan atas jenis pekerjaan apa yang harus diselesaikan (Karasek, 1979). Kontrol jadwal, kontrol metode, dan kontrol kriteria dapat menunjukkan kapan, bagaimana, dan apa. Ketiga control ini merupakan moderator bagi hubungan tidak langsung *perceived interruption overload* pada *work related technology usage* (Ahuja and Thatcher, 2005; Breugh, 1999; Hackman and Oldham, 1975).

Beberapa masyarakat mulai terbiasa dengan pola bekerja jarak jauh pada masa pandemi ini, akan tetapi kebiasaan tersebut tetap perlu diwaspadai agar pekerja makin tangguh akan segala kemungkinan. Saat ini, waktu kerja dari setiap orang bertambah setidaknya hingga 3 jam dalam satu minggu. Berdasarkan data dari internal Microsoft menunjukkan bahwa waktu rapat bergeser dari yang sebelumnya pekerja terbiasa di pukul 8-11 siang kini bergeser menjadi jam 3-6 sore. Selain itu, terjadi juga peningkatan panggilan dari atasan seringkali sampai larut malam atau komunikasi masih berlangsung sejak jam 6-12 malam dengan peningkatan hingga 52% (Purnama, 2020). Dengan adanya fenomena seperti ini, pekerja beresiko mengalami kondisi stress saat bekerja, perusahaan sebaiknya disarankan untuk tetap membuat batas-batas komunikasi di luar jam kerja. Fenomena ini

juga terjadi di kota Solo yang merupakan salah satu kota dengan kegiatan perekonomian yang kuat di Jawa Tengah. Selain itu, penelitian dilaksanakan di kota Solo karena di saat masa pandemi ini lebih memungkinkan untuk melakukan penelitian di kota asal.

TINJAUAN PUSTAKA

Perceived Interruption Overload

Perceived Interruption Overload yaitu sejauh mana pengguna menerima lebih banyak gangguan setelah jam kerja reguler daripada apa yang mereka proses dan tangani secara efektif (Chen and Karahanna, 2018). Gangguan *Time Management* lazim di lingkungan kerja saat ini terjadi dalam berbagai bentuk misalnya, sebagai pesan instan, pemberitahuan email, pengingat tugas, dan pengingat pesan. Dua studi perintis oleh Speier et al. (1999, 2003) meneliti dampak gangguan *Time Management* pada kinerja keputusan, temuan bahwa gangguan umumnya berdampak negatif pada kinerja pengambil keputusan karena menimbulkan konflik tentang alokasi berbagai sumber daya, seperti waktu. Studi ini menyoroti pentingnya mengeksplorasi dampak negatif dari gangguan *Time Management* secara lebih mendalam.

Work Life Conflict

Work Life Conflict memiliki arti suatu konflik antar peran yang terjadi karena tuntutan pekerjaan mengganggu kinerja tugas pribadi (Adams et al. (1996), Ahuja et al. (2007), and Netemeyer et al. (1996, 2004)). Mengingat sifat teknologi seluler yang menyebar dan ada di mana-mana seperti smartphone dan gangguan yang dimilikinya, dampaknya sering menjangkau lingkungan kerja dan non-kerja sehingga mengganggu peran kerja individu dan mengganggu peran yang lain, menciptakan konflik di antara berbagai peran yang berbeda (Riedl, 2013; Tarafdar et al., 2007). *Work Life Conflict* dialami dalam kondisi peran yang kontradiktif, atau tidak sesuai yang terjadi ketika seseorang diminta untuk memenuhi persyaratan dari berbagai peran pada saat yang sama (Riedl, 2013; Tarafdar dkk., 2007). Misalnya, karyawan untuk terus tersedia setelah meninggalkan pekerjaan bahkan di rumah (Ciolfi dan Lockley, 2018). Gangguan *Time Management* terkait pekerjaan membuat orang dibebani dengan WLC karena harus memilih antara menanggapi sejumlah pertanyaan, dan komentar terkait pekerjaan serta memenuhi tanggung jawab pribadi mereka (Sarker et al., 2018; Riedl dkk., 2012).

Work-related Technology Usage

Studi ini menyelidiki aspek sejauh mana individu memanfaatkan dari penggunaan sistem informasi dan mengidentifikasi persepsi gangguan yang berlebihan serta konflik kehidupan kerja sebagai penghambat penggunaan sistem informasi yang dimoderatori oleh kontrol jadwal, kontrol metode dan kontrol kriteria serta burnout. Gangguan yang berhubungan dengan pekerjaan yang merupakan hasil dari akumulasi stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang timbul dari WLC belum diselidiki secara menyeluruh dalam konteks penggunaan sistem informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tams et al. (2020) yang berjudul *Worker stress in the age of mobile technology: The combined effects of perceived interruption overload and worker control*. Dalam penelitian ini kami fokus pada pengaruh negatif dari *Perceived Interruption Overload* (PIO) yang mengacu pada kelebihan beban yang dirasakan dan disebabkan oleh gangguan. Kami mengambil sampel dari populasi karyawan di Kota Surakarta yang mengkonfirmasi bahwa mereka menggunakan perangkat seluler untuk bekerja pada saat bukan jam kerja.

Hipotesis 1: Terdapat hubungan negative *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work-related Technology Usage* melalui *Work Life Conflict*.

Kontrol (Jadwal, Metode, Kriteria)

Menurut Ahuja and Thatcher (2005), Breugh (1999), and Hackman and Oldham (1975) schedule control memiliki arti sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan kepada seorang karyawan dalam hal penjadwalan pekerjaannya. Kebebasan pekerjaan dalam penjadwalan merupakan kunci untuk melemahkan stress pekerja terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi pekerja tetap harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya walaupun mereka diberi kebebasan penjadwalan untuk bekerja.

Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan kepada seorang karyawan dalam hal menentukan prosedur (yaitu metode) yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya (Ahuja and Thatcher (2005), Breugh (1999), and Hackman and Oldham (1975)). Pekerja diberi kebebasan untuk menentukan metode apa yang akan dilakukan dalam hal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kriteria kontrol menurut Ahuja and Thatcher (2005), Breugh (1999), and Hackman and Oldham (1975) yaitu sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan kepada seorang karyawan dalam hal menentukan apa yang harus dilakukan (yaitu tujuan pekerjaannya). Di dalam pekerjaan suatu manajer menuntut apa yang akan dilakukan oleh bawahan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Tetapi kebebasan, kemandirian dan kebijaksanaan untuk menentukan apa yang harus dilakukan oleh pekerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan minat bekerja untuk pekerja itu sendiri. Sehingga efek negatif dan tidak langsung dari *Perceived Interruption Overload* melalui *Work Life Conflict* pada pekerjaan yang terkait *Work Related Technology* akan lemah jika kontrol jadwal, kontrol metode dan kontrol kriteria lebih tinggi.

Hipotesis 2: Kontrol lebih tinggi memperlemah dampak negative *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work-related Technology Usage* melalui *Work Life Conflict*.

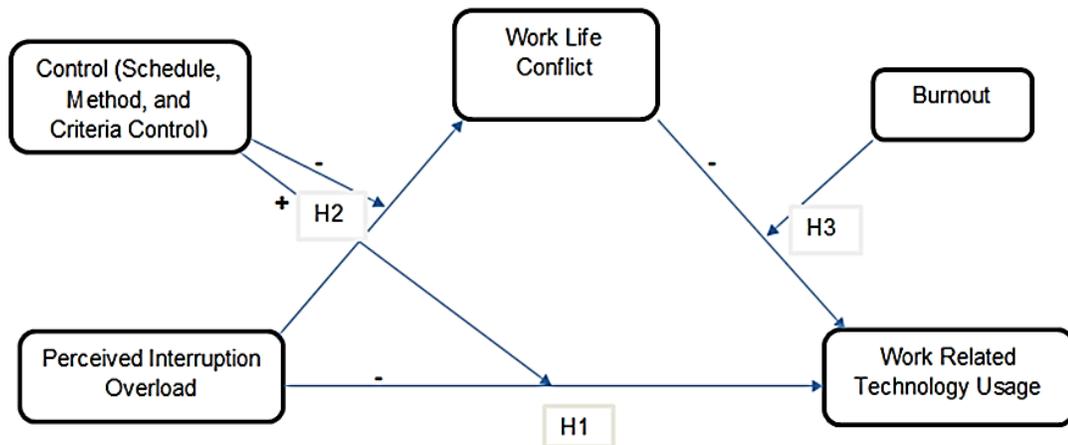
Burnout

Kelelahan adalah sebagai bentuk ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diakibatkan oleh akumulasi stres terkait pekerjaan yang signifikan. Definisi burnout, seperti yang dikemukakan oleh Maslach (1982) yaitu memasukkan tiga premis dasar, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi atau sinisme, dan mengurangi efektifitas pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada penipisan sumber daya emosional yang menyebabkan kurangnya energi karena itu seseorang dibiarkan tanpa sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sinisme adalah respon emosional kelelahan yang menyebabkan karyawan terlepas dari pekerjaannya dan menjadi tidak tertarik terhadap pekerjaan, dan kinerja menurun. Dengan penelitian pendukung yang dilakukan oleh Pragya Gupta and Shalini Srivastava (2020) yang berjudul *Work-life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience*. Hasil menunjukkan bahwa pada saat *Burnout* lebih tinggi secara signifikan akan memperkuat dampak negatif *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work Related Technology* melalui mediasi. Dalam studi ini kami memasukkan burnout sebagai mediator terhadap *Perceived Interruption Overload* dan *Work Related Technology* melalui *Work Life Conflict*, kami ingin mengetahui pengaruh burnout yang tinggi akan memperkuat dampak negatif *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work Related Technology* melalui *Work Life Conflict*.

Hipotesis 3: *Burnout* lebih tinggi memperkuat dampak negative *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work-related Technology Usage* melalui *Work Life Conflict*.

METODE PENELITIAN

Sampel untuk penelitian ini diambil dari karyawan Kota Solo Raya yang merasakan gangguan karena adanya interupsi pesan instan. Kuesioner dibagikan melalui google form dan diisi oleh karyawan yang memenuhi kriteria yaitu karyawan yang menggunakan teknologi mobile untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang menggunakan teknologi mobile saat jam kerja, dan karyawan yang menggunakan teknologi mobile diluar jam kerja. Setelah menyebarkan kuesioner yang didapatkan hanya 140 tanggapan yang dapat digunakan. Semua responden yang mengisi setidaknya merasakan interupsi yang berlebihan karena pesan instan.



Gambar 1. Model moderator mediasi dari Perceived Interruption Overload, Work life Conflict, Control, dan Burnout dalam mempengaruhi penggunaan Teknologi seluler

Dalam profil responden didapatkan 50,7% laki-laki dan 49,3% perempuan dengan rata-rata berusia 20-25 tahun. Dengan jenis pekerjaan admin, karyawan BUMN, Customer Service hingga freelance yang semuanya mengalami work life conflict karena adanya interupsi telepon seluler. Dan rata-rata responden berpendidikan S1 dengan 62%, D3 dengan 20% dan sisanya S2 dan SMA. Rata-rata responden menghabiskan waktu menggunakan telepon seluler untuk pekerjaan adalah lebih dari 3 jam dalam setiap waktu atau sepanjang hari. Untuk lama bekerja responden di dominasi oleh karyawan yang bekerja 2-5 tahun.

Instrumen dan Pengukuran Survei

Instrumen survei pada penelitian ini menggunakan item skala pengukuran dari studi sebelumnya. Untuk item pengukuran *Perceived Interruption Overload* menggunakan Chen & Karahana (2018), dan Yin et al (2018). Untuk item *Work Life Conflict* menggunakan Adams et al (1996) Ahuja et al (2007), Netemeyer et al (2004). Untuk *Work Related Technology Usage* menggunakan Burton-Jones & Straub (2006) dan Karahanna et al (2006). Untuk item Kontrol yang terdiri dari kontrol jadwal, metode, kriteria menggunakan Ahuja & Thatcher (2005), Breaugh (1999), dan Hackman & Oldham (1975). Untuk *Burnout* menggunakan Maslach (1982). Pemahaman responden diukur menggunakan skala likert dan diberi poin 1-5, 1 untuk sangat tidak setuju dan 5 untuk sangat setuju.

Uji Instrumen

Tabel 1

| | |
|---|----------|
| Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy | 0,847 |
| Bartlett's Test of Approx. Chi Square | 2053,806 |
| Sphericity | |
| df | 378 |
| Sig. | .000 |

Nilai KMO MSA > 0,50, sehingga dapat dilakukan analisis faktor

Rotated Component Matrix^a

| | Component | | | | |
|------|-----------|---|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PIO1 | | | | .671 | |
| PIO2 | | | | .759 | |
| PIO3 | | | | .737 | |
| PIO4 | | | | .711 | |
| WLC1 | | | .605 | | |
| WLC2 | | | .733 | | |
| WLC3 | | | .768 | | |
| WLC4 | | | .746 | | |
| WLC5 | | | .686 | | |
| WRT1 | | | | | .614 |
| WRT2 | | | | | .716 |

| | | | | | |
|------|------|--|------|--|------|
| WRT3 | | | | | .835 |
| WRT4 | | | | | .757 |
| KO1 | | | .620 | | |
| KO2 | | | .640 | | |
| KO3 | | | .795 | | |
| KO4 | | | .697 | | |
| KO5 | | | .791 | | |
| KO7 | | | .711 | | |
| KO8 | | | .645 | | |
| KO9 | | | .721 | | |
| B01 | .800 | | | | |
| B02 | .792 | | | | |
| B03 | .781 | | | | |
| B04 | .614 | | | | |
| B05 | .690 | | | | |
| B06 | .757 | | | | |
| B07 | .803 | | | | |

Semua item pertanyaan mengelompok dalam 1 faktor.

Tabel 2

| Variabel | N of Items | Cronbach Alpha |
|--|------------|----------------|
| <i>Perceived Interruption Overload</i> | 4 | 0,789 |
| <i>Work Life Conflict</i> | 5 | 0,862 |
| <i>Work Related Technology Usage</i> | 4 | 0,792 |
| Kontrol | 8 | 0,865 |
| <i>Burnout</i> | 7 | 0,897 |

Nilai Cronbach Alpha >0,70, sehingga reliabel

Uji instrumen pada penelitian ini untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sudah valid dan reliabel. Untuk uji Validitas menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan membandingkan nilai KMO MSA jika > 0,50 maka analisis faktor dapat

dilakukan (Chin, 1998). Untuk uji reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70 (Nunnally, 1978). Dapat diketahui pada tabel 1 bahwa nilai KMO MSA > 0,50 sehingga valid. Dan tabel 2 untuk melihat nilai reliabilitas masing-masing variabel > 0,70 yang berarti reliabel.

Uji Hipotesis

Kami melakukan uji mediasi (H1) dan hipotesis mediasi yang dimoderasi (H2&H3) menggunakan Conditional Process analysis (Hayes, 2013;2015). Analisis Process mengintegrasikan analisis moderasi dan mediasi. Dengan sampel bootstrap 5000 dan tingkat kepercayaan 95%. Semua hipotesis menggunakan prosedur Process hayes (versi 3.5). Untuk Hipotesis 1, kami menggunakan model Process nomor 4 pada SPSS versi 22. Hipotesis 2 menggunakan Process model nomor 8 untuk menilai mediasi yang dimoderasi. Dan untuk hipotesis 3 kami menggunakan Process model nomor 14 untuk menilai mediasi yang dimoderasi.

Tabel 3

| Variabel | Coeff | SE | p | LLCI | ULCI |
|---------------------------|--------|-------|------|--------|-------|
| PIO | 0,787 | 0,093 | 0,00 | 0,603 | 0,972 |
| WLC | 0,245 | 0,077 | 0,00 | 0,093 | 0,398 |
| Indirect Effect | 0,193 | 0,062 | 0,00 | 0,067 | 0,316 |
| Kontrol | 0,146 | 0,056 | 0,01 | 0,034 | 0,259 |
| Moderated Indirect Effect | 0,170 | 0,049 | 0,00 | 0,072 | 0,281 |
| Burnout | -0,065 | 0,048 | 0,17 | -0,160 | 0,029 |
| Moderated Indirect Effect | 0,245 | 0,085 | 0,00 | 0,079 | 0,416 |

Hasil dari uji hipotesis yang kami lakukan diketahui bahwa semua mendukung hipotesis. Pertama hubungan negative *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work-related Technology Usage* melalui *Work Life Conflict* ditemukan ($b=0,193$, $SE=0,062$, $LL=0,067$, $UL=0,316$, $p < 0,05$) mendukung H1. Selanjutnya hasil tes mediasi yang kami yang dimoderasi mengungkap jika Kontrol yang lebih tinggi dapat memperlemah dampak negative *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work-related Technology Usage* melalui *Work Life Conflict* ditemukan ($b=0,170$, $SE=0,049$, $LL=0,072$, $UL=0,281$, $p < 0,05$) mendukung H2. Untuk hasil tes mediasi yang dimoderasi mengungkap jika *Burnout* yang terlalu tinggi dapat memperkuat dampak negative *Perceived Interruption Overload* terhadap *Work-related Technology Usage* melalui *Work Life Conflict* ditemukan ($b=0,245$, $SE=0,085$, $LL=0,079$, $UL=0,416$, $p < 0,05$) mendukung H3. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki efek interupsi pesan instan pada pengurangan penggunaan teknologi seluler melalui *work life conflict*. Karyawan yang setelah jam kantor bahkan masih harus menerima pesan instan dari pekerjaannya, sehingga karyawan tidak memiliki waktu lebih untuk keluarga dan membuat para karyawan pada penelitian ini mengalami gangguan yang dirasakan terlalu berlebihan dan dapat membuat stress para karyawan. Karyawan merasa tergesa-gesa karena sering ada notifikasi pesan instan yang berhubungan dengan pekerjaan padahal jam bekerja sudah berakhir. Selain itu karyawan juga merasakan kesibukan yang sangat berlebihan karena harus bekerja walau sudah berada di rumah. Hingga tuntutan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan rumah dan keluarga para karyawan. Hal ini membuat karyawan tidak mempunyai cukup waktu bersama keluarga. WLC pada gilirannya, telah digambarkan sebagai sumber utama stres para karyawan (Ahuja et al., 2007, Tams et al., 2020).

Namun ternyata dengan adanya Burnout atau stress yang dialami karyawan memperkuat tindakan karyawan untuk menghindari penggunaan teknologi seluler. Burnout adalah sebuah bentuk kelelahan seorang karyawan yang merasakan interupsi berlebihan karena pesan instan. Bentuk Burnout dari para karyawan sangat beragam bisa dengan karyawan yang merasa sangat frustrasi dengan pekerjaannya. Lalu karyawan yang merasa putus asa dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan juga merasa sangat jenuh karena merasa bekerja terlampau terlalu keras. Karena itu karyawan mengalami penurunan motivasi serta tidak peduli dengan pekerjaannya lagi. Dan saat karyawan merasakan burnout akan membuat karyawan mengalami penurunan energi, tidak tertarik dengan pekerjaannya hingga akan membuat kinerja menurun drastis (Gupta et al., 2020).

Temuan pada penelitian ini memberikan bukti bahwa gangguan yang dirasakan secara berlebihan dapat mengurangi penggunaan teknologi seluler dengan diperkuat adanya permasalahan keluarga dalam hidup karyawan. Dengan adanya kontrol jadwal, metode, dan kriteria diharapkan mampu mengurangi dampak negatif dari interupsi yang dirasakan karyawan. Kontrol yang dimaksud adalah ketika karyawan memiliki kendali atas jadwal pekerjaannya. Selain itu karyawan juga dapat memilih cara untuk merampungkan pekerjaannya, bisa dengan hal-hal yang disukai oleh karyawan. Lalu memiliki kontrol berarti karyawan dapat mengubah cara pekerjaannya dievaluasi sehingga karyawan dapat menekankan beberapa aspek pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kontrol pekerjaan yang bertindak sebagai kondisi batas penting untuk sebuah interupsi (Tams et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai hubungan antara *perceived interruption overload* pada *work-related technology usage* yang dimediasi oleh *work life conflict*, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat gangguan yang dirasakan oleh karyawan di Solo Raya yang disebabkan oleh interupsi pesan singkat. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa gangguan yang dirasakan secara berlebihan dapat mengurangi penggunaan teknologi seluler yang berhubungan dengan pekerjaan, dan diperkuat dengan adanya permasalahan keluarga dalam hidup karyawan. Dengan adanya kontrol jadwal, metode, dan kriteria diharapkan dapat mengurangi dampak negatif dari interupsi yang dirasakan karyawan. Burnout yang dirasakan oleh karyawan akan

memperkuat tindakan karyawan untuk mengurangi penggunaan teknologi seluler yang berhubungan dengan pekerjaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara *perceived interruption overload* pada *work-related technology usage* yang dimediasi oleh *work life conflict*, maka saran penelitian selanjutnya menurut penulis yaitu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguraikan efek dari berbagai jenis interupsi pada *work life conflict* dan penggunaan teknologi seluler yang terkait dengan pekerjaan. Misalnya, penelitian selanjutnya dapat memisahkan efek interupsi terkait pekerjaan yang terjadi di tempat kerja dari interupsi terkait pekerjaan yang terjadi di rumah. Semua jenis gangguan yang berbeda ini mungkin dapat memengaruhi *work life conflict* dan penggunaan teknologi seluler terkait pekerjaan dengan cara yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat memperluas penelitian kami menggunakan data dari budaya organisasi dan daerah yang berbeda untuk menentukan jenis organisasi dan daerah apa yang akan mereka gunakan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya juga dapat memeriksa model yang ada pada penelitian ini secara lebih rinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G.A., King, L.A., King, D.W., 1996, Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *J. Appl. Psychol.* 81 (4), 411–420.
- Ahuja, M.K., Thatcher, J.B., 2005, Moving beyond intentions and toward the theory of trying: Effects of work environment and gender on post-adoption information technology use, *MIS Quart.* 29 (3), 427–459.
- Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Kacmar, C.J., McKnight, D.H., George, J.F., 2007, IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions, *MIS Quart.* 31 (1), 1–17
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986, The moderator-mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Burton-Jones, A., Straub, D.W., 2006, Reconceptualizing system usage: An approach and empirical test. *Inf. Syst. Res.* 17 (3), 228–246.
- Breaugh, J.A., 1999, Further investigation of the work autonomy scales: Two studies. *J. Bus. Psychol.* 13 (3), 357–373.
- Chen, A., Karahanna, E., 2018, Life interrupted: The effects of technology-mediated work interruptions on work and nonwork outcomes. *MIS Quart.* 42 (4), 1023–1042.
- Cooper, D. R., dan P. S. Schindler. 2014, *Business research methods (12th ed.)*, McGraw Hill Irwin. New York
- Evandio, Akbar, 10 Desember 2020, *Microsoft: Work From Home Picu Stres Berat, Ini Alasannya*, www.bisnis.com.
- Gupta, Pragya dan Shalini Srivastava. 2020, Work life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience, *International Journal Of Organizational Analysis*.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R., 1975, Development of the job diagnostic survey, *J. Appl. Psychol.* 60 (2), 159–170.

- Hair, J. F., W. C. Black., B. J. Babin., R.E. Anderson, 2010, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*, Pearson Education Limited, England
- Hayes., A. F. 2013, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*, Guilford, New York.
- Karahanna, E., Agarwal, R., Angst, C.M., 2006, Reconceptualizing compatibility beliefs in technology acceptance research, *MIS Quart.* 30 (4), 781–804.
- Karasek, R.A. Jr, 1979, Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative science quarterly*, pp. 285-308.
- Maslach, C. 1982, Understanding burnout: definitional issues in analyzing a complex phenomenon, In *Job Stress and Burnout: Research, Theory and Intervention Perspectives*, Pine, Whiton Steward, ed., Whiton Steward Pine, Sage Publications, Beverly Hills, CA, 29-40.
- Netemeyer, R.G., Brashear-Alejandro, T., Boles, J.S., 2004, A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: a retail sales context. *J. Acad. Mark. Sci.* 32 (1), 49–60
- Sarker, S., Ahuja, M., Sarker, S., 2018, Work–life conflict of globally distributed software development personnel: An empirical investigation using border theory. *Inf. Syst. Res.* 29 (1), 103–126.
- Sekaran, U., dan Bougie R, 2016, *Research Methods for Business A Skill-Building Approach (7 ed)*. John Wiley & Sons. UK.
- Tams, S., Ahuja, M., Thatcher, J., Grover, V, 2020, Worker stress in the age of mobile technology: The combined effect of perceived interruption overload and worker control. *Journal of Strategic Information Systems*.
- Wilkes, S.M., Barber, L.K., Rogers, A.P., 2018, Development and validation of the workplace interruptions measure. *Stress Health* 34 (1), 102–114.
- Wollaston, V., 8 October 2013, *How often do you check your phone? The average person does it 110 times a DAY (and up to every 6 seconds in the evening)*, DailyMail.com.
- Yin, P., Ou, C.X., Davison, R.M., Wu, J., 2018, Coping with mobile technology overload in the workplace. *Internet Res.* 28 (5), 1189–1212.

