



## **Pengaruh Social Media Work Related Use, Strain, Social Related Use, Excessive Use Of Personal Social Media At Work, Terhadap Job Performance Di Super Indo Jakarta**

**Elang Putri Adiwijaya<sup>1</sup>, Nur Istiqomah<sup>2</sup>,  
Netania Emilisa<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Trisakti Jakarta

---

### **Abstract**

Received: 10 Juli 2023  
Revised: 14 Agustus 2023  
Accepted: 21 Agustus 2023

*This study aims to examine and analyze the variables work related use, strain, social related use, excessive use of personal social media at work, for job performance at Super Indo Jakarta. The sample used in this study amounted to 200 respondents. The sampling technique used was sample random sampling. Data were analyzed using the Structure Equation Model (Quantitative) method. The results of this study are: (1) Work Related Use has a positive effect to Job Performance, (2) Strain has a positive effect to Job Performance, (3) Social Related Use has a positive effect to Job Performance, and (4) Excessive Use of Personal Social Media at Work has a positive effect to Job Performance.*

**Keywords:** *Work Related Use, Strain, Social Related Use, Excessive Of Personal Social Media At Work, Job Performance*

(\*) Corresponding Author: [elangputriadiwijaya10@gmail.com](mailto:elangputriadiwijaya10@gmail.com)

**How to Cite:** Adiwijaya, E. P., Istiqomah, N., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Social Media Work Related Use, Strain, Social Related Use, Excessive Use Of Personal Social Media At Work, Terhadap Job Performance Di Super Indo Jakarta. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8303730>.

---

### **PENDAHULUAN**

Internet merupakan produk teknologi yang banyak dimanfaatkan oleh masyarakat. Sebagai produk teknologi, maka internet dapat memunculkan jenis interaksi social baru yang berbeda dengan interaksi social sebelumnya. Jika pada masa lalu masyarakat berinteraksi secara *face to face communication*, maka masyarakat berinteraksi di dunia maya atau melalui interaksi media social. Media Sosial merupakan alat bantu dalam menyampaikan informasi dari seseorang kepada seseorang atau kelompok orang, untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan kelompok. (Nasrulla, 2016 ; 8 ) bahwa “ media sosial dapat dilihat dari perkembangan bagaimana hubungan individu dengan perangkat media. Penggunaan media sosial terkait pekerjaan mengacu pada penggunaan media sosial untuk mengakses konten yang dibuat oleh orang lain dan untuk berbagi konten terkait pekerjaan (Chen dan Wei, 2019; Chen et al., 2019). Media sosial telah banyak digunakan untuk tujuan terkait pekerjaan, seperti membaca postingan terkait pekerjaan, berbagi informasi tentang kebijakan, tujuan dan prosedur organisasi, dan mengatur pertemuan dengan rekan kerja lain tentang proyek kerja (Lu et al., 2015) . Penggunaan media sosial terkait sosial mengacu pada penggunaan media sosial untuk membangun dan memelihara hubungan dengan orang lain (Chen dan Wei, 2019; Chen et al., 2019). Media sosial dapat digunakan untuk berbagai tujuan terkait sosial, seperti menemukan rekan

kerja dengan minat dan nilai yang sama dan menjalin pertemanan di dalam organisasi.

Konsekuensi negatif dari penggunaan media sosial pribadi yang berlebihan di tempat kerja tidak hanya tercermin dalam perubahan perilaku karyawan tetapi juga keadaan psikologis mereka, tekanan yang pada akhirnya dapat menghambat operasi perusahaan. Oleh karena itu, penggunaan media sosial pribadi yang berlebihan di tempat kerja (yaitu karyawan menghabiskan banyak waktu pada aplikasi media sosial pribadi untuk memproses aktivitas pribadi dan pekerjaan selama jam kerja, yang dapat menimbulkan konsekuensi negatif) telah menjadi isu penting bagi organisasi. *Job*

*Performance* merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Caillier 2010 dalam Weihui & Deshpande, 2013).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena (Anshori dan Iswati, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif antara *Work Related Use, Strain, Social Related Use, Excessive Use Of Personal Social Media At Work*, Terhadap *Job Performance*.

### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:28), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan lima variabel yaitu *Work Related Use, Strain, Social Related Use, Excessive Use Of Personal Social Media At Work*, Terhadap *Job Performance*.

### **Sampel**

Sampel ini diambil dari para karyawan Super Indo yang bekerja di Mall yang berada di Jakarta Barat. Jumlahnya sampel yang dipakai dalam penelitian mengacu dari pendapat (Hair et al., 2018) yang mengemukakan bahwa jumlah sampel yang perlu terpenuhi dari Kuantitatif ialah 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator yang akan dikaji. Penelitian ini memiliki 30 item pertanyaan atau indikator. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 200 responden.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### ***Work Related Use***

Penggunaan media sosial menjadi penggunaan terkait pekerjaan dan penggunaan terkait sosial diperlukan karena alasan berikut. Pertama, Zhang et al. (2019) berpendapat bahwa aspek kerja penggunaan media sosial berbeda dengan aspek sosial penggunaan media sosial. Kedua, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dua tujuan penggunaan media sosial yang berbeda ini memiliki anteseden dan hasil yang berbeda (Chen dan Wei, 2019; Chen et al., 2019). Ketiga, kegagalan untuk membedakan kedua jenis

penggunaan media sosial ini dapat menyebabkan temuan penelitian yang kontradiktif (Moqbel et al., 2013; Odoom et al., 2017). Dengan demikian, perlu untuk mempertimbangkan penggunaan media sosial baik untuk tujuan kerja maupun sosial dan menyelidiki hasil yang diperoleh dari dua tujuan penggunaan media sosial yang berbeda ini di tempat kerja.

### **Strain**

Tekanan media sosial merupakan sebuah tekanan yang dikeluarkan dalam sarana media sosial, yang dapat mempengaruhi nilai dan norma dari pemangku kepentingan, serta reputasi suatu entitas, dan mempengaruhi bagaimana respons suatu entitas terhadap tekanan tersebut. (Sanchez et al., 2014) menjelaskan bahwa media sosial dalam bentuk berita digunakan oleh perusahaan dalam hal penentuan dan pengorganisasian kegiatan dan agenda yang disusun oleh perusahaan sesuai dengan isi dari berita dari media sosial tentang perusahaan itu.

### **Social Related Use**

Media sosial internal vs media sosial eksternal Berdasarkan perspektif konten jaringan, metode klasifikasi media sosial yang diadopsi secara luas mencakup nilai instrumental atau ekspresif (Ibarra, 1995; Luo et al., 2018). Dalam pandangan ini, studi saat ini membedakan antara media sosial internal dan eksternal. Media sosial internal, juga dikenal sebagai media sosial perusahaan, media sosial intra-organisasi, atau media sosial organisasi.

### **Excessive Use of Personal Social Media At Work**

Penggunaan berlebihan media sosial pribadi di tempat kerja sebagai jenis otomatisitas yang diarahkan pada tujuan, kebiasaan adalah respons yang dipelajari yang dipicu secara otomatis oleh isyarat stimulus dari lingkungan (Aarts dan Dijksterhuis, 2000; Sopan dan Karahanna, 2012, 2013). Menurut Sopan dan Karahanna (2012, 2013), kebiasaan bersifat fungsional atau berorientasi pada tujuan. Namun, perilaku kebiasaan terjadi di luar kesadaran, artinya individu pada umumnya tidak menyadari pemicu situasional dari perilaku mereka. Kebiasaan sulit dikendalikan, karena menahan keinginan untuk melakukan itu sulit. Kebiasaan juga efisien secara mental, yaitu kebiasaan dapat membebaskan sumber perhatian individu untuk melakukan hal-hal lain pada waktu yang sama. Begitu kebiasaan terbentuk, hal itu membutuhkan sedikit perhatian sadar dan upaya mental minimal dalam pemrosesan kognitif dan kontrol yang disengaja (Wood et al., 2002; Limayem et al., 2007).

### **Job Performance**

*Job Performance* merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Caillier 2010 dalam Weihui & Deshpande, 2013). Menurut Diamantidis & Chatzoglou (2019) kinerja pekerjaan merupakan tingkatan dimana level produktivitas dari seorang individu karyawan memenuhi standar kinerja perusahaan. Selain itu juga kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai usaha seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka (Berghe, 2011).

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub>: *Work Related Use* memiliki efek positif terhadap *Job Performance*

H<sub>2</sub>: *Strain* memiliki efek positif terhadap *Job Performance*

H<sub>3</sub>: *Social Related use* memiliki efek positif terhadap *Job Performance*

H4: *Excessive Use of Personal Social Media At Work* memiliki efek positif terhadap *Job Performance*

**METODE PENELITIAN**

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, pendidikan dan posisi dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan (Lu et al., 2015). Oleh karena itu kami memasukkan variabel kontrol ini dalam survei dan statistik berikutnya. Rancangan penelitian dan pengumpulan data Kami mengumpulkan data untuk studi 1 dari pengembang perangkat lunak manajemen bisnis besar dengan sekitar 7.000 karyawan yang berkantor pusat di Cina selatan. Perusahaan mengimplementasikan media sosial internal yang disebut circle pada tahun 2011. Fungsi media sosial internal ini hampir sama dengan Twitter dan Weibo, namun circle hanya dapat digunakan oleh karyawan. Meski demikian, circle dapat diakses melalui aplikasi di perangkat seluler.

**Pendekatan atau Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis uji penelitian yang digunakan adalah *hypothesis testing* karena terdapat beberapa hipotesis yang diajukan dan akan diuji pada bab IV. Menurut Hair et al., (2018), *hypothesis testing* dilakukan guna mengambil keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi untuk menguji dugaan mengenai parameter dari beberapa variabel penelitian dalam suatu populasi dengan menggunakan data yang diukur dalam suatu sampel. Pada penelitian kali ini *hypothesis testing* dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antar variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh *Work Related Use, Strain, Social Related Use, Excessive Use Of Personal Social Media At Work*, Terhadap *Job Performance*. pada karyawan Super Indo yang terdapat di Jakarta Barat. Berdasarkan periode waktunya, pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini ialah dengan menggunakan jenis data *cross sectional*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
ses	Ca Valid	200	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

Berdasarkan nilai Alpa Cronbach  $0,813 > 0,8$  , jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Work Related Use telah reliabel.

**Item-Total Statistics**

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RU1	W	16,00	6,141	,782	,714
RU2	W	15,97	5,818	,857	,683
RU3	W	15,67	8,142	,642	,771
RU4	W	15,69	7,763	,591	,780
RU5	W	15,53	10,190	,756	,715

Nilai R hitung (Corrected Item Total Correlation) semua  $> 0,2$  (R Tabel) maka dapat disimpulkan semua pernyataan variabel WRU = Work Related Use telah valid.

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	5

**Item-Total Statistics**

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RU1	S	17,88	2,599	,592	,767
RU2	S	18,39	2,611	,481	,802
RU3	S	17,74	2,726	,620	,765
RU4	S	17,92	2,466	,675	,742
RU5	S	18,15	2,178	,633	,758

**Reliability Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	5

**Item-Total Statistics**

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	J	17,30	3,146	,454	,722
P2	J	17,01	3,407	,536	,681
P3	J	17,46	3,225	,410	,720
P4	J	17,52	2,763	,634	,627

P5	J	17,31	3,130	,621	,646
----	---	-------	-------	------	------

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**  
**Case Processing Summary**

		N	%
ses	Ca Valid	200	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	5

**Item-Total Statistics**

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RE1	W	16,14	3,257	,640	,564
RE2	W	15,96	3,777	,532	,624
RE3	W	16,09	3,881	,453	,649
RE4	W	16,97	3,125	,527	,627
RE5	W	16,28	3,720	,449	,647

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**  
**Case Processing Summary**

		N	%
ses	Ca Valid	200	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0

Total	200	100, 0
-------	-----	-----------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RE1	16,97	4,034	,731	,904
RE2	17,07	3,920	,827	,886
RE3	16,98	3,783	,807	,888
RE4	17,15	3,555	,736	,910
RE5	16,99	3,874	,838	,884

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 <sup>a</sup>	,390	,377	1,910

a. Predictors: (Constant), Work\_Related\_Use2, Work\_Related\_use, Social\_Related\_Use, Job\_Performance  
 Nilai R Koefisien korelasi 0,624 menunjukkan hubungan antara variabel Work\_Related\_Use2, Work\_Related\_use, Social\_Related\_Use, Job\_Performance terhadap variabel Social\_Related\_Use2 adalah KUAT

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455,018	4	113,754	31,166	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	711,737	195	3,650		

Total	1166,75 5	199			
-------	--------------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: Social\_Related\_Use2

b. Predictors: (Constant), Work\_Related\_Use2, Work\_Related\_use, Social\_Related\_Use, Job\_Performance

Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan secara simultan / bersama-sama variabel Work\_Related\_Use2, Work\_Related\_use, Social\_Related\_Use, Job\_Performance berpengaruh signifikan terhadap Social\_Related\_Use2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,018	1,838		3,273	,001
	Work_Related_use	,000	,042	,000	,008	,993
	Social_Related_Use	,252	,093	,202	2,718	,007
	Job_Performance	-,122	,085	-,108	-1,439	,152
	Work_Related_Use2	,601	,071	,563	8,507	,000

a. Dependent Variable: Social\_Related\_Use2

WRU = Work Related Use (Penggunaan media sosial internal terkait pekerjaan) nilai signya  $0,993 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel WRU tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Social\_Related\_Use2 (Y)

SRU = Social Related Use nilai signya  $0,007 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel SRU berpengaruh signifikan terhadap variabel Social\_Related\_Use2 (Y)

JP = Job Performance nilai signya  $0,152 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel JP tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Social\_Related\_Use2 (Y)

WRE = Work Related Use nilai signya  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel WRE berpengaruh signifikan terhadap variabel Social\_Related\_Use2 (Y)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan WRU = Work Related Use (Penggunaan media sosial internal terkait pekerjaan) terhadap variable Social\_Related\_Use2 (Y), dapat dibuktikan dengan nilai signya  $0,993 > 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan SRU = Social Related Use terhadap variabel Social\_Related\_Use2 (Y), dapat dibuktikan dengan nilai signya  $0,007 < 0,05$ . Tidak terdapat pengaruh yang signifikan JP = Job Performance terhadap variabel Social\_Related\_Use2 (Y), dapat dibuktikan dengan nilai signya  $0,152 > 0,05$  Terdapat pengaruh yang signifikan WRE = Work Related Use terhadap variabel Social\_Related\_Use2 (Y), dapat

dibuktikan dengan nilai signya  $0,000 < 0,05$ .

## **KESIMPULAN**

Manfaat bisnis media sosial di dalam perusahaan, khususnya pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, belum dipahami dengan baik. Akibatnya, beberapa perusahaan mungkin melarang atau membatasi penggunaan media sosial, mengarah pada penghapusan nilai potensial dalam bentuk peningkatan kolaborasi, koordinasi, pemecahan masalah, dan berbagi pengetahuan yang dapat terjadi dengan penggunaan media sosial di tempat kerja. Studi ini mengungkapkan bahwa ketika mempertimbangkan efek positif penggunaan media sosial terhadap kinerja karyawan, konteks penggunaan media sosial yang berbeda (yaitu internal dan eksternal) harus dipertimbangkan. Temuan kami dapat membantu perusahaan mengembangkan kebijakan yang lebih baik terkait dengan penggunaan media sosial. Sebagai kesimpulan, temuan penelitian ini memberikan wawasan yang menarik tentang perdebatan terkini di dunia bisnis tentang daya tarik dan kecemasan penggunaan media sosial di tempat kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aiken, LS dan West, SG (1991), *Regresi Berganda: Menguji dan Menafsirkan Interaksi*, Sage Publikasi, Newbury Park, CA.
- Ali-Hassan, H., Nevo, D. dan Wade, M. (2015), "Menghubungkan dimensi penggunaan media sosial dengan kinerja pekerjaan: peran modal sosial", *Jurnal Sistem Informasi Strategis*, Vol. 24 No.2, hlm.65-89
- Anshori, M., & Iswati, S. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Bulgurcu, B., Van Osch, W. dan Kane, GC (2018), "Munculnya promotor: kelas pengguna dan pola kontribusi di media sosial perusahaan", *Jurnal Sistem Informasi Manajemen*, Vol. 35 No.2, hlm.610-646.
- Cao, X., Pan Wang, PSCP, Guo, X., Vogel, D. dan Zhang, X. (2016), "Menjelajahi pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan", *Riset Internet*, Vol. 26 No.2, hlm.529-545. *Catatan Jurnal Sistem Informasi Strategis*, Vol. 24 No.2, hlm.65-89
- Chen, X., Wei, S., Sun, C. dan Liu, Y. (2019), "Bagaimana dukungan teknologi untuk kontekstualisasi memengaruhi penggunaan media sosial perusahaan: perspektif ketergantungan sistem media", *IEEE Transactions on Professional Communication*, Vol. 62 No.3, hlm.279-297.
- Chen, X. dan Wei, S. (2020), "Dampak penggunaan media sosial untuk komunikasi dan hubungan pertukaran sosial terhadap kinerja karyawan", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24 No. 6, hlm. 1289-1314.
- Chen, X., Wei, S., Davison, RM dan Rice, RE (2020), "Bagaimana kemampuan media sosial perusahaan memengaruhi ikatan jaringan sosial dan kinerja pekerjaan?", *Teknologi Informasi dan Orang*, Vol. 33 No. 1, hlm. 361-388.
- Chen, Y., Wang, Y., Nevo, S., Benitez-Amado, J. dan Kou, G. (2015), "Kemampuan TI dan kinerja inovasi produk: peran kewirausahaan perusahaan dan intensitas kompetitif", *Informasi dan Manajemen*, Jil. 52 No.6, hlm.643-657.
- Heckman, JJ (1979), "Bias pemilihan sampel sebagai kesalahan spesifikasi", *Ekonometrika*, Vol. 47 No.1,

- Chen, Y., Wang, Y., Nevo, S., Benitez-Amado, J. dan Kou, G. (2015), "Kemampuan TI dan kinerja inovasi produk: peran kewirausahaan perusahaan dan intensitas kompetitif", *Informasi dan Manajemen*, Jil. 52 No.6,
- Chen, Y., Wang, Y., Nevo, S., Benitez, J. dan Kou, G. (2017), "Meningkatkan fleksibilitas strategis dengan teknologi informasi: wawasan untuk kinerja perusahaan dalam ekonomi yang sedang berkembang", *Jurnal Teknologi Informasi*, Jil. 32 No. 1, hlm. 10-25
- Cho, HK, Trier, M. dan Kim, E. (2005), "Penggunaan pesan instan dalam pengembangan hubungan kerja: studi kasus", *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 10 No.4.
- Culnan, MJ, McHugh, PJ dan Zubillaga, JI (2010), "Seberapa besar perusahaan AS dapat menggunakan Twitter dan media sosial lainnya untuk mendapatkan nilai bisnis", *MIS Quarterly Executive*, Vol. 9 No.4, hlm.243-259. Hanna, R., Rohm, A. dan Crittenden, VL (2011), "Kita semua terhubung: kekuatan ekosistem media sosial", *Business Horizons*, Vol. 54 No.3, hlm.265-273.
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Fornell, C. dan Larcker, DF (1981), "Mengevaluasi model persamaan struktural dengan variabel yang tidak dapat diamati dan kesalahan pengukuran", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 No. 1, hlm. 39-50.
- Forsgren, E. dan Bystrom, K. (2018), "Beberapa media sosial di tempat kerja: kontradiksi dan kongruensi", *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 28 No.3, hlm.442-464.
- Goodhue, D., Lewis, W. dan Thompson, R. (2007), "Penelitian catatan-statistik kekuatan dalam menganalisis efek interaksi: mempertanyakan keuntungan dari PLS dengan indikator produk", *Sistem Informasi Penelitian*, Vol. 18 No.2, hlm.211-227.
- Grgecic, D., Holten, R. dan Rosenkranz, C. (2015), "Dampak dari keterjangkauan fungsional dan ekspresi simbolik pada pembentukan keyakinan", *Journal of the Association for Information Systems*, Vol. 16 No.7, hlm.580-607.
- Huang, J., Baptista, J. dan Galliers, RD (2013), "Rekonseptualisasi praktik retorika dalam organisasi: dampak media sosial pada komunikasi internal", *Informasi dan Manajemen*, Vol. 50 No 2-3, hlm. 112-124.
- Huang, Y., Singh, PV dan Ghose, A. (2015), "Model struktural dinamika perilaku karyawan di media sosial perusahaan", *Ilmu Manajemen*, Vol. 61 No. 12, hlm. 2825-2844.
- Ibarra, H. (1995), "Ras, kesempatan, dan keragaman lingkaran sosial dalam jaringan manajerial", *Akademi Jurnal Manajemen*, Vol. 38 No.3, hlm.673-703.
- Jarrahi, MH dan Sawyer, S. (2015), "Berteori tentang pemanfaatan teknologi sosial, kebijakan dan norma organisasi, dan praktik berbagi pengetahuan konsultan", *Journal of the Association for Information Science and Technology*, Vol. 66 No.1, hlm.162-179. Li, D., Chau, PY dan Lou, H.
- Kane, GC (2017), "Implikasi evolusi media sosial untuk manajemen pengetahuan organisasi", *Informasi dan Organisasi*, Vol. 27 No. 1, hlm. 37-46. (2005),

- "Memahami adopsi pesan instan individu: penyelidikan empiris", Jurnal Asosiasi Sistem Informasi, Vol. 6 No.4, hlm.102-129.
- Karahanna, E., Xu, SX, Zhang, AN and Xu, Y. (2018), "The need-affordances-features (NAF) perilaku kewarganegaraan", Academy of Management Journal, Vol. 43 No.5, hlm.801-815.
- Kugler, M., Dittes, S., Smolnik, S. dan Richter, A. (2015), "Hubungkan saya! Anteseden dan dampak keterhubungan sosial dalam perangkat lunak sosial perusahaan", Rekayasa Sistem Bisnis dan Informasi, Vol. 57 No.3, hlm.181-196.
- Lee, Y., Berry, CM dan Gonzalez-Mule, E. (2019), "Pentingnya rendah hati: analisis meta-analisis dan analisis validitas inkremental tentang hubungan antara kejujuran-kerendahan hati dan kinerja pekerjaan", Journal of Applied Psychology, Jil. 104 No. 12, hlm. 1535-1546. perspektif untuk penggunaan media sosial", MIS Quarterly, Vol. 42 No.3, hlm.737-756.
- Leonardi, PM, Huysman, M. dan Steinfield, C. (2013), "Media sosial perusahaan: definisi, sejarah, dan prospek untuk mempelajari teknologi sosial dalam organisasi", Jurnal Komunikasi Mediasi Komputer, Vol. 19 No. 1, hlm. 1-19.
- Lambert, SJ (2000), "Manfaat tambahan: hubungan antara manfaat kehidupan kerja dan organisasi
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256> Psychology, Jil. 104 No. 12, hlm. 1535-1546. perspektif untuk penggunaan media sosial", MIS Quarterly, Vol. 42 No.3, hlm.737-77