

Pengaruh Aktivitas Scroll Media Sosial dan Kualitas Interaksi Online Terhadap Kinerja Karyawan

Rahmah Aliyyah¹, Nisrina Khalilah², Alfyyah Fauziyyah³, Hilda Marsida⁴, Salwa Ratu Desyfa⁵, Rudianto⁶

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3,4,5,6}

Jl. Margonda No. 8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Email: rahmahaliyyah@gmail.com¹, nisrinakhalilah700@gmail.com², Ffauziyyah328@gmail.com³, hildamarsida283@gmail.com⁴, urfavsagita01@gmail.com⁵, rudianto.rdt@bsi.ac.id⁶

Submit:
14-01-2025

Revisi:
15-01-2026

Terima
18-01-2026

Terbit Online:
03-03-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Perkembangan pesat media sosial telah mengubah pola komunikasi dan perilaku individu, terutama di lingkungan kerja. Intensitas penggunaan media sosial, seperti frekuensi scrolling, aktivitas mengunggah konten, serta kualitas interaksi daring, diduga memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian tujuannya menyelidiki pengaruh aktivitas media sosial dan kualitas interaksi online terhadap kinerja karyawan pada kelompok usia dewasa, penelitian memanfaatkan pendekatan kuantitatif pengumpulan data lewat kuesioner. emuan studi melihatkan frekuensi scrolling media sosial dan aktivitas mengunggah konten berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kualitas interaksi daring dapat berperan dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja individu. Temuan ini menunjukkan penggunaan media sosial bukan sekadar berkaitan dengan durasi penggunaan tetapi juga dengan kualitas interaksi yang terbangun. Penelitian harapannya mampu jadi dasar untuk upaya pengembangan literasi digital dan pengelolaan pemanfaatan media sosial yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: frekuensi scroll media sosial, aktivitas mengunggah konten, kualitas interaksi online, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - The expeditious expansion of social media platforms has fundamentally altered communication dynamics and personal conduct, especially within professional environments. The extent of social media engagement, encompassing scrolling habits, content dissemination practices, and the caliber of virtual interactions, is posited to impact employee productivity, whether directly or indirectly. This investigation seeks to assess the repercussions of social media activities and the caliber of online interaction on workforce performance across adult demographics. Employing a quantitative methodology, data were garnered via survey instruments. Followed by the application of statistical techniques to scrutinize interrelations and causal effects among the variables. Findings reveal that the frequency of social media scrolling and content uploading exert a substantial influence on employee performance, whereas the quality of online interactions can either augment or impede individual efficacy. These outcomes imply that social media utilization is contingent not merely on temporal engagement but also on the nature of fostered interactions. Consequently, this research is anticipated to furnish as basis for cultivating digital literacy and strategizing social media management to bolster enhanced employee performance.

Keywords: social media scrolling frequency, content uploading activity, quality of online interactions, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat menjadikan media sosial menjadi bagian utama dalam kehidupan keseharian, khususnya bagi karyawan usia dewasa. Platform ini memungkinkan individu untuk berkomunikasi, berbagi informasi, dan mengekspresikan diri secara luas serta instan (Lai et al.

2023). Aktivitas seperti frekuensi scrolling media sosial (X1), mengunggah konten pribadi (X2), dan kualitas interaksi daring (X3) kini menjadi bagian rutin dari keseharian pengguna digital. Meski media sosial membawa manfaat, penggunaan berlebih mampu berdampak negatif pada kinerja karyawan (Dantas et al. 2022; Kansil et al. 2025).

Kinerja karyawan merupakan yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung. Pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh tekanan sosial, perbandingan dengan orang lain, dan kebutuhan akan pengakuan sosial (Kansil et al. 2025). Sering melakukan scrolling media sosial dapat memicu kinerja karyawan akibat paparan konten yang berlebihan dan kecenderungan membandingkan diri dengan pencapaian orang lain (Angeloska-Dichovska et al. 2022; Luqman et al. 2021). Sementara itu, aktivitas mengunggah konten juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama berkaitan dengan respons audiens, seperti jumlah likes, komentar, atau penilaian sosial. Kualitas interaksi daring yang kurang mendukung, misalnya komentar negatif atau minimnya dukungan sosial, dapat memperburuk kinerja karyawan (Arseneault et al. 2025; Ma and Zhang 2025).

Beberapa penelitian sebelumnya menekankan terdapat korelasi intensitas pemanfaatan media sosial dan kinerja karyawan. Meskipun banyak studi menyoroti durasi penggunaan platform digital sebagai faktor utama, masih sedikit penelitian yang membedah aktivitas penggunaan secara lebih rinci, seperti frekuensi scrolling media sosial, aktivitas mengunggah konten, dan kualitas interaksi daring. Penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memberi deskripsi lebih detail tentang dampak aktivitas media sosial kinerja karyawan (Lai et al., 2023; (Kansil et al. 2025).

Pendekatan yang dipergunakan yakni metode kuantitatif analisis regresi linear berganda menilai pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y dengan objektif. Metode ini memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel dengan presisi. Meski demikian, pendekatan kuantitatif memiliki keterbatasan, seperti ketergantungan pada kejujuran responden saat mengisi kuesioner dan keterbatasan dalam mengeksplorasi dimensi emosional secara mendalam (Wang and Beh 2025)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada dewasa berusia 18-45 tahun dengan total responden sebanyak 150 orang. Penelitian memanfaatkan pendekatan kuantitatif melibatkan beberapa variabel, yaitu frekuensi scrolling media sosial (X1), aktivitas mengunggah konten (X2), kualitas interaksi daring (X3), dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Tabel 1. Nilai Skala Likert

| Pertanyaan | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Data Olahan (Penulis, 2025)

Teknik analisis data berupa uji kualitas data (validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi. Semua analisis dilakukan memanfaatkan IBM SPSS Versi 26 untuk memastikan hasil objektif dan terukur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, kuesioner diisi oleh 150 responden yang terdiri dari dewasa berusia 18-45 tahun. Kuesioner digunakan untuk mengukur variable frekuensi scrolling media sosial (X1), aktivitas mengunggah konten (X2), kualitas interaksi daring (X3) dan kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa frekuensi scrolling media sosial (X1) dan aktivitas mengunggah konten (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). sementara itu, kualitas interaksi daring (X3) turut berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, baik dalam meningkatkan maupun menurunkannya.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menentukan apakah instrumen berupa pernyataan tersebut dapat dianggap valid. Perhitungan validitas dilaksanakan merasiokan nilai koefisien korelasi R dihitung bersama nilai r tabel, r tabel diperoleh menggunakan rumus derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Dalam penelitian ini, total sampel responden 150 orang, maka $df = 150 - 2 = 148$ tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel didapat adalah 0,159.

Instrumen dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel. Karenanya, simpulannya instrumen Frekuensi Scroll Media Sosial, Aktivitas Mengunggah Konten, Kualitas Interaksi Online, Kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

| No | R Tabel X1 | R Tabel X2 | R Tabel X3 | R Tabel Y | Keterangan |
|----|------------|------------|------------|-----------|------------|
| 1 | .168 | .731 | .686 | .799 | Valid |
| 2 | .738 | .828 | .753 | .707 | |
| 3 | .734 | .758 | .605 | .743 | |
| 4 | .807 | .794 | .680 | .816 | |
| 5 | .723 | .773 | .739 | .786 | |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan menilai sejauh mana penilaian dilakukan bersifat konsisten atau akurat. Reabilitas dapat diuji memanfaatkan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Instrumen diasumsikan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, merupakan ambang batas standar. Hasil uji reabilitas tertera tabel:

Tabel 3 : Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Reliabilitas | Keterangan |
|----------|------------------|--------------------|------------|
| X1 | .790 | .60 | Reliabel |
| X2 | .836 | | |
| X3 | .739 | | |

| | | | |
|---|------|--|--|
| Y | .827 | | |
|---|------|--|--|

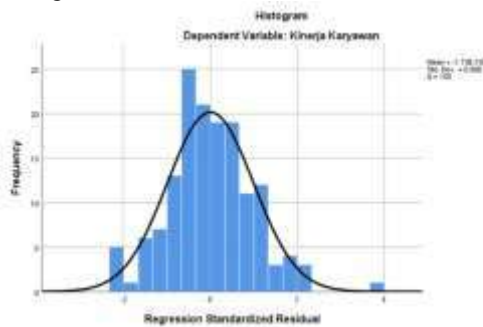
Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji reabilitas, disimpulkan tiga variabel independen, yakni Frekuensi Scroll Media Sosial (X1), Aktivitas Mengunggah Konten (X2), Kualitas Interaksi Online (X3), satu variabel dependen, yakni Kinerja karyawan (Y), memiliki koefisien reabilitas yang memadai. Hal yang melihatkan semua variabel tersebut bersifat reliabel maka layak dipergunakan menjadi alat ukur.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

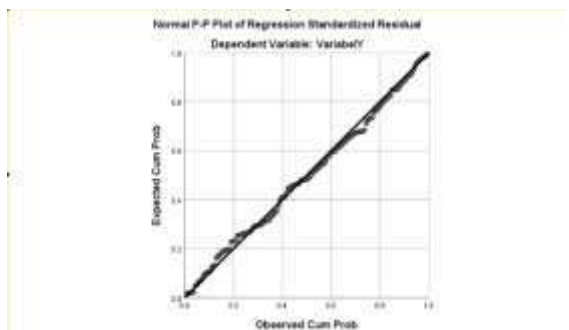
Uji normalitas dilaksanakan mengetahui apakah data atau variabel penelitian sebaran normal. Pengujian normalitas memanfaatkan grafik *histogram*, *probability plot*, serta metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut disajikan uji normalitas berdasarkan grafik histogram:



Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Merujuk gambar 2 pada grafik histogram, uji normalitas melihatkan sebaran residual mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, simpulannya data residual bersebaran normal, maka asumsi normalitas pada model regresi sudah tercapai. Selanjutnya, hasil uji normalitas merujuk grafik *probability plot* disajikan:



Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Gambar 3. Uji Normalitas Grafik P-Plot

Berdasarkan grafik *probability plot*, distribusi residual yang normal ditunjukkan oleh penyebaran titik-titik residual berada di sekeliling serta mengikuti

arah diagonal. Simpulannya residual berdistribusi normal, maka asumsi normalitas pada analisis regresi sudah tercapai. Untuk memperkuat hasil pengujian secara grafis, penulis juga melaksanakan uji normalitas memanfaatkan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Pada Pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov*, data dinyatakan tersebar normal saat nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Dipaparkan tabel hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas K-S

| | |
|------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 150 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.200 |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji normalitas memanfaatkan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0, 200 > 0,05. Hal melihatkan data residual tersebar normal.

2. Uji Multikolenaritas

Uji multikolenaritas bertujuan mengidentifikasi terdapat korelasi tinggi antara variabel independen pada model penelitian. Suatu variabel dinyatakan tidak menghadapi multikolenaritas ketika terdapat nilai *tolerance* > 0,1, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Uji multikolenaritas disajikan tabel:

Tabel Uji Multikolenaritas

| Model | Colinearity Statistics | |
|---|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Frekuensi <i>Scroll</i> Media Sosial (X1) | .941 | 1.063 |
| Aktivitas Menggunakan Konten (X2) | .565 | 1.769 |
| Kualitas Interaksi Online (X3) | .570 | 1.754 |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji multikolenaritas, diketahui bahwa nilai *tolerance* pada Frekuensi *Scroll* Media Sosial (X1) sebesar 0,941, Aktivitas Mengunggah Konten (X2) sebesar 0,561, dan Kualitas Interaksi Online (X3) sebesar 0,570, yang seharusnya > 0,10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel yakni 1,063 untuk X1, 1,769 untuk X2, dan 1,754 untuk X3, seharusnya < 10. Simpulannya model regresi tidak mengalami multikolenaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yakni pengujian model regresi tujuannya mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual satu observasi dan observasi lain. Model regresi dinyatakan tidak menghadapi heteroskedastisitas ketika nilai signifikansi > 0,05.

Satu dari metode mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *scatterplot* residual serta nilai prediksi. Apabila titik-titik di grafik menyebar

dengan acak, tidak membentuk pola tertentu, terbesar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan relatif merata sepanjang sumbu X, simpulannya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

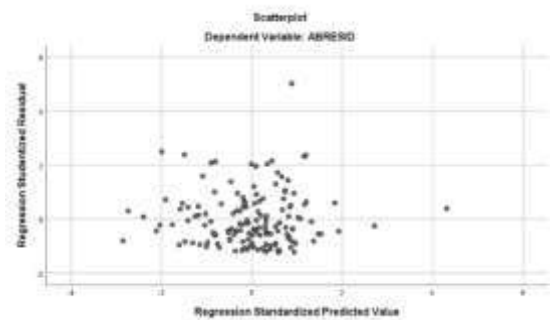
Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan memanfaatkan uji *Glejser*. Apabila hasil pengujian heteroskedastisitas dipaparkan tabel:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig. |
|------------------------------------|------|
| Frekuensi scroll media sosial (X1) | .510 |
| Aktivitas mengunggah konten (X2) | .820 |
| Kualitas interaksi online (X3) | .880 |

Sumber: (Data diolah SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji heteroskedastisitas memanfaatkan metode *Glejser* dipaparkan tabel, didapat nilai signifikansi variabel Frekuensi Scroll Media Sosial (X1) sebesar 0,510, Aktivitas Mengunggah Konten (X2) sebesar 0,820, dan Kualitas Interaksi Online (X3) 0,880, seluruhnya > nilai $\alpha = 0,005$. Simpulannya model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji heteroskedastisitas memanfaatkan metode *scatterplot*, tertera titik-titik residual terdistribusi acak di atas ataupun di bawah angka nol sumbu Y. Pola sebaran tersebut tidak menunjukkan bentuk tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Simpulannya model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dipergunakan mengetahui korelasi variabel bebas, yakni Frekuensi Scroll Media Sosial (X1), Aktivitas Menunggah Konten (X2), dan Kualitas Interaksi Online (X3), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Model regresi linear berganda dikatakan pada persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Adapun hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| (Constant) | 1442,000 | 1483,000 |
| Frekuensi scroll media sosial (X1) | .115 | .071 |

| | | |
|----------------------------------|------|------|
| Aktivitas mengunggah konten (X2) | .344 | .085 |
| Kualitas interaksi online (X3) | .390 | .106 |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

$$Y = 1.442 + 0.115X_1 + 0.344X_2 + 0.390X_3$$

Interpretasi

Nilai konstanta A melihat nilai 1.442 maknanya ketika tidak berlangsung perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) nilai variabel dependen (nilai y) 1.422

Nilai koefisien regresi variabel X1 yakni 0.115 nilainya positif

3.4. Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

| Variabel | Koefisien Regresi (β) | t-hitung | Sig. (p-value) | Ket. |
|------------------------------------|-----------------------|------------------|----------------|------------------|
| (Constant) | 1442,000 | | | |
| Frekuensi scroll media sosial (X1) | .115 | 1483,000 .071 | .333 .108 | Tidak signifikan |
| Aktivitas mengunggah konten (X2) | .344 | .085 | .000 | Signifikan |
| Kualitas interaksi online (X3) | .390 | .106 | .000 | Signifikan |
| Uji F (Simultan) | F = 15.045 | | .000 | Signifikan |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

1. Uji t

Uji t dipergunakan menilai sejauh mana variabel independen, yakni Frekuensi Scroll Media Sosial (X1), Aktivitas Mengunggah Konten (X2), dan Kualitas Interaksi Online (X3), dapat mempengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan (Y). Pengaruh dikatakan signifikan ketika nilai t hitung > nilai t tabel serta nilai signifikansi < 0,05. Nilai t tabel didapat dari rumus derajat kebebasan (df) = n - k - 1, yaitu 150 - 3 - 1 = 146, tingkat signifikansi 0,05/2 = 0,025 (uji dua arah). Nilai t tabel yang diperoleh adalah 1,976. Uji t tertera dalam tabel.

Tabel 8 melihat aktivitas mengunggah konten dan kualitas interaksi online berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya < 0,05. Sebaliknya, frekuensi scroll media sosial tidak berdampak signifikan atas kinerja karyawan karena nilai signifikansinya > 0,05.

2. Uji F

Uji F menilai pengaruh bersama variabel independen Frekuensi Scroll Media Sosial (X1), Aktivitas Mengunggah Konten (X2), Kualitas Interaksi Online (X3) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan Y). Pengaruh signifikan jika F hitung > F tabel = 2,66 dan F hitung = 15,045. Uji F tertera tabel:

Merujuk pengujian disajikan tabel, didapati nilai signifikansi pengaruh Frekuensi Scroll Media Sosial (X1), Aktivitas Mengunggah Konten (X2), Kualitas Interaksi Online (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) 0,00, < 0,05. Nilai *F* hitung 15,045 besar dibandingkan *F* tabel 2,66. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H03 ditolak Ha3 diterima. Simpulannya Frekuensi Scroll Media Sosial, Aktivitas Mengunggah Konten, Kualitas Interaksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Uji dilakukan mengetahui besar pengaruh variabel Frekuensi Scroll Media Sosial (X1), Aktivitas Mengunggah Konten (X2), dan Kualitas Interaksi Online (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji KD Parsial Frekuensi Scroll Media Sosial

| Model | R | R Square | Square | Estimate |
|-------|------|----------|--------|----------|
| 1 | .252 | .064 | .057 | 4.19998 |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji koefisien determinasi parsial frekuensi Scroll Media Sosial, yang diperoleh yaitu 0,057 atau 5,7%. Artinya Kompensasi (X1) mampu menunjukkan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,7% sementara sisanya 94,3% dijabarkan faktor lainnya di luar variabel.

Tabel 10. Hasil Uji KD Parsial Aktivitas Mengunggah Konten

| Model | R | R Square | Square | Estimate |
|-------|------|----------|--------|----------|
| 1 | .573 | .329 | .324 | 3.55636 |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji koefisien determinasi parsial kompensasi, yang diperoleh yaitu 0,324 atau 32,4%. Artinya kompensasi (X2) mampu menunjukkan variasi berlangsung di Kinerja Karyawan (Y) 32,4% sedangkan sisa 67,6% dijabarkan aspek lainnya di luar variabel.

Tabel 11. Hasil Uji KD Kualiatas Interaksi Online

| Model | R | R Square | Square | Estimate |
|-------|------|----------|--------|----------|
| 1 | .559 | .313 | .308 | 3.59815 |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji koefisien determinasi pasrial kompensasi, yang diperoleh yaitu 0,308 atau 30,8%. Artinya Kompensasi (X3) mampu menunjukkan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y) 30,8% sementara sisa 69,2% dijabarkan aspek lainnya diluar variabel.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji ini tujuannya menjelaskan besar variasi pada variabel dependen mampu dijabarkan variabel independen, yang dinilai melalui koefisien determinasi.

Apabisa nilai *Adjusted R Square* rendah, maka kemampuan variabel independen menjabarkan variasi pada variabel dependen tergolong terbatas.

Tabel 11. Hasil Uji KD Parsial Kinerja Karyawan

| Model | R | R Square | Square | Estimate |
|-------|------|----------|--------|----------|
| 1 | .632 | .399 | .387 | 3.38760 |

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 26, 2025)

Merujuk uji koefisien determinasi simultan diperoleh yaitu 0,387 atau 38,7%. Artinya Frekuensi Scroll Media Sosial (X1) dan Aktivitas Mengunggah Konten (X2), Kualitas Interaksi Online (X3) mampu menjelaksa variasi yang terjadi pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 38,7% sementara sisanya 61,3% dijabarkan faktor lainnya diluar variabel. Meningkatkan nilai *Adjusted R Square* yang mendekati 1, dengan demikian semakin kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6. Pembahasan hasil penelitian

1. Frekuensi Scroll Media Sosial (X1) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi parsial, diperoleh bahwa variabel Frekuensi Scroll Media Sosial (X1) memiliki nilai sebesar 0,057 atau setara dengan 5,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Frekuensi Scroll Media Sosial memberikan kontribusi sebesar 5,7% dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 94,3% Variasi lainnya dipengaruhi aspek lainnya yang tidak mencakup variabel penelitian.

Hal ini berbeda dengan penelitian (Marhaen 2023), mayoritas mahasiswa menggunakan media sosial dengan intesitas tinggi (85,5%) dan lebih dari separuh responden menunjukkan aktivitas media sosial dengan intesitas tinggi yang berpotensi memengaruhi kinerja. Begitu juga dengan penelitian Wu et al (2021) yang memiliki hasil signifikan

2. Aktivitas Mengunggah Konten terhadap Kinerja karyawan(Y)

Merujuk pengujian konfiensi determinasi parsial, didapat nilai 0,324 atau setara dengan 32,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) 32,4%, sementara 67,6% sisa dipengaruhi variabel lainnya tidak mencakup lingkup penelitian.

3. Kualitas Interaksi Online (X3) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi parsial, nilai diperoleh 0,308 atau 30,8%. Hal yang melihatkan variabel kompensasi (X3) berkontribusi menguraikan variasi Kinerja Karyawan (Y) 30,8%, sementara 69,2% sisa dipengaruhi faktor lainnya diluar cakupan penelitian.

4. Frekuensi Scroll Media Sosial, Aktivitas Mengunggah Konten, Kualitas Interaksi Online terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, didapat nilai koefisien determinasi parsial 0,308 atau 30,8%, yang melihat kompensasi (X3) berperan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) 30,8%, sementara 69,2% sisa dipengaruhi aspek lainnya diluar penelitian.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Penelitian melihat frekuensi scrolling media sosial dan aktivitas mengunggah konten berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara kualitas interaksi daring dapat berperan sebagai faktor yang memperkuat maupun melemahkan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa dampak media sosial terhadap kinerja karyawan bukan sekadar ditetapkan intensitas penggunaan, namun kualitas interaksi terbangun, sehingga memiliki nilai penting dalam pengelolaan perilaku digital yang lebih sehat.

4.2 Saran

Pengguna media sosial disarankan untuk mengelola intensitas penggunaan serta membangun interaksi daring yang positif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain dan menggunakan metode lebih bervariasi supaya didapat hasil lebih komprehensif.

REFERENSI

- Angeloska-Dichovska, Monika, Marjan Angeleski, Meri Boshkoska, and Renata Petrevska Nechkoska. 2022. "THE IMPACT OF SOCIAL MEDIA USE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE." *Horizons - International Scientific Journal* 30(1): 179–94. doi:10.20544/HORIZONS.A.30.1.22.P13.
- Arseneault, Louise, Bridget T Bryan, Helen L Fisher, Timothy Matthews, Rebecca Gray, Joanne Henchy, Terrie E Moffitt, and Candice L Odgers. 2025. "Social Media Use , Online Experiences , and Loneliness among Young Adults : A Cohort Study." : 194–205. doi:10.1111/nyas.15370.
- Dantas, Rui Miguel, Hira Aftab, Sumaira Aslam, Muhammad Ussama Majeed, Anabela Batista Correia, Hamza Ahmad Qureshi, and João Luis Lucas. 2022. "Empirical Investigation of Work-Related Social Media Usage and Social-Related Social Media Usage on Employees' Work Performance." *Behavioral Sciences* 12(8): 297. doi:10.3390/bs12080297.
- Kansil, Aprillia Sriwangi, Deetje J Solang, Mike A K Lovihan, and Universitas Negeri Manado. 2025. "IDEA : Jurnal Psikologi." : 270–81.
- Lai, Fengxia, Lihong Wang, Jiyin Zhang, Shengnan Shan, Jing Chen, and Li Tian. 2023.

- "Relationship between Social Media Use and Social Anxiety in College Students : Mediation Effect of Communication Capacity."
- Luqman, Adeel, Shalini Talwar, Ayesha Masood, and Amandeep Dhir. 2021. "Does Enterprise Social Media Use Promote Employee Creativity and Well-Being?" *Journal of Business Research* 131: 40–54. doi:10.1016/j.jbusres.2021.03.051.
- Ma, Liang, and Xin Zhang. 2025. "Effects of Work Interruption on Employees' Work Performance: Moderating Role of Social Media Usage." *Information Technology & People* 38(1): 180–97. doi:10.1108/ITP-02-2022-0103.
- Marhaen, Taufik Rizky. 2023. "HUBUNGAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL DENGAN TINGKAT." 4: 4598–4604.
- Wang, Xinyi, and Loo-See Beh. 2025. "Navigating New Terrain: Diverse Effects of Social Media on Employee Performance in China's Social Commerce Sector." *IEEE Transactions on Professional Communication* 68(2): 209–27. doi:10.1109/TPC.2025.3564369.
- Wu, Chuanhui, Yuchen Zhang, Shijing Huang, and Qinjian Yuan. 2021. "Does Enterprise Social Media Usage Make the Employee More Productive? A Meta-Analysis." *Telematics and Informatics* 60: 101578. doi:10.1016/j.tele.2021.101578.