

The Effect Of Employee Engagement On Performance Contextual, Positive And Negative Message Behavior The Company's Millennial Employees In East Java

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Kontekstual, Perilaku Pesan Positif Dan Negatif Pada Karyawan Milenial Perusahaan Di Jawa Timur

Buena Viki^{1*}, Tjahjani Prawitowati²

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}

2019210771@students.perbanas.ac.id¹, tjahjani@perbanas.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee engagement on contextual performance, positive and negative message behavior in company millennial employees in East Java. This research was conducted using a quantitative approach with a survey method involving two hundred and fifty millennial employees in East Java as respondents. The research sample was determined by purposive sampling method. Data analysis in this study was processed using descriptive analysis techniques and Structural Equation Model (SEM). The results of the study found that Employee Engagement had a significant positive effect on Contextual Performance, Employee Engagement had a significant positive effect on Positive Message Behavior and Employee Engagement had a significant negative effect on Negative Message Behavior of Company Millennial Employees in East Java. Theoretical and practical implications are also described as a follow-up to the results of this study.

Keywords : *Employee Engagement, Contextual Performance, Positive Message Behavior, Negative Message Behavior.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Kontekstual, Perilaku Pesan Positif Dan Negatif Pada Karyawan Milenial Perusahaan Di Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan dua ratus lima puluh karyawan milenial di Jawa Timur sebagai responden. Sampel penelitian ditetapkan dengan metode *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini diolah menggunakan teknik analisis deskriptif dan Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menemukan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kontekstual, Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Pesan Positif dan Keterikatan Karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap Perilaku Pesan Negatif Karyawan Milenial Perusahaan Di Jawa Timur. Implikasi teoritis dan praktis juga diuraikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini.

Kata Kunci : Keterikatan Karyawan, Kinerja Kontekstual, Perilaku Pesan Positif, Perilaku Pesan Negatif.

1. Pendahuluan

Di masa pandemi, manajemen perusahaan harus mendorong dan berupaya mencari strategi yang dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan pada umumnya terfokus pada kinerja kerja, akan tetapi, kinerja kontekstual juga berperan penting didalam organisasi. Kinerja kontekstual adalah perilaku kerja positif diluar tugas rutin seperti menjadi sukarelawan untuk pekerjaan ekstra, membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, menjaga semangat dalam bekerja, bekerja sama dengan orang lain pada saat dibutuhkan, berbagi sumber daya dan informasi yang penting untuk pengembangan organisasi, mematuhi peraturan dan ketentuan, dan mendukung keputusan organisasi untuk perubahan yang lebih baik (Coleman, & Borman, 2000; Motowidlo, & Schmit, 1999) Dalam (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja

Kontekstual ini sangat bisa mendukung organisasi di masa sulit. Karyawan dapat menampilkan perilaku kinerja kontekstual ketika karyawan memiliki keterikatan. Oleh karena itu keterikatan karyawan juga harus dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Keterikatan karyawan menurut Kahn (1990) dan Sak (2006) dalam (Shen & Jiang, 2019) dapat diartikan sebagai berlakunya dan presentasi diri karyawan di tempat kerja. Ekspresi tersebut terwujud dalam bentuk fisik, komponen kognitif, dan emosional. Selain kinerja kontekstual, pengenalan citra perusahaan kepada masyarakat itu juga perlu dukungan dari karyawan yaitu adanya perilaku dalam penyampaian pesan tentang perusahaan kepada pihak lain. Perilaku pesan ini mencakup menjadi dua bagian yaitu perilaku pesan positif dan perilaku pesan negatif. Terkait dengan keterikatan, semakin tinggi keterikatan maka semakin positif dalam penyampaian pesan tentang perusahaan kepada pihak lain, disamping itu juga semakin tinggi keterikatan maka pesan negatif pun semakin rendah.

Menurut Novi Triputra sebagai Direktur Sumber Daya Manusia iDeloitte Indonesia bahwa karyawan milenial memiliki tingkat kebosanan atau tidak memiliki semangat yang tinggi seperti generasi-generasi sebelumnya (Imelda & Rekan, 2019) Oleh karena itu, sebuah perusahaan membutuhkan keterikatan karyawan. Ketika karyawan sangat terikat dengan organisasi maka karyawan cenderung secara sukarela menyumbangkan apa yang tidak secara formal dibutuhkan oleh pekerjaan karyawan itu sendiri, memuji organisasi karyawan kepada orang-orang di dalam dan di luar organisasi karyawan, dan tidak mengkritik atau berbagi opini negatif tentang organisasi karyawan. Menurut Wakil Ketua DPRD Jateng Quatly Abdulkadir Alkatiri menjelaskan bahwa pentingnya generasi milenial untuk cermat dalam bersosial media. Masyarakat khususnya generasi milenial harus lebih cermat dan berhati-hati dalam menggunakan media sosial dengan tidak menyebarkan berita-berita yang belum jelas kebenarannya seperti menyebarkan kekurangan perusahaan. Generasi milenial diharapkan dapat memanfaatkan media sosial dengan membuat konten-konten positif atau menyebarkan pesan positif terhadap organisasi dan sekitar (Dewan, 2022).

Adanya tiga dimensi keterikatan ini perusahaan akan mampu untuk bersaing dan sama-sama menunjukkan sisi positif dari keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan juga menjadi pendorong dari perilaku pesan positif karyawan dan prediktor moderat dari pesan negatif dan tindakan kinerja kontekstual.

Ketika organisasi menggunakan strategi keterbukaan, jaringan, dan jaminan legitimasi, karyawan menjadi sangat terikat. Karyawan yang terikat ini akan melakukan usaha pembelaan atas nama organisasi tempat karyawan bekerja dan kemungkinan secara sukarela membantu rekan kerja dan bekerja lebih keras untuk berkontribusi pada laba organisasi. Karyawan yang terikat memuji organisasi karyawan kepada orang lain dan memilih untuk menjadi sukarelawan, membantu orang lain, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan kebijakan dan praktik organisasi. Karyawan juga memilih untuk tidak menyebarkan berita negatif tentang organisasi karyawan. Tindakan ini berkontribusi pada organisasi yang sehat (Motowidlo & Van Scotter, 1994) dan berpotensi menjadi masyarakat yang berfungsi penuh dalam jangka panjang (lih. Taylor & Kent, 2014) didalam (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Soal pekerjaan freelance, generasi milenial yang merupakan segmen terbesar tenaga kerja tidak peduli selama mereka antusias untuk mencari pengalaman dan meningkatkan kemampuan untuk menjadi ahli di bidang tertentu. Hal ini dikarenakan generasi milenial bekerja tidak hanya untuk mencari uang tetapi juga untuk mengembangkan diri secara profesional. Karakteristik tersebut membedakan generasi milenial dengan generasi sebelumnya yang cenderung mengutamakan stabilitas ekonomi tempat kerja. Pandangan hidup generasi muda milenial yang optimis dan penuh peluang tercermin dalam gaya kerja ini (Perdana, 2019)

Menurut The Millenial Generation Research Review NCF (2012) dalam (Budiati et al., 2018) Antara 1980 dan 1999, generasi milenial lahir. Jika dibandingkan dengan generasi

lainnya, generasi milenial sudah mendominasi. Kepala BPS 2020: Menurut 1) juga menyampaikan perincian igenerasi penduduk Indonesia, dengan Generasi Z dan Generasi Milenial masing-masing sebesar 27,94 persen dan 25,87 persen dari total keseluruhan. Milenial lahir antara tahun 1981 dan 1996, sedangkan Generasi Z lahir antara tahun 1997 dan 2012 (*Kementerian Komunikasi Dan Informatika*, n.d.).

Generasi milenial lebih banyak terdapat di perkotaan daripada di pedesaan. Daerah perkotaan adalah rumah bagi sekitar 55% generasi milenial. Angka ini sejalan dengan kecenderungan umum penduduk Indonesia yang mulai bergeser dari pedesaan ke perkotaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sesuai dengan karakteristik generasi milenial yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam memaknai karir di tempat kerja. Pekerja milenial menghargai kebebasan dan fleksibilitas di tempat kerja. Pekerja generasi Milenial juga tergolong idealis dan memiliki pola hubungan kerja yang manusiawi, sehingga dapat menunjukkan iidealisme dalam bekerja.

Milenial adalah generasi yang menghargai pengetahuan yang dapat meningkatkan performa kerja mereka. Karena sifatnya yang terbuka terhadap segala fenomena (pola pikir yang berkembang), cara pandanganya terhadap sesuatu tidak kaku, sehingga tidak selalu terpaku pada isatu cara dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini, karyawan milenial harus memasukkan keterlibatan karyawan serta hasil dari perilaku komunikatif karyawan, yang mencakup pesan positif dan negatif, serta perilaku kinerja kontekstual dalam suatu pekerjaan.

Menurut Founder & Managing Director Headhunter Indonesia, Haryo Utomo Suryosumarto bahwa karyawan milenial di Jawa Timur merasa kurang mendapat pelatihan dan pengembangan diri. Dengan menyediakan ruang untuk milenial berkarya dan memberikan yang terbaik, generasi milenial memberi nilai tambah kepada pekerjaan yang bisa mendorong mereka untuk mengembangkan diri. Karyawan milenial di Jawa Timur lebih tertarik dengan pekerjaan yang memberikan kebebasan untuk mengembangkan kreativitas dan ide-ide baru, dan cenderung menganggap pekerjaan yang monoton sebagai kurang menarik (Karyawan, 2023).

2. Tinjauan Pustaka

Keterikatan Karyawan

Menurut pendapat Kahn (1990) dan Sak (2006) dalam ((Shen & Jiang, 2019a:34) keterikatan karyawan dapat diartikan sebagai berlakunya dan presentasi diri karyawan di tempat kerja. Ekspresi tersebut terwujud dalam bentuk fisik, komponen kognitif, dan emosional.

Men (2015) dalam (Shen & Jiang, 2019) mendefinisikan keterikatan karyawan dengan dua komponennya yaitu efektifitas karyawan yang positif seperti perhatian, penyerapan, dedikasi, semangat dan seterusnya diikuti dengan pemberdayaan psikologis, yaitu rasa efikasi diri dan kebermaknaan. Namun demikian, perlu diketahui bahwa Saks (2006) memandang keterikatan karyawan sebagai kinerja peran, bukan keadaan afektif.

Karyawan yang terikat secara fisik mengabdikan diri untuk tugas-tugas pekerjaan, secara kognitif penuh perhatian dan fokus, dan secara emosional terkait dengan pekerjaan karyawan (Kahn,1990) dalam (Shen & Jiang, 2019).

Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual merupakan komponen penting dari kinerja. Kinerja Kontekstual adalah komponen kinerja pekerjaan yang menggambarkan aspek-aspek kinerja yang tidak berhubungan dengan tugas karyawan dan terpisah dari kinerja tugas (Borman& Motowidlo, 1997; Motowidlo & van Scotter, 1994) dalam (Shena & Jiang, 2019:36). Kinerja kontekstual merupakan perilaku sukarela karyawan yang berkontribusi pada lingkungan organisasi, sosial,

dan psikologis di organisasi (Motowidlo & van Scotter, 1994) dalam (Shena & Jiang, 2019:36). Kinerja Kontekstual ini memiliki indikator altruisme (kesediaan untuk membantu rekan) dan kesadaran untuk mendukung dan mempertahankan organisasi.

Perilaku Pesan Positif

Kim dan Rhee (2011) didalam (Shen & Jiang, 2019) perilaku komunikasi karyawan tersebut mengacu pada perilaku komunikasi eksternal positif dan negatif karyawan tentang organisasi karyawan, lingkungan serta nama perusahaan atau organisasi. Karyawan juga mendefinisikan komunikasi yang positif sebagai upaya komunikasi karyawan untuk membawa informasi yang relevan ke lingkungan eksternal. Dampak dari komunikasi yang positif tersebut karyawan memiliki hubungan baik terhadap lingkungan eksternal, dan karyawan tersebut menjadi pendukung organisasi.

Perilaku Pesan Negatif

Karyawan dengan hubungan yang buruk dengan organisasi cenderung memainkan peran "musuh organisasi" Kim dan Rhee, (2011) dalam (Shen & Jiang, 2019) dengan menyebarkan informasi negatif tentang organisasi kepada publik (yaitu komunikasi atau pesan negatif). Dalam perilaku karyawan didalam organisasi baik itu hubungan organisasi-publik, dan perilaku pesan terhadap publik memiliki perilaku dengan pesan negatif sebagai informasi negatif yang berbagi tentang kelemahan organisasi atau perusahaan. Perilaku komunikasi didalam lingkungan eksternal yang negatif mengacu pada menjelek-jelekkan karyawan tentang organisasi karyawan kepada lingkungan eksternal.

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Kontekstual

Kristen dkk. (2011) dalam (Shen & Jiang, 2019) mengatakan bahwa keterikatan secara positif terkait dengan kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Menurut (Schaufeli, 2013) dalam (Shen & Jiang, 2019) mengutip dari data Spanyol dan Belanda bahwa tingkat keterikatan karyawan yang tinggi menyebabkan karyawan mengambil inisiatif ekstra di tempat kerja.

Ketika karyawan terikat dengan organisasi, karyawan cenderung dengan sukarela menyumbangkan secara tidak formal apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan, memuji organisasi di dalam atau diluar organisasi, dan tidak mengkritik atau beropini negatif tentang organisasi. Karyawan yang terikat akan lebih kerja keras untuk berkontribusi pada laba perusahaan dan kemungkinan secara sukarela membantu rekan kerja (Shen & Jiang, 2019).

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Perilaku Pesan Positif

Shen dan Kim (2012) dalam (Shen & Jiang, 2019:37) mengatakan bahwa perilaku pesan positif dan negatif masing-masing sebagai penerusan informasi positif atau negatif sukarela dan berbagi tentang kekuatan dan kelemahan organisasi. Keterikatan karyawan tampaknya menjadi pendorong terkuat dari perilaku pesan positif karyawan dan prediktor moderat dari pesan negatif dan tindakan kinerja kontekstual karyawan. Sebagian besar menyumbang perilaku pesan positif karyawan, diikuti oleh pengaruh moderat pada perilaku kinerja kontekstual karyawan dan perilaku pesan negatif.

Shen dan Kim (2012) dalam (Shen & Jiang, 2019:37) keterikatan karyawan dalam hubungan masyarakat telah mengakui bahwa keterikatan karyawan menghasilkan hal yang positif terkait dengan perilaku pesan positif seperti berbicara positif tentang organisasi dalam komunikasi dari mulut ke mulut dengan orang lain, menyebarkan nama organisasi di media sosial atau niat karyawan di lingkungan eksternal.

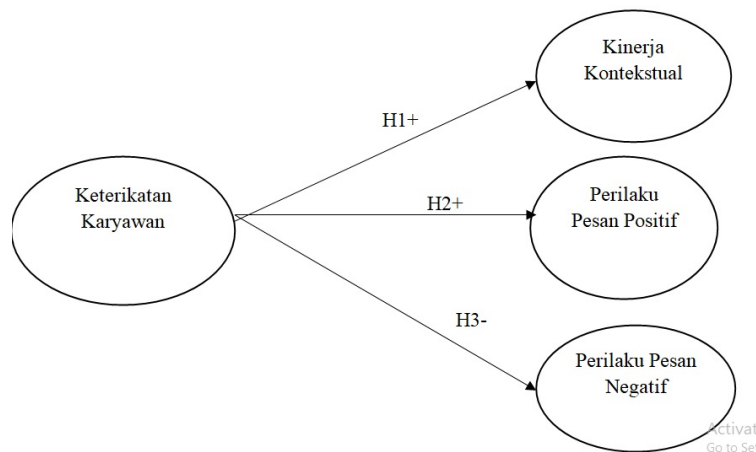
H2 : Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pesan Positif

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Perilaku Pesan Negatif

Dari hasil penelitian Shen dan Kim (2012) dalam (Shen & Jiang, 2019:44) mengatakan bahwa keterikatan karyawan tampaknya menjadi pendorong terkuat dari perilaku pesan positif karyawan dan prediktor moderat dari pesan negatif. Keterikatan karyawan merupakan konsep kunci yang harus dipelihara oleh perusahaan dengan menekankan praktik komunikasi yang berkualitas dengan karyawannya untuk menghasilkan dukungan pesan yang positif.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam (Kang & Sung, 2017:44), burnout (identifikasi rendah) keterikatan karyawan tampaknya menjadi pendorong terkuat dari perilaku pesan karyawan dan dari pesan negatif serta tindakan kinerja kontekstual.

H3 : Keterikatan Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Pesan Negatif



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif adalah metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu berbasis data yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan. Pengumpulan data dilakukan melalui survei untuk mendapatkan data primer. Menurut Sugiyono (2019:206) penelitian deskriptif adalah jenis data yang digunakan untuk menganalisis data yang menggambarkan data yang terkumpul, tanpa berusaha menarik kesimpulan umum. Sampel penelitian ditetapkan dengan metode purposive sampling.

Analisis data dalam penelitian ini diolah menggunakan teknik analisis deskriptif dan Structural Equation Model (SEM). Kriteria pada penelitian ini yaitu karyawan milenial yang aktif bekerja di Jawa Timur dengan rentang usia dua puluh tiga sampai empat puluh dua tahun, bekerja di bidang jasa dan manufaktur dan dengan masa kerja minimal 6 bulan. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu dua ratus tujuh belas karyawan milenial di Jawa Timur.

Berdasarkan hasil survei yang didapat, maka data diperoleh responden laki-laki 52% dan perempuan 48%, Berdasarkan usia dibawah 30 tahun sebesar 73%, usia tiga puluh sampai tiga puluh lima sebesar 24%, usia tiga puluh lima sampai empat puluh sebesar 2% dan usia diatas empat puluh sebesar 1%. Berdasarkan pendidikan SMA dan Sederajat sebesar 23%, Diploma sebesar 18%, Sarjana sebesar 54% dan S2 sebesar 5%. Berdasarkan lama bekerja didapat enam bulan sampai satu tahun sebesar 43%, satu sampai tiga tahun sebesar 42% dan diatas tiga tahun sebesar 15%.

Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan *favorable*, kriteria skor 1 (sangat tidak setuju),

kriteria skor 2 (tidak setuju), kriteria skor 3 (netral), kriteria skor 4 (setuju), kriteria skor 5 (sangat setuju). Tabel dibawah ini menjelaskan kisi-kisi pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Kode item	Jumlah Item	Item	Item Orisinil	Sumber
1.	Keterikatan Karyawan	Keterikatan Fisik (KK1)	KK1.1	1	Saya bekerja dengan bersemangat	I work with intensity on my job.	Hongmei Shena and Hua Jiang (2019)
			KK1.2	2	Saya mengerahkan upaya secara penuh untuk pekerjaan saya.	I exert my full effort to my job.	
			KK1.3	3	Saya mencurahkan energi untuk pekerjaan saya.	I devote a lot of energi to my job.	
			KK1.4	4	Saya berusaha sekuat tenaga untuk bekerja secara baik.	I try my hardest to perform well on my job.	
		Keterikatan Emosi (KK2)	KK2.1	5	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya.	I am enthusiastic in my job.	
			KK2.2	6	Saya merasa energik saat bekerja.	I feel energetic at my job.	
			KK2.3	7	Saya merasa tertarik dengan pekerjaan saya.	I am interested in my job.	
			KK2.4	8	Saya bangga dengan pekerjaan saya.	I am proud of my job	
			KK2.5	9	Saya merasakan hal positif dengan pekerjaan saya.	I feel positive about my job.	
			KK2.6	10	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya	I am excited about my job	
		Keterikatan Kognitif (KK3)	KK3.1	11	Saat bekerja, pikiran saya terfokus pada pekerjaan saya.	At work, my mind is focused on my job.	
			KK3.2	12	Saat bekerja, saya memberikan perhatian penuh pada pekerjaan saya.	At work, I pay a lot of attention to my job.	
			KK3.3	13	Saat bekerja, saya memfokuskan perhatian pada pekerjaan saya.	At work, I focus a great deal of attention on my job.	
			KK3.4	14	Saat bekerja, saya merasa asyik dengan pekerjaan	At work, I am absorbed by	

			saya.		my job.	
			KK3.5	15	Saat bekerja, saya berkonsentrasi pada pekerjaan saya.	
			KK3.6	16	Saat bekerja, saya mencurahkan perhatian penuh pada pekerjaan saya.	
					At work, I concentrate on my job.	
					At work, I devote a lot of attention to my job.	
2.	Kinerja Kontekstual	Membantu karyawan lain (Altruisme) (KIN1)	KIN1.1	17	Saya membantu karyawan lain yang tidak hadir kerja dengan melakukan pekerjaan karyawan tersebut.	
					I often help other employees with their work when they have been absent.	Hongmei Shena and Hua Jiang (2019)
		Kesadaran untuk mendukung dan mempertahankan perusahaan (KIN2)	KIN1.2	18	Saya membantu karyawan lain ketika beban kerja karyawan tersebut meningkat.	
					I help other employees when their work load increases.	
			KIN2.1	19	Saya secara sukarela melakukan tugas-tugas yang tidak terkait dengan pekerjaan saya.	
					I often volunteer to do things that are not formally required by the job.	
			KIN2.2	20	Saya memberikan saran-saran untuk peningkatan kemajuan perusahaan.	
					I have made suggestions to improve my organization.	
			KIN2.3	21	Saya menyampaikan kepada manajemen tentang kebijakan yang berpotensi tidak produktif.	
					I have informed the management of potentially unproductive policies and practices.	
			KIN2.4	22	Saya menyampaikan kepada manajemen tentang praktik-praktik yang berpotensi tidak produktif.	
					I communicate with management about potentially unproductive practices.	
			KIN2.5	23	Saya menyampaikan kepada manajemen ketika kebijakan	
					I often speak up when policy does not contribute	

					yang diterapkan tidak berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan	to goal achievement of the organization	
3.	Perilaku Pesan Positif	Berbagi informasi positif tentang perusahaan (PPP1)	PPP1.1	24	Saya menyampaikan pendapat positif tentang perusahaan tempat saya bekerja kepada rekan kerja saya.	I have shared positive opinions about my employing organization to my coworkers.	Hongmei Shena and Hua Jiang (2019)
			PPP1.2	25	Saya menyampaikan hal yang positif tentang perusahaan secara online sebagai tanggapan atas adanya komentar yang salah tentang perusahaan	I cannot help speaking up when I read biased comments about my employing organization online. .	
		Menyampaikan kelebihan perusahaan kepada orang lain (PP2)	PPP2.1	26	Saya memuji perusahaan tempat saya bekerja kepada teman-teman saya.	I have praised my employing organization to my friends	
			PPP2.2	27	Saya mempromosikan perusahaan tempat saya bekerja kepada orang-orang di luar perusahaan.	I have promoted my employing organization to people outside the organization	
4.	Perilaku Pesan Negatif	Berbagi informasi negatif tentang perusahaan (PPN1)	PPN1.1	28	Saya memposting pesan-pesan negatif tentang perusahaan saya.	I have posted some negative messages about my organization	Hongmei Shena and Hua Jiang (2019)
			PPN1.2	29	Saya membagikan opini negatif tentang perusahaan tempat saya bekerja kepada rekan kerja saya.	I have shared negative opinions about my employing organization to my coworkers.	
		Menyampaikan	PPN2.1	30	Saya mengkritik	I have	

kekurangan perusahaan kepada orang lain (PPN2)		perusahaan tempat saya bekerja kepada anggota keluarga.	criticized my employing organization to family members.
PPN2.2	31	Saya mengkritik perusahaan tempat saya bekerja kepada orang-orang di luar perusahaan.	I have criticized my employing organization to people outside the organization

Sumber : Diolah dari (Shen & Jiang, 2019)

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan *Warp PLS* dan analisis SEM-PLS melalui pengujian *inner* dan *outer* model. Dibawah ini menjelaskan uji yang telah dilakukan memiliki nilai *loading factor* >0,5 dan *composite reliability* >0,6.

Tabel 2. Evaluasi Outer Model

VARIABEL	INDIKATOR	KODE	LOADING	P VALUE	COMPOSITE RELIABILITY	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN	AVE
Keterikatan karyawan	Keterikatan Fisik	KK1.1	(0.773)	<0.001	0.943	0.935	Reliabel	0.509
		KK1.2	(0.729)	<0.001				
		KK1.3	(0.665)	<0.001				
		KK1.4	(0.729)	<0.001				
	Keterikatan Emosi	KK2.1	(0.731)	<0.001				
		KK2.2	(0.723)	<0.001				
		KK2.3	(0.753)	<0.001				
		KK2.4	(0.641)	<0.001				
		KK2.5	(0.630)	<0.001				
		KK2.6	(0.681)	<0.001				
	Keterikatan Kognitif	KK3.1	(0.732)	<0.001				
		KK3.2	(0.722)	<0.001				
		KK3.3	(0.788)	<0.001				
		KK3.4	(0.697)	<0.001				
		KK3.5	(0.729)	<0.001				
		KK3.6	(0.668)	<0.001				
Kinerja Kontekstual	Membantu karyawan lain (Altruisme)	KIN1.1	(0.742)	<0.001	0.899	0.868	Reliabel	0.562
		KIN1.2	(0.779)	<0.001				
	Kesadaran untuk mendukung dan mempertahankan perusahaan		(0.820)	<0.001				
		KIN2.1						
		KIN2.2	(0.673)	<0.001				
		KIN2.3	(0.804)	<0.001				
		KIN2.4	(0.758)	<0.001				
		KIN2.5	(0.653)	<0.001				
Perilaku Pesan Positif	Berbagi informasi	PPP1.1	(0.755)	<0.001	0.900	0.852	Reliabel	0.578

positif tentang perusahaan							
Perilaku Pesan Negatif	Menyampaikan kelebihan perusahaan kepada orang lain	PPP1.2	(0.692)	<0.001	0.973	0.963	Reliabel 0.887
		PPP2.1	(0.762)	<0.001			
	Berbagi informasi negatif tentang perusahaan	PPP2.2	(0.826)	<0.001			
		PPN1.1	(0.940)	<0.001			
		PPN1.2	(0.954)	<0.001			
		PPN2.1	(0.928)	<0.001			
	Menyampaikan kekurangan perusahaan kepada orang lain	PPN2.2	(0.945)	<0.001			

Sumber : Data penelitian (diolah penulis)

Pada tabel diatas semua telah memenuhi kriteria *loading factor* dan *Cronbach alpha*. Maka dapat dilanjutkan dengan pengujian inner model. Hasil pengujian bisa dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3. Rsquared, VIF dan Qsquared

	KK	KIN	PPP	PPN
R-Squared		0.343	0.550	0.055
Adj. R-Squared		0.340	0.548	0.050
Full Collin. VIF	2.199	1.628	2.788	1.017
Q-Squared		0.342	0.549	0.055

Sumber : data penelitian (diolah penulis)

Nilai *R-squared* digunakan untuk mengukur tingkat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan nilai *R-Squared* sebesar 0,75 dikatakan kuat, 0,50 dikatakan moderat dan 0,25 dikatakan lemah (Hair Jr et al., 2021).

Berdasarkan nilai diatas bahwa variabel Kinerja Kontekstual memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,340. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen secara serentak mempengaruhi variabel Y sebesar 34,3% maka pengaruh semua konstruk eksogen terhadap variabel Y dikatakan lemah. Sedangkan 65,7% dijelaskan oleh variabel dan indikator lain diluar penelitian ini.

Pada tabel diatas pada nilai *full collinearity VIF* dapat dilihat bahwa memiliki nilai <3,3 hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model.

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai Q^2 yang dimana semua nilainya memiliki kriteria $Q^2 > 0$ hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Tabel 4 : Model fit dan Quality Indeces

Uraian	Kriteria	Nilai	Keterangan
APC	$P < 0.001$	0.520	Diterima
ARS	$P < 0.001$	0.316	Diterima
AARS	$P < 0.001$	0.313	Diterima
AFVIF	Acceptabel if <5, ideally <3.3	1.908	Diterima
GoF	Small >0.1, Medium >0.25, Large >0.36	0.447	Besar
SPR	Acceptabel if >0.7, ideally = 1	1.000	Ideal
RSCR	Acceptabel if >0.7, ideally = 1	1.000	Ideal
SSR	Acceptabel if >0.7	1.000	Diterima
NLBCDR	Acceptabel if >0.7	0.667	Diterima

Sumber : data penelitian (diolah penulis)

Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian ini menggunakan aplikasi WarpPLS 8.0 menunjukkan secara umum, bahwa *Model Fit* dan *Quality Indeces* sesuai dengan data karena nilai *Average Path Coefficient* (APC) sebesar 0.520 dapat diterima, *Average R-Squared* (ARS) sebesar 0.316 dapat diterima, *Average Adjusted R-Squared* (AARS) sebesar 0.313 dapat diterima. Nilai *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF) sebesar 1.908 yang lebih kecil dari 5, maka dapat dikatakan mengandung multikolinearitas . Nilai pada GoF sebesar 0.447 yang dapat masuk kategori besar, sedangkan nilai pada *Sympson's Paradox Ratio* (SPR) sebesar 1.000 dikatakan ideal, nilai pada *R-Squared Contribution Ratio* (RSCR) sebesar 1.000 dikatakan ideal, dan nilai pada *Statistical Suppression Ratio* (SSR) sebesar 1.000 dapat diterima, serta *Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio* (NLBCDR) sebesar 0.667, dapat dikatakan diterima.

Tabel 5 : Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Koefisien (β)	P Value	Kesimpulan Uji Hipotesis
H1	KK→KIN	0,586	<0,001	H1 diterima
H2	KK→PPP	0,741	<0,001	H2 diterima
H3	KK→PPN	-0.234	<0,001	H3 Diterima

Sumber : data penelitian (diolah penulis)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh hipotesis berpengaruh positif dan signifikan karena nilai *P Value* <0,001.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H1) diketahui bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kontekstual ini dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Shen & Jiang, 2019), yang menyimpulkan bahwa keterikatan secara positif terkait dengan kinerja tugas dan kinerja kontekstual.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, Keterikatan Karyawan menumbuhkan Kinerja Kontekstual sehingga dapat dikatakan semakin baik Keterikatan Karyawan yang didapat karyawan maka semakin baik Kinerja Kontekstual yang timbul dari Keterikatan Fisik, Keterikatan Emosi dan Keterikatan Kognitif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H2) diketahui bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pesan Positif ini dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Shen & Jiang, 2019) yang menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan tampaknya menjadi pendorong terkuat dari perilaku pesan positif karyawan dan prediktor moderat dari pesan negatif.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, Keterikatan Karyawan terhadap Perilaku Pesan Positif menunjukkan bahwa semakin meningkat Keterikatan Karyawan yang didapat karyawan milenial maka semakin baik Perilaku Pesan Positif yang didapat dari berbagi informasi positif tentang perusahaan dan dengan menyampaikan kelebihan perusahaan kepada orang lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H3) diketahui bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Pesan Negatif ini dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Shen & Jiang, 2019) yang menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan tampaknya menjadi pendorong terkuat dari perilaku pesan positif karyawan dan prediktor moderat dari pesan negatif.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, Keterikatan Karyawan mempengaruhi Perilaku Pesan Negatif menunjukkan bahwa semakin rendah Keterikatan Karyawan yang didapat karyawan milenial maka semakin tidak baik Perilaku Pesan Negatif yang didapat dari indikator berbagi informasi negatif tentang perusahaan dan dengan menyampaikan kekurangan perusahaan kepada orang lain.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan hasil analisis penelitian ini sebagai berikut :

1. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kontekstual Milenial di Jawa Timur.
2. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Pesan Positif Karyawan Milenial di Jawa Timur.
3. Keterikatan Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Pesan Negatif

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut merupakan masukan dan saran yang dapat diberikan dan agar dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang mengelola karyawan generasi milenial dan masukan nuntuk peneliti selanjutnya.

1. Untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan dapat meningkatkan keterikatan karyawan melalui fleksibilitas waktu kepada karyawan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan tidak merasa cepat lelah saat bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak merasa terbebani terhadap pekerjaan. Kegiatan di luar kantor juga dapat meningkatkan semangat karyawan agar tidak jenuh dengan pekerjaan.
 - b. Perusahaan dapat mengadakan program pelayanan yang baik dan apresiasi terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan perusahaan.
 - c. Perusahaan dapat memberikan sosialisasi secara rutin terkait pekerjaan yang akan dilakukan maupun pekerjaan yang dirasa perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perhatian terhadap karyawan milenial agar sesuai harapan karyawan sehingga karyawan dapat memberikan komitmennya dalam bekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya
 - a. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber dan referensi untuk penelitian.
 - b. Pada Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan beberapa rujukan tambahan untuk menentukan item indikator tiap variabel dan lebih disarankan menggunakan bahasa yang lebih mudah dipahami agar responden tidak asal dalam menjawab.

Daftar Pustaka

- Dewan, K. (2022). *Pesan Quatly , Generasi Milenial Harus Cermat Bersosial Media*. 1–7.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. In *Springer*.
- Imelda, & Rekan. (2019). Generasi milenial dalam industri 4.0: berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman? *Deloitte Indonesia Perspective, edisi pertama*, 25–36.
- Karyawan, S. R. (2023). *Ekonomi & Bisnis*. 1–2.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika. (n.d.). https://kominform.go.id/index.php/content/detail/3415/Kominfo+%3A+Pengguna+Intern+et+di+Indonesia+63+Juta+Orang/0/berita_satker
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi*

Pemuda, 8(1), 75. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287>

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Shen, H., & Jiang, H. (2019a). Engaged at work? An employee engagement model in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 31(1–2), 32–49. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1585855>

Shen, H., & Jiang, H. (2019b). Engaged at work? An employee engagement model in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 31(1–2), 32–49. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1585855>