

DAMPAK NEGATIF DAN POSITIF PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL

Adhadian Akbar¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

Email: adhadian.akbar@unpad.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas literatur tentang dampak penggunaan media sosial terhadap organisasi, khususnya di kalangan generasi milenial, dengan mengusulkan sebuah model dan memvalidasi dampak positif dan negatif media sosial pada kinerja kerja milenial. Penelitian ini juga meneliti peran kepribadian narsistik (sebagai karakteristik beberapa karyawan milenial) dalam penggunaan media sosial di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan survei online untuk mengumpulkan data dari karyawan milenial di Indonesia. Analisis menggunakan model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) dan perangkat lunak IBM® SPSS dan SmartPLS. Hasil dari analisis menunjukkan (1) hubungan positif tidak langsung yang signifikan antara media sosial dan kinerja kerja melalui modal sosial (yaitu, ikatan jaringan, visi bersama, dan kepercayaan) dan transfer pengetahuan; (2) ada hubungan signifikan antara kepribadian narsistik milenial dan penggunaan media sosial di tempat kerja. Hasil penelitian juga menyarankan bahwa media sosial memiliki hubungan dengan dampak negatif, seperti tekanan kerja dan kelelahan, yang berarti penggunaan media sosial akan membuat pengguna merasa tertekan terkait pekerjaan dan menahan energi karena kelelahan. Meskipun begitu, tidak ada bukti bahwa dampak negatif ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja milenial.

Kata kunci: Media sosial, milenial, kinerja kerja, narsisme, transfer pengetahuan, kelelahan

Abstract

This study aims to expand the literature on the impact of social media use on organizations, particularly among millennials, by proposing a model and validating the positive and negative impacts of social media on millennial work performance. The study also examined the role of narcissistic personality (as a characteristic of some millennial employees) in social media use in the workplace. This study used an online survey to collect data from millennial employees in Indonesia. The analysis used partial least squares structural equation (PLS-SEM) models and IBM® SPSS and SmartPLS software. Results from the analysis showed (1) significant indirect positive relationships between social media and work performance through social capital (i.e., network ties, shared vision, and trust) and knowledge transfer; (2) There is a significant relationship between millennial narcissistic personality and workplace social media use. The results also suggested that social media has an association with negative impacts, such as work pressure and burnout, meaning social media use will make users feel pressured about work and hold back energy due to burnout. However, there is no evidence that this negative impact has a significant effect on millennial work performance.

Keywords: Social media, millennials, work performance, narcissism, knowledge transfer, burnout

PENDAHULUAN

Banyak yang meyakini bahwa perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah cara orang berkomunikasi dan meningkatkan kualitas komunikasi [1]. Media sosial digunakan secara luas oleh beragam orang. Menurut data dari laporan Digital 2019 yang dilakukan oleh We Are Social dan Hootsuite, ada 3,848 miliar pengguna media sosial aktif pada Januari 2019; dari jumlah tersebut, 2,222 miliar pengguna berada dalam rentang usia 25-44 tahun [2]. Orang yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000 disebut sebagai generasi milenial [3]. Ada tiga karakteristik yang sering digunakan untuk menggambarkan milenial: narsistik, terfokus pada diri sendiri, dan merasa berhak [4]. Media sosial sangat cocok bagi pengguna dengan karakteristik narsistik karena media sosial memungkinkan mereka untuk mengendalikan presentasi diri mereka dan menjaga basis jaringan sosial besar dengan hubungan yang dangkal, yang sangat dinikmati oleh narcisistik [5]. Penggunaan media sosial tidak dapat dihindari di lingkungan kerja, terutama bagi milenial.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa blog internal berbasis internet yang dimiliki oleh perusahaan teknologi informasi (TI) memberikan manfaat bagi karyawan mereka dengan menyediakan jaringan sosial informal, komunikasi yang nyaman, dan transfer pengetahuan [6]. Namun, studi juga telah menunjukkan bahwa media sosial juga memiliki efek negatif, termasuk gangguan dalam pekerjaan yang menyebabkan tekanan waktu, dan dapat secara tidak langsung menyebabkan kelelahan di antara pengguna [7]-[9]. Bergman et al. [10] menemukan bahwa milenial narsistik menggunakan media sosial dengan frekuensi yang sama dengan non-narcisistik tetapi dengan alasan yang berbeda: ingin memiliki sebanyak mungkin teman online, ingin teman online mereka tahu apa yang mereka lakukan, percaya bahwa teman online mereka tertarik dengan apa yang mereka lakukan, dan ingin profil media sosial mereka mencerminkan citra positif. Demikian pula, Buffardi dan Campbell [5] mengatakan bahwa narsisme memprediksi tingkat aktivitas sosial online yang lebih tinggi, serta konten yang lebih banyak mempromosikan diri sendiri. Studi tentang narsisme dan kinerja menemukan bahwa sementara narcisistik menganggap diri mereka sebagai pelaku yang luar biasa, sebenarnya kinerjanya hanya meningkat

untuk tugas-tugas yang memberikan peluang untuk mempromosikan diri dan tidak berpengaruh pada tugas-tugas tanpa peluang tersebut [11].

Penelitian sebelumnya telah menguji hubungan antara media sosial dan kinerja kerja. Sementara penelitian ini akan melanjutkan penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi penggunaan media sosial dan kinerja kerja, kontribusi aslinya adalah fokusnya pada karyawan milenial dan narsisme. Penelitian ini menguji dua pertanyaan berikut: (1) Apakah penggunaan media sosial selama bekerja memiliki efek ganda (positif dan negatif) pada kinerja kerja di kalangan karyawan milenial? dan (2) Apakah narsisme memiliki pengaruh terhadap penggunaan media sosial milenial dalam hal kinerja kerja?.

Penelitian ini melanjutkan dan memperluas pemahaman tentang penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penggunaan media sosial dan kinerja kerja. Oleh karena itu, hasilnya memberikan kontribusi bagi studi media sosial dengan menguji kelebihan dan kekurangan media sosial yang berkaitan dengan kinerja kerja di kalangan karyawan milenial. Selain itu, penelitian ini memperluas eksplorasi terkait peran kepribadian narsistik dalam studi media sosial dan menjelajahi narsisme subklinis sebagai motif penggunaan media sosial untuk tujuan kerja. Studi ini memberikan kerangka teoritis untuk menghubungkan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan peran media sosial dalam kinerja kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIK

2.1 Penggunaan media sosial di tempat kerja

Penggunaan media sosial di tempat kerja terus meningkat, hal ini memicu penelitian yang cukup signifikan di bidang ini, termasuk dampaknya pada kinerja, perilaku, dan lingkungan kerja [12]. Leftheriotis dan Giannakos [13] mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif antara media sosial dan kinerja kerja melalui kolaborasi dan berbagi pengetahuan. Selain itu, Cao et al. [14] menemukan hubungan positif antara penggunaan media sosial dan kinerja kerja yang dimediasi oleh modal sosial (yaitu, ikatan jaringan, kepercayaan, dan visi bersama) dan transfer pengetahuan. Namun, penggunaan media sosial juga memiliki dampak negatif seperti peningkatan tekanan kerja dan potensi kelelahan [9].

2.2 Generasi Milenial

Generasi milenial adalah orang yang lahir antara tahun 1980 dan 2000; mereka umumnya dianggap sebagai individu yang sosial, optimis, berbakat, terdidik dengan baik, kolaboratif, terbuka, berpengaruh, dan berorientasi pada pencapaian [3]. Milenial memasuki dunia kerja dengan harapan yang lebih tinggi daripada generasi-generasi sebelum mereka, oleh karenanya para manajer dan organisasi perlu memahami motivasi dan kepuasan generasi ini [3], [15]. Menurut de Hauw dan de Vos [16], milenial siap untuk memberikan usaha ekstra dalam membantu organisasi mencapai kesuksesan. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa harga diri dan sikap tegas milenial lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya pada usia yang sama [17].

2.3 Narsisme dan penggunaan media sosial

Narsisme adalah ciri kepribadian yang menunjukkan penilaian diri yang flamboyan dan tingkat harga diri yang tinggi [5]. Narsisme dapat memprediksi pandangan positif terkait dengan kecerdasan, kekuatan, daya tarik fisik (pada pria), dan kinerja kerja [18]-[21]. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Buss dan Chiodo [22] serta Wallace dan Baumeister [23] menemukan bahwa orang dengan kepribadian narsistik cenderung meremehkan kinerja mereka dan lebih cenderung mencari perhatian terhadap pekerjaan mereka ketika ada kesempatan untuk mencari popularitas dari publik. Media sosial memiliki banyak karakteristik untuk mendukung karakter narsisme seperti lingkungan yang sangat terkontrol dan akses ke komunikasi dengan banyak teman pada saat yang bersamaan [24]. Studi sebelumnya menemukan bahwa skor tinggi narsisme berkorelasi dengan jumlah interaksi yang lebih tinggi di media sosial seperti Facebook [5]. Selain itu, studi tersebut juga menunjukkan bahwa narsisme berkaitan dengan jumlah hubungan sosial yang lebih tinggi, lebih banyak promosi diri sendiri, dan presentasi diri yang lebih positif. Bergman et al. [10] menemukan bahwa narsisme berhubungan positif dengan keinginan milenial untuk diakui dan keyakinan bahwa teman online mereka tertarik dengan apa yang mereka lakukan. Ong et al. [25] menemukan bahwa orang dengan narsisme memiliki hubungan yang signifikan dengan konten yang mereka buat sendiri di Facebook seperti penilaian profil dan frekuensi pembaruan Facebook.

Berdasarkan tinjauan literatur dari studi sebelumnya, penelitian ini mengajukan hipotesis-hipotesis berikut:

Hipotesis 1a: Narsisme akan berpengaruh positif terhadap penggunaan media sosial untuk keperluan kerja.

Hipotesis 1b: Narsisme akan memiliki efek moderasi antara kepercayaan dan penggunaan media sosial untuk keperluan kerja.

Hipotesis 1c: Narsisme akan memiliki efek moderasi antara ikatan jaringan dan penggunaan media sosial untuk keperluan kerja.

Hipotesis 1d: Narsisme akan memiliki efek moderasi antara visi bersama dan penggunaan media sosial untuk keperluan kerja.

Hipotesis 1e: Narsisme akan memiliki efek moderasi antara tekanan kerja dan penggunaan media sosial untuk keperluan kerja.

2.4 Penggunaan media sosial dan ikatan jaringan (Network Ties)

Karyawan menggunakan media sosial untuk berkomunikasi dengan rekan-rekan mereka, memperkuat hubungan online mereka, dan sehingga merasa memiliki rasa kebersamaan [14]. Ikatan jaringan (*network ties*) mencerminkan sejauh mana dan seberapa kuatnya hubungan online serta intensitas komunikasi antara karyawan; penggunaan media sosial membantu memperkuat ikatan jaringan di antara penggunanya [26]. Menurut DiMicco et al. [27], salah satu motivasi utama di balik penggunaan situs jaringan sosial internal oleh karyawan adalah untuk memperkuat hubungan dengan karyawan lain dan mencari karyawan yang sebelumnya tidak dikenal. Situs jaringan sosial seperti pusat blog menawarkan manfaat terkait pekerjaan yaitu menciptakan, mempertahankan, dan mengembangkan hubungan di antara karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga telah menemukan bahwa penggunaan media sosial di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan pada ikatan jaringan [14]. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

Hipotesis 2: Penggunaan media sosial di tempat kerja meningkatkan ikatan jaringan di antara karyawan.

2.5 Penggunaan media sosial dan visi bersama (Shared Vision)

Media sosial dapat menyediakan komunikasi terbuka dan menghilangkan batasan-batasan yang ditimbulkan oleh ruang dan waktu; pengguna dapat berkontribusi pada pekerjaan mereka kapan saja dan di mana saja yang mereka pilih [28]. Visi bersama mewakili kumpulan pemikiran, tujuan, dan objektif anggota dalam sebuah organisasi, dan dapat dicapai melalui kolaborasi antara anggota organisasi [29]. Media sosial menciptakan komunitas maya dari kelompok orang yang berkumpul karena minat dan tujuan yang serupa. Dalam komunitas maya, karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam tugas-tugas sederhana atau bahkan kerja sama yang kompleks karena fleksibilitas media sosial dan akses melalui komputasi awan. Menurut Cao et al. [14], media sosial memiliki potensi untuk secara aktif mengumpulkan orang untuk berkolaborasi dan memudahkan anggota kelompok dalam mengembangkan visi bersama. Selain itu, penelitian mereka juga menemukan bukti bahwa penggunaan media sosial di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan pada visi bersama. Oleh karena itu, penjelasan di atas mengarah pada hipotesis berikut:

Hipotesis 3: Penggunaan media sosial di tempat kerja meningkatkan visi bersama di antara karyawan.

2.6 Penggunaan media sosial dan kepercayaan (Trust)

Komunitas online yang dibentuk oleh media sosial dapat memberikan manfaat bagi komunitas offline dengan mengumpulkan informasi dari karyawan dan memberikan informasi kepada karyawan; berbagi informasi tentang rekan-rekan kerja (misalnya, latar belakang pribadi, minat, dan hobi) dapat memperdalam saling pengertian dan mengurangi keraguan tentang perilaku dan niat orang lain [14], [30]. Kepercayaan berkembang melalui interaksi sosial; semakin banyak orang mengenal orang lain, semakin tinggi tingkat kepercayaan mereka dan semakin rendah kecenderungan untuk meragukan [31], [32]. Ellison et al. [33] menemukan bahwa penggunaan Facebook secara bersama-sama terkait erat dengan penguatan hubungan offline yang sudah ada di antara mahasiswa sarjana Amerika. Menurut Cao et al. [14], ada kemungkinan bahwa media sosial lebih memungkinkan karyawan untuk melakukan diskusi dan berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja yang mereka tidak percayai. Oleh karena itu, kami menambahkan hipotesis berikut:

Hipotesis 4: Penggunaan media sosial di tempat kerja meningkatkan kepercayaan (Trust) di antara karyawan.

2.7 Penggunaan media sosial dan tekanan kerja (*Work Pressure*)

Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) seperti media sosial dapat menambah jumlah total pekerjaan bagi orang dan merubah batasan spasial dan temporal. Batasan yang kabur dapat membuat sulit untuk membedakan antara aktivitas kerja dan nonkerja, meningkatkan stres, dan menurunkan kepuasan keluarga, dan ini adalah salah satu cara penggunaan media sosial dapat berkontribusi pada tekanan kerja [34]-[37]. Tekanan kerja meliputi pengalaman kerja yang intens: tuntutan untuk bekerja lebih cepat atau lebih keras; beban kerja yang berlebihan (terlalu banyak yang harus diselesaikan dalam waktu yang tersedia); tujuan kerja yang tidak sesuai dengan sumber daya yang tersedia; dll. [38]. Penggunaan media sosial juga dapat menambah tekanan, seperti harapan untuk tanggapan cepat, ketersediaan 24/7; tekanan kerja dapat menyebabkan stres dan kelelahan [39]. Kesadaran sosial dan pengalaman konektivitas yang berkelanjutan dapat ditingkatkan melalui media sosial [40], [41]. Secara keseluruhan, studi tentang penggunaan TIK dan media sosial di tempat kerja mendukung pandangan yang nuansa yang mencakup biaya dan manfaat; tingkat penggunaan tinggi dan batasan waktu antara kerja dan waktu pribadi dapat meningkatkan stres tetapi juga, kadang-kadang, dapat mengurangi fenomena yang sama ini dengan menawarkan waktu yang fleksibel [38], [42], [43]. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa penggunaan media sosial di tempat kerja memiliki efek positif yang signifikan pada tekanan kerja dan efek mitigasi [9]. Oleh karena itu, kami menambahkan hipotesis berikut:

Hipotesis 5: Penggunaan media sosial di tempat kerja meningkatkan tekanan kerja.

2.8 Ikatan jaringan dan transfer pengetahuan (*Transfer Knowledge*)

Ikatan jaringan membentuk sebuah saluran untuk informasi dan sumber daya, sehingga memengaruhi akses ke penerima lain untuk berbagi pengetahuan dan nilai lainnya [44]. Dalam kelompok sosial antar anggota, waktu dan usaha yang diperlukan untuk mengakses sumber daya pengetahuan dapat dikurangi melalui ikatan jaringan, yang memperkuat intensitas, frekuensi, dan keragaman pertukaran pengetahuan [45]. Selain itu, orang yang membentuk ikatan jaringan yang

kuat sering berpartisipasi dalam kegiatan kontribusi dan pertukaran pengetahuan, didorong oleh harapan sosial atas timbal balik [46]. Keakraban dalam hubungan pribadi menciptakan perilaku yang baik di antara mereka dan memastikan kehandalan dan kekayaan pengetahuan, dan orang lebih bersedia berbagi pemikiran dan sumber daya dengan mereka yang memiliki hubungan yang intim [47]. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa dalam komunitas online, ikatan jaringan berhubungan positif dengan jumlah dan karakteristik transfer pengetahuan [26]. Menurut Cao et al. [14], ikatan jaringan memiliki pengaruh signifikan pada transfer pengetahuan. Hal ini mengarah pada hipotesis berikut:

Hipotesis 6: Ikatan jaringan meningkatkan transfer pengetahuan.

2.9 Visi bersama (shared value) dan transfer pengetahuan (transfer knowledge)

Mekanisme ikatan yang memfasilitasi bagian-bagian berbeda dari sebuah organisasi untuk menggabungkan sumber daya dapat diberikan oleh visi bersama [48]. Anggota komunitas online dapat terhubung dan berpartisipasi aktif dalam pertukaran sumber daya untuk melakukan pekerjaan mereka melalui minat bersama, tujuan, dan visi. Selain itu, transfer pengetahuan dapat dipromosikan melalui pemahaman bersama, persepsi bersama, dan komunikasi yang mudah di dalam komunitas. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari visi bersama pada transfer pengetahuan [14]. Oleh karena itu, penelitian menambahkan hipotesis berikut:

Hipotesis 7: Visi bersama meningkatkan transfer pengetahuan.

2.10 Kepercayaan (trust) dan transfer pengetahuan (transfer knowledge)

Dalam komunitas online, sulit untuk mengukur kontribusi individu masing-masing karena komunitas online pada dasarnya bersifat kolektif dan kumulatif. Kepercayaan diperlukan agar media sosial menjadi lingkungan yang sukses untuk berbagi informasi dan transfer pengetahuan; telah disarankan bahwa kepercayaan adalah faktor penting dalam perilaku online sukarela [14]. Menurut Levin dan Cross [49], kepercayaan adalah saling menguntungkan dalam hubungan sosial antara penyedia pengetahuan dan penerima pengetahuan. Penelitian sebelumnya telah melaporkan bahwa kepercayaan antara individu berperan positif dalam transfer pengetahuan dan merupakan hal yang fundamental untuk mencapai transfer pengetahuan [50]. Kepercayaan

telah terbukti menghasilkan pertukaran pengetahuan yang lebih baik [51], secara efektif memengaruhi berbagi informasi dan pertukaran pengetahuan [52], dan meningkatkan tingkat keberhasilan penerima dalam menyerap pengetahuan [49]. Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan hipotesis berikut:

Hipotesis 8: Kepercayaan meningkatkan transfer pengetahuan.

2.11 Tekanan kerja (work pressure) dan kelelahan (exhaustion)

Ada beberapa bukti dari penelitian sebelumnya bahwa terdapat hubungan sebab akibat dan efek antara tekanan kerja dan kelelahan [53]. Menurut studi yang dilakukan oleh Demerouti et al. [54], ada hubungan sebab akibat alami antara tekanan kerja dan kelelahan, yaitu, kelelahan dapat memprediksi tekanan kerja di masa depan. Karyawan mengalami tuntutan pekerjaan tambahan dari tekanan kerja ketika mengandalkan sumber daya yang terbatas, ini dapat meningkatkan kelelahan [54], [55]. Studi lain menemukan bukti bahwa tekanan kerja dan kelelahan memiliki hubungan sebab akibat timbal balik dan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kelelahan [9], [56]. Hal ini mengarah pada hipotesis berikut:

Hipotesis 9: Tekanan kerja meningkatkan kelelahan.

2.12 Transfer pengetahuan (transfer knowledge) dan kinerja kerja (work performance)

Keputusan yang baik dapat dicapai melalui pertimbangan dan perbandingan yang cermat antara solusi-solusi masalah; oleh karena itu, diperlukan frekuensi transfer pengetahuan yang lebih tinggi [57]. Selain itu, ketergantungan tugas dan ketidakpastian tugas memerlukan tingkat pertukaran pengetahuan yang tinggi untuk diatasi [58]. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa kinerja kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kolaborasi dan transfer pengetahuan [13]. Sementara itu, Cao et al. [14] berpendapat bahwa transfer pengetahuan berdasarkan media sosial dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif, dan hal ini akhirnya meningkatkan kinerja kerja. Oleh karena itu, meningkatkan transfer pengetahuan meningkatkan kinerja kerja milenial, akan mengarah pada hipotesis berikut:

Hipotesis 10: Transfer pengetahuan di tempat kerja meningkatkan kinerja kerja.

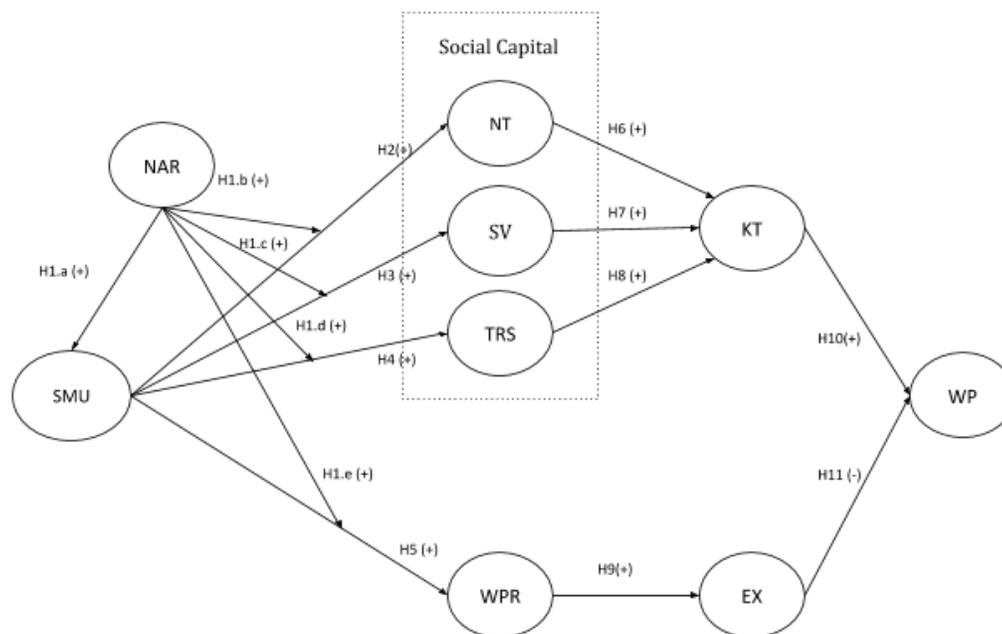
2.13 Kelelahan (exhaustion) dan kinerja kerja (work performance)

Menurut model pelestarian sumber daya (COR) yang diperkenalkan oleh Hobfoll [59], orang akan melestarikan energi mereka dan menjadi lebih selektif dan peka dalam melakukan jenis pekerjaan tertentu ketika mereka merasa emosional kelelahan. Kelelahan membuat orang melestarikan sumber daya yang langka untuk digunakan dengan bijak untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, mereka akan mengarahkan pekerjaan mereka menuju kinerja yang tinggi [60]. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan beberapa bukti tentang hubungan negatif antara kelelahan dan kinerja kerja [61]-[63]. Berdasarkan hasil empiris sebelumnya, kami menambahkan hipotesis berikut:

Hipotesis 11: Kelelahan akan mengurangi kinerja.

2.13 Research framework

Gambar 1 menunjukkan gambaran grafis dari model penelitian konseptual yang digunakan dalam studi ini.



Gambar 1. Model Penelitian Konseptual

Notes: SMU = social media use; NAR = narcissism; NT = network ties; SV = shared vision; TRS = trust; WPR = work pressures; KT = knowledge transfer; EX = exhaustion; WP = work performance

METODE PENELITIAN

3.1 Measurement

Untuk mengkonfirmasi validitas, penelitian ini mengandalkan skala yang sudah ada dalam literatur untuk membuat pertanyaan survei. Setiap konstruk dalam model penelitian ini dipilih berdasarkan tinjauan literatur dan menggunakan skala Likert 7 poin dengan nilai mulai dari 1 untuk "sangat tidak setuju" hingga 7 untuk "sangat setuju." Survei ini dikembangkan dalam bahasa Inggris dan kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia untuk penelitian ini.

3.2 Pengumpulan data

Survei akhir dikirimkan kepada karyawan milenial di Indonesia sebagai kuesioner online yang disebarluaskan melalui berbagai cara: (a) email; (b) media sosial (yaitu Facebook, Instagram, dan Twitter); (c) pesan instan (yaitu WhatsApp, Kakao; dan (d) Line. Menurut Hair et al. [65], [66], dalam PLS-SEM, ukuran sampel minimum harus sepuluh kali lipat jumlah jalur struktural terbesar yang diarahkan pada konstruk tertentu di mana saja dalam model jalur PLS. Penelitian ini memiliki maksimum sepuluh panah yang menunjuk ke variabel laten apa pun, jadi ukuran sampel minimum yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 100. Secara keseluruhan, kami menerima 240 tanggapan; 14 di antaranya dieliminasi karena ketidaklengkapan, sehingga tersisa 226. Ada sedikit lebih banyak responden perempuan (119, 53%) daripada responden laki-laki (107, 47%). Sebagian besar responden (64%) berusia antara 23-26 tahun, dan sebagian besar memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun (70%). Posisi karyawan paling umum adalah karyawan umum (62%), diikuti oleh supervisor (14%). Fungsi departemen paling umum adalah dukungan dan layanan (17%), diikuti dengan erat oleh pemasaran dan penjualan (16%). Sebagian besar karyawan bekerja di sektor pemerintah (15%), diikuti dengan erat oleh keuangan (12%), pendidikan (11%), dan bisnis (10%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menyelidiki hubungan antara item, mengidentifikasi konstruk yang mendasarinya, dan mendeskripsikan struktur data, penelitian ini menggunakan metode analisis faktor eksploratori (EFA), yang telah direkomendasikan oleh penelitian sebelumnya [67]. Metode EFA telah digunakan dengan analisis komponen utama dan rotasi varimax menggunakan perangkat lunak analisis statistik IBM® SPSS 25 untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas item pengukuran. Studi ini juga menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) berdasarkan varian (PLS SEM) untuk memprediksi dan mengidentifikasi konstruk utama. PLS SEM direkomendasikan untuk model struktural yang kompleks dan ketika penelitian bersifat eksploratif [65], [66], [68].

4.1 Analisis faktor eksploratori

Semua faktor loading memiliki total varians yang dijelaskan sebesar 74.243%. Ukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ditemukan sebesar 0.881 (Tabel 1), nilai yang lebih tinggi dari ambang batas 0.5 [69], yang menunjukkan bahwa data ini dapat diterima untuk analisis faktor. Uji sferisitas Bartlett menghasilkan hasil yang signifikan ($\text{sig.} < 0.001$), menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut terkait satu sama lain dengan cukup kuat untuk menjalankan EFA [67] (Tabel 1).

Tabel 1 Hasil Exploratory Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin measure	.881
of sampling adequacy	
Bartlett's test of sphericity	approximate Chi-square
	7814.974
	degrees of freedom
	990
	significance
	.000

4.2 Mengevaluasi Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha (CA) untuk menilai reliabilitas konsistensi internal dan reliabilitas komposit (BR) untuk mengonfirmasi reliabilitas keseluruhan. Analisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3 menghasilkan hasil CA dan BR untuk semua pengukuran yang berada di atas ambang batas yang disarankan sebesar 0.7 [65], [70], menunjukkan bahwa semua pengukuran tersebut dapat diandalkan (Tabel 2).

Tabel 2 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Construct	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
EX	0.876	0.908
KT	0.934	0.948
NAR	0.923	0.935
NT	0.881	0.918
SMU	0.900	0.930
SV	0.904	0.940
TRS	0.876	0.909
WP	0.892	0.918
WPR	0.795	0.907

Rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk semua konstruk lebih besar dari ambang batas yang disarankan sebesar 0.5 (0.590-0.840), menunjukkan bahwa lebih dari setengah varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk mendasarnya [65], [71] (Tabel 3).

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

Construct	AVE
EX	0.667
KT	0.754
NAR	0.590
NT	0.737
SMU	0.770
SV	0.840
TRS	0.668
WP	0.650
WPR	0.830

Penelitian ini juga menggunakan rasio heterotrait-monotrait (HTMT) untuk menguji validitas diskriminan. Menurut Henseler et al.[72], metode HTMT adalah metode yang baik untuk memeriksa validitas diskriminan, yang dapat dibandingkan dengan kriteria Fornell-Larcker dan pendekatan cross-loadings. Nilai HTMT yang lebih tinggi dari ambang batas 0.9 akan menunjukkan kurangnya validitas diskriminan [73]; nilai HTMT tertinggi dalam model ini adalah 0.708, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki validitas diskriminan (Tabel 4).

Tabel 4 Heterotrait–Monotrait (HTMT) Test

	EX	KT	NAR	NT	SMU	SV	TRS	WP	WPR
EX									
KT	0.083								
NAR	0.159	0.214							
NT	0.169	0.540	0.283						
SMU	0.171	0.292	0.223	0.468					
SV	0.077	0.525	0.295	0.426	0.288				
TRS	0.100	0.542	0.331	0.448	0.284	0.708			
WP	0.099	0.516	0.452	0.533	0.254	0.597	0.631		
WPR	0.388	0.388	0.384	0.509	0.291	0.389	0.490	0.667	

4.3 Mengevaluasi Model Struktural

Analisis koefisien jalur model struktural mengungkapkan bahwa narcissism ($\gamma_{11} = 0.216$, $t = 3.552$, $p = 0.000$) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan penggunaan media sosial. Penggunaan media sosial ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan network ties ($\beta_{21} = 0.386$, $t = 6.221$, $p = 0.000$), shared vision ($\beta_{22} = 0.212$, $t = 3.298$, $p = 0.001$), trust ($\beta_{23} = 0.199$, $t = 3.012$, $p = 0.003$), dan work pressures ($\beta_{24} = 0.183$, $t = 2.926$, $p = 0.004$). Hasil ini juga menunjukkan bahwa network ties ($\beta_{31} = 0.320$, $t = 4.623$, $p = 0.000$), shared vision ($\beta_{32} = 0.215$, $t = 2.533$, $p = 0.011$), dan trust ($\beta_{33} = 0.228$, $t = 2.836$, $p = 0.005$) memiliki hubungan yang signifikan dengan knowledge transfer. Knowledge transfer ($\beta_{41} = 0.474$, $t = 8.137$, $p = 0.000$) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja kerja. Work pressures ($\beta_{34} = 0.342$, $t = 6.258$, $p = 0.000$) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap exhaustion, tetapi exhaustion ($\beta_{42} = 0.055$, $t = 0.913$, $p = 0.362$) memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa narcissism memiliki efek langsung pada network ties, shared vision, trust, dan work pressures. Dengan asumsi tingkat signifikansi sebesar 5%, hasil mendukung sepuluh hipotesis (H1a, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, dan H10) (Tabel 5).

Table 5 Path Coefficient and P-Values (Direct Effect)

Hypothesis	Path	Path Coef.	Std. Dev.	t-statistics	p-value	Results
H1a	NAR -> SMU	0.187	0.065	2.901	0.004	Supported
H2	SMU -> NT	0.386	0.062	6.221	0.000	Supported
H3	SMU -> SV	0.212	0.064	3.298	0.001	Supported
H4	SMU -> TRS	0.199	0.066	3.012	0.003	Supported
H5	SMU -> WPR	0.183	0.063	2.926	0.004	Supported
H6	NT -> KT	0.320	0.069	4.623	0.000	Supported
H7	SV -> KT	0.215	0.085	2.533	0.011	Supported
H8	TRS -> KT	0.228	0.080	2.836	0.005	Supported
H9	WPR -> EX	0.342	0.055	6.258	0.000	Supported
H10	KT -> WP	0.474	0.058	8.137	0.000	Supported

H11	EX -> WP	0.055	0.060	0.913	0.362	Not supported
-----	----------	-------	-------	-------	-------	---------------

Studi ini mencoba untuk menguji efek moderasi narssisisme terhadap penggunaan media sosial untuk pekerjaan. Studi ini menggunakan metode dua tahap dalam SmartPLS 3 untuk menguji efek moderasi. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang mendukung gagasan bahwa narssisisme memiliki efek moderasi pada hubungan antara penggunaan media sosial dan network ties (MOD21 = 0.082, t = 1.250 p = 0.212), shared vision (MOD22 = 0.026, t = 0.379 p = 0.704), atau trust (MOD23= 0.083, t = 1.37, p = 0.170). Namun, narssisisme memiliki efek moderasi yang lemah pada hubungan antara penggunaan media sosial dan tekanan kerja (MOD24 = 0.113, t = 1.690, p = 0.091) pada tingkat signifikansi 10%. Dengan demikian, hasil ini tidak menunjukkan bukti yang mendukung hipotesis H1b, H1c, H1d, atau H1e pada tingkat signifikansi 5% (Tabel 6).

Table 6 Path Coefficient and P-Values Moderating Effect

Hypothesis	Path	Path Coef.	Std. Dev	t-statistics	p-value	Results
H1b	MOD NAR -> NT	0.082	0.065	1.250	0.212	Not supported
H1c	MOD NAR -> SV	0.026	0.068	0.379	0.704	Not supported
H1d	MOD NAR -> TRS	0.083	0.061	1.374	0.170	Not supported
H1e	MOD NAR -> WPR	0.113	0.067	1.690	0.091	Not supported

Dengan asumsi tingkat signifikansi sebesar 5%, hasil penelitian menunjukkan bahwa narssisisme dan media sosial memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Mempunyai kepribadian narssistik memiliki pengaruh tidak langsung pada penggunaan media sosial, network ties, dan transfer pengetahuan. Penggunaan media sosial juga

memiliki pengaruh tidak langsung pada network ties dan transfer pengetahuan. Selanjutnya, ada bukti bahwa penggunaan media sosial memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan pada kelelahan melalui tekanan kerja. Namun, hasil penelitian tidak menunjukkan bahwa media sosial memiliki pengaruh tidak langsung negatif pada kinerja kerja melalui tekanan kerja dan kelelahan (Tabel 7).

Table 7 Specific Indirect Effect

Path	Path Coef.	Std. Dev.	t-Statistics	p-value
NAR -> SMU -> NT	0.083	0.026	3.211	0.001
NAR -> SMU -> SV	0.046	0.018	2.505	0.012
NAR -> SMU -> TRS	0.043	0.019	2.267	0.024
NAR -> WPR -> EX	0.108	0.030	3.608	0.000
NAR -> NT -> KT	0.060	0.022	2.734	0.006
NAR -> SMU -> NT -> KT	0.027	0.011	2.400	0.017
NAR -> SV -> KT	0.053	0.026	2.058	0.040
NAR -> TRS -> KT	0.065	0.026	2.441	0.015
NAR -> NT -> KT -> WP	0.028	0.012	2.391	0.017
NAR -> SMU -> WPR	0.040	0.017	2.272	0.023
NAR -> TRS -> KT -> WP	0.031	0.015	2.071	0.039
NAR -> SMU -> NT -> KT -> WP	0.013	0.006	2.178	0.030
SMU -> NT -> KT	0.123	0.037	3.376	0.001
SMU -> SV -> KT	0.046	0.022	2.051	0.041
SMU -> TRS -> KT	0.045	0.022	2.018	0.044
SMU -> WPR -> EX	0.063	0.026	2.389	0.017
SMU -> NT -> KT -> WP	0.058	0.019	3.033	0.002
NT -> KT -> WP	0.152	0.039	3.858	0.000
SV -> KT -> WP	0.102	0.045	2.261	0.024
TRS -> KT -> WP	0.108	0.044	2.477	0.013

4.4 Diskusi

Dalam diskusi ini, penelitian ini menyelidiki dampak positif dan negatif penggunaan media sosial pada kinerja kerja milenial. Dampak positif dari media sosial disalurkan melalui modal sosial (yaitu, network ties, shared vision, trust) dan transfer pengetahuan, sedangkan dampak negatifnya melalui tekanan kerja dan kelelahan.

Penelitian ini juga menguji pengaruh narssisisme pada milenial terhadap penggunaan media sosial dalam pekerjaan mereka dan kinerja kerja mereka, dan hasilnya menunjukkan bahwa narssisisme memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan pada penggunaan media sosial dalam pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang hubungan narssisisme dengan media sosial [5], [10], [74]. Hasil kami memberikan bukti bahwa narssisisme dapat memengaruhi milenial tidak hanya dalam kehidupan pribadi mereka, tetapi juga dalam lingkungan kerja mereka. Namun, kami tidak menemukan bukti empiris bahwa narssisisme dapat memoderasi penggunaan media sosial dalam pekerjaan, modal sosial, atau tekanan kerja.

Hasil kami menunjukkan bahwa penggunaan media sosial secara signifikan berhubungan dengan modal sosial - khususnya, network ties, shared vision, dan trust - dan menunjukkan bahwa milenial yang merespons menggunakan media sosial untuk menjaga dan memperluas hubungan mereka dengan rekan kerja mereka. Selanjutnya, kami menemukan bahwa modal sosial berhubungan secara signifikan dengan transfer pengetahuan. Temuan kami memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Cao et al. [14].

Kami menemukan bahwa penggunaan media sosial dalam pekerjaan memiliki hubungan signifikan dengan tekanan kerja, menunjukkan bahwa penggunaan media sosial dalam pekerjaan dapat menambah pekerjaan dan menciptakan perasaan yang lebih intens terhadap pekerjaan saat milenial menggunakan media sosial selama bekerja. Selanjutnya, temuan kami mendukung hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan kelelahan. Dua hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [9], [54].

Efek positif penggunaan media sosial dalam pekerjaan pada kinerja kerja milenial diwakili oleh transfer pengetahuan, dan efek negatif diwakili oleh kelelahan. Hubungan antara transfer pengetahuan dan kinerja kerja milenial ditemukan signifikan, menunjukkan bahwa melalui

transfer pengetahuan, milenial dapat meningkatkan kinerja kerja mereka. Transfer pengetahuan dapat dicapai melalui media sosial yang digunakan oleh karyawan milenial. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Leftheriotis dan Giannakos [13] dan Cao et al. [14].

Namun, hasil menunjukkan bahwa kelelahan memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan kinerja kerja milenial. Hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya [75]–[77]. Salah satu penjelasan mungkin adalah bahwa karyawan milenial dengan sukarela menggunakan media sosial mereka untuk pekerjaan karena mereka ingin menciptakan citra positif tentang diri mereka sendiri dengan menyoroti kinerja baik mereka di depan rekan kerja bahkan ketika mereka merasa kelelahan [10].

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi peneliti dan praktisi. Dalam hal kontribusi teoritis, studi ini menyajikan kerangka kerja komprehensif untuk memahami berbagai faktor yang terkait dengan penggunaan media sosial yang berdampak signifikan pada kinerja kerja para milenial. Penelitian ini secara empiris menguji dampak positif penggunaan media sosial (misalnya, transfer pengetahuan) pada kinerja kerja milenial, yang merupakan kontribusi yang baru. Ini juga menguji dampak negatif (misalnya, kelelahan) dari penggunaan media sosial pada kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini mengeksplorasi pengaruh narsisme dalam membentuk penggunaan media sosial dan dampaknya pada kinerja kerja di kalangan karyawan milenial. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang hubungan kompleks antara media sosial, sifat kepribadian, dan hasil kerja.

Implikasi Praktis: Organisasi dapat memanfaatkan wawasan yang diberikan oleh penelitian ini. Para pengambil keputusan harus mempertimbangkan optimasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), khususnya media sosial, untuk meningkatkan proses yang terkait dengan pekerjaan. Media sosial dapat dimanfaatkan sebagai platform untuk berbagi pengetahuan dan kolaborasi di antara karyawan. Organisasi harus fokus pada memperkuat saluran komunikasi informal dan membangun jaringan pengetahuan di antara karyawan. Mengingat milenial adalah pengguna media sosial yang aktif, menjaga hubungan terkait pekerjaan melalui platform ini dapat

efektif. Selain itu, memahami pengaruh narsisme dalam penggunaan media sosial dapat membantu manajer untuk menyesuaikan pendekatan mereka untuk memanfaatkan kepribadian milenial demi kinerja kerja yang lebih baik. Namun, penting untuk menerapkan kebijakan dan regulasi terkait penggunaan media sosial selama jam kerja untuk mengurangi potensi dampak negatif seperti peningkatan tekanan kerja dan kelelahan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyelidiki dampak majemuk penggunaan media sosial pada kinerja kerja milenial dan peran narsisme dalam membentuk dinamika ini. Penelitian ini memberikan bukti empiris baik untuk dampak positif maupun negatif penggunaan media sosial pada hasil kerja. Selain itu, penelitian ini menyoroti peran signifikan narsisme dalam mendorong penggunaan media sosial di kalangan milenial.

Saat organisasi terus mengintegrasikan media sosial ke dalam lingkungan kerja mereka, memahami dampaknya pada angkatan kerja milenial menjadi sangat penting. Penelitian ini menegaskan pentingnya mengakui dan mengoptimalkan penggunaan media sosial untuk memanfaatkan manfaat potensialnya sambil mengurangi dampak negatifnya. Milenial siap menjadi generasi dominan dalam angkatan kerja, dan ketergantungan mereka pada media sosial sebagai alat komunikasi memerlukan pendekatan yang bijak dalam mengintegrasikannya ke dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- P. M. Leonardi, J. W. Treem, and M. H. Jackson, "The Connectivity Paradox: Using Technology to Both Decrease and Increase Perceptions of Distance in Distributed Work Arrangements," *J. Appl. Commun. Res.*, vol. 38, no. 1, pp. 85–105, 2010.
- We Are Social & Hootsuite, "Digital 2019," *We Are Soc. Hootsuite*, p. 76, 2019.
- C. Raines, "Managing Millennials," in *Connecting Generation: The Sourcebook*, 2002.
- J. W. Westerman, J. Z. Bergman, S. M. Bergman, and J. P. Daly, "Are universities creating millennial narcissistic employees? an empirical examination of narcissism in business students and its implications," *J. Manag. Educ.*, vol. 36, no. 1, pp. 5–32, 2012.
- L. E. Buffardi and W. K. Campbell, "Narcissism and social networking web sites," *Personal. Soc. Psychol. Bull.*, vol. 34, no. 10, pp. 1303–1314, 2008.
- A. Jackson, J. A. Yates, and W. Orlikowski, "Corporate blogging: Building community through persistent digital talk," *Proc. Annu. Hawaii Int. Conf. Syst. Sci.*, pp. 1–10, 2007.

- V. M. González and G. Mark, "Constant, constant, multi-tasking craziness," no. January, pp. 113–120, 2004.
- Q. R. Jett and J. M. George, "Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 28, no. 3, pp. 494–507, 2003.
- W. van Zoonen and R. E. Rice, "Paradoxical implications of personal social media use for work," *New Technol. Work Employ.*, vol. 32, no. 3, pp. 228–246, 2017.
- S. M. Bergman, M. E. Ferrington, S. W. Davenport, and J. Z. Bergman, "Millennials, narcissism, and social networking: What narcissists do on social networking sites and why," *Pers. Individ. Dif.*, vol. 50, no. 5, pp. 706–711, 2011.
- H. M. Wallace and R. F. Baumeister, "The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory," *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 82, no. 5, pp. 819–834, 2002.
- X. Cao, X. Guo, D. R. Vogel, H. Liu, and J. Gu, "Understanding the influence of social media in the workplace: An integration of media synchronicity and social capital theories," *Proc. Annu. Hawaii Int. Conf. Syst. Sci.*, pp. 3938–3947, 2012.
- I. Leftheriotis and M. N. Giannakos, "Using social media for work: Losing your time or improving your work?," *Comput. Human Behav.*, vol. 31, no. 1, pp. 134–142, 2014.
- X. Cao, X. Guo, D. Vogel, and X. Zhang, "Exploring the influence of social media on employee work performance," *Internet Res.*, vol. 26, no. 2, pp. 529–545, 2016.
- A. B. Guha, "Motivators and Hygiene Factors of Generation X and Generation Y-The Test of...: Discovery Service for Toi Ohomai Institute of Technology," 2010.
- S. de Hauw and A. de Vos, "Millennials' career perspective and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations?," *J. Bus. Psychol.*, vol. 25, no. 2, pp. 293–302, 2010.
- J. J. Deal, D. G. Altman, and S. G. Rogelberg, "Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything)," *J. Bus. Psychol.*, vol. 25, no. 2, pp. 191–199, 2010.
- R. P. Brown and V. Zeigler-Hill, "Narcissism and the non-equivalence of self-esteem measures: A matter of dominance?," *J. Res. Pers.*, vol. 38, no. 6, pp. 585–592, 2004.
- W. K. Campbell and C. A. Foster, "Narcissism and commitment in romantic relationships: An investment model analysis," *Personal. Soc. Psychol. Bull.*, vol. 28, no. 4, pp. 484–495, 2002.
- M. T. Gabriel, J. W. Critelli, and J. S. Ee, "Narcissistic Illusions in Self-Evaluations of Intelligence and Attractiveness," *J. Pers.*, vol. 62, no. 1, pp. 143–155, 1994.
- O. P. John and R. W. Robins, "Accuracy and Bias in Self-Perception: Individual Differences in Self-Enhancement and the Role of Narcissism," *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 66, no. 1, pp. 206–219, 1994.
- D. M. Buss and L. M. Chiodo, "Narcissistic Acts in Everyday Life," *J. Pers.*, vol. 59, no. 2, pp. 179–215, 1991.
- H. M. Wallace and R. F. Baumeister, "The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory," *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 82, no. 5, pp. 819–834, 2002.
- S. Vazire and S. D. Gosling, "e-Perceptions: Personality impressions based on personal websites," *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 87, no. 1, pp. 123–132, 2004.
- E. Y. L. Ong *et al.*, "Narcissism, extraversion and adolescents' self-presentation on Facebook," *Pers. Individ. Dif.*, vol. 50, no. 2, pp. 180–185, 2011.

- C. M. Chiu, M. H. Hsu, and E. T. G. Wang, "Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories," *Decis. Support Syst.*, vol. 42, no. 3, pp. 1872–1888, 2006.
- J. M. DiMicco, W. Geyer, D. R. Millen, C. Dugan, and B. Brownholtz, "People sensemaking and relationship building on an enterprise social network site," *Proc. 42nd Annu. Hawaii Int. Conf. Syst. Sci. HICSS*, pp. 1–10, 2009.
- S. Smith, "The creative uses of Facebook as a tool for artistic collaboration," *Electron. Vis. Arts 2009 London Conf.*, no. July, pp. 181–191, 2009.
- J. A. Wagner, "Studies of Individualism-Collectivism : Effects on Cooperation in Groups," *Acad. Manag. Journa*, vol. 38, no. 1, pp. 152–172, 1995.
- S. Valenzuela, N. Park, and K. F. Kee, "Is There social capital in a social network site?: Facebook use and college student's life satisfaction, trust, and participation1," *J. Comput. Commun.*, vol. 14, no. 4, pp. 875–901, 2009.
- R. Gulati, "Does Familiarity Breed Trust? The Implications of Repeated Ties for Contractual Choice in Alliances," *Acad. Manag. J.*, vol. 38, no. 1, pp. 85–112, 1995.
- K. Newton, "Social and Political Trust in Established Democracies," in *Critical citizens: Global support for democratic government*, Pippa Norris, Oxford University Press, 1999, pp. 169–188.
- N. B. Ellison, C. Steinfield, and C. Lampe, "The benefits of Facebook 'friends': social capital and college students' use of online social network sites," *J. Comput. Commun.*, vol. 12, no. 4, pp. 1143–1168, 2007.
- S. R. Barley, D. E. Meyerson, and S. Grodal, "E-mail as a source and symbol of stress," *Organ. Sci.*, vol. 22, no. 4, pp. 887–906, 2011.
- N. Chesley, "Blurring Boundaries ? Linking Technology Use , Spillover , Individual Distress , and Family Satisfaction," *J. Marriage Fam.*, vol. 67, no. 5, pp. 1237–1248, 2005.
- F. Green and S. McIntosh, "The intensification of work in Europe," *Labour Econ.*, vol. 8, no. 2, pp. 291–308, 2001.
- C. L. Ter Hoeven, W. Van Zoonen, and K. L. Fonner, "The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement," *Commun. Monogr.*, vol. 83, no. 2, pp. 239–263, 2016.
- N. Chesley, "Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress," *Work. Employ. Soc.*, vol. 28, no. 4, pp. 589–610, 2014.
- J. F. Stich, M. Tarafdar, C. L. Cooper, and P. Stacey, "Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study," *New Technol. Work Employ.*, vol. 32, no. 1, pp. 84–100, 2017.
- J. E. Katz and M. Aakhus, *Perpetual Contact: Mobile Communication, Private Talk, Public Performance*. Cambridge University Press, 2002.
- W. van Zoonen, J. W. M. Verhoeven, and R. Vliegthart, "How employees use Twitter to talk about work: A typology of work-related tweets," *Comput. Human Behav.*, vol. 55, pp. 329–339, 2016.
- M. Bittman, J. E. Brown, and J. Wajcman, "The mobile phone, perpetual contact and time pressure," *Work. Employ. Soc.*, vol. 23, no. 4, pp. 673–691, 2009.

- W. Van Zoonen, J. W. M. Verhoeven, and R. Vliegthart, "Social Media and Boundary Conflicts," *J. Manag. Psychol.*, vol. 31, no. 8, 2016.
- J. Nahapiet and S. Ghoshal, "Creating organizational capital through intellectual and social capital," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 23, no. 2, pp. 242–266, 1998.
- A. Larson, "Network Dyads in Entrepreneurial Settings: A Study of the Governance of Exchange Relationships," *Adm. Sci. Q.*, vol. 37, no. 1, p. 76, 1992.
- W. S. Chow and L. S. Chan, "Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing," *Inf. Manag.*, vol. 45, no. 7, pp. 458–465, 2008.
- Y. Luo, "Guanxi : Principles , Philosophies , and Implications Guanxi : Principles , philosophies , and implications," no. January 1997, 2016.
- W. Tsai and S. Ghoshal, "Social Capital and Value Creation: A Replication of The Role of Intrafirm Networks," *Acad. Manag. J.*, vol. 41, no. 4, 1998.
- D. Z. Levin and R. Cross, "The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer," *Manage. Sci.*, vol. 50, no. 11, pp. 1477–1490, 2004.
- M. Dodgson, "Learning, trust, and technological collaboration," *Human Relations*, vol. 46, no. 1. pp. 77–95, 1993.
- K. M. Andrews and B. L. Delahaye, "Influences on knowledge processes in organizational learning: The psychosocial filter," *J. Manag. Stud.*, vol. 37, no. 6, pp. 797–810, 2000.
- A. Zaheer, B. McEvily, and V. Perrone, "Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance," *Organ. Sci.*, vol. 9, no. 2, pp. 141–159, 1998.
- W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and V. R. Willem, "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism," *J. Organ. Behav.*, vol. 30, no. January 2009, 2009.
- E. Demerouti, A. B. Bakker, and A. J. Bulters, "The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study," *J. Vocat. Behav.*, vol. 64, no. 1, pp. 131–149, 2004.
- A. B. Bakker, E. Demerouti, and A. I. Sanz-Vergel, "Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach," *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, vol. 1, no. 1, pp. 389–411, 2014.
- A. H. De Lange, T. W. Taris, M. A. J. Kompier, I. L. D. Houtman, and P. M. Bongers, "The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study," *Work Stress*, vol. 18, no. 2, pp. 149–166, 2004.
- G. Stasser and W. Titus, "Pooling of Unshared Information in Group Decision Making: Biased Information Sampling During Discussion. [Miscellaneous Article]," *J. Personal. Soc. Psychol.*, vol. 48, no. 6, pp. 1467–1478, 1985.
- H. P. Andres and R. W. Zmud, "A contingency approach to software project coordination", *Journal of Management Information Systems*, *J. Manag. Inf. Syst.*, vol. 18, no. 3, pp. 41–70, 2002.
- S. E. Hobfoll, "Conservation of Resources," *Am. Psychol.*, vol. 44, no. 3, pp. 513–524, 1989.
- L. Tourigny, V. V. Baba, J. Han, and X. Wang, "Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of organizational commitment," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 24, no. 3, pp. 514–532, 2012.

- V. V. Baba, L. Tourigny, X. Wang, and W. Liu, "Proactive personality and work performance in China: The moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate," *Can. J. Adm. Sci.*, vol. 26, no. 1, pp. 23–37, 2009.
- J. R. B. Halbesleben and W. M. Bowler, "Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation," *J. Appl. Psychol.*, vol. 92, no. 1, pp. 93–106, 2007.
- L.-Y. Sun and W. Pan, "HR Practices Perceptions, Emotional Exhaustion, and Work Outcomes: A Conservation-of-Resources Theory in the Chinese Context," *Hum. Resour. Dev. Q.*, vol. 18, no. 1, 2008.
- L. Hildreth, "Residual analysis for structural equation modeling," Iowa State University, 2013.
- J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oakes, CA: Sage, 2014.
- J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "PLS-SEM : indeed a silver bullet," *J. Mark. Theory Pract.*, vol. 19, no. 2, pp. 139–151, 2011.
- J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., vol. 16, no. 1. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2014.
- M. Sarstedt, J. F. Hair, C. M. Ringle, K. O. Thiele, and S. P. Gudersan, "Estimation Issues with PLS and CBSEM: Where The Bias Lies!," *J. Bus. Res.*, vol. 69, pp. 3998–4010, 2016.
- H. F. Kaiser, "The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis," *Psychometrika*, vol. 23, no. 3, 1958.
- J. C. Nunally, *psychometric theory*, 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1978.
- R. . Bagozzi and Y. Yi, "On The Evaluation of Structural Equation Models," *J. Acad. Mark. Sci.*, vol. 16, no. 1, pp. 79–44, 1988.
- J. Henseler, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "A New Criterion for Assesing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling," *J. Acad. Mark. Sci.*, vol. 43, pp. 115–135, 2015.
- A. H. Gold, A. Malhotra, and A. . Segars, "Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective," *J. Manag. Inf. Syst.*, vol. 18, no. 1, pp. 185–214, 2001.
- S. Singh, S. D. Farley, and J. J. Donahue, "Grandiosity on display: Social media behaviors and dimensions of narcissism," *Pers. Individ. Dif.*, vol. 134, no. March, pp. 308–313, 2018.
- C. Maslach and S. E. Jackson, "The measurement of experienced burnout," *J. Organ. Behav.*, vol. 2, no. 2, pp. 99–113, 1981.
- T. A. Wright and R. Cropanzano, "Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover," *J. Appl. Psychol.*, vol. 83, no. 3, pp. 486–493, 1998.
- R. Cropanzano, D. E. Rupp, and Z. S. Byrne, "The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors," *J. Appl. Psychol.*, vol. 88, no. 1, pp. 160–169, 2003.
- R. P. Ang and A. Raine, "Reliability, Validity and Invariance of the Narcissistic Personality Questionnaire for Children-Revised (NPQC-R)," *J. Psychopathol. Behav. Assess.*, vol. 31, no. 3, pp. 143–151, 2009.
- R. Raskin and H. Terry, "A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity," *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 54, no. 5, pp. 890–902, 1988.