

## **Pengaruh Media Sosial terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT Semen Tonasa TBK. Kab. Pangkep**

**Yuni Kartini<sup>1\*</sup>, Andalia<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup> Universitas Muslim Maros, Indonesia*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Media Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semen Tonasa Tbk. Kab. Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan dengan total sampel 100 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan terakhir uji hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan *moderat regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara media sosial terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di kantor PT Semen Tonasa Tbk. Kab. Pangkep.

**Kata kunci :** Media Sosial, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

Copyright (c) 2022 Yuni Kartini

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [yunikartini@umma.ac.id](mailto:yunikartini@umma.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Dewi dkk, 2022). Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan (Andalia dkk, 2022). Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi (Kartini dkk, 2022). Konsekuensinya, manajer-manajer disemua lapisan

organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (Yusuf, 2016).

*Generasi millennial* adalah generasi Y yang lahir antara tahun 1977-1994 dan generasi Z yang lahir tahun 1995-2015. Fase penting yang terjadi saat generasi *millennial* tumbuh adalah perkembangan teknologi yang memasuki kehidupan sehari-hari (ismail dkk, 2022). Sedangkan ciri dari generasi ini adalah tingkat pendidikan dan pengetahuan yang lebih baik dari generasi sebelumnya. *Generasi millennial* sering dinamai *echo-boomers* atau *millennium generation*. Nama *echo boomers* hadir karena mereka yang termasuk dalam generasi yang lahir pada masa peran dunia II. Sedangkan dinamai *millennium generation* karena mereka merasakan perkembangan teknologi dan pergantian tahun millennium. Karakteristik yang terbentuk pada generasi *millennial* adalah kecanduan internet, percaya diri, harga diri tinggi, lebih terbuka dan bertoleransi terhadap perubahan (Panjaitan, 2017).

Produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Seseorang dikatakan produktif dalam bekerja adalah jika mampu menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan output yang diinginkan (Hasniati dkk, 2023). Namun hal tersebut akan sulit tercapai jika karyawan tidak fokus dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya (Gardjito, 2014). Terutama dalam penggunaan media sosial di jam kerja yang dapat diakses dengan mudah (Andalia, 2018). Perkembangan media sosial terhadap produktivitas kerja akan berdampak positif jika dipergunakan semestinya (Karim dkk, 2021). Dan dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja sehingga mengurangi keinginan karyawan dalam bermain gadget.

PT Semen Tonasa merupakan produsen semen terbesar di kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas 5.980.000 ton semen pertahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu pabrik Tonasa II, III, IV dan V. PT semen Tonasa (Persero), mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika di lihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain (Kartini, 2022). Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai penggunaan media sosial tercatat 130 juta masyarakat Indonesia yang aktif diberbagai media sosial, mulai dari facebook, instagram, twitter dan lainnya (Karim dkk, 2022). Pada januari 2018, total masyarakat Indonesia sejumlah 265,4 juta penduduk sedangkan penetrasi penggunaan internet mencapai 123 juta pengguna. Jika membandingkan antara jumlah pengguna internet dengan pengguna media sosial (Andalia, 2021). Ini berarti sekitar 97,9 pengguna internet di Indonesia sudah menggunakan media sosial. Sedangkan jika dibandingkan dengan total penduduk Indonesia, ini berarti sekitar 49% penduduk Indonesia telah menggunakan media sosial. Adapun berdasarkan usia, sebanyak 16,68% pengguna berusia 13-18 tahun dan 49,52% berusia 19-34 tahun.

Berdasarkan fenomena diatas dapat saya lihat terdapat masalah-masalah yang terjadi diperusahaan mengenai produktivitas kerja (Armayanti, 2016). Setiap perusahaan

atau instansi pemerintahan tentunya memiliki jumlah karyawan yang pada dasarnya bisa menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu (Nurjanah, 2014). Namun pada kenyataannya, sangat banyak pekerjaan diperusahaan yang tidak dapat dikerjakan tepat waktu. Salah satu penyebabnya adalah tidak efisiennya waktu kerja dari seorang karyawan atau pegawai (Sedarmayanti, 2001). Kurang efektifnya waktu kerja tersebut disebabkan karena waktu kerja banyak berkurang dengan aktivitas lain seperti bercerita, berinteraksi dengan yang lain dan terbuangnya waktu karena bermedia sosial.

Tingkat keefektifan waktu kerja diatas sudah pasti sangat dipengaruhi oleh lama waktu efektif seorang karyawan dalam bekerja. Dimana kebanyakan karyawan mengakses media sosial disaat mereka bekerja sehingga hal tersebut dapat mengurangi jam kerja dan terbuangnya waktu efektif kerja. Hal-hal yang diperoleh dalam bermedia sosial tentunya akan mempengaruhi psikis seseorang dalam bekerja sehingga akan mengganggu dan mempengaruhi semangat, motivasi dan etos kerja.

Dalam hal bekerja, media sosial sangat membantu dan mempermudah pengiriman pesan sesama rekan kerja ataupun kepada atasan. Namun jika tidak mampu menggunakannya diwaktu dan tempat yang tepat maka akan memberikan dampak negatif bagi karyawan. Karena dengan bermedia sosial seseorang akan menjadi kecanduan dan bahkan lupa waktu dan lupa dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan sehingga terjadi penumpukan pekerjaan. Hal ini akan memberikan hasil lingkungan kerja yang tidak kondusif karena akan ada saling menyalahkan sesama rekan kerja mengenai pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Poppy, 2017), meneliti tentang pengaruh *social media* pada generasi *millennial* menunjukkan bahwa *social media* memiliki pengaruh yang negatif bagi generasi *millennial*. Dimana penggunaan *social media* yang tinggi memiliki efek yang tidak baik sebesar 83% karena menjadi kecanduan menggunakan *gadget*. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Internasional Juanda ditemukan bahwa *social media* memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dimana semakin tinggi penggunaan *social media* maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Lokasi penelitian ini yaitu di PT Semen Tonasa Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Asosiatif atau hubungan. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2009:11). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semen Tonasa bagian inovasi berjumlah 134 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Sumber data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui metode wawancara, kuesioner dan daftar pustaka. (sugiyono, 2018)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin, Umur, masa kerja, dan pendidikan Karyawan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep.

**Tabel 1.** Jenis kelamin, Umur, Masa kerja, dan Pendidikan

Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan				
Laki-Laki	53	< 20 tahun	-	<1 tahun	1	SMA	36
Perempuan	47	21-30 tahun	77	1-10 tahun	88	D3&D4	0
		31-40 tahun	13	11-20 tahun	5	S1	57
	41-50 tahun	10	>20 tahun	6	S2	7	
					S3	0	

Sumber: Hasil olahan, 2022.

**Tabel 2.** Uji Validitas

Media Sosial	Koefisien Validitas	Keterangan	Produktivitas Kerja	Koefisien Validitas	Keterangan	Lingkungan Kerja	Koefisien Validitas	Keterangan
P1	0,752	Valid	P1	0,777	Valid	P1	0,844	Valid
P2	0,815	Valid	P2	0,872	Valid	P2	0,828	Valid
P3	0,771	Valid	P3	0,845	Valid	P3	0,882	Valid
P4	0,769	Valid	P4	0,752	Valid	P4	0,853	Valid
P5	0,819	Valid	P5	0,812	Valid	P5	0,860	Valid
P6	0,733	Valid	P6	0,795	Valid	P6	0,879	Valid
P7	0,746	Valid	P7	0,831	Valid	P7	0,882	Valid
P8	0,786	Valid	P8	0,734	Valid	P8	0,855	Valid
P9	0,828	Valid	P9	0,715	Valid	P9	0,749	Valid
P10	0,760	Valid	P10	0,778	Valid	P10	0,732	Valid
			P11	0,727	Valid	P11	0,752	Valid
			P12	0,737	Valid	P12	0,851	Valid
			P13	0,862	Valid	P13	0,862	Valid
					P14	0,851	Valid	

Sumber: Hasil olahan, 2022.

### Uji Reliabilitas

Menguji kehandalan konsistensi instrumen item-item yang digunakan dengan uji reliabilitas, semua variabel yang diuji diatas 0,800 atau sangat tinggi Reliabilitasnya.

Media Sosial	Cronbach's Alpha	N of Items	Produktivitas Kerja	Cronbach's Alpha	N of Items	Lingkungan Kerja	Cronbach's Alpha	N of Items
	0.926	10		0.942	12		0.966	14

Sumber: Hasil olahan, 2022.

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.29377031
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.061
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil statistik non-parametrik Kolmoogorov Smirnov (KS). Berdasarkan tabel output diatas. Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolomogrov-smirnov yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Interaksi (*Moderated Regression Analysis (MRA)*)

#### Hasil Uji *Moderated Regression Analysis*

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.381	15.479		2.350	.021
	media sosial	.177	.236	.160	.749	.456
	lingkungan kerja	.212	.159	.309	1.331	.186
	media sosial*lingkungan kerja	.077	.024	.437	2.14	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada tabel 4.16 diatas diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + bZ + bX*Z$$

$$Y = 36.381 + 0.177 X + 0.212 Z + 0.077 X*Z$$

Persamaan *Moderat Regression Analysis* (MRA) tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 36.381 menyatakan bahwa jika variabel media sosial dianggap konstan, maka produktivitas kerja bernilai 36.381.
- 2) Koefisien regresi variabel media sosial sebesar 0.212 menyatakan bahwa peningkatan 1% variabel media sosial maka akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0.212
- 3) Koefisien regresi interaksi sebesar 0.077 menyatakan bahwa penambahan 1% interaksi antara media sosial dengan lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.077%

### Koefisien Determinasi

#### Hasil Uji $R^2$ Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.627	8.391

a. Predictors: (Constant), Media Sosial

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi linear sederhana seperti pada tabel angka *Adjusted R Square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan variance (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen) dengan angka *Adjusted R Square* sebesar 0.627 menunjukkan bahwa 62.7% variabel produktivitas kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel media sosial, sisanya 37.3% dijelaskan oleh faktor lain.

#### Hasil Uji $R^2$ Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.759	6.745

a. Predictors: (Constant), media sosial\*lingkungan kerja, media sosial, lingkungan kerja

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Hasil uji koefisien determinasi untuk persamaan regresi *Moderat Regression Analysis* seperti pada tabel 4.18 diatas angka *Adjusted R Square* sebesar 0.759 menunjukkan bahwa produktivitas kerja bisa dijelaskan oleh variabel interaksi, media sosial dan lingkungan kerja sebesar 75.9% , sisanya 24.1% dijelaskan oleh faktor lain yang diluar dari model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada regresi pertama adalah sebesar 0.630 atau 63% meningkat menjadi 0.766 atau 76.6% pada regresi kedua. Artinya, dengan adanya lingkungan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat hubungan antara media sosial dengan produktivitas kerja.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen. Berikut hasil uji F:

#### Persamaan 1 ( $Y = a + b1X1 + e$ )

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11771.866	1	11771.866	167.202	.000 <sup>b</sup>
Residual	6899.694	98	70.405		
Total	18671.560	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), media sosial

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 167.202 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh dibawah 0.05. hal ini berarti bahwa media sosial mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian H1 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh positif antara media sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### Persamaan 2 ( $Y = a + bX + bZ + bXZ + e$ )

#### Hasil Uji Simultan (Uji F) Moderasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	14303.736	3	4767.912	104.794	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4367.824	96	45.498		
	Total	18671.560	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), media sosial\*lingkungan kerja, media sosial, lingkungan kerja

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 104.749 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh dibawah 0.05. hal ini berarti bahwa media sosial dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian H2 yang menyatakan diduga terdapat pengaruh positif antara media sosial terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi lingkungan kerja terbukti.

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa pada regresi pertama memiliki  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  sebesar (167.202 > 3.94) dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan pada regresi kedua nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  sebesar (104.794 > 3.94) dengan signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

### Hasil Uji t Regresi Linear sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	24.749	5.239		4.724	.000
	Media Sosial	.878	.068	.794	12.931	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka secara individu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika besaran nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (12.931 > 1,664).

### Hasil Uji t Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	24.749	5.239		4.724	.000
	Media Sosial	.878	.068	.794	12.931	.000

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.381	15.479		2.350	.021
	media sosial	.177	.236	.160	.749	.456
	lingkungan kerja	.212	.159	.309	1.331	.186
	media sosial*lingkungan kerja	.077	.024	.437	2.104	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil olahan, 2022.

Dari hasil di atas dapat dilihat  $X.Z$  memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.104 > 1.664$ ) dengan signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memoderasi hubungan antara media sosial dengan produktivitas kerja karyawan. Maka H2 Diterima

#### 1. Pengaruh media sosial terhadap produktivitas kerja generasi *millennial*

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada model regresi 1 menyatakan bahwa variabel media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi penggunaan media sosial, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Berdasarkan teori *Uses and Gratifications* Herbert Blumer dan Elihu Katz, Seseorang yang dikatakan produktif dalam bekerja adalah jika mampu menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan *output* yang diinginkan. Namun hal tersebut akan sulit tercapai jika karyawan tidak fokus dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Terutama dalam penggunaan media sosial dijam kerja yang dapat di akses dengan mudah. Penggunaan media sosial sebagai alat komunikasi dan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga jam kerja justru semakin efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Internasional Juanda menunjukkan bahwa sosial media memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

#### 2. Pengaruh media sosial terhadap produktivitas kerja generasi *millennial* dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada model regresi 2 menyatakan bahwa variabel media sosial\*lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja memoderasi hubungan antara media sosial dengan produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan media sosial dengan produktivitas kerja maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian data membuktikan bahwa lingkungan kerja adalah variabel moderator dengan asumsi dasar bahwa variabel moderator adalah

variabel yang akan mempengaruhi baik itu menguatkan dan melemahkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori *Uses and Gratifications* Herbert Blumer dan Eliu Katz, penggunaan media sosial dijam kerja akan memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan ketika digunakan secara baik. Adanya penggunaan media sosial dalam bekerja akan membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga jam kerja justru semakin efektif. Proses penyelesaian pekerjaan akan semakin efektif jika di dukung dengan lingkungan kerja yang baik, karena jika lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan membuat produktivitas karyawan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Leftheriotis & Giannakos dalam "*Using Social Media For Work : Losing Your Time or Improving Your Work?*" bahwa dampak negatifnya adalah media sosial hanya membuang-buang waktu karyawan, tapi juga signifikan berdampak positif terhadap produktivitas jika media sosial di kolaborasikan dengan berbagai pengetahuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Munene & Nyaribo dalam "*Effect of Social Media Partication in the Workplace on Employee Productivity*" bahwa penggunaan media sosial memberikan dampak negatif dan dampak positif bagi karyawan. Dampak negatifnya adalah menggunakan waktu lebih banyak dalam bermedia sosial untuk kepentingan pribadi sedangkan dampak positifnya adalah menggunakan media sosial untuk mencari informasi berkaitan dengan pekerjaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Media Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan PT Semen Tonasa Tbk. Kab.Pangkep", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa variabel media sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi penggunaan media sosial, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa variabel media sosial\*lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja memoderasi hubungan antara media sosial dengan produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan media sosial dengan produktivitas kerja maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan

## Referensi :

- Andalia, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Eksekutif, Sales Growth, Financial Distress, dan Kompensasi Rugi Fiskal terhadap Tax Avoidance dengan Komisaris Independen sebagai Pemoderasi (Studi pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar di BEI)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Andalia, A. (2021). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN KOMISARIS INDEPENDEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS HASANUDDIN).
- Andalia, A., Almunawwarah, A., Arafah, P., Wilda, W., Mustafa, R., Widiyanti, W., ... & Zulkifli, Z. (2022). Bangkit Dan Berdaya Di Masa Pandemi Covid-19 Bersama Masyarakat Desa Bowong Cindea. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 246-252.
- Armuyanti, Wa. (2016). Hubungan Penggunaan Internet Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *Jurnal ilmu komunikasi* 4, No. 1.
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11034-11045.
- Gardjito, Aldo Herlambang. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Vol.13 No. 1 (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya).
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddini, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1).
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95.
- Kartini, Y. (2022). Produktivitas Kerja Pembuatan Lipa'Le'leng Masyarakat Adat Kajang Sebagai Subsektor Ekonomi Kreatif. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 333-342.
- Kartini, Y., Nurhasbi, M., Zhafira, J., Yunus, S., Saeni, M. A., Firmansyah, F., ... & Hasriani, H. (2022). Kuliah Kerja Nyata Sebagai Wujud Pemberdayaan Masyarakat Desa Minasa Baji Di Masa Pandemi Covid-19. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 260-266.
- Nurjanah, Siti. (2014). *Pengaruh Penggunaan Media sosial Facebook Terhadap Perilaku Cyberbullying Pada Siswa SMAN 12 PEKANBARU*. Jurnal Ilmu Komunikasi 1, No. 2.
- Panjaitan, Poppy. (2017). Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial pada karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Internasional Juanda". *Jurnal Administrasi Bisnis* 48, No.1.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.

[www.sementonasa.co.id/profile\\_brief.php](http://www.sementonasa.co.id/profile_brief.php) diakses pada pukul 11.56 WITA 8 desember 2022.

Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.