

**PENGARUH GOSIP DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PEKERJA MILENIAL DI BANDAR LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh:**

**Wardatullathifah  
1916051045**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

**PENGARUH GOSIP DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PEKERJA MILENIAL DI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**Wardatullathiifah**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2026**

## ***ABSTRACT***

### **Pengaruh Gosip di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Milenial di Bandar Lampung**

**Oleh**

**WARDATULLATHIIFAH**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial. Gosip di tempat kerja merupakan bentuk komunikasi informal yang sering terjadi dalam organisasi dan dapat memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 100 responden generasi milenial yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gosip di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan  $Y = 41,686 + 0,209X$ . Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,126 menunjukkan bahwa gosip di tempat kerja memberikan kontribusi sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 87,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat gosip di tempat kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada generasi milenial.

**Kata Kunci: gosip di tempat kerja, kinerja karyawan, generasi milenial.**

## **ABSTRACT**

### ***The Influence of Workplace Gossip on Employee Performance among the Millennial Generation in Bandar Lampung***

**By**

**WARDATULLATHIIFAH**

*This study aims to examine the effect of workplace gossip on employee performance among the millennial generation. Workplace gossip is a form of informal communication that frequently occurs within organizations and may influence employee behavior and performance. This study employed a quantitative method with a survey approach. The sample consisted of 100 millennial respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, coefficient of determination, and t-tests using SPSS. The results showed that workplace gossip has a positive and significant effect on employee performance among millennials. The simple linear regression analysis produced the equation  $Y = 41.686 + 0.209X$ . The t-test result showed a t-value of 3.752 with a significance level of 0.000 ( $< 0.05$ ), indicating that the research hypothesis was accepted. The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.126, meaning that workplace gossip contributed 12.6% to employee performance, while the remaining 87.4% was influenced by other factors outside the scope of this study. Therefore, higher levels of workplace gossip tend to be associated with higher employee performance among millennials.*

**Keywords: workplace gossip, employee performance, millennial generation.**

Judul Skripsi : **PENGARUH GOSIP DI TEMPAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI MILENIAL DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Wardatullathiifah**

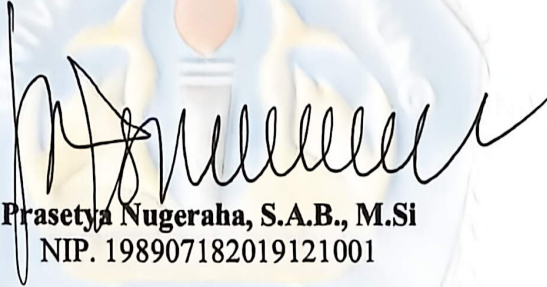
Nomor Pokok Mahasiswa : **1916051045**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

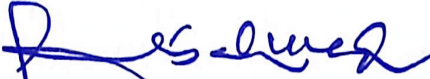
**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing



**Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si**  
NIP. 198907182019121001

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

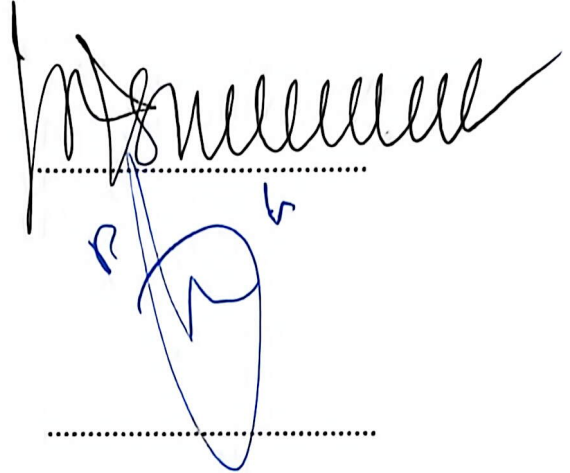


**Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si**  
NIP. 197502042000121001

**MENGESAHKAN**

**1. Komisi Penguji**

**Ketua : Prasetya Nugeraha, S.A.B., M. Si**



.....

**Penguji Utama: Dr. Diang Adistya, S. Kom., M. Si.**

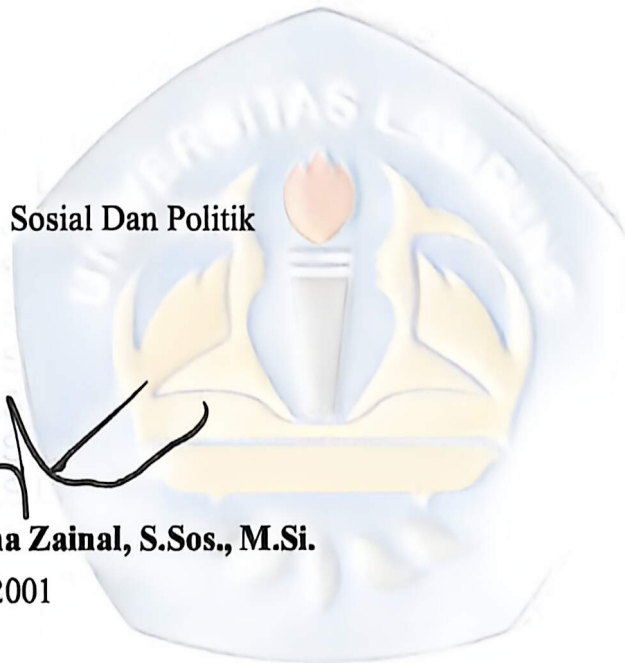
.....

**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**



**Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.**

**NIP. 197608212000032001**



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 17 Juni 2026**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 18 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Wardatullathiihah  
NPM. 1916051047

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Wardatullathiiyah yang dilahirkan di Desa.Gaya Baru II pada tanggal 10 Maret 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Untung Setiadi dan Ibu Wiwik Anggraini. Penulis telah menyelesaikan pendidikan pertama di RA Aisyah Reno basuki pada tahun 2007. Kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Metro Timur yang lulus pada tahun 2013, kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Rawajitu Selatan yang lulus pada tahun 2016, dan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Rawajitu Selatan yang lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis terdaftar sebagai mahasiswi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur penerimaan Seleksi Nasional Berdasarkan Tes (SBMPTN). Selama berkuliah di Universitas Lampung penulis mengikuti beberapa organisasi yaitu Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan Anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Universitas Lampung tahun kepengurusan 2019/2020.

Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sumber Katon, Kecamatan Seputih Surabaya, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya, pada Agustus 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Telkom Witel Lampung pada divisi *Business Government and Enterprise Service*. Lalu penulis melanjutkan mengikuti magang (MAGENTA) selama 6 bulan mulai dari September 2022 sampai Maret 2022 di Bank Rakyat Indonesia Regional Office Bandar Lampung pada divisi Retail Payment & Merchant Relationship Departemen (RPM).

## **MOTTO**

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

*(QS. Al-Baqarah: 286)*

*We are not perfect. We are young, we will be wrong, but we will learn from it.*

*(Jake from Enhypen)*

Semua proses yang berat hari ini akan menjadi bukti bahwa aku tidak menyerah.

*(Penulis)*

## PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan Rahmat serta Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya ini Kupersembahkan Untuk:

Kedua Orang Tua yang saya sayangi,

Bapak dan Ibu yang telah membesarkan, mendidik, membimbing,  
memberikan cinta dan kasih sayang serta doa dan pengorbanan yang telah  
diberikan kepada saya.

Untuk Almh Nenek, bulek dan om yang saya sayangi,

Terima kasih telah memberikan motivasi, dukungan, dan dorongan  
secara mental dan materil.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tersayang.

Dosen Pembimbing dan Penguji yang sangat berjasa, membimbing,  
mengarahkan dan memberikan ilmu sebagai bekal kehidupan untuk masa  
depan bagi penulis.

Almamater tercinta, Universitas Lampung.

## SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gosip di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Milenial di Bandar Lampung”. Penulisan skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Untuk orang tuaku tersayang, terima kasih atas segala bentuk kasih sayang, dukungan, nasihat, bimbingan, dan perjuangan yang telah dilakukan untuk hidupku. Terima kasih atas kesabaran dan doa-doa yang dipanjatkan serta jerih payah yang mengantarku hingga ke jenjang sarjana. Doa ku semoga Allah SWT memberikan kebahagiaan, kesehatan dan keselamatan di dunia maupun di akhirat kelak;
2. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku dosen pembimbing utama, sebagai dosen pembimbing akademik dan juga selaku sekretaris jurusan yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, motivasi, kritik, saran dan segala bentuk dukungan positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa selalu dalam lindungan-Nya, diberikan umur panjang, dan sehat selalu serta diberikan kemudahan setiap urusannya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
3. Bapak Dr Diang Adistyia, S.Kom., M.Si selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang positif. Terima kasih atas

waktu dan tenaga yang telah Bapak luangkan serta segala bentuk bantuan selama proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai di segala perjalanan kehidupan Bapak.

4. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku wakil dekan Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A selaku wakil dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
7. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
8. Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas segala bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
9. Mas Bambang Irawan S.IP, selaku staff jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Terimakasih atas segala bantuan, bimbingan, nasihat dan pengingat yang telah diberikan kepada penulis selama mengurus masa skripsi,
10. Bapak dan Ibu Staff Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, Atas bantuan yang diberikan kepada penulis dalam hal akademik baik urusan perkuliahan maupun per skripsian;
11. Untuk Almh nenek, bulek, om serta adikku yang tersayang, terimakasih atas segala bentuk dukungan, motivasi, nasihat dan materil yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kita semua menjadi orang sukses dan selama bersama. Terimakasih juga telah merawat penulis dari kecil hingga dewasa dan sekarang penulis telah menyelesaikan masa studi kuliah.
12. Sahabat-sahabatku tersayang Hanny Lius, Egrifa Ovelina, Putri Jesica, Nabilah Dwi dan Hasna Nun. Terimakasih telah bersedia meluangkan waktu untuk mendenarkan keluh kesah penulis terkait berbagai hal yang penulis alami. Terimakasih telah menjadi sahabat yang baik, yang menemani penulis selama bangku perkuliahan. Terimakasih atas segala

bentuk bantuan, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi;

13. Sahabat-sahabatku dari *fangirling*, Jeanna, Linda, Dini, Regina, Naiya, Allifa, Vani, Cenny, Miftha, Dira, Risyah, Niken, Mom Yori. Terimakasih telah kebersamai penulis selama masa skripsian, terimakasih telah selalu memberikan motivasi, nasihat dan dukungan kepada penulis untuk terus melanjutkan perkuliahan;
14. Untuk Shella Marcella, sahabat sekaligus adik yang penulis sayangi. Terimakasih telah kebersamai penulis di penghujung waktu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Terimakasih karena selalu berada di sisi penulis dalam masa *urgent* ini.
15. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2019, terutama untuk Adit, Bile, Delfa, Ibnu dan Monik. Terimakasih atas kebersamaannya selama menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih karena selalu mau di repotkan oleh penulis. Semoga kita semua sukses dan selalu diberi keberkahan yang berlimpah oleh Allah SWT.
16. Terimakasih untuk seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bentuk dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk pihak yang membutuhkan. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 18 Juni 2025

Wardatullathiiyah  
NPM 1916051045

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 <i>Social Exchange Theory</i> .....	9
2.1.1 Pengertian <i>Social Exchange Theory</i> .....	9
2.1.2 <i>Social Exchange Theory</i> dalam Organisasi .....	10
2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi .....	10
2.2.2 Komunikasi Formal dan Informal .....	11
2.2.3 Grapevine Communication.....	11
2.3 Gosip .....	11
2.3.1 Pengertian gosip .....	11
2.3.2 Indikator Gosip dalam Organisasi .....	12
2.4 Kinerja Karyawan .....	14
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.5 Generasi Milenial .....	17
2.6 Penelitian Terdahulu .....	18
2.7 Kerangka Pemikiran.....	21
2.8 Hipotesis.....	22
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel .....	24
3.2.1 Populasi .....	24

3.2.2	Sampel .....	24
3.3	Sumber Data .....	26
3.3.1	Data Primer .....	26
3.3.2	Data Sekunder .....	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5	Definisi Konseptual dan Definisi Operasional .....	27
3.5.1	Definisi Konseptual .....	27
3.5.2	Definisi Operasional .....	27
3.6	Skala Pengukuran Variabel .....	32
3.7	Teknik Analisis Data .....	33
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	33
3.8	Teknik Analisis Instrumen .....	33
3.8.1	Uji Validitas .....	33
3.8.2	Uji Reabilitas .....	34
3.9	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.10	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	35
3.11	Uji Hipotesis .....	36
3.12	Koefisiensi Determinasi .....	36
<b>IV. HASIL &amp; PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	38
4.2.1	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
4.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	48
4.4	Hasil Uji Instrumen .....	56
4.4.1	Hasil Uji Validitas .....	56
4.4.2	Hasil Uji Reabilitas .....	58
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	59
4.6	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	65
4.7	Hasil Uji Hipotesis .....	66
4.7.1	Uji T (Uji Parsial) .....	66

4.8	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
4.9	Pembahasan.....	69
4.9.1	Pengaruh Gosip di Tempat Kerja Pada Terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Milenial. ....	69
<b>V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>74</b>
5. 1.	Kesimpulan .....	74
5. 2.	Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3. 1 Definisi Operasional .....	28
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert .....	33
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reabilitas: .....	58
Tabel 4. 1 Interpretasi Skala Jawaban Responden .....	48
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Variabel Gosip .....	49
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	67
Tabel 4. 7 Hasil Koefisien Determinasi .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Penelitian Terdahulu .....	22
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Gambar 4. 2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Terhadap Status Pernikahan .....	42
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	44
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	45
Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	47
Gambar 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4. 10 Hasil Grafik Histogram .....	62
Gambar 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu-individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, dan menjadi aset perusahaan yang wajib diberikan pelatihan dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensi yang baik agar dapat berkinerja dalam rangka mencapai visi misi serta tujuan perusahaan dengan efektif (Halisa, 2020). Organisasi tidak hanya dipandang sebagai sistem formal yang mengatur pekerjaan, tetapi juga sebagai sistem sosial yang dibangun melalui interaksi antarindividu. Salah satu teori yang menjelaskan hubungan sosial dalam organisasi adalah Social Exchange Theory (SET) yang dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antarindividu terbentuk melalui proses pertukaran sosial yang didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*), yaitu ketika seseorang memperoleh manfaat dari hubungan sosialnya maka individu tersebut cenderung memberikan respon positif sebagai bentuk balasan atas manfaat yang diterimanya. Dalam lingkungan kerja, pertukaran informasi, dukungan sosial, pengakuan, serta hubungan interpersonal menjadi bagian dari proses pertukaran sosial yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Hubungan sosial yang positif akan mendorong individu untuk menunjukkan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi melalui peningkatan keterlibatan kerja, kerja sama, dan kinerja (Xu et al., 2026).

Menurut Rivai dalam Lie *et al* (2018:2), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang untuk menunjukkan prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan sangatlah

dipengaruhi oleh kinerja karyawan, oleh karena itu diperlukan adanya upaya serta strategi yang dilakukan perusahaan supaya kinerja karyawan semakin meningkat. Penghambat pencapaian tujuan perusahaan dapat disebabkan oleh kinerja yang rendah (Rinaldi *et al.*, 2019). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan di tempat kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan mampu mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam sebuah ekosistem dari perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam setiap pekerjaan. Rasa nyaman dalam sebuah lingkungan kerja akan mengoptimalkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan memberikan dampak yang cukup buruk terhadap kinerja karyawan (Saefullah & Basrowi, 2022).

Salah satu kegiatan di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi orientasi serta perilaku karyawan adalah gosip di tempat kerja (Dlamani *et al.*, 2018). Menurut Kurland & Pelled (2000) dalam Dlamani, *et al.* (2018) gosip di tempat kerja terjadi ketika salah satu karyawan (penggosip) terlibat dalam sebuah komunikasi evaluatif dan informal dengan karyawan lain (si penerima gosip) mengenai orang ketiga yang tidak ada selama gosip dilakukan. Gosip yaitu percakapan evaluatif mengenai sesuatu yang negatif dan bersifat informal mengenai permasalahan suatu kelompok atau seseorang yang tidak hadir atau di belakang orang ketiga tersebut. Gosip dapat menyebarkan informasi dengan cepat dan murah. Gosip merupakan suatu alat yang efektif dalam menyebarkan informasi, dan memiliki efek yang sangat besar. Informasi dari hasil bergosip biasanya kurang akurat dan belum tentu terbukti kebenarannya (Dlamani *et al.*, 2018). Proses pertukaran sosial dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari komunikasi. Teori Komunikasi Organisasi menjelaskan bahwa komunikasi merupakan sarana utama yang memungkinkan terjadinya koordinasi, integrasi, serta penyebaran informasi di dalam organisasi. Komunikasi organisasi tidak hanya berlangsung melalui jalur formal seperti rapat, memo, atau instruksi kerja, tetapi juga melalui jalur informal yang berkembang secara alami di antara anggota organisasi. Komunikasi informal sering kali menjadi sumber

informasi yang lebih cepat dibandingkan komunikasi formal karena berlangsung secara spontan dan fleksibel. Bahkan berbagai penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar komunikasi yang terjadi dalam organisasi berlangsung melalui jaringan komunikasi informal. Komunikasi informal berperan penting dalam membangun hubungan sosial, kepercayaan, pertukaran informasi, serta pemahaman anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya (Pratama et al., 2024).

Seringkali gosip di tempat kerja dianggap hal yang sepele, tetapi sebenarnya hal tersebut memiliki dampak yang cukup besar. Hasil dari beberapa evaluasi dalam suatu perusahaan menghubungkan gosip dengan hasil yang negatif, seperti menimbulkan perasaan sakit hati, suasana kantor yang menjadi tidak nyaman, menurunkan produktivitas, merusak reputasi seseorang, mengikis moral serta meningkatkan perantian karyawan (karyono, 2022).

Penyebaran gosip dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah tantangan yang cukup besar. Hal ini dikarenakan penyebaran gosip tidak dapat di kontrol dan kapan hal tersebut akan berhenti. Gosip biasanya dilakukan antar teman kerja yang sudah dekat, tetapi hal ini tidak menutup bahwa gosip akan menyebar begitu saja di lingkungan perusahaan. Meskipun banyak definisi netral, namun istilah gossip selalu dikaitkan dengan hal-hal buruk saja (Attiah & Alhassan, 2022). Di sisi lain, gosip juga dianggap sebagai pengaruh yang positif bagi sebagian orang. Para pekerja yang tidak diperbolehkan bergosip di tempat merasa kesepian. Menurut Sulaiman dalam Alshehre (2017:127), kesepian dapat menimbulkan depresi. Gosip di tempat kerja dapat menyembuhkan penyakit ini karena akan membuat orang akan menjadi lebih dekat. Beberapa penelitian terkini menyebutkan bahwa gosip tidak hanya dapat berpengaruh negatif melainkan dapat memberikan pengaruh positif juga (Alshehre, 2017).

Bergosip di tempat kerja dapat memberikan suasananya yang bagus juga dalam sebuah kantor, hal ini dikarenakan para karyawan akan semakin merasa dekat satu sama lain. Mereka tidak hanya dapat berbagi rumor dalam lingkungan kerja, tetapi juga dapat berbagi ide atau pemikiran tentang peningkatan kinerja. Gosip negatif

dan gosip positif dapat membantu seseorang karyawan menjadi lebih baik (Alshehri, 2017). Menurut Ellward, *et al* (2012) dalam (Wang *et al.*, 2022) gosip di tempat kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu gosip di tempat kerja positif dan negatif menurut dampaknya. Dampak gosip negatif dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan seperti efisiensi kerja, dan antusiasme dalam bekerja. Dampak dari gosip positif yaitu dapat mengurangi ketidaknyamanan seorang karyawan dan mengurangi kegelisahan mereka di tempat kerja.

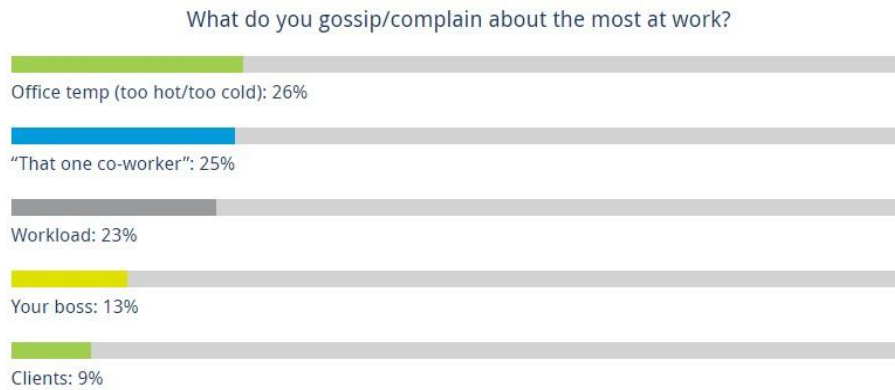
Menurut teori identitas sosial dan pemrosesan informasi sosial, gosip positif di tempat kerja merupakan bagian penting dalam lingkungan kerja, karena gosip positif berisi dengan pujian, penyetujuan informasi positif seperti kemampuan kerja, kinerja dan sikap. Hal ini dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat pujian akan senang dan akan semakin ingin menunjukkan kemampuannya (Wang *et al.*, 2022). Pada generasi milenial khususnya, gosip dapat memberikan dampak bagi mereka di tempat kerja. Generasi milenial memiliki tingkat bersosialisasi yang tinggi, dan juga mereka lebih suka mengonsumsi dan menerima informasi digital. Para generasi milenial senang bercerita, tukar pikiran dan pendapat untuk menambah wawasannya. Obrolan yang terjadi di kalangan milenial selalu membicarakan topik terbaru dan terhangat. Untuk para milenial yang bekerja, mereka akan membicarakan fenomena-fenomena yang terjadi (gosip) di tempat kerja mereka. Biasanya mereka akan mengobrol di sela-sela waktu istirahat kerja mereka (Pancasila *et al.*, 2022).

Bagi mereka yang mudah bergaul dan menerima gosip, maka akan meningkatkan solidaritas antar karyawan dan juga meningkatkan rasa percaya diri. Apabila gosip yang disebarkan mengandung gosip positif, hal ini akan berpengaruh terhadap kepercayaan diri karena para milenial suka mencari validasi tentang diri mereka. Dengan demikian, gosip positif memberikan dampak yang cukup bagus bagi mereka. Terkadang juga walau mereka mendapat gosip buruk atau negatif, mereka tidak akan terlalu memikirkannya secara terus menerus melainkan langsung membenahi diri (Fakhriyani, 2022). Namun, tak sedikit pula hasil dari penelitian menghubungkan gosip dengan hasil yang negatif, seperti menurunkan produktivitas,

merusak reputasi seseorang, mengikis moral meningkatkan pergantian karyawan dan menimbulkan perasaan sakit hati (karyono, 2022).

Sebagaimana diketahui, saat ini dunia kerja banyak diisi oleh generasi milenial, yakni mereka yang lahir pada rentang tahun mulai dari 1981 sampai 1998 berkisar usia 28-45 tahun (Saidah *et al.*, 2021). Menurut hasil survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan pada Agustus 2021, milenial memberikan kontribusi tertinggi pada angkatan kerja, yakni mencapai 37,37 persen (BPS, 2018). Di Kota Bandar Lampung khususnya, 27,84 persen dari 1.460.045 jiwa penduduk kota Bandar Lampung merupakan generasi milenial dengan usia produktif. Jika dilihat dari karakteristik generasi milenial, pada umumnya mereka lebih mengejar pengembangan diri dalam pekerjaan dengan mempelajari hal baru, sudut pandang baru, dan *skill* baru (Adiawaty, 2019). Generasi milenial menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya (Rahmawati & Gunawan, 2020). Menurut Sourceright dalam Praja, *et al* (2021:175) dibandingkan generasi sebelumnya, generasi milenial memiliki nilai-nilai terhadap konsep bekerja yang berbeda. *Passion, balance, flexibilities*, dan *job satisfaction* merupakan nilai-nilai yang tercakup dalam konsep bekerja generasi milenial.

Untuk itu, mereka senang bersosialisasi termasuk membicarakan fenomena di sekitar mereka (gosip). Menurut *office pulse* Meskipun bergosip memiliki konotasi yang negatif, tetapi gosip telah membuktikan dapat menghilangkan stres di tempat kerja, mendorong kerjasama dan juga mendorong pengembangan diri. Menurut studi terbaru yang dilakukan oleh *office pulse* terhadap 305 karyawan kantoran, lebih dari separuh karyawan mengaku bahawa mereka suka bergosip tentang rekan kerja mereka selama bekerja. 61 persen perempuan mengaku bergosip tentang rekan mereka dibandingkan dengan laki-laki yang hanya 39 persen. 31 persen dari mereka mengatakan bahwa yang memicu gosip yaitu kecemburuan terhadap rekan kerja, mereka iri terhadap kesuksesan rekan kerja. 45 persen generasi milenial merasa iri terhadap rekan kerja mereka yang mendapat promosi kerja. Jumlah tersebut dua kali lipat dari jumlah generasi *baby boomer* yaitu 22 persen.



Sumber: (Office Pulse, 2018)

**Gambar 1. 1** Data Jenis-jenis Gosip di Kantor

Menurut *Office Pulsenmen* (2018), sebagaimana terdapat pada gambar 1.1, terdapat lima jenis gosip yang sering dibicarakan di tempat kerja, yang pertama yaitu tentang suhu *air conditioner* (AC), hal ini sangat sering dibicarakan oleh para karyawan karena suhu ruangan berpengaruh dengan kenyamanan karyawan ketika bekerja. Selanjutnya yaitu “*that one co-worker*”, banyak karyawan yang suka membicarakan karyawan lain saat di tempat kerja, salah satu pembahasan yang sering mereka bicarakan yaitu mengenai kesuksesan rekan kerja mereka. Karyawan juga membahas tentang *workload*, kebanyakan karyawan sering mengeluh tentang beban kerja yang mereka miliki. Kemudian *your boss*, karyawan sering membicarakan atasan mereka, baik tentang hal-hal positif maupun hal-hal negatif yang ada pada bos mereka. Terakhir, *clients*, biasanya para karyawan akan menceritakan hal-hal apa saja yang mereka lakukan dengan klien mereka.

Penelitian ini mengambil gosip di tempat kerja sebagai objek penelitian karena gosip merupakan salah satu bentuk komunikasi informal yang paling sering terjadi dalam organisasi namun masih jarang diteliti dalam kajian administrasi bisnis. Selama ini gosip lebih sering dipersepsikan sebagai perilaku negatif yang merusak hubungan kerja. Padahal berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa gosip juga dapat berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, kontrol sosial, pembentukan norma kelompok, serta memperkuat hubungan antarpegawai. Dalam perspektif administrasi bisnis, segala bentuk interaksi yang terjadi di dalam organisasi berpotensi memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui apakah gosip di tempat kerja

benar-benar hanya memberikan dampak negatif atau justru dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada generasi milenial yang memiliki karakteristik komunikatif, kolaboratif, dan sangat aktif dalam pertukaran informasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak gossip di tempat kerja bagi milenial bekerja di Bandar Lampung dengan judul **“Pengaruh Gosip di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pekerja Milenial Di Bandar Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah terdapat pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja pada pekerja milenial di Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja milenial di bandar lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca untuk menambah pengetahuan dan wawasan di bidang perilaku organisasi khususnya mengenai pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja milenial di bandar lampung.

## **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dari penelitian ini dapat membantu bagi perusahaan untuk menangani masalah mengenai gosip yang terjadi di dalam perusahaan, apalagi jika dapat berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Social Exchange Theory*

#### 2.1.1 *Pengertian Social Exchange Theory*

Social Exchange Theory (SET) merupakan teori yang dikembangkan oleh Blau (1964) yang menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui proses pertukaran yang memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat. Teori ini berasumsi bahwa individu akan mempertahankan suatu hubungan apabila hubungan tersebut memberikan keuntungan yang lebih besar dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan. Dalam proses pertukaran sosial, individu tidak hanya bertukar sumber daya yang bersifat material, tetapi juga sumber daya non-material seperti informasi, dukungan sosial, penghargaan, kepercayaan, dan pengakuan (Cropanzano & Mitchell, 2005)

Menurut Blau (1964), ketika seseorang menerima manfaat dari individu lain atau dari lingkungan sosialnya, maka individu tersebut akan terdorong untuk memberikan respon positif sebagai bentuk timbal balik (*reciprocity*). Hubungan timbal balik tersebut pada akhirnya membentuk pola interaksi sosial yang berkelanjutan dan memengaruhi perilaku individu dalam kelompok maupun organisasi. Dalam konteks organisasi, hubungan sosial antarpegawai merupakan bagian penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Karyawan yang memperoleh dukungan sosial, informasi yang bermanfaat, dan hubungan interpersonal yang baik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh manfaat tersebut. Oleh karena itu, Social Exchange Theory banyak digunakan untuk menjelaskan berbagai perilaku organisasi yang muncul akibat interaksi sosial antaranggota organisasi.

### **2.1.2 *Social Exchange Theory* dalam Organisasi**

Dalam organisasi, proses pertukaran sosial terjadi melalui berbagai bentuk interaksi yang dilakukan oleh anggota organisasi. Salah satu bentuk pertukaran sosial yang paling sering terjadi adalah pertukaran informasi. Informasi yang diperoleh dari rekan kerja dapat membantu karyawan memahami norma organisasi, budaya kerja, ekspektasi perusahaan, serta perilaku yang dianggap tepat dalam lingkungan kerja. Melalui perspektif *Social Exchange Theory*, *workplace gossip* dapat dipahami sebagai salah satu bentuk pertukaran informasi sosial yang terjadi secara informal di dalam organisasi. Informasi yang diperoleh melalui gosip dapat memberikan manfaat bagi individu dalam memahami kondisi lingkungan kerja sehingga memengaruhi perilaku kerja dan kinerja karyawan (R. Ahmad et al., 2023).

## **2.2 *Organizational Communication Theory***

### **2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan, pertukaran, dan penyampaian informasi yang terjadi di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. (Mutakhir, 2023) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan sarana yang memungkinkan anggota organisasi untuk berkoordinasi, bekerja sama, dan memahami peran masing-masing dalam organisasi. Dalam ilmu administrasi bisnis, komunikasi organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena seluruh aktivitas organisasi bergantung pada proses pertukaran informasi. Melalui komunikasi yang efektif, organisasi dapat meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

## **2.2.2 Komunikasi Formal dan Informal**

Komunikasi organisasi terdiri atas komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal merupakan komunikasi yang berlangsung melalui jalur resmi organisasi seperti rapat, surat keputusan, memo, laporan kerja, dan instruksi atasan. Sementara itu, komunikasi informal merupakan komunikasi yang berkembang secara alami di antara anggota organisasi tanpa terikat oleh struktur organisasi yang resmi. Komunikasi informal biasanya muncul karena adanya hubungan sosial antarpegawai dan sering kali berlangsung lebih cepat dibandingkan komunikasi formal. Menurut (Syamsu Alam, 2014), komunikasi informal berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi sosial yang membantu anggota organisasi memahami berbagai informasi yang tidak selalu diperoleh melalui jalur formal.

## **2.2.3 Grapevine Communication**

Salah satu bentuk komunikasi informal yang paling umum ditemukan dalam organisasi adalah grapevine communication. Grapevine communication merupakan jaringan komunikasi informal yang berkembang secara alami di antara anggota organisasi dan digunakan untuk menyebarkan berbagai informasi yang berkaitan dengan organisasi maupun individu yang berada di dalamnya. Informasi yang beredar melalui grapevine communication dapat berupa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, promosi jabatan, kebijakan organisasi, maupun kehidupan pribadi anggota organisasi. Karena sifatnya yang tidak terikat oleh prosedur formal, informasi melalui grapevine communication cenderung menyebar lebih cepat dibandingkan komunikasi formal (Mutakhir, 2023).

## **2.3 Gosip**

### **2.3.1 Pengertian gosip**

Gosip yaitu proses dalam sebuah komunikasi yang memberikan informasi mengenai anggota suatu lingkungan sosial yang sedang tidak hadir dalam sebuah forum dan hal ini terjadi secara informal. Komunikasi tersebut biasanya

mengandung sesuatu rahasia ataupun privasi, isi informasi tersebut dalam menjadi informasi yang negatif, positif atau bahkan netral (Attiah & Alhassan, 2022). Gosip merupakan topik yang sangat menarik bagi kebanyakan orang banyak sekali orang yang membahas gosip, baik bergosip secara langsung maupun melalui sumber cetak dan internet (Difonzo & Bordia, 2007). Gosip mampu menyebarkan informasi secara cepat, hal ini dikarenakan semua orang tertarik dengan gosip. Gosip dapat menyebarkan berita yang membangun, namun juga dapat merusak reputasi serta memicu perpecahan. Tantangan yang dihadapi hampir setiap organisasi saat krisis adalah peredaran gosip, yang jika tidak ditangani, dapat menyebabkan kerusakan reputasi yang signifikan, dan terkadang bahkan lebih parah daripada krisis itu sendiri (Attiah & Alhassan, 2022)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa gosip dapat diartikan dengan cara berkomunikasi antara dua orang atau lebih yang dalam penyampaianya berisi informasi yang belum kita ketahui kebenarannya. Dan informasi dari gosip memiliki berbagai tanggapan ada yang mendapatkan tanggapan baik dan juga bahkan ada yang mendapatkan tanggapan buruk dan merusak reputasi seseorang.

### **2.3.2 Indikator Gosip dalam Organisasi**

Ketika organisasi modern menghadapi lingkungan yang kompleks dan bergejala maka komunikasi secara efektif menjadi sangat penting, hal ini dikarenakan peran komunikasi dalam kelangsungan hidup organisasi sangat penting. Komunikasi dalam organisasi memiliki dua jenis yang pertama yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Gosip termasuk kedalam komunikasi informal karena hanya mencakup komunikasi sosial dan slentingan saja. Dan juga gosip merupakan media komunikasi informal yang sangat cepat sekali menyabar dalam organisasi, hal ini dapat mengakibatkan hal baik maupun hal buruk (Attiah & Alhassan, 2022).

Dalam model konseptual gosip dan kekuasaan oleh Kurland & Pelled (2000) beliau mengatakan bahwa gosip negatif dapat meningkatkan kekuatan koersif dari si

penggosip, sedangkan gosip positif dapat meningkatkan kekuatan dari orang yang sedang digosipkan. Sommerfeld dkk (2008) menemukan bahwa gosip tidak hanya meningkatkan kerjasama dalam suatu kelompok tetapi juga mentransfer timbal balik, kepercayaan, dan reputasi di antara anggota kelompok. Menurut Kuo, *et al* (2015) indikator gosip di tempat kerja dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. *Non-Job-Related Gossip* (NJG)

Gosip di tempat kerja belum tentu menyampaikan kebenaran dan menimbulkan masalah. Tidak semua gosip yang ada di tempat kerja berhubungan dengan pekerjaan, bisa saja gosip yang beredar tentang faktor sosial secara umum seperti masalah yang ada di rumah, hubungan dengan pasangan, atau masalah pribadi lainnya. Sehingga mungkin saja karyawan tersebut tidak menganggap serius gosip yang beredar. Sehingga belum tentu karyawan tersebut mengaitkan tekanan gosip tersebut kepada rekan kerja atau perusahaannya. Beberapa orang menganggap gosip merupakan suatu hiburan belaka. Kemungkinan besar pada beberapa karyawan pengaruh *Non-Job-Related Gossip* (NJG) kurang berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2. *Job-Related Gossip* (JRG)

Berbeda dengan *Non-Job-Related Gossip* (NJG), *Job-Related Gossip* (JRG) memiliki kemungkinan besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. hal ini dikarenakan *Job-Related Gossip* (JRG) berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka dan orang-orang yang bekerja dengan mereka seperti rekan kerja dan pelanggan. Gosip yang berkaitan dengan pekerjaan berfokus pada subjek kehidupan bekerja, seperti prestasi kerja dan pengembangan karir. Hal yang biasanya digosipkan yaitu tentang kenaikan jabatan, mutasi kerja, dan pemecatan.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong perkembangan suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Ronald & Hotlin, 2019). Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) kinerja karyawan adalah bagaimana cara karyawan melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan menunjukkan tentang kemampuan karyawan dalam mencapai seala tugas-tugas dan kewajibannya dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang berkaitan erat dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan, hasil tersebut menyangkut tentang kuantitas, kualitas dan juga ketepatan waktu. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keahlian atau kemampuan individu dalam bekerja, namun juga sangat di pengaruhi oleh semangat kerjanya (Benny Usman, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dengan cara mencapai kualitas dan kuantitas dengan baik. Capaian kinerja yang diperoleh diukur dengan cara menetapkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan, penilaian tersebut dapat dijadikan acuan dan dapat direvisi juga seiring berjalannya waktu supaya agar data terus relevan dengan keadaan perusahaan (Daulay et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang di dapatkan karyawan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh keahlian dan juga semangat kerjanya. Perusahaan dapat membantu hal tersebut dengan memberikan dorongan atau motivasi serta pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) berikut merupakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

### 1. *Task Performance* (Kinerja Tugas)

Dapat digambarkan sebagai upaya melaksanakan tugas sebagai karyawan dalam sehari-hari dengan tolak ukur kinerja. Contoh dari *task performance* yaitu kompetensi individu untuk dapat melakukan sebuah tugas.

### 2. *Contextual Performance* (Kinerja Konstektual)

Pada indikator ini cenderung kepada aktivitas yang tidak berhubungan dengan *technical core* tapi mendukung organisasi, sosial dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.

### 3. *Counterproductive Work Behaviour* (Perilaku Kerja Kontraproduktif)

Merupakan tindakan yang disengaja dilakukan oleh karyawan untuk membahayakan perusahaan atau pemegang saham. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan cenderung mengarah ke arah hal-hal yang dapat menghancurkan perusahaan maupun karyawan lain, tindakan yang dilakukan seperti sabotase, agresi, interpersonal, pencurian, cara kerja yang lambat, menyebarkan rumor atau gosip dan membuang-buang waktu.

Adapun Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga

kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

### 4. Efektivitas

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Pada penelitian ini saya mengambil indikator kinerja karyawan dari (Koopmans et al., 2014) dikarenakan pada penelitian tersebut indikator yang diungkapkan lebih relevan dengan variabel yang ada pada penelitian ini.

## 2.5 Generasi Milenial

Generasi milenial atau yang disebut juga generasi Y lahir antara tahun 1981-1998, generasi ini mudah sekali berinteraksi dengan teknologi sejak lahir. Mereka banyak menggunakan teknologi instan seperti sekarang. Generasi milenial mempunyai karakteristik yang sangat kuat yaitu rasa percaya diri, optimis, bebas dan menyukai tantangan (W *et al.*, 2020).

Generasi milenial memiliki idealisme terhadap profesi impiannya, mereka menetapkan profesi impian mereka sesuai dengan kualifikasi keahlian dan kenyamanan baik dari segi gaji atau lingkungan. Sisi idealis ini memberikan keberhasilan karier, mereka mampu mengembangkan usaha milik pribadi mereka selambat-lambatnya 60 tahun. Generasi milenial memiliki dorongan yang sangat kuat dan memiliki kemampuan untuk menentukan jalur yang akan mereka ambil sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Mereka dapat mengerjakan dua pekerjaan dalam satu waktu, hal ini membuktikan bahwa mereka dapat mengelola waktu dan kegiatan mereka dengan sangat rapih dan juga tergolong dalam individu yang sangat bekerja keras (Saidah *et al.*, 2021).

Menurut Clifton *et al.*, (2016) generasi milenial memiliki beberapa karakteristik dalam bekerja, karakteristik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Generasi milenial menginginkan pencapaian tujuan. Para generasi milenial bekerja tidak hanya untuk menerima gaji saja melainkan mereka juga menginginkan pencapaian tujuan pada diri mereka. Mereka akan bekerja kepada perusahaan yang memiliki misi dan tujuan yang sesuai dengan kemauan mereka. Bagi generasi milenial gaji dan kompensasi itu penting dan harus adil namun tujuan dan misi mereka lebih penting.
2. Generasi milenial menginginkan pengembangan diri. Kebanyakan generasi milenial tidak peduli dengan hal-hal yang tidak penting bagi mereka yang diberikan oleh perusahaan seperti dekorasi tempat kerja atau makanan gratis yang ditawarkan perusahaan. Mereka lebih mementingkan pengembangan diri (*skill*), koneksi yang luas, pengetahuan baru dan lain sebagainya.

3. Generasi milenial menginginkan pelatih dari pada pemimpin. Generasi milenial lebih membutuhkan pelatih yang dapat membantu menuntun dan melatih mereka dalam bekerja juga menghargai mereka baik sebagai manusia maupun karyawan. daripada seorang pemimpin yang memiliki gaya lama dalam memimpin seperti hanya memberi komando saja tanpa memeberi arahan.
4. Dalam berkomunikasi generasi milenial menginginkan komunisa berkelanjutan. Generasi milenial tumbuh pada era kemajuan teknologi sehingga mereka menyukai komunikasi secara *real time* dan terus menerus. Hal ini mempengaruhi komunikasi di tempat kerja karena generasi milenial terbiasa untuk komunikasi konstan dan umpan balik.
5. Generasi milenial lebih suka mengembangkan kelebihan yang mereka miliki daripada memperbaiki kelemahan mereka. Gallup telah menemukan bahwa kelemahan pada diri seseorang tidak pernah berkembang menjadi kekuatan, sementara itu kekuatan akan terus berkembang dan tak terbatas.
6. Generasi milenial bernggapan bahwa bekerja bukan hanya sekedar pekerjaan namun juga salah satu bagian dari hidup mereka. Dalam bekerja generasi milenial memiliki sifat optimis yang sangat tinggi, mereka berfokus pada prestasi tingkat kepercayaan diri, nilai-nilai moral dan sosial, dan menghargai perbedaan. Para generasi milenial memiliki tingkat toleransi yang sangat tinggi, mereka dapat menerima perbedaan dengan cepat dan mudah serta mereka akan cepat bergaul dengan orang lain.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>
Phakamani Dlamani, Iris Zhou & Juniter Kwamboka (2018)	Supervisor Workplace Gossip and Employee Job Performance: The Mediation	Hasil dari penelitian ini yaitu gosip positif dan negatif dari pengawas mempengaruhi keterlibatan kerja	Penelitian sebelumnya difokuskan pada gosip supervisor dan kinerja pekerjaan karyawan yang

	Effect of Employee Job Engagement	karyawan yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.	dimediasi oleh pengaruh keterlibatan kinerja karyawan  Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja milenial.
Karyono & Tesalonika Br Perangin Angin (2022)	Pengaruh Bullying, Gosip Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sangwoo Indonesia	Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel bullying dan gosip terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian sebelumnya difokuskan pada pengaruh bullying, gosip dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan  Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja milenial
Dawei Wang <i>et al</i> (2022)	The Relationship Between Positive Workplace Gossip and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Insecurity and Organizational Identity	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara gosip positif di tempat kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, ketidakamanan kerja dan identitas organisasi secara independen memediasi hubungan antara gosip positif di tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ketidakamanan kerja dan identitas organisasi memainkan peran mediasi dalam	Pada penelitian sebelumnya difokuskan pada Hubungan antara gosip positif di tempat kerja dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh ketidakamanan kerja dan identitas organisasi  Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja milenial.

		<p>hubungan antara gosip positif di tempat kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana ketidakamanan kerja dan identitas organisasi dikaitkan dengan proses hubungan positif gosip di tempat kerja-kepuasan kerja</p>	
<p>Seniwoliba Joseph Attiah &amp; Ibrahim Alhassan (2022)</p>	<p>Turning Workplace Gossip Into A Springboard For Productive Behaviour</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu selama manusia masih menjadi makhluk sosial dan gosip adalah kegiatan sosial, maka setiap orang memiliki kecenderungan untuk bergosip. Oleh karena itu, gosip tidak dapat dihindari, tetapi yang membuat gosip berkembang bukan hanya sifat sosial manusia, melainkan dukungan sosial yang diterima gosip dari kelompok atau jaringan yang dengannya dibagikan. Oleh karena itu penulis menyarankan bahwa jika ingin bergosip maka bergosiplah dengan gosip yang positif saja supaya dapat menyebarkan energi positif juga.</p>	<p>Pada penelitian sebelumnya difokuskan pada perubahan gosip di tempat kerja sebagai media untuk melakukan perilaku produktif</p> <p>Sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja milenial</p>

## 2.7 Kerangka Pemikiran

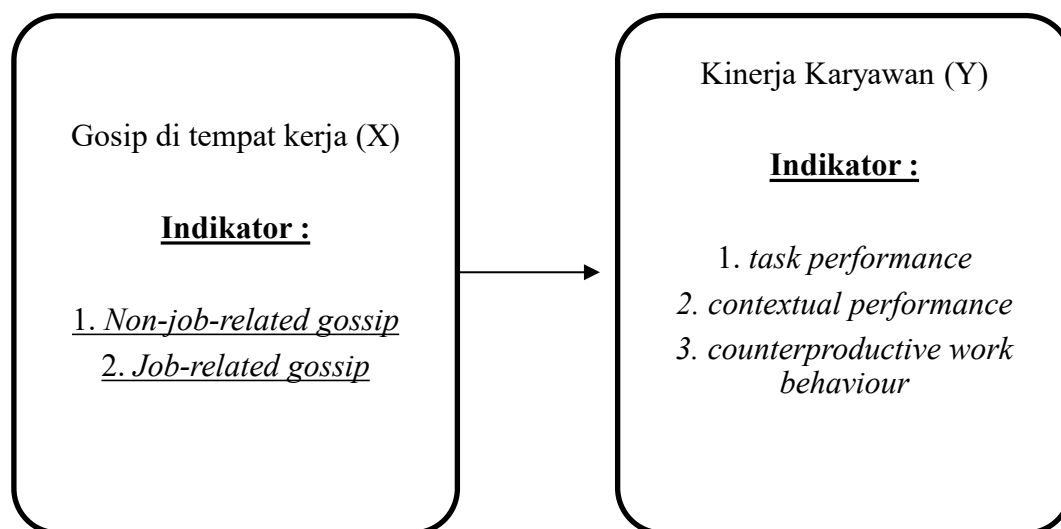
Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian yang didapatkan atau dihasilkan dari aktivitas karyawan. Kinerja karyawan dapat diperoleh secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Semakin bagus capaian yang didapat karyawan, maka semakin bagus pula capaian yang akan didapatkan oleh perusahaan (Daulay et al., 2019). Indikator dari kinerja karyawan yaitu *task performance*, *contextual performance* dan *counterproductive work behaviour*. Pada penelitian terdahulu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya gosip di tempat kerja. Hampir semua orang bergosip atau pernah bergosip tentang seseorang atau topik lain yang menarik. Namun, banyak orang yang menganggap bergosip sebagai fenomena negatif yang berdampak buruk pada kehidupan mereka. Sejak zaman kuno, para penggosip dihukum karena rumor mereka dan bahkan ditandai dengan beberapa nyanyian atau benda lain sehingga semua orang tahu bahwa mereka menyebarkan rumor (Wang et al., 2022).

Walaupun demikian, di sisi lain, bergosip dapat memberikan dampak positif. Pertama, bergosip membantu pekerja untuk melepaskan diri dari beban rutinitas sehari-hari dan masalah pribadi. Selain itu, jika seseorang berbicara tentang orang lain, dia akan mengalihkan perhatiannya dari masalah sehari-hari atau aspek negatif dan mengalihkan perhatiannya ke topik lain. Tentu saja, sebagian orang mungkin berpendapat bahwa gosip itu buruk bagi mereka yang sedang berdiskusi. Memang benar, tetapi hanya jika gosip berubah menjadi intimidasi dan pengucilan (Attiah & Alhassan, 2022). Terdapat dua indikator dari gosip yaitu gosip yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (*non-job-related gossip*) dan gosip yang berkaitan dengan pekerjaan (*job-related gossip*).

Generasi milenial sangat mementingkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan juga berkaitan dengan gosip di tempat kerja. Seperti status jabatan, semakin tinggi status jabatan dari karyawan maka akan semakin sering pula mereka

digosipkan oleh karyawan lain. Tak hanya status jabatan saja yang dapat menyebabkan gosip di tempat kerja, dukungan dari atasan terhadap beberapa karyawan yang memiliki kinerja bagus juga dapat menimbulkan gosip. Apabila karyawan mendengar gosip tentang diri sendiri yang berkaitan tentang pekerjaan maka hal tersebut dapat mempengaruhi pemikiran, perilaku serta kinerja dari karyawan tersebut (Rahmawati & Gunawan, 2020).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana keterkaitan antara gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : (Kuo, et al, 2015), (Koopman, et al, 2014)

**Gambar 2. 1** Penelitian Terdahulu

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang melatarbelakangi seseorang dalam melakukan penelitian. Dalam melaksanakan penelitian diperlukan hipotesis yang benar supaya peneliti dapat menentukan Teknik dalam menguji hipotesis yang ada (Yuliawan, 2021). Penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu :

H0 : Gosip di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial.

H1 : Gosip di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Yang menjelaskan tentang pengaruh sebuah variabel terhadap variabel lainnya menggunakan data kuesioner. Penelitian kuantitatif menekankan penelitian dengan data-data numeral atau angka-angka yang kemudian diolah dengan metode statistik. Variabel dalam penelitian terdapat dua jenis yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu gosip di tempat kerja (X) dan variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi obyek atau subyek penelitian yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah para pekerja milenial (Usia 26-40 tahun) yang ada di Bandar Lampung dengan jumlah populasi sebanyak 408.813 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik dapat dianggap mewakili keseluruhan populasi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini

yaitu menggunakan teknik *non-probability sampling* karena teknik pengambilan sampel ini tidak ditetapkan jumlahnya, dan juga menggunakan Teknik *accidental sampling* yang mana proses pengambilan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan sampel yang kebetulan ditemui dengan peneliti. kemudian responden yang dirasa cocok dijadikan sebagai sumber data. (Sugiono, 2013). Perhitungan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi, dalam hal ini 408.813 orang

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan, dalam penelitian ini digunakan nilai e = 0,1 (10%) karena memiliki jumlah populasi yang besar.

Jadi besar sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{408.813}{1 + 408.813 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{408.813}{1 + 408.813 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{408.813}{1 + 408.813 \times 0,01}$$

$$n = \frac{408.813}{1 + 4.088,13}$$

$$n = \frac{408.813}{4.089,13}$$

n = 99,97 dibulatkan menjadi 100 sampel

Setelah dilakukan perhitungan didapatkan sampel yang harus diteliti sebesar 100 responden.

### **3.3 Sumber Data**

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer yaitu data mentah yang selanjutnya perlu diolah dan dianalisis. Sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli disebut sebagai data primer. Penggunaan data primer umumnya untuk kebutuhan menghasilkan informasi yang mencerminkan kebenaran sesuai dengan kondisi faktual, sehingga informasi yang dihasilkan dapat berguna dalam pengambilan keputusan (Pramiyati *et al.*, 2017). Pada penelitian ini sumber data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan peneliti kepada responden pekerja milenial di Bandar Lampung secara online melalui berbagai sosial media yaitu Instagram dan WhatsApp..

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data pelengkap yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan (Samsu, 2017). Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan buku-buku, artikel, jurnal maupun literatur ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Daftar pernyataan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup.

### **3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Definisi Konseptual**

##### **1. Gosip**

Gosip merupakan tempat pertukaran informasi personal mengenai orang lain yang sedang tidak hadir. Informasi tersebut dapat berupa informasi positif maupun negatif. Gosip dapat menjadi percakapan evaluatif terhadap seseorang yang sedang tidak datang dalam sebuah perkumpulan. Gosip dapat menyebar secara cepat dan gratis (Karyono, 2022).

##### **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Ronal & Hotlin, 2019).

#### **3.5.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penguraian konsep yang bertujuan untuk mempermudah pengukuran variabel penelitian. Pada penelitian ini definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Gosip	Gosip merupakan tempat pertukaran informasi personal mengenai orang lain yang sedang tidak hadir. Informasi tersebut dapat berupa informasi positif maupun negatif. Gosip dapat menjadi percakapan evaluatif terhadap seseorang yang sedang tidak datang dalam sebuah perkumpulan. Gosip dapat menyebar secara cepat dan gratis (Karyono, 2022).	Gosip dapat diartikan dengan cara berkomunikasi antara dua orang atau lebih yang dalam penyampaiannya berisi informasi yang belum kita ketahui kebenarannya, dan dapat berupa informasi positif maupun negatif mengenai seseorang.	1. <i>Job-related gossip</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekan kerja membicarakan tentang peningkatan kinerja saya atau rekan kinerja yang lainnya</li> <li>2. Rekan kerja membicarakan tentang kredibilitas saya atau rekan kerja lainnya dalam melaksanakan tugas kerja dan pengalaman kerja.</li> <li>3. Rekan kerja membicarakan tentang kecerobohan saya atau rekan kerja lainnya dalam bekerja serta penurunan kinerja.</li> <li>4. Rekan kerja membicarakan tentang dedikasi saya atau rekan kerja lainnya terhadap pekerjaan.</li> <li>5. Rekan kerja membicarakan tentang kurangnya rekan kerja lainnya atau saya dalam menunjukkan moralitas kerja.</li> <li>6. Rekan kerja membicarakan tentang keterampilan interpersonal saya atau rekan kerja lainnya yang baik.</li> </ol>

				<p>7. Rekan kerja membicarakan tentang interpersonal saya atau rekan kerja lain yang buruk.</p> <p>8. Rekan kerja membicarakan saya atau rekan kerja lainnya karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan kerja</p> <p>9. Rekan kerja membicarakan tentang demonstrasi saya atau rekan kerja lain tentang moralitas kerja.</p> <p>10. Rekan kerja membicarakan tentang menurunnya kinerja saya atau rekan kerja lain yang menurun.</p>
			2. <i>Non-job related gossip</i>	<p>1. Rekan kerja membicarakan tentang Peristiwa menyedihkan dalam hidup saya atau rekan kerja lainnya.</p> <p>2. Rekan kerja membicarakan tentang Hubungan persahabatan atau hubungan cinta baru saya atau rekan kerja lainnya</p> <p>3. Rekan kerja membicarakan mengenai masalah yang berkenaan dengan keluarga saya atau rekan kerja lain yang buruk.</p> <p>4. Rekan kerja membicarakan tentang masalah rumah tangga saya atau rekan kerja lain, seperti keributan atau perceraian yang terjadi.</p>

				<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Rekan kerja membicarakan tentang saya atau rekan kerja lainnya ketika mengetahui mereka membeli rumah atau mobil baru.</li> <li>6. Rekan kerja membicarakan mengenai masalah yang berkenaan dengan keluarga saya atau rekan kerja lain yang baik.</li> <li>7. Rekan kerja membicarakan mengenai pertunangan atau pernikahan rekan kerja lain.</li> <li>8. Rekan kerja membicarakan mengenai saya atau rekan kerja lain dalam berinteraksi dengan orang lain di luar kantor.</li> <li>9. Rekan kerja membicarakan mengenai saya atau rekan kerja lain yang memiliki interaksi baik dengan keluarga.</li> <li>10. Rekan kerja membicarakan mengenai rekan kerja lain yang berbohong atau mengkhianati pasangannya.</li> </ol>
Kinerja Karawayan	Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh karyawan dalam seluruh kemampuannya untuk	kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang di dapatkan karyawan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas	1. <i>Task performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu untuk merencanakan pekerjaan saya sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat waktu</li> <li>2. Saya selalu menanamkan di benak saya mengenai hasil kerja yang perlu saya capai.</li> </ol>

	<p>memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Ronal &amp; Hotlin, 2019).Sa</p>			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Saya mampu Menyusun prioritas kerja saya.</li> <li>4. Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efisien.</li> <li>5. Saya dapat mengatur kerja saya dengan baik.</li> </ol>
			<p>2. <i>Contextual performance</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas baru setelah menyelesaikan tugas lama saya selesai.</li> <li>2. Saya selalu menerima semua tugas yang saya terima walaupun itu tugas yang sulit dan menantang bagi saya.</li> <li>3. Saya selalu berusaha untuk terus mengembangkan <i>skill</i> yang saya miliki.</li> <li>4. Saya memiliki Solusi kraetif untuk menyelesaikan masalah baru dalam pekrjaan saya.</li> <li>5. Saya bersedia menerima tanggung jawab <i>extra</i>.</li> </ol>

				6. Saya terlibat aktif dalam rapat atau konsultasi. 7. Saya senang mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.
			3. <i>Counterproductive work behaviour</i>	1. Saya membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya. 2. Saya membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan rekan kerja saya. 3. Saya berfokus pada aspek negatif di kantor ketimbang aspek positifnya. 4. Saya membicarakan rekan kerja saya dengan rekan kerja saya lainnya. 5. Saya mengeluhkan hal-hal remeh terkait pekerjaan di tempat kerja

### 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukurannya. Skala pengukuran adalah acuan penentuan panjangnya interval dalam sebuah alat ukur sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif apabila digunakan dalam pengukuran (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran hasilnya berupa numerik sehingga nilai variabel yang diukur menjadi lebih akurat. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert karena dinilai tepat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi mengenai variabel yang telah ditentukan. Berikut merupakan contoh tampilan dari skala likert

**Tabel 3. 2** Pengukuran Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Menurut Sujianto dalam Maswar (2017) analisis statistik deskriptif sangat disarankan untuk digunakan pada jenis penelitian kuantitatif sebagai langkah awal sebelum melakukan analisis lainnya pada data. Dengan analisis statistik deskriptif memungkinkan mengidentifikasi data yang di input dengan cepat untuk proses analisis selanjutnya. Selain itu, dapat mempermudah dan meminimalis hasil analisis pada analisis lainnya.

### 3.8 Teknik Analisis Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sebenarnya sehingga dapat digunakan untuk mengukur konsep penelitian secara tepat. Dengan demikian, validitas menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur suatu konstruk penelitian (Mutakhir, 2023). Dalam penelitian kuantitatif, uji validitas sering dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment (Bivariate Pearson), yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$

tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), sedangkan apabila nilai  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $<$   $r$  tabel), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dengan metode Bivariate Pearson. Seluruh item pernyataan pada variabel gosip di tempat kerja dan kinerja karyawan diuji untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti.

### **3.8.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang relatif sama apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan dan kestabilan alat ukur dalam menghasilkan data penelitian. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Menurut kriteria yang umum digunakan, suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian sosial, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 masih dapat diterima sebagai indikator reliabilitas instrumen (Forester et al., 2024). Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi instrumen penelitian. Oleh karena itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten.

### **3.9 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui model regresi variabel apakah terdapat masalah-masalah yang terikat. Uji asumsi klasik didasari oleh beberapa hal agar besaran atau koefisien statistik yang didapat benar-benar merupakan parameter prediksi yang terjamin dan dapat dipertanggungjawabkan (Mardiatmoko, 2020). Untuk mendapatkan persamaan regresi yang baik dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup :

### 1. Uji Normalitas

Uji asumsi yang paling mendasar dalam analisis multivariat adalah uji normalitas. Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui persebaran data yang diperoleh dari responden telah terdistribusi secara normal agar hasil dari penelitian tidak bias.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel yaitu gosip di tempat kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan rumusnya:

$$Y = a + bX + e$$

### Persamaan Regresi Linear Sederhana

Keterangan:

Y : Gosip di Tempat Kerja

X : Kinerja Karyawan

a : harga Y apabila  $X = 0$  (harga konstanta)

b : angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, apabila b positif maka terjadi kenaikan dan apabila b negatif maka terjadi penurunan

e : adalah kesalahan estimasi, atau seberapa besar variasi yang ada dalam estimasi koefisien regresi kita.

### **3.11 Uji Hipotesis**

Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gosip di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H0 : Gosip di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial.

H1 : Gosip di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial.

### **3.12 Koefisiensi Determinasi**

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Selain itu koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar persentase keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel (X) atau dengan kata lain, seberapa X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

## V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial, serta berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel gosip di tempat kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup sering terlibat dalam aktivitas komunikasi informal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun hal-hal di luar pekerjaan. Selain itu, variabel kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas, memenuhi target pekerjaan, serta menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi.
2. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis regresi linear sederhana. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ). Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.
3. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi  $Y = 41,686 + 0,209X$ , yang menunjukkan bahwa gosip di tempat kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi

sebesar 0,209 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan gosip di tempat kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,209 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

4. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel gosip di tempat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti bahwa gosip di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial.
5. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,126 atau 12,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gosip di tempat kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 12,6%, sedangkan sisanya sebesar 87,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gosip di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial di Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa gosip di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel gosip di tempat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 41,686 + 0,209X$ , sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,126 menunjukkan bahwa gosip di tempat kerja memberikan kontribusi sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 87,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gosip sebagai bentuk komunikasi informal dalam organisasi tidak selalu memberikan dampak negatif. Gosip dapat berfungsi sebagai media pertukaran informasi sosial yang membantu karyawan memahami lingkungan kerja, membangun hubungan interpersonal, serta memperoleh informasi terkait pekerjaan maupun organisasi. Keberadaan gosip yang dikelola secara positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, memperkuat interaksi sosial antar rekan kerja, dan mendorong peningkatan kinerja

individu. Pada generasi milenial, yang memiliki karakteristik terbuka terhadap informasi, menyukai komunikasi yang berkelanjutan, serta memiliki kebutuhan tinggi terhadap interaksi sosial, gosip dapat menjadi salah satu sarana untuk memperoleh informasi dan umpan balik mengenai lingkungan kerja mereka.

Kondisi tersebut sejalan dengan kajian Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa interaksi sosial dan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi mampu memengaruhi perilaku kerja individu dan pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian Perilaku Organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi informal merupakan bagian dari proses organisasi yang dapat memengaruhi perilaku individu dan menghasilkan output berupa kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya perlu berfokus pada komunikasi formal, tetapi juga perlu memahami dinamika komunikasi informal yang terjadi di lingkungan kerja karena dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada generasi milenial.

## 5.2. Saran

### 1. Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gosip di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai gosip di tempat kerja dengan menambahkan variabel lain, seperti *work engagement*, kepuasan kerja, motivasi kerja, atau komunikasi organisasi sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat membedakan antara *positive workplace gossip* dan *negative workplace gossip* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh masing-masing jenis gosip terhadap kinerja karyawan.

## 2. Saran Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gosip di tempat kerja tidak selalu memberikan dampak negatif terhadap organisasi. Oleh karena itu, membuat gosip di tempat kerja terkadang diperbolehkan, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi informal yang terjadi di antara karyawan dapat dimanfaatkan sebagai sarana pertukaran informasi, penguatan hubungan sosial, dan peningkatan pemahaman terhadap pekerjaan. Dengan pengelolaan yang tepat, komunikasi informal dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376–382.
- Agustina, T. S., & Martinah, M. (2025). The Impact of Negative Work Gossip on Employee Performance and Emotional Exhaustion. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1375–1386.  
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3190>
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Ahmad, S., Umirzakova, S., Mujtaba, G., Amin, M. S., & Whangbo, T. (2023). *Education 5.0: Requirements, Enabling Technologies, and Future Directions*. 113–120. <http://arxiv.org/abs/2307.15846>
- Alshehre, R. A. M. (2017). Positive Effects of Gossiping at Work. *Open Journal of Medical Psychology*, 06(02), 126–132.  
<https://doi.org/10.4236/ojmp.2017.62010>
- Attiah, S. J., & Alhassan, I. (2022). Turning Workplace Gossip into a Springboard for Productive Behaviour. *Voice of the Publisher*, 08(03), 65–82.  
<https://doi.org/10.4236/vp.2022.83007>
- Benny Usman. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013 : 1 -18, 10(1), 1–18.  
<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- BPS JABAR. (2021). DATA BPS GENERASI MILENIAL. *DATA BPS*, 2 No 1(0), 167–186.

- Cenita, J. A., & De Guzman, Z. (2023). Education in the Digital World: From the Lens of Millennial Learners. *International Journal of Computing Sciences Research*, 7, 1816–1829. <https://doi.org/10.25147/ijcsr.2017.001.1.132>
- Clifton, Jim, C. and C. (2016). How Millennials Want to Work and Live Purpose • Development • Coach • Ongoing Conversations • Strengths • Life THE SIX BIG CHANGES LEADERS HAVE TO MAKE. *Gallup*, 23.  
[www.gallup.com/contact](http://www.gallup.com/contact)
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Cropanzano 2005 JManage Lit rev for SET clarification. *Journal of Management*, 31(6), 874–901.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.  
<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dimock Michael. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 1–7.  
<https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Dlamani, P., Zhou, I., & Kwamboka, J. (2018). Supervisor Workplace Gossip and Employee Job Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 7(4), 10–20.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v7i4.886>
- fakh. (2022). Kesehatan Mental. In *Early Childhood Education Journal* (Number November 2019). [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/918/10/Daftar Pustaka.pdf](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/918/10/Daftar%20Pustaka.pdf)
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812–1820.  
<https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577>
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78–99.  
<https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>

- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- karyono. (2022). *PENGARUH BULLYING, GOSIP DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANGWOO INDONESIA*. 76–91.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism. *International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288–2307. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985329>
- Kurniawan, A. W., & Pupspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- LAMPUNG, D. P. (2026). *UMP DAN UMK PROVINSI LAMPUNG*. [https://disnaker.lampungprov.go.id/detail-post/ump-dan-umk-lampung-2026?utm\\_source=chatgpt.com](https://disnaker.lampungprov.go.id/detail-post/ump-dan-umk-lampung-2026?utm_source=chatgpt.com)
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Manajemen Diversitas, J., Farley Ichsan, A., Lubis, A., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nurcahya Intan Jakarta. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(1), 30–41. <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan*

- Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Martin. (2022). Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. *Seminar Nasional “Archipelago Engineering,”* 79–84.
- Maswar. (2017). *Analisis Statistik Deskriptif Nilai Uas Ekonometrika*. 1(2), 273–292.
- Mutakhir, P. T. (2023). *319-24-Pb*. 8, 9–18.
- Otufowora, A., Liu, Y., Young, H., Egan, K. L., Varma, D. S., Striley, C. W., & Cottler, L. B. (2021). Sex Differences in Willingness to Participate in Research Based on Study Risk Level Among a Community Sample of African Americans in North Central Florida. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 23(1), 19–25. <https://doi.org/10.1007/s10903-020-01015-4>
- P, P. D., Ulfian, F. F., R, R. A., F, A. F., N, S. F., G, A. W., & Mariani, E. (2021). Analisa Pengaruh Compensation Dan Job Stress Terhadap Job Performance Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 12(02). <https://doi.org/10.47007/jeko.v12i02.4325>
- Pancasila, U., Selatan, J., & Metal, K. (2022). *CAPACITAREA : Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Pancasila Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja*. 2, 124–132.
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679. <https://doi.org/10.24176/simet.v8i2.1574>
- Pratama, A. A., Hasibuan, D. A., Nasution, K. R. S., Mujahid, N. S., Shila, N. F., & Hasibuan, Z. L. (2024). Teori Komunikasi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3151–3158.
- Rahmad Basuki. (2021). *Generasi “Milenial” dan Generasi “Kolonial.”* KPKNL PONTIANAK. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pontianak/baca-artikel/14262/generasi-milenial-dan-generasi->

kolonial.html?utm\_source=chatgpt.com

- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Ramos-rodríguez, A. R. (2017). *Relationship between work-family balance, employee well-being, and job performance*. 1–35.
- Rangu', T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Analisis Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 873–881. <https://doi.org/10.60036/jbm.552>
- Rinaldi, R., Tarmedi, E., & Sumiyati, S. (2019). Dampak Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(2), 53. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i2.17591>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Saidah, I., Atmoko, A., & Muslihati, M. (2021). Aspirasi Karier Generasi Milenial. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.19105/ec.v2i1.4429>
- Samsu. (2017). Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*.
- Shan, Liu & Guang, Xu & Yuling, X. (2024). *Pengaruh gosip positif dan negatif di tempat kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan: suatu proses pengolahan informasi sosial*. [https://www.researchgate.net/publication/384199300\\_The\\_effects\\_of\\_positive\\_and\\_negative\\_workplace\\_gossip\\_on\\_employees'\\_work\\_engagement\\_a\\_social\\_information\\_processing\\_process](https://www.researchgate.net/publication/384199300_The_effects_of_positive_and_negative_workplace_gossip_on_employees'_work_engagement_a_social_information_processing_process)
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan

- Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Sismiati, S., Sulaiman, S., Rudhan, A. M., Nurlela, N., Dema, Y., Darmawansyah, I., Rahmawan, R., & Che-Ni, H. (2025). Determination of Employee Performance: Analysis of Leadership, Competence, and Discipline through Employee Retention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2037–2046. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3305>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- SUSAN, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syamsu Alam. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 139.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- W, R. W. A., Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i2.26241>
- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., Xue, Q., & Hu, Y. (2022). The relationship between positive workplace gossip and job satisfaction: The mediating role of job insecurity and organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 13(November), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.989380>
- Wardoyo Putro, P. U., & Nanda, R. (2021). PENGARUH STATUS PEKERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI MODERASI (Studi pada PT. INKA). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9074>
- Xu, L., Feng, B., & Mao, S. (2026). *Negative workplace gossip and*

*organizational citizenship behavior in the Chinese kindergarten teaching workforce : exploring interpersonal trust as a mediator.* (March), 1–15.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1794504>

Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50.