



INTERNATIONAL JOURNAL OF
ENTREPRENEURSHIP AND
MANAGEMENT PRACTICES
(IJEMP)

www.ijemp.com



KESAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP PRESTASI PEKERJA

THE IMPLICATIONS OF SOCIAL MEDIA USE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Ishak Abd Rahman^{1*}, Abdullah Sanusi Othman^{2*}, Marina Cruz Nelson Cruz³, Azmi Aziz⁴

¹ Faculty of Economic and Management, Universiti Kebangsaan, Malaysia
Email: haq@edu.ukm.my

² Faculty of Economic and Management, Universiti Kebangsaan, Malaysia
Email: ushi@edu.ukm.my

³ Faculty of Economic and Management, Universiti Kebangsaan, Malaysia
Email: haq@edu.ukm.my

⁴ Faculty of Social Science and Humanities, Universiti Kebangsaan, Malaysia
Email: abaz@edu.ukm.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 02.09.2020

Revised date: 10.09.2020

Accepted date: 13.09.2020

Published date: 15.09.2020

To cite this document:

Abd Rahman, I., Othman, A. S., & Cruz, M. C. N. (2020). Kesan Penggunaan Media Sosial Terhadap Prestasi Kerja. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 3 (11), 22-21.

DOI: 10.35631/IJEMP.311003.

Abstrak:

Media sosial menjadi salah satu media yang mempunyai pelbagai keunggulan berbanding dengan media lainnya. Sehubungan itu, kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji kesan penggunaan media sosial terhadap prestasi pekerja di kalangan pekerja swasta. Kesan penggunaan media sosial ini dikaji dalam 6 tahap literasi iaitu kepercayaan, berkongsi pandangan, hubungan rangkaian, pemindahan pengetahuan, prestasi kerja, pengalaman media sosial di kalangan pekerja swasta. Kajian berbentuk tinjauan ini menggunakan instrumen soal selidik di kalangan 111 pekerja swasta di Malaysia. Keputusan mendedahkan bahawa media sosial boleh menggalakkan pembentukan pekerja modal sosial yang ditunjukkan oleh hubungan rangkaian, berkongsi pandangan dan kepercayaan yang dikongsi, seterusnya dapat memudahkan pemindahan pengetahuan. Berkongsi pandangan dan pemindahan pengetahuan yang dikongsi secara positif mempengaruhi prestasi kerja. Walaupun hubungan rangkaian dan kepercayaan tidak mempunyai kesan langsung terhadap prestasi kerja, pengaruh tersebut adalah sebahagiannya daripada pemindahan pengetahuan. Semua pemboleh ubah kajian adalah mempunyai hubungan normal iaitu penggunaan sosial media di tempat kerja, Kepercayaan, Berkongsi pandangan, Hubungan rangkaian, Pemindahan pengetahuan, Prestasi kerja, Pengalaman sosial media. Hal ini mungkin kerana kefahaman responden yang memberikan kerjasama yang baik semasa memberikan respon terhadap soalan kaji selidik secara jujur.

Kata Kunci:

Perkongsiaan Pengetahuan, Hubungan Rangkaian, Kepercayaan, Pemindahan Pengetahuan, Prestasi Kerja, Pengalaman Sosial Media

Abstract:

Social media has become one of the media that has various advantages compared to other media. Accordingly, this study was conducted to examine the impact of social media use on employee performance among private employees. The impact of the use of social media is studied in 6 levels of literacy namely trust, sharing views, network relationships, knowledge transfer, job performance, social media experience among private employees. This survey study uses questionnaire instruments among 111 private employees in Malaysia. The results reveal that social media can encourage the formation of social capital employees represented by network relationships, share shared views and beliefs, which in turn, can facilitate knowledge transfer. Sharing views and the transfer of shared knowledge positively affects job performance. Although network relationships and trust do not have a direct impact on job performance, such influence is part of knowledge transfer. All variables of the study have a normal relationship that is the use of social media in the workplace, Beliefs, Sharing views, Network relationships, Knowledge transfer, Job performance, Social media experience. This may be due to the understanding of the respondents who provided good cooperation while responding to the survey questions honestly.

Keywords:

Knowledge Sharing, Network Relationships, Trust, Knowledge Transfer, Job Performance, Social Media Experience

Pengenalan

Kemunculan internet telah banyak mengubah kaedah seseorang individu dan organisasi sama ada swasta mahupun kerajaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab malahan turut mengubah kaedah seseorang itu berkomunikasi pada zaman ini. Pertumbuhan pesat dalam penggunaan internet dan peningkatan peralatan tanpa wayar telah membawa kepada pertambahan permintaan untuk memiliki kemudahan teknologi yang lebih baik dan cepat dan seterusnya menyebabkan berlakunya permintaan yang tinggi terhadap akaun atau alamat e-mel atau internet agar memudahkan mereka menghantar dan menerima maklumat menerusi hujung jari (Mohamad, 2006). Media sosial adalah platform berasaskan Internet, berdasarkan teknologi Web 2.0, yang membolehkan pengguna menghasilkan dan menukar kandungan. Web 2.0 adalah platform "writable" yang memudahkan interaksi antara pengguna dan laman web secara berterusan dan kolaboratif dan menggalakkan penyertaan dan perkongsian maklumat. Teknologi Web 2.0 menekankan alat dan platform yang membolehkan pengguna menanda, mengulas, mengubah suai, menambah, dan pangkat. Pengguna juga boleh membuat komuniti dalam talian seperti laman web dan blog Internet untuk berkongsi maklumat, idea, mesej peribadi dan kandungan lain seperti video. Dengan menggunakan media sosial, organisasi boleh membina dan mengekalkan laman media sosial untuk mempromosikan rangkaian sosial mereka kesungguhan, meningkatkan minat dalam organisasi mereka, dan membina hubungan dalam talian. Sebagai contoh, pengguna juga dapat membuat komuniti dalam talian seperti laman sesawang dan Blog Internet untuk berkongsi maklumat, idea, mesej peribadi dan kandungan lain seperti video. Beberapa contoh alat Web 2.0 adalah Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube, dan Wiki. Penggunaan

media sosial dalam organisasi tidak asing lagi dan telah diamalkan oleh majikan dalam mengendalikan sistem maklumat pekerja-perkerja dalam organisasi untuk memudahkan pengurusan maklumat dan data. Amalan yang dilakukan oleh majikan dalam menggunakan media sosial dalam sistem maklumat tersebut dapat memberikan pelbagai manfaat kepada organisasi. Penggunaan internet telah menjadi salah satu gaya hidup dan rutin kehidupan masyarakat tanpa mengira lapisan umur dan generasi. Hal ini kerana kemudahan yang semakin canggih menyebabkan seseorang dapat mengaksesnya bukan hanya menerusi penggunaan komputer mudah alih tetapi menerusi telefon pintar yang turut dilengkapi kemudahan melayari internet. Menurut Albert (2009) masyarakat turut menggunakan internet sebagai alat berinteraksi dengan orang lain, sebagai kemudahan untuk bersosial dan bagi membentuk perhubungan yang lebih bertahan lama malah boleh berkembang dan meluas secara realiti dalam kehidupan sosial mereka. Wakefield dan Rice (2008) menyatakan bahawa "cyber communication" memberi peluang kepada pengguna Internet di dalam proses pembelajaran, pekerjaan, maklumat, data, berkongsi pandangan dan sebagainya. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa aspek di dalam penggunaan "cyber communication" yang memberi kesan dan pengaruh terhadap domain peribadi, emosi, sosial, komunikasi dan juga perhubungan disebabkan tiada had batasan di dalam melayari akses-akses aplikasi Internet. Lanjutan daripada itu, menurut Severin dan Tankard (2001) lagi, Internet telah memberi ruang kepada semua manusia di dunia ini untuk berkomunikasi di antara satu sama lain dengan mudah dan pantas. Ini kerana terdapatnya ruang-ruang perniagaan, berita-berita terkini, penyebaran maklumat yang pantas, portal-portal hiburan, permainan video, laman web rangkaian sosial, email dan sebagainya di dalam Internet. Media sosial adalah platform berasaskan Internet, berdasarkan teknologi Web 2.0, yang membolehkan pengguna menghasilkan dan menukar kandungan.

Penyataan Masalah

Pada zaman teknologi merentas masa, komunikasi telah mula menampakkan perubahan dari segi kaedah, dan tujuan penggunaannya. Jika dahulu manusia hanya menggunakan media massa tradisional seperti akhbar, majalah dan televisyen untuk mendapatkan maklumat namun, kehadiran teknologi berwajah baharu iaitu alat rangkaian sosial menerusi tapak Web 2.0 telah menyebabkan berlakunya komunikasi dua hala di alam maya dengan hanya menggunakan hujung jari sahaja. Hasil hubungan membuktikan Tim O'Reilly (2005) bahawa perkongsiaan pandangan dan pemindahan pengetahuan yang dikongsi secara positif mempengaruhi prestasi kerja. Walaupun hubungan rangkaian dan kepercayaan tidak mempunyai kesan langsung terhadap prestasi kerja, pengaruh tersebut adalah sebahagiannya daripada pemindahan pengetahuan. Media sosial merujuk kepada sejenis saluran komunikasi dalam talian yang membolehkan pengguna berinteraksi dengan mudah secara bebas, berkongsi dan membincangkan maklumat dengan menggunakan gabungan multimedia yang terdiri daripada teks, gambar, video dan audio. Media sosial jarang diteliti secara empirik secara keseluruhan di tempat kerja, sebagai penyelidikan sebelumnya telah memberi tumpuan terutamanya kepada media tertentu. Dengan kesan penggunaan media sosial yang disintesis, menyahut seruan penyelidikan mengenai gabungan pelbagai media menjelaskan mekanisme asas bagaimana media sosial mencipta nilai di tempat kerja. Sesetengah aplikasi media sosial tidak berkaitan dengan bekerja secara langsung, tetapi ciri sosial mereka dapat menumbuhkan modal sosial di kalangan pekerja yang membantu untuk mendapatkan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang membawa kepada kerja yang dipertingkatkan prestasi. Walaupun kesan media sosial terhadap organisasi adalah kontroversi, kita mengukur faedah mereka dalam konteks kerja, mengesahkan bahawa mereka adalah berharga alat komunikasi komputer di tempat kerja. Penggunaan media sosial menyebabkan komunikasi yang berlaku tidak lagi dibatasi oleh

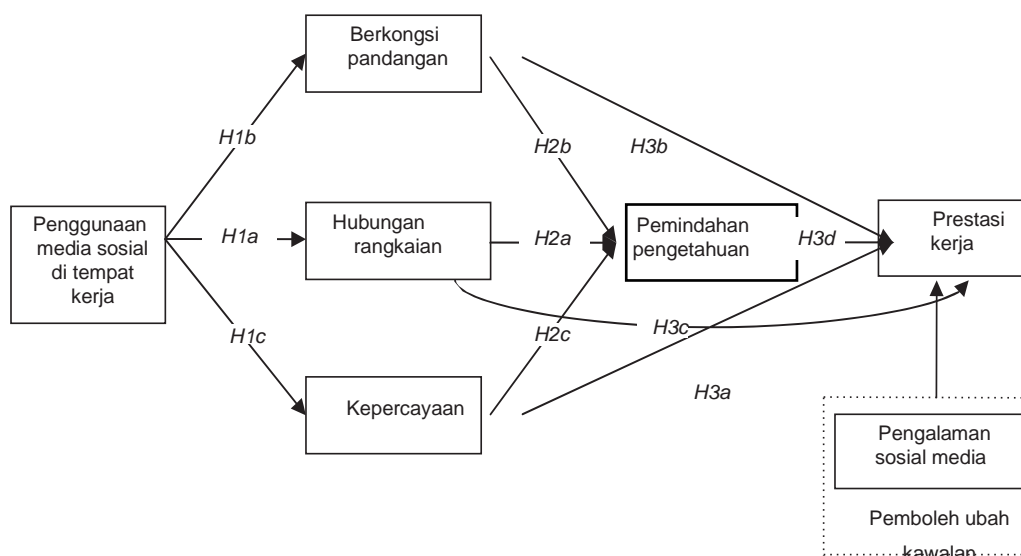
waktu dan juga jarak geografi. Kaedah menggunakan laman sosial juga dapat meningkatkan prestasi kerja kerana ia menjadikan pengguna lebih aktif apabila dapat membina pengetahuan menerusi penggunaan internet. Hal ini bermaksud pengguna menggunakan laman rangkaian sosial untuk meningkatkan hubungan dengan rakan. Masalah seperti ini timbul kerana tidak mempunyai pengetahuan yang mendalam mengenai Penggunaan media sosial. Selain itu juga, penggunaan media sosial sangat penting untuk meningkatkan seseorang prestasi. Menurut Wallit and Mult (2015), kajian menunjukkan lebih mengalami masalah pekerjaan yang tidak boleh diselesaikan. Oleh itu kajian ini diharapkan dapat menentukan apakah faktor itu sendiri memberikan kesan kepada penggunaan media sosial di tempat kerja. Umumnya kajian ini adalah bertujuan menentukan mengkaji kesan yang mempengaruhi penggunaan media sosial di tempat kerja

- i. Mengukur tahap tingkah laku individu mengenai penggunaan media sosial di tempat kerja
- ii. Mengukur tahap pengetahuan penggunaan media sosial di tempat kerja dalam kalangan pekerja swasta.
- iii. Mengenal pasti prestasi pekerja dalam penggunaan media sosial di tempat kerja dalam kalangan pekerja swasta.

Kajian Literatur

Pekerja yang menggunakan media sosial bukan sahaja mencari dan berkongsi maklumat, mereka juga menganggap mereka sebagai platform untuk bertemu rakan-rakan, untuk mendapatkan rasa kepunyaan dan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Kajian terdahulu telah menyediakan bukti yang banyak digunakan oleh media sosial membantu membina hubungan rangkaian. Rangkaian sosial dalam talian dibuat oleh media sosial adalah tambahan yang bermanfaat untuk rangkaian luar talian, membenarkan pekerjaitahu maklumat terperinci mengenai rakan sekerja mereka, seperti latar belakang peribadi, ciri-ciri watak, hobi dan minat. Memperdalam persefahaman bersama dapat dikurangkan ketidakpastian tentang tingkah laku dan niat orang lain sebagai prasyarat kepercayaan (Valenzuela et al., 2009). Semakin kita mengenali orang lain, lebih banyak kita boleh percaya atau tidak percaya (Newton, 1999). Contohnya, Ellison et al. (2007) mendapati bahawa antara pelajar sarjana Amerika, penggunaan Facebook telah persatuan intim dengan mengekalkan dan mengukuhkan hubungan luar talian yang sedia ada. Dengan menyambungkan orang dengan kepentingan bersama dan latar belakang, penggunaan media sosial di tempat kerja adalah berguna untuk mencari hubungan yang berpotensi, untuk mengekalkan rangkaian profesional dan untuk memperkuat hubungan dengan pekerja. Menurut Skeels dan Grudin (2009) mendapati bahawa laman rangkaian sosial (SNSs) secara meluas yang diterima oleh kakitangan Microsoft. pandangan SIoT menarik, sebagai konsep baru, banyak perkara, manfaat dan cabaran SIoT tidak difahami dengan baik. Mujurlah, kebanyakan ciri-ciri SIoT adalah serupa dengan yang dilihat dalam rangkaian sosial manusia (Atzori et al, 2012). Kajian Rana Muhamad (2019) turut menunjukkan bahawa penggunaan media sosial dapat meningkatkan prestasi pekerja. Media sosial boleh memupuk modal sosial pekerja dan seterusnya memudahkan pemindahan pengetahuan. Kedua-dua modal sosial dan pemindahan pengetahuan membantu meningkatkan prestasi kerja. Bahagian seterusnya mencadangkan penyelidikan modal untuk menyiasat pengaruh media sosial terhadap prestasi kerja yang berasaskan media keserasian dan teori modal sosial. Media sosial boleh memupuk modal sosial pekerja dan seterusnya memudahkan pemindahan pengetahuan. Keduanya modal sosial dan pemindahan pengetahuan membantu meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan kajian Xiongfei Cao Hefei, Xitong Guo and Douglas Vogel (2016) mendapati bahawa penggunaan media sosial berjaya membentuk modal

social, kepercayaan dan pemindahan pengetahuan di antara pekerja Hasil daripada kajian Naheed Ashraf, Tasawar Javed” (2014) menunjukkan bahawa media sosial memberikan impak yang kuat terhadap suasana bekerja dalam organisasi. Grace Shalini A/P Radhakrishnan, Abdul Basit Zubair Hassan (2018) pula mendapati bahawa keupayaan proses membuat keputusan semakin meningkat dan ini mempengaruhi prestasi organisasi. Nayla Zaal Mohammed AlBuflasa (2019) dalam kajiannya mendapati bahawa penggunaan media sosial yang berbeza turut mempengaruhi prestasi pekerja. Hasil kajian Maan Alkhateeb and Rania Abdalla (2020) pula mendapati bahawa penggunaan media sosial untuk tujuan persendirian tidak mempengaruhi prestasi pekerja. Kejayaan besar media sosial (misalnya Facebook dan Twitter), ada minat yang kuat untuk menggunakan rangkaian sosial untuk meningkatkan komunikasi di kalangan internet yang berbeza perkara (IoT) (Xu et al., 2014). Sebagai contoh, Rangkaian Sosial di tempat kerja provide employees dengan cara baru berinteraksi dengan pelanggan mereka dan pekerja bersama mereka untuk persoalan dan perkongsian maklumat (DiMicco, Geyer, Millen, Dugan, & Brownholtz, 2009). Walau bagaimanapun, analisis ini memberi tumpuan kepada pekerja untuk menyiasat lebih penting bagaimana penggunaan media sosial memberi kesan kepada prestasi.



Rajah 1.1 Kerangka Kajian

H1a. Penggunaan media sosial di tempat kerja mempengaruhi hubungan rangkaian dalam kalangan pekerja.

H1b. Penggunaan media sosial di tempat kerja mempengaruhi berkongsi pandangan dalam kalangan pekerja.

H1c. Penggunaan media sosial di tempat kerja mempengaruhi kepercayaan dalam kalangan pekerja.

H2a. Hubungan rangkaian mempengaruhi pemindahan pengetahuan.

H2b. Berkongsi pandangan mempengaruhi pemindahan pengetahuan.

H2c. Kepercayaan mempengaruhi pemindahan pengetahuan.

H3a. Kepercayaan mempengaruhi prestasi kerja.

H3b. Berkongsi pandangan mempengaruhi prestasi kerja.

H3c. Hubungan rangkaian mempengaruhi prestasi kerja.

H3d. Pemindahan pengetahuan mempengaruhi prestasi kerja.

Metodologi

Dalam menghasilkan penulisan ini, pengkaji menggunakan metod rujukan kepustakaan. Penulis mencari maklumat dari pelbagai sumber seperti buku, jurnal dan internet dalam menghasilkan penulisan ini. Rujukan utama penulis ialah jurnal yang ditulis oleh Black (2017) yang bertajuk Penggunaan media sosial dalam Human Resource Information Media sosial telah merevolusikan komunikasi dalam kehidupan manusia dengan pertumbuhan yang sangat pesat dan penggunaan yang meluas (Chang dan Hsiao, 2014). Dengan meningkatkan tahap kepercayaan antara objek yang ada antara satu sama lain, objek boleh memulakan kenalan baru, pertukaran maklumat, mengeksploitasi keupayaan objek lain dan bekerjasama ke arah tujuan bersama (Atzoriet al., 2014; Kang et al., 2014). Dari pendirian rangkaian sosial untuk ditubuhkan hubungan sosial antara objek pintar, paradigma baru, internet perkara-perkara social (SIoT), baru-baru ini dicadangkan. Jackson et al. (2007) mengkaji korporat dalaman menggunakan blog dalam sebuah syarikat IT global, melaporkan bahawa pengguna blog mendapat manfaat melalui pembentukan rangkaian sosial tidak rasmi, komunikasi dan pengetahuan. Berdasarkan kepada penelitian terhadap kajian-kajian terdahulu, maka literasi media sosial dalam kajian ini diwakili oleh enam dimensi iaitu kepercayaan, berkongsi pandangan, hubungan rangkaian, pemindahan pengetahuan, prestasi kerja, pengalaman media sosial. Kajian yang dijalankan ini merupakan satu kajian kuantitatif yang berbentuk tinjauan. Selain itu, kajian tinjauan adalah kaedah penyelidikan yang melibatkan pungutan data dari populasi. Instrumen yang digunakan adalah soal selidik yang telah diubah suai daripada beberapa kajian oleh pengkaji-pengkaji yang lepas. Soal selidik ini diedarkan secara rawak menggunakan *Google Form*. Data kajian diperolehi sepenuhnya daripada soal selidik. Soal selidik direkabentuk supaya dapat memenuhi objektif kajian. Borang soal selidik dibahagikan kepada 2 bahagian. Bahagian A terdiri daripada demografi responden dalam bahagian ini juga turut menyediakan soal selidik mengenai pendapatan bulanan dan tahap pendidikan. Seterusnya, bahagian B melibatkan 6 dimensi literasi penggunaan media sosial iaitu kepercayaan, berkongsi pandangan, hubungan rangkaian, pemindahan pengetahuan, prestasi kerja, pengalaman media sosial. Dimana setiap bahagian ini masing-masing diwakili dengan 3, 4, 3, 4, 6, 6 dan 2 item soalan. Setiap item dalam bahagian ini diukur dengan menggunakan skala seperti dibawah:

Rajah 2.2 :Skala Jawapan Soal Selidik

1	2	3	4	5
Tidak Sama Sekali	Jarang	Kadang Kala	Kerap	Sangat Kerap

Analisis Data

Teknik deskriptif digunakan dalam analisis data. Sebanyak 120 responden telah memberikan maklum balas jawapan kepada soalan kaji selidik yang diedarkan melalui aplikasi google form, tetapi hanya 111 data sahaja yang boleh digunakan. Data-data kajian yang dikumpul dianalisa secara deskriptif untuk mendapatkan nilai kekerapan, peratus dan mean dengan menggunakan perisian "Statistical Package for the Social (SPSS) versi 25. Analisis keseluruhan adalah berkaitan dengan analisis ke atas ketiga-tiga objektif iaitu Berkongsi pandangan, Hubungan rangkaian, kepercayaan, pemindahan pengetahuan dan prestasi kerja.

Penemuan Kajian

Demografi

Daripada soal selidik yang diedarkan jumlah responden yang menjawab adalah sebanyak 120 tetapi hanya 111 soal selidik yang lengkap dan boleh dianalisis. Jadual 4.1 menunjukkan taburan demografi responden. Hasil kajian mendapati sebahagian besar responden adalah terdiri daripada wanita (65.8%), berumur antara 31- 35 tahun (44.1%), berpendidikan STPM / Diploma (42.3%) dan berpendapatan antara RM2001 – RM3000 (59.5%).

Jadual 2.3:Demografi Responden (n=111)

Responden Demografi	Sub-profil	Bilangan	Peratus
Jantina	Lelaki	38	34.2
	Perempuan	73	65.8
Umur	18 - 25 tahun	10	9.0
	26 - 30 tahun	37	33.3
	31 - 35 tahun	49	44.1
	36 - 40 tahun	15	13.5
Tahap pendidikan	SPM	5	4.5
	STPM / Diploma	47	42.3
	Sarjana Muda	43	38.7
	Sarjana	16	14.4
Pendapatan	Bawah RM100	3	2.7
	RM1001 - RM2000	32	28.8
	RM2001 - RM3000	66	59.5
	RM3001 - RM4000	8	7.2
	RM4001 dan ke atas	2	1.8

Kebolehpercayaan Instrumen dan Taburan Kenormalan

Jadual 4.2 di atas menunjukkan julat kebolehpercayaan. Soal selidik kajian terdiri daripada 28 elemen yang melibatkan 7 pembolehubah: Penggunaan sosial media di tempat kerja(3), Kepercayaan(4), Berkongsi pandangan(3), Hubungan rangkaian(4), Pemindahan pengetahuan(6), Prestasi kerja(6), Pengalaman media sosial(2). Menurut (Hulland, 1999) setiap pembolehubah kebolehpercayaan komposit markah semua pembinaan melebihi ambang 0.70, menunjukkan dalaman yang mencukupi. Hasil statistik menunjukkan bahawa instrumen yang digunakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi di mana Penggunaan media sosial di tempat kerja mempunyai 0.620, Kepercayaan 0.836, Berkongsi pandangan 0.806, Hubungan rangkaian 0.825, Pemindahan pengetahuan 0.864, Prestasi kerja 0.897 dan Pengalaman media sosial 0.622. Maka, jadual alfa Cronbach menunjukkan bahawa semua pemboleh ubah berada di antara 0.620 hingga 0.897

Jadual 2.4 Kebolehpercayaan Instrumen

Pemboleh ubah	Alfa Cronbach	Bilangan item
Penggunaan media sosial di tempat kerja	0.620	3
Kepercayaan	0.836	4
Berkongsi pandangan	0.806	3
Hubungan rangkaian	0.825	4
Pemindahan pengetahuan	0.864	5
Prestasi kerja	0.897	6
Pengalaman media sosial	0.622	2

Berdasarkan analisis statistik seperti dalam Jadual 2.4 menunjukkan semua pemboleh ubah kajian adalah berkadar normal iaitu mempunyai hasil ujian pemboleh ubah di antara ± 2 sisihan piawai. Oleh itu, data-data dalam kajian ini adalah sesuai untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Jadual 2.5 Taburan Kenormalan (Skewness and Kurtosis)

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Penggunaan sosial media di tempat kerja	-.226	.229	.683	.455
Kepercayaan	-.704	.229	1.413	.455
Berkongsi pandangan	-.541	.229	.639	.455
Hubungan rangkaian	-.459	.229	.485	.455
Pemindahan pengetahuan	-.511	.229	.431	.455
Prestasi kerja	-.247	.229	.135	.455
Pengalaman sosial media	-.186	.229	.087	.455

Analisis Deskriptif

Jadual 2.6 menggambarkan hubungan kolerasi pearson .Hasil dapatan analisis deskriptif menunjukkan pemboleh ubah mempunyai min antara 2.55 hingga 3.38. pemboleh ubah (Kepercayaan), (Berkongsi pandangan), (Hubungan rangkaian), (Pemindahan pengetahuan), (Prestasi kerja) dan (Pengalaman media sosial) dan pemboleh ubah bergantung (Penggunaan sosial media di tempat kerja).mempunyai nilai sisihan piawai lebih kecil daripada 0.90 menunjukkan data yang diperolehi tidak mempunyai masalah .

Jadual 2.6 Nilai Min dan Sisihan Piawai

	Min	SP
Penggunaan sosial media di tempat kerja	3.32	.711
Kepercayaan	3.38	.696
Berkongsi pandangan	3.38	.759
Hubungan rangkaian	3.28	.729
Pemindahan pengetahuan	3.29	.733
Prestasi kerja	3.27	.768
Pengalaman media sosial	2.55	.654

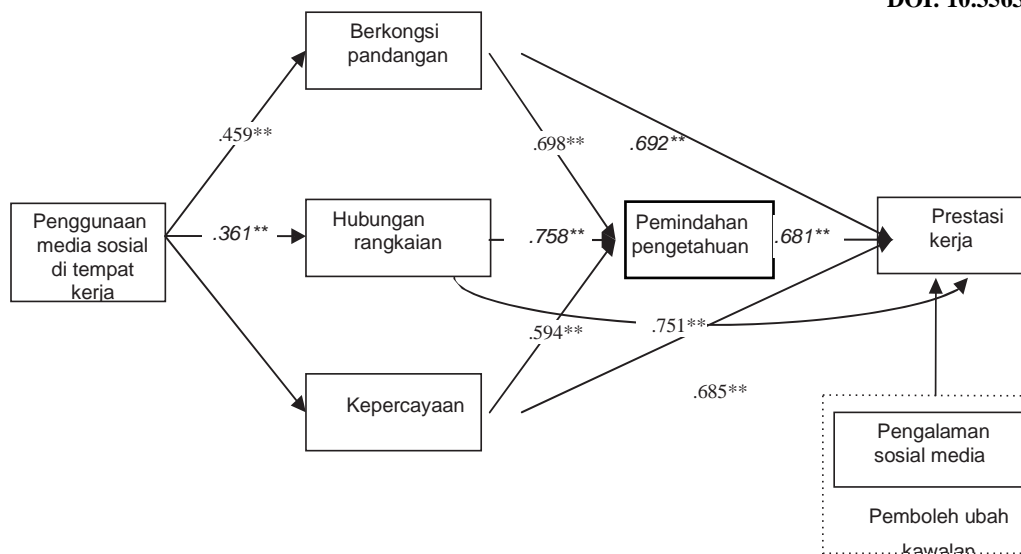
Korelasi Pearson

Korelasi ini dijalankan untuk melihat hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak sandar. Analisis yang dijalankan adalah ujian korelasi Pearson. Data didapati adalah normal kepada kesemua pembolehubah. Analisis yang dijalankan adalah ujian korelasi 'Pearson r' kerana taburan data didapati adalah normal kepada kesemua pembolehubah. Dalam ujian ini, nilai korelasi adalah diantara -1 hingga 1. Untuk membuktikan bahawa terdapat hubungan korelasi, skor akan bertanda '+' atau '-'. Nilai korelasi paling besar adalah sentiasa 2 kerana setiap pembolehubah mempunyai 'positive linear' yang kukuh sama ada signifikan atau sebaliknya pada setiap hubungan korelasi juga dipaparkan di atas jadual di bawah. Nilai tahap signifikan atau nilai p kemungkinan menunjukkan keputusan yang kurang baik dimana nilai p hendaklah melebihi 0.05. Jadual 4.5 dan Rajah 4.2 menunjukkan hasil hubungan antara sosial media dengan prestasi kerja dalam kalangan pekerja swasta untuk menganalisa pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar ialah Penggunaan sosial media di tempat kerja, Kepercayaan, Berkongsi pandangan, Hubungan rangkaian, Pemindahan pengetahuan, Prestasi kerja dan pembolehubah bersandar ialah Pengalaman media sosial. Korelasi diantara pembolehubah tidak bersandar dan sandar menunjukkan bahawa nilai korelasi kurang dan menunjukkan bahawa data pengalaman media sosial memperoleh nilai korelasi tertinggi terhadap penggunaan sosial media di tempat kerja.

Jadual 4.5 Analisis Kolerasi Pearson

	Penggunaan sosial media di tempat kerja	Kepercayaan	Berkongsi pandangan	Hubungan rangkaian	Pemindahan pengetahuan	Prestasi kerja	Pengalaman sosial media
Penggunaan sosial media di tempat kerja	1	.526**	.459**	.361**	.383**	.400**	-.194*
Kepercayaan	.526**	1	.714**	.658**	.594**	.685**	.303**
Berkongsi pandangan	.459**	.714**	1	.726**	.698**	.692**	.331**
Hubungan rangkaian	.361**	.658**	.726**	1	.758**	.751**	.223*
Pemindahan pengetahuan	.383**	.594**	.698**	.758**	1	.681**	.321**
Prestasi kerja	.400**	.685**	.692**	.751**	.681**	1	.282**
Pengalaman sosial media	-.194*	.303**	.331**	.223*	.321**	.282**	1

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$



Rajah 4.1 Ringkasan Hubungan Antara Kesan Media Sosial Dan Prestasi Kerja

Jadual 2.7 Regresi Perkalian

Hipotesis	IV	DV	R ²	Beta	Sig. P
H1a	Penggunaan media sosial di tempat kerja	Hubungan rangkaian	.130	.361	.000
H1b	Penggunaan media sosial di tempat kerja	Berkongsi pandangan	.211	.459	.000
H1c	Penggunaan media sosial di tempat kerja	Kepercayaan	.276	.526	.000
H2a	Hubungan rangkaian	Pemindahan pengetahuan		.517	.000
H2b	Berkongsi pandangan	Pemindahan pengetahuan	.622	.289	.004
H2c	Kepercayaan	Pemindahan pengetahuan		.047	.596
H3a	Kepercayaan	Prestasi kerja		.253	.004
H3b	Berkongsi pandangan	Prestasi kerja		.135	.169
H3c	Hubungan rangkaian	Prestasi kerja	.649	.365	.000
H3d	Pemindahan pengetahuan	Prestasi kerja		.159	0.092

Regresi Perkalian adalah untuk melihat persamaan yang mewakili pembolehubah tidak bersandar yang terbaik memberi ramalan terhadap pembolehubah bersandar. Dalam kajian ini pembolehubah bersandar penggunaan media sosial di tempat kerja manakala pembolehubah yang lain adalah sebagai pembolehubah bertahan. Melalui ujian ini sekiranya didapati piawaian anggaran mendekati 0, ujian ini tepat untuk digunakan manakala sekiranya $R^2 < 0.3$ kajian ini kurang tepat dan tidak boleh digunakan. Hasil kajian didapati piawaian anggaran menunjukkan nilai H1a, h1b, h1c menunjukkan $R^2 < 0.3$. H2a, h2b, h2c dan H3a, H3b, H3c, H3d adalah R^2

melebihi >0.3 . Selain itu, melalui ujian individu terhadap Penggunaan media sosial di tempat kerja sekiranya $P < 0.05$ hipotesis sangat berkait rapat terhadap pembolehubah iaitu penggunaan media sosial di tempat kerja melalui ujian dapat dilihat. Hubungan ,rangkaian, Kepercayaan, Pemindahan pengetahuan berdasarkan skor $0.00 < 0.05$. Manakala h_2c Kepercayaan dan H_3b Berkongsi pandangan dirasakan kurang tepat dan menunjukkan tidak mempengaruhi kerana berdasarkan skor > 0.05 .

IV	M	DV	IV→DV	IV→M	IV+M→DV		Mediating
					IV→DV	M→DV	
PSM	HR	PP	.400**	.361**	.149*	.697**	Partial
PSM	BP	PP	.400**	.459**	.105	.644**	Full
PSM	K	PP	.400**	.526**	.056	.655**	Full
HR	PP	PK	.751**	.758**	.552**	.262**	Partial
BP	PP	PK	.692**	.698**	.423**	.385**	Partial
K	PP	PK	.685**	.594**	.433**	.424**	Partial

Penggunaan media sosial di tempat kerja (PSM); Hubungan rangkaian (HR); Berkongsi pandangan (BP); Kepercayaan (K); Pemindahan pengetahuan (PP); Prestasi kerja (PK).

Kesimpulan

Secara keseluruhannya daripada dapatan kajian ini yang dijalankan untuk mengkaji kesan penggunaan media sosial terhadap prestasi pekerja di kalangan pekerja swasta dari segi kepercayaan ,berkongsi pandangan, hubungan rangkaian, pemindahan pengetahuan, prestasi kerja, pengalaman media sosial .Kesimpulannya daripada kajian yang dibuat untuk mengetahui prestasi pekerja swasta yang betul-betul memberikan kesan penggunaan media sosial. Melalui data analisa yang menggunakan SPSS terdapat kesemua keputusan kolorasi yang boleh dilihat pada jadual 4 menyatakan pengalaman sosial media yang mempengaruhi penggunaan sosial media di tempat kerja pembolehubah bersandar manakala pembolehubah yang lain tidak bersandar. Pada keputusan yang menggunakan Coefficients merujuk kepada 'sig' yang bersama dengan .000 memberikan dua pembolehubah tidak bersandar iaitu kepercayaan yang memberikan kesan pemindahan pengetahuan dan juga berkongsi pandangan yang memberi kesan prestasi kerja Dengan ini dapat disimpulkan pengalaman sosial media seseorang individu memainkan peranan utama dalam prestasi dan ini juga boleh dinyatakan pekerja swasta masih boleh ditingkatkan.

Rujukan

- Atzori, L., Iera, A. and Morabito, G. (2014), "From 'smart objects' to 'social objects': the next evolutionary step of the internet of things", *Communications Magazine, IEEE*, Vol. 52 No. 1, pp. 97-105.
- Chang, T.S. and Hsiao, W.H. (2014), "Time spent on social networking sites: understanding userbehavior and social capital", *Systems Research and Behavioral Science*, Vol. 31 No. 1, pp. 102-114.
- Chiu, C.M., Hsu, M.H. and Wang, E.T.G. (2006), "Understanding knowledge sharing in virtual communities: an integration of social capital and social cognitive theories", *Decision Support Systems*, Vol. 42 No. 3, pp. 1872-1888.
- Ellison, N.B., Steinfield, C. and Lampe, C. (2007), "The benefits of Facebook 'friends': social capital and college students' use of online social network sites", *Journal of Computer Mediated Communication*, Vol. 12 No. 4, pp. 1143-1168.
- Grace Shalini A/P Radhakrishnan, Abdul Basit Zubair Hassan (2018) "The Impact of Social Media Usage on Employee and Organization Performance: A Study on Social Media

- Tools Used by an IT Multinational in Malaysia” *Journal of Marketing and Consumer Behaviour in Emerging Markets* 1(7) pp 48-65
- Khusnul Hanafi & Mohd. Helmi Abd. Rahim. *Journal of Social Sciences and Humanities*. Vol. 12, No. 2 (2017) 087-101, ISSN: 1823-884x
- Kuvaas, B. (2006), “Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27 No. 3, pp. 365-385.
- Maan Alkhateeb and Rania Abdalla (2020) *Innovations in Human Resource Management: Impact of Social Media Use on Employees’ Performance*. *Marketing and Management of Innovations*, 2, pp 139-153.
- Nahapiet dan Ghoshal, 1998 “Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage”, *Academy of Management Review*, Vol. 23 No. 2, pp. 242-266.
- Naheed Ashraf, Tasawar Javed” (2014) *Impact of Social Networking on Employee Performance” Business Management and Strategy* 2014, Vol. 5, No. 2
- Nayla Zaal Mohammed AlBuflasa (2019) ” *The Use of Social Media and its Influence on Employee Performance: The Case of Zain Bahrain*. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* Volume 4, Issue 4,
- Rana Muhammad Sohail Jafar, Shuang Geng, Wasim Ahmad, Ben and Felix T.S. Chan (2019) “Social media usage and employee’s job performance The moderating role of social media rules” *Industrial Management & Data Systems* .
- Skeels, M.M. and Grudin, J. (2009), “When social networks cross boundaries: a case study of workplace use of Facebook and LinkedIn”, *Proceedings of the ACM 2009 International Conference on Supporting Group Work (GROUP 09)*, ACM, New York, NY,
- Stasser, G. and Titus, W. (1985), “Pooling of unshared information in group decision making: biased information sampling during discussion”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 48 No. 6, pp. 1467-1478.
- Valenzuela, S., Park, N. and Kee, K.F. (2009), “Is there social capital in a social network site? Facebook use and college students’ life satisfaction, trust, and participation”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 14 No. 4, pp. 875-901.
- Xiongfei Cao Hefei, Xitong Guo and Douglas Vogel (2016) “Exploring the influence of social media on employee work performance” *Internet Research* Vol. 26 No. 2, pp. 529-545