

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi Milenial adalah generasi yang mempunyai karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, generasi ini merupakan hasil dari pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini (Onibala, 2017). Generasi millennial adalah generasi yang lahir pada tahun 1982-2000 (William & Howe, 2000). Generasi ini lahir pada awal masa gelombang perkembangan teknologi, tentunya kelompok ini bisa dengan mudah menggunakan, beradaptasi dengan perangkat dan teknologi digital. Dalam kehidupan sosial, generasi millennial juga mempunyai karakteristik seperti, mempunyai sikap yang optimis, realistis, menghargai perbedaan, dan bisa bekerja sama dengan baik (Andrea et al., 2016).

Generasi millennial adalah generasi yang saat ini cukup mendominasi dalam dunia kerja. Berbekal dengan karakteristik yang dimiliki oleh generasi ini, seperti punya pengetahuan yang baik dalam penggunaan teknologi, dan karakteristik mereka yang bisa bekerja sama dengan baik, tentu ini akan menguntungkan bagi organisasi di mana generasi ini bergabung (Onibala, 2017).

Generasi millennial di Indonesia yang lahir dari tahun 1982-2000 saat ini berusia 20-38 tahun. Menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia (2020) yang dimuat dalam buku Statistik Indonesia 2020, bahwa lebih dari 58 juta penduduk Indonesia yang bekerja berusia 20-38 tahun merupakan generasi millennial. *IDN Research Institute* (2019) merupakan lembaga riset yang meneliti tentang perilaku generasi milenial. *IDN Research Institute* membagi kelompok generasi milenial menjadi 2 kelompok, yakni *junior milenial* dan *senior milenial*. *Senior Millennial* lahir dari tahun 1983-1990, *junior millennial* 1991-1998, berdasarkan dari pembagian tersebut penduduk millennial berusia 20-35 mencapai 24 persen, yaitu 63,4 juta dari penduduk kategori usia produktif.

Tabel 1.1 Data Jumlah Penduduk Bekerja Menurut Kelompok Usia

Kelompok Umur	Jumlah
20 – 24	12.733.253
25 – 29	14.931.797
30 – 34	15.153.947
35 – 39	15.499.555
Jumlah Total	58.318.552

Data hasil Sakernas yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2018) pada tahun 2017-2018 menunjukkan bahwa adanya kondisi mobilitas pekerjaan, atau *turnover* yang tinggi pada kelompok usia 15-44 sebesar 51.3 %. Badan Pusat Statistik juga menjelaskan bahwa kecenderungan untuk pindah pekerjaan lebih besar terjadi pada pekerja dengan usia muda. Provinsi Jambi merupakan provinsi dengan jumlah perpindahan tenaga kerja yang cukup besar. Menurut data Badan Pusat Statistik (2018) dari hasil Sakernas 2017-2018 sebanyak 41.111 ribu tenaga kerja di Jambi pernah pindah pekerjaan.

Tabel 1.2 Data Mobilitas Tenaga Kerja Menurut Kelompok Usia

Kelompok Umur	Pernah Pindah Pekerjaan (%)	Tidak Pernah Pindah Pekerjaan (%)
15 – 24	30,1	69,9
25 – 34	13,2	86,8
35 – 44	8,0	92,0
45 – 54	5,7	94,3
55+	3,7	96,3

Hasil riset dari IDN Research Institute (2019) menunjukkan bahwa generasi millennial merupakan generasi dengan tingkat loyalitas yang rendah. 3 dari 10 millennial merencanakan bertahan dalam suatu perusahaan hanya dalam waktu 2-3 tahun. Hal tersebut menyebabkan angka *turnover* yang tinggi pada generasi ini. Penelitian yang dilakukan oleh Becton, Walker, Farmer (2014) juga menjelaskan bahwa generasi millennial menunjukkan mobilitas kerja atau tingkat *turnover* lebih tinggi dari pada generasi X (1961-1979) atau generasi *Baby Boomers* (1946-1960). Saileela & Thiruchanuru (2017) menjelaskan bahwa di dalam pekerjaan generasi millennial menunjukkan sikap loyalitas yang lebih rendah jika dibandingkan dengan generasi yang lain.

Tabel 1.3 Data Lama Target Bekerja Generasi Millenial

Target Lama Bekerja	Persentase
< 1 Tahun	3,9 %
2 – 3 Tahun	35,1 %
4 – 5 Tahun	27,1 %
6 – 8 Tahun	11,9 %
9 – 10 Tahun	8,9 %
> 10 Tahun	13,1 %

Ini dapat disimpulkan bahwa generasi millenial mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

Komitmen organisasi sendiri diartikan sebagai sikap pekerja untuk tetap berada dalam sebuah organisasi, keinginan untuk mengerahkan seluruh usahanya untuk kepentingan organisasi, serta meyakini dan menginternalisasikan nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam dirinya (Luthans, 2011). Komitmen organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena karyawan dengan komitmen terhadap organisasi bisa mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kerja (Susiawan & Muhid, 2015).

Pendapat di atas dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapitri & Suryalena (2016) bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan performansi karyawan pada PT. PLN area Pekanbaru. Bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh oleh Suharna, Ketut, Setyadi, & Farida (2017) pada guru-guru di Narada School di Jakarta juga telah membuktikan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang negatif dengan kecenderungan pekerja untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, memiliki kecenderungan untuk pekerjaan yang rendah.

Luthans (2011) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi memberikan dampak yang baik buat organisasi. Jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, kinerja karyawan akan meningkat, perpindahan pekerja yang rendah, dan angka absen karyawan yang rendah. Colquit, Lepine & Wessen (2018) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, akan mempunyai “*withdrawal behavior*”, yakni perilaku

karyawan yang menghindari pekerjaan, dan tugas-tugasnya. Perilaku yang bahkan bisa berujung pada berhentinya karyawan dari sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Amin & Rahmiati (2018) membuktikan bahwa generasi milenial mempunyai komitmen organisasi yang lebih rendah dari pada generasi X. Hal ini didukung oleh pernyataan informan dengan inisial AS berusia 23 tahun, berikut jawaban informan ketika diwawancarai tentang kinerjanya ketika bekerja:

"...ooo kalo rasa malas itu ya pasti ada, karena ya, gimanalah, kerja di situ setiap hari, ga ada libur, hari minggu pun kerja, karena temen ada yang libur jadi posisi dia saya yang menggantikan..."

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SDM dari PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi, informan menyatakan bahwa:

"duluu, perusahaan memang sempat mengalami turnover karyawan yang cukup tinggi, baru kerja beberapa bulan lalu resign, ini karena ada jarak antara karyawan dengan SDMnya, sehingga karyawan tidak merasa diperhatikan. Padahal karyawan kan mau diperhatikan jugaa, dengan begitu akan ada ikatan yang terbentuk antara karyawan dengan perusahaan"

Dengan tingginya angka *turnover* dan rendahnya komitmen organisasi pada generasi milenial, organisasi sebaiknya memberikan perhatian yang serius, tentang bagaimana cara untuk meningkatkan komitmen organisasi para generasi milenial pada sebuah organisasi. Generasi millennial yang mempunyai karakteristik mudah menggunakan perangkat teknologi, maka perlu sebuah upaya pendekatan berbasis teknologi untuk memahami karakteristik dari generasi ini (Reginasari & Annisa, 2018).

Employee advocacy merupakan topik yang sering kali dibicarakan dalam dunia pemasaran beberapa tahun belakangan ini. Beberapa pendapat mengatakan bahwa ini bukanlah merupakan fenomena yang baru, tapi keikutsertaan media sosial dalam hal ini telah menjadikan ini menjadi dimensi yang baru. Secara sederhana *employee advocacy* adalah sebuah istilah yang digunakan, ketika

seorang karyawan perusahaan membagikan konten yang berkaitan dengan perusahaan di tempatnya bekerja, kepada pengikutnya di akun media sosial pribadinya (Latvala, 2017).

Employee Advocacy merupakan konsep promosi dan pembicaraan isu profesional melalui sosial media pribadi karyawan. *Employee advocacy* yang berhasil akan menguatkan ikatan antara karyawan dan organisasi. Pertumbuhan dan perkembangan sosial media telah membuat karyawan yang pada awalnya secara manual, dan konvensional, mengkomunikasikan dan menyuarakan pengalaman kerja mereka, tetapi pada hari-hari ini, interaksi karyawan dengan publik terjadi melalui media sosial (Kuutsa, 2016).

Ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Latvala (2017) bahwa *employee advocacy* memberikan sejumlah manfaat untuk organisasi dan juga untuk karyawan itu sendiri. Manfaat untuk organisasi antara lain, meningkatkan jumlah pendaftar ketika proses rekrutmen karyawan baru, sedangkan untuk karyawan *employee advocacy* meningkatkan kebanggaan ketika bekerja untuk organisasi tersebut.

Employee advocacy bukan hanya sekedar cara promosi dan pemasaran melalui sosial media, namun ini berkaitan dengan aspek psikologis karyawan di perusahaan (Kuutsa, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Kuutsa (2016) telah menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang mana merupakan salah satu aspek dari *employee engagement* mempunyai hubungan yang positif dengan *employee advocacy*, bahwa karyawan dengan komitmen yang baik akan dengan senang hati melakukan *advocacy*.

Employee advocacy efektif dalam mempromosikan perusahaan dan mempromosikan produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan wawancara singkat yang telah dilakukan pada salah satu BUMN di Jambi. Karyawan yang membagikan konten perusahaan dengan tujuan untuk promosi baik itu promosi perusahaan, atau pun promosi produk dan jasa berdampak positif pada pertumbuhan bisnis tersebut.

Hal ini di dukung oleh pernyataan informan sebagai asisten manajer bisnis di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Jambi, yang mengatakan bahwa:

“...ya, tentu kalo karyawan menyebarkan konten dari instagramnya, ke media sosial karyawan masing-masing, dengan rule yang sudah ditentukan, saya rasa tentu, itu akan berdampak positif dan promosi perusahaan akan menjadi semakin luas juga, dan dampaknya juga akan luar biasa ya untuk perkembangan bisnis...”

Kemudian informan juga menyatakan pengalamannya bekerja dengan generasi millennial:

“...kaloo dalam pekerjaannya sih ga ada kendala yah, malah mereka lebih enak diskusi masalah yang digital begini, mereka lebih terbukalah untuk diskusi, dan diajak kerja sama...”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *employee advocacy*, merupakan strategi promosi, dan pemasaran, yang efektif dampaknya untuk perkembangan bisnis perusahaan. Oleh sebab itu *employee advocacy* sangat tepat apabila diterapkan kepada generasi millennial.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeh (2014) pada petugas pesawat di Taiwan menunjukkan bahwa, *employee advocacy* mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi, bahwa petugas pesawat dengan tingkat *employee advocacy* yang tinggi, mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pula. *Employee advocacy* memperkuat persepsi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan, dan memberikan persepsi bahwa perusahaan bertindak sesuai dengan norma dan kebijakan. Hal yang sama juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Walden & Westermen (2018) pada *karyawan United States-based health care organization* di Amerika, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat *employee advocacy* yang tinggi, juga mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi.

Variabel faktual seperti masa kerja (lama bekerja), status jabatan, durasi penggunaan internet, juga mempunyai indikasi untuk mempengaruhi

kecenderungan karyawan melakukan perilaku *employee advocacy*. Hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian, *employee advocacy* yang menurut Walden & Westermen (2018) dan Thelen (2020) adalah bagian dari perilaku *organizational citizenship behavior*, dalam penelitian yang dilakukan oleh Adiwijaya dan Widyaishwara (2018) subjek merupakan pegawai negeri sipil di DKI Jakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara masa kerja (lama bekerja) dengan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan berada pada tingkat tertinggi, maka perilaku *organizational citizenship behavior* dalam hal ini adalah perilaku *employee advocacy* akan dapat dilaksanakan oleh karyawan.

Status jabatan juga memiliki pengaruh terhadap bagaimana karyawan mempunyai kecenderungan untuk melakukan *employee advocacy*, dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan Christiana (2005) hasil hipotesis membuktikan bahwa status jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menduduki posisi yang lebih tinggi dan baik (status jabatan) maka akan meningkatkan produktivitas kerja, perilaku atau sikap kerja serta peningkatan kepuasan kerja.

Durasi penggunaan media sosial juga mempunyai pengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk membagikan sesuatu hal di media sosial yang berkaitan dengan pekerjaannya, menurut survei Asosiasi Penyelenggaraan Jasa Internet Indonesia (2018) sebesar 88% karyawan BUMN merupakan pengguna internet aktif, dan sebanyak 19,1% pengguna internet adalah pengguna media sosial aktif, serta 19,6% mengakses internet selama lebih dari 8 jam per hari, maka dengan demografi penggunaan internet seperti yang telah dipaparkan diatas, karyawan mempunyai kecenderungan untuk melaksanakan *employee advocacy*.

Berdasarkan uraian di atas bahwa karyawan dengan perilaku *employee advocacy* yang tinggi, juga mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, karena karyawan yang sering melakukan *employee advocacy*, tidak hanya membagikan konten lewat sosial media, tetapi mencerminkan bahwa karyawan tersebut juga peduli terhadap isu-isu yang berkaitan dengan perusahaan dan dunia pekerjaannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *employee advocacy* pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
3. Apakah ada hubungan antara *employee advocacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
4. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan jenis kelamin pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
5. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan usia pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
6. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan jabatan pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
7. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan masa kerja pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
8. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan durasi penggunaan internet pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi dua, yakni tujuan umum dan tujuan khusus:

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan *employee advocacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran *employee advocacy* pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani cabang (Persero) Jambi.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi.
3. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan jenis kelamin pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
4. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan usia pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
5. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan jabatan pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
6. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan masa kerja pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?
7. Apakah ada perbedaan *employee advocacy* berdasarkan durasi penggunaan internet pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi?

1.4 Manfaat

Penelitian ini tentang hubungan *employee advocacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani

(Persero) cabang Jambi ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, yakni:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menyajikan hasil yang empiris terhadap hubungan *employee advocacy* dengan komitmen organisasi pada generasi millennial.
2. Menyajikan hasil yang empiris tentang perbedaan *employee advocacy* pada generasi millennial berdasarkan, jenis kelamin, usia, jabatan, lama bekerja, durasi penggunaan internet.
3. Dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan pemasaran dalam tinjauan psikologis.
4. Memberikan kontribusi dalam memperkaya sumber keilmuan psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi dalam kajian *employee advocacy*, dan komitmen organisasi.
5. Sebagai sarana pengembangan wawasan bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan dan menambah pengetahuan bagi peneliti dalam hal penelitian ilmiah.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi generasi millennial, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang informasi *employee advocacy* dan komitmen organisasi.
2. Bagi PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil langkah bahwa *employee advocacy* dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya karena penelitian ini menggunakan studi literatur dari berbagai macam sumber.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Guna mempermudah penulisan laporan penelitian maka peneliti membuat ruang lingkup penelitian. Peneliti merupakan mahasiswa strata 1 program studi psikologi di Universitas Jambi, penelitian ini dilakukan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar strata 1 (S1) Psikologi. Penelitian ini membahas mengenai, hubungan *employee advocacy* dengan komitmen organisasi pada generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi, dan perbedaan *employee advocacy* berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, lama bekerja, serta durasi penggunaan internet pada subjek. Penelitian ini dilakukan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi, dengan subyek penelitian merupakan karyawan generasi millennial PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi. Peneliti memilih topik penelitian ini sebab peneliti melihat bahwa adanya dampak yang positif dari *employee advocacy* yang belum disadari oleh perusahaan pada umumnya, yakni perusahaan yang menerapkan *employee advocacy* akan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan. Generasi millennial dipilih menjadi subjek dalam penelitian ini karena karakteristik generasi millennial yang akrab dengan penggunaan teknologi, serta loyalitas generasi millennial yang cenderung rendah terhadap perusahaan, serta PT. Permodalan Nasional Madani dipilih karena merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang membutuhkan upaya promosi lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang menawarkan produk dalam bentuk fisik, dan diketahui bahwa kebanyakan dari karyawan merupakan generasi millennial, perusahaan juga mengalami perpindahan tenaga kerja yang cukup sering.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan karena peneliti ingin melihat hubungan diantara variabel pada penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik yang digunakan dengan cara melibatkan seluruh populasi untuk menjadi subjek dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*, mempunyai generalisasi yang kuat.

Data yang didapatkan akan mempunyai keakuratan yang tinggi. Teknik ini biasanya digunakan pada penelitian dengan populasi yang spesifik (Periantalo, 2016).

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara tidak terstruktur dengan beberapa informan yang merupakan karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi, serta informan yang merupakan pekerja berinisial AS berusia 23 tahun. Data sekunder didapatkan melalui Badan Pusat Statistik tentang data ketenagakerjaan, serta IDN *Research Institute* tentang target lama bekerja generasi millennial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek pada *employee advocacy* yang dikembangkan oleh Thelen (2020) dan komitmen organisasi yang dikembangkan Allen & Meyer (1990). Teknik analisis data yang digunakan mencakup statistika deskriptif, dan pengujian hipotesis melalui uji korelasi dengan menggunakan *Pearson's Correlation*, uji beda dengan menggunakan *T Test Independent Sample* dan *F Test*.

1.6 Keaslian Penelitian

Penelitian yang membahas tentang hubungan *employee advocacy* dengan komitmen organisasi ini merupakan penelitian yang bersifat orisinil. Berdasarkan dari studi literature dari sumber buku, skripsi, maupun jurnal, belum ada satu pun penelitian yang mengangkat topik mengenai hubungan antara *employee advocacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi.

Berdasarkan kumpulan penelitian-penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum juga dapat dijelaskan bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan ini adalah penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, hal ini tentunya dapat menjadi suatu bukti bahwa penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian asli hasil karya peneliti sendiri. Adapun rangkuman penelitian-

penelitian terkait topik hubungan *employee advocacy* dengan komitmen organisasi telah disajikan dalam table 1.1 berikut ini:

Tabel 1.4 Keaslian Penelitian

NO.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Jurnal/Artikel/Naskah Publikasi	Properties Psikometris Alat Ukur	Hasil dan Kesimpulan Penelitian
1.	Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines	Ying Pin, Yeh	Journal of Air Transport Management 36, tahun 2014.	Questionnaire survey of flight attendants in Taiwanese Airlines.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee advocacy</i> mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada petugas penerbangan di Taiwanese Airlines. Organizational innovation, supervisor support, and employee empowerment mempunyai korelasi yang positif dengan <i>employee advocacy</i> .
2.	Strengthening the Tie: Creating Exchange Relationships That Encourage Employee Advocacy as an Organizational Citizenship Behavior	Justin A. Waldenand. Catherine Y. Kingsley Westerman	Management Communication Quarterly 1–19 2018.	-Skala Internal Communication. -Skala Organizational Commitment. -Skala Employee Advocacy	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan <i>employee advocacy</i> , bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang baik, punya intense yang lebih besar untuk melakukan <i>advocacy</i> .
3.	Factors affecting employees' job embeddedness in the Egyptian airline industry.	Yasser Moustafa Shehawy. Ahmed Elbaz. Gomaa M. Agag.	Emerald Publishing Limited, ISSN 1660-5373 (2018)	-Intention to Leave Scale. -Organizational Commitment Scale. -Job Embeddedness Scale. -Employee Advocacy Scale. -Supervisor Support Scale.	Hipotesis ketiga adalah <i>employee advocacy</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>job embeddedness</i> . Hasil dari penelitian membuktikan bahwa <i>employee advocacy</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>job embeddedness</i> yang signifikan dengan koefisien ($b = 0.39$, $p < 0.001$). maka semakin tinggi <i>employee advocacy</i> , maka semakin tinggi pula tingkat <i>job embeddedness</i> .
4.	The Influence of Perceived Organizational Support and Employee Advocacy on Organizational Commitment in Hotels	Yasser Abd El-Aty Amr Deraz.	International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality.	-Perceived Organizational Support Scale. -Organizational Commitment Scale. -Employee	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>employee advocacy</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap ketiga dimensi komitmen organisasi yakni <i>Affective Commitment</i> , <i>Normative Commitment</i> , <i>Continuance Commitment</i> .

5.	The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels	Yilmaz Akgunduz., Sabahat Ceylin Sanli	Journal of Hospitality and Tourism Management.	Advocacy Scale. -Employee Advocacy -Perceived Organizational Support -Job Embeddedness -Turnover intention	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> dan <i>employee advocacy</i> melalui analisis regresi berganda hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap variabel <i>job embeddedness</i> . Sementara, variabel <i>perceived organizational support</i> dan <i>employee advocacy</i> berkorelasi negatif dengan <i>turnover intention</i> .
6.	Hubungan Lama Bekerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	Adiwijaya & Widyaiswara	Jurnal Administrasi Bisnis	-Lama Bekerja -Motivasi -Kinerja	Variabel Lama Bekerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r hitung $(0,526) > r$ tabel $(0,126)$ Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lama Bekerja (X1) dengan variabel kinerja (Y). Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r hitung $(0,626) > r$ tabel $(0,126)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y). Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F hitung adalah sebesar 88,348 yang lebih kecil daripada F tabel sebesar 2,64. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
7.	Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jawaban, Wewenang dan Kompensasi dalam Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa dan Etnis Cina	Hilda Christina	Tesis	-Tanggung Jawab -Status Jabatan -Wewenang -Kompensasi -Pengembangan Karir -Kinerja Karyawan	Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa aspek status jabatan dalam pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek status jabatan dalam pengembangan karier.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeh (2014) yang berjudul, *Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines* terdapat pada subyek yang menjadi penelitian tersebut, dalam penelitian ini subyek adalah karyawan Taiwanese Airlines, dan terdapat perbedaan variable yakni pada penelitian ini adanya variable *job satisfaction*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Justin A. Walden dan Catherine Y. Kingsley Westerman (2018) adanya variable tambahan yakni *Organizational Citizen Behavior*, dan juga terdapat perbedaan pada subyek, yang mana subyek merupakan karyawan sebuah organisasi dengan basis pelayan kesehatan.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian yang bersifat orisinil dan belum pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan yang terdapat pada subyek penelitian, pada penelitian ini yang akan menjadi subyek adalah pekerja generasi millennial. Perbedaan juga terdapat pada tempat dilaksanakannya penelitian, penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Jambi.