

**ANALISIS MINAT KARYAWAN
TERHADAP TELECOMMUTING
STUDI KASUS
DI KANTOR PT TELKOM UNIT KSO DIVISI REGIONAL IV – SEMARANG**



TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
kelulusan Sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Disusun oleh :
Retno Pamiarsih
NIM C4A001084

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2004**

LEMBAR PENGESAHAN REVISI

**ANALISIS MINAT KARYAWAN
TERHADAP TELECOMMUTING
STUDI KASUS
DI KANTOR PT TELKOM UNIT KSO DIVISI REGIONAL IV – SEMARANG**

Disusun Oleh :

**RETNO PAMIARSIH
NIM. C4A001084**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Mei 2004
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima, dengan revisi.

Semarang, 24 Mei 2004

Penguji I



Drs. Mudji Rahardjo, SU

Penguji II



DR. Sugeng Wahyudi, MM

Penguji III



Dra. Indi Djastuti, MS

**ANALISIS MINAT KARYAWAN TERHADAP
TELECOMMUTING
STUDI KASUS
DI KANTOR PT.TELKOM UNIT KSO DIVISI REGIONAL IV-SEMARANG**

Disusun Oleh :
RETNO PAMIARSIH
NIM. C4A001084

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Mei 2004
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



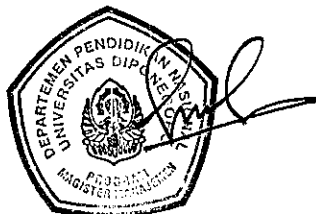
Prof. Drs. Soehardjo

Pembimbing Anggota



Drs Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 12 Mei 2004
Universitas Diponegoro
Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program



Prof. Dr. Sujudi Mangunwihardjo



SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini Retno Pamiarsih menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen maupun program lainnya. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu saya bertanggung jawab sepenuhnya atas tesis ini.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Retno Pamiarsih', is written over a horizontal line.

Retno Pamiarsih
NIM C4A001084

ABSTRACT

Technology development may enhance telecommuting work. Employees do not always come to office for working, but they work at home or at every place convenience to them. Cost efficiency and computer technology development and the individual need of flexible work home support for telecommuting work.

PT Telkom KSO Unit Divisi Regional IV Jawa Tengah and Special Region of Yogyakarta is one of telecommunication company that have excellent human resources on information technology. It also have been doing telecommuting on some of their works. This study observe the factors influencing the willingness of telecommuting of employee in Operation Division of Telkom Unit KSO Divisi Regional IV office. These factors are important of attendance to office for performance appraisal, social interaction, and support from supervisor, distance from home to workplace and acceptance of technology.

The data were gathered by census method by mailing 191 questionnaires to all employees in Operation Department of Telkom Unit KSO Divisi Regional IV office. The response rate was 52,88 percent (101). The data were analyzed by using regression method.

The result analysis explained that all five variables are influence on the willingness of telecommuting work. Variable of important of attendance to office for performance appraisal has a highest level (-0.391), then support from supervisor and acceptance of technology (0,227), social interaction (-0,131), and distance from home to workplace (0.101). However, there are some other factors influencing to the willingness of telecommuting work those have not been included in this study, for example characteristic of social culture and individual and organization structure.

ABSTRAKSI

Kemajuan teknologi telah mendorong berkembangnya *telecommuting* atau bekerja jarak jauh dan tidak menuntut kehadiran karyawan di kantor. Penghematan biaya dan peningkatan teknologi telah mendorong pemanfaatan *telecommuting* di lapangan pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan adanya pergeseran dalam peningkatan kebutuhan individu untuk memiliki waktu yang lebih fleksibel dalam bekerja.

PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan perusahaan telekomunikasi yang memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi informasi, juga telah melakukan *telecommuting* pada sebagian pekerjaan mereka. Dengan tersedianya fasilitas yang mendukung *telecommuting*, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi minat *telecommuting* karyawan bagian Operasi di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV. Faktor-faktor tersebut antara lain: pentingnya kehadiran di kantor untuk penilaian kerja, interaksi social, dukungan atasan, jarak tempat kerja dan penerimaan teknologi informasi dan minat *telecommuting* karyawan.

Daftar pertanyaan dibagikan kepada (191) seluruh karyawan bagian Operasional di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV dan jawaban yang dapat diambil kembali sebanyak 52,88 persen (101). Analisis regresi digunakan untuk menganalisa data penelitian ini.

Hasil analisa menyatakan bahwa kelima variabel berpengaruh terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*. Variabel pentingnya kehadiran untuk penilaian kinerja memiliki pengaruh paling besar, yaitu -0.391%, kemudian variabel dukungan atasan dan penerimaan teknologi informasi masing-masing sebesar 0.227, interaksi sosial sebesar 0.131 dan jarak ke tempat kerja sebesar 0.101. Namun demikian masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi minat *telecommuting* karyawan yang belum diteliti, misalnya karakteristik budaya dan individu, serta struktur organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga berhasil menyelesaikan tesis ini. Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh derajat Sarjana – S2 Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis telah banyak menerima masukan yang sangat berguna baik dalam bentuk moril maupun materiil dari berbagai pihak, sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Soehardjo, selaku Pembimbing Utama yang telah berkenan memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR, selaku Pembimbing Anggota yang telah berkenan memberikan petunjuk dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
4. Bapak & Ibu civitas akademika Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pelayanan selama penulis mengikuti kuliah.

5. Rekan-rekan Angkatan XV – A Malam, yang telah memberikan bantuan selama penyelesaian tesis ini.
6. Suami dan putri serta seluruh keluarga tercinta, yang telah memberikan do'a dan dukungan moril dan materiil selama penulis menyelesaikan studi.
7. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih sangat jauh dari sempurna, oleh karena itu segala saran, kritik dan masukan akan diterima dengan senang hati.

Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.



Retno Pamiarsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN SRTIFIKASI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR ..	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang	1
I.2. Perumusan Masalah	5
I.3. Tujuan Penelitian	6
I.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

II. 1. Minat Telecommuting (Bekerja Jarak Jauh)	8
II. 2. Pentingnya Kehadiran untuk Penilaian Kinerja	11
II.3. Interaksi Sosial	12
II.4. Dukungan Atasan	13
II.5. Jarak Tempat Kerja	14
II.6. Penerimaan Teknologi Informasi	15
II.7. Penelitian Terdahulu	16
II.8. Kerangka Pemikiran Teoritis	18

II.9.	Hipotesis Penelitian	19
II.10.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	19

BAB III. METODE PENELITIAN

III.1.	Jenis dan Sumber Data	24
III.2.	Populasi dan Sampel	24
III.3.	Pengumpulan Data	25
III.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	25
III.5.	Uji Asumsi Klasik	26
III.5.1.	Uji Multikoleniaritas	26
III.5.2.	Uji Heteroskedastisitas	27
III.5.3.	Uji Normalitas	28
III.5.4.	Analisis Regresi	28
III.5.5.	Uji Hipotesis	29

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

IV.1.	PT Telkom KSO Divisi Regional IV.....	30
IV.1.2.	Produk-Produk Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	31
IV.1.3.	Sumber Daya Manusia di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	32
IV.1.4.	Operasionalisasi Telkom Unit KSO Divisi Regional IV ..	33
IV.2.1.	Umur Responden	35
IV.2.2.	Jenis Kelamin Responden	36
IV.2.3.	Pendidikan Responden	37
IV.2.4.	Status Perkawinan dan Jumlah Anak Responden	38
IV.2.5.	Kepemilikan Komputer di Rumah Responden	39
IV.3.	Analisis Data Penelitian	39
IV.3.1.	Hasil Uji Validitas Data	40

IV.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas Data	43
IV.3.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	44
IV.3.3.1.	Hasil Uji Multikolinearitas	45
IV.3.3.2.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
IV.3.3.3.	Hasil Uji Normalitas	47
IV.4.	Hasil Analisis Regresi	48
IV.5.	Hasil Pengujian Hipotesis	51
IV.5.1.	Hasil Uji Hipotesis 1	52
IV.5.2.	Hasil Uji Hipotesis 2	53
IV.5.3.	Hasil Uji Hipotesis 3	54
IV.5.4.	Hasil Uji Hipotesis 4	55
IV.5.5.	Hasil Uji Hipotesis 5	56
BAB V. KESIMPULAN		
V.1.	Kesimpulan	58
V.2.	Implikasi Manajerial	58
V.3.	Rekomendasi Penelitian Mendatang	60
Daftar Pustaka	62
Lampiran – Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

1.	Proses Telecommuting	2
2.	Bentuk Telecommuting	10
3.	Model Minat Karyawan Terhadap Telecommuting	18
4.	Grafik Scatterplot	46
5.	Grafik Normal Probability Plot	47
6.	Grafik Hitogram	48

DAFTAR TABEL

1.	Produk-Produk Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	31
2.	Komposisi Sumber Daya Manusia	32
3.	Umur Responden / Karyawan di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	36
4.	Jenis Kelamin Responden / Karyawan di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	36
5.	Pendidikan Responden / Karyawan di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	37
6.	Status Perkawinan dan Jumlah Anak Responden / Karyawan di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	38
7.	Kepemilikan Komputer di Rumah Responden / Telkom Unit KSO Divisi Regional IV	39
8.	Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Minat Telecommuting	40
9.	Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Pentingnya Kehadiran untuk Penilaian Kinerja	41
10.	Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Interaksi Sosial	42
11.	Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Dukungan Atasan	42
12.	Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Jarak ke Tempat Kerja	43
13.	Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Penerimaan Teknologi	43
14.	Hasil Uji Reliabilitas Data	44
15.	Nilai-Nilai Korelasi Pada Uji Multikolinearitas	45
16.	Nilai-Nilai Variance Inflation Factor	46
17.	Hasil Analisis Regresi	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hampir setiap peramalan teknologi menekankan pada potensi berkembangnya *telecommuting* atau bekerja jarak jauh dan pekerjaan yang tidak menuntut kehadiran karyawan di kantor. Penghematan biaya dan peningkatan teknologi komputer telah mendorong pemanfaatan *telecommuting* di lapangan pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan adanya pergeseran dalam peningkatan kebutuhan individu untuk memiliki waktu yang lebih fleksibel dalam bekerja (Juhdi & Hamid, 2000). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *telecommuting* merupakan fenomena baru yang perlu diperhatikan mengingat besar manfaat yang akan didapatkan apabila hal tersebut dapat dilaksanakan di lapangan pekerjaan.

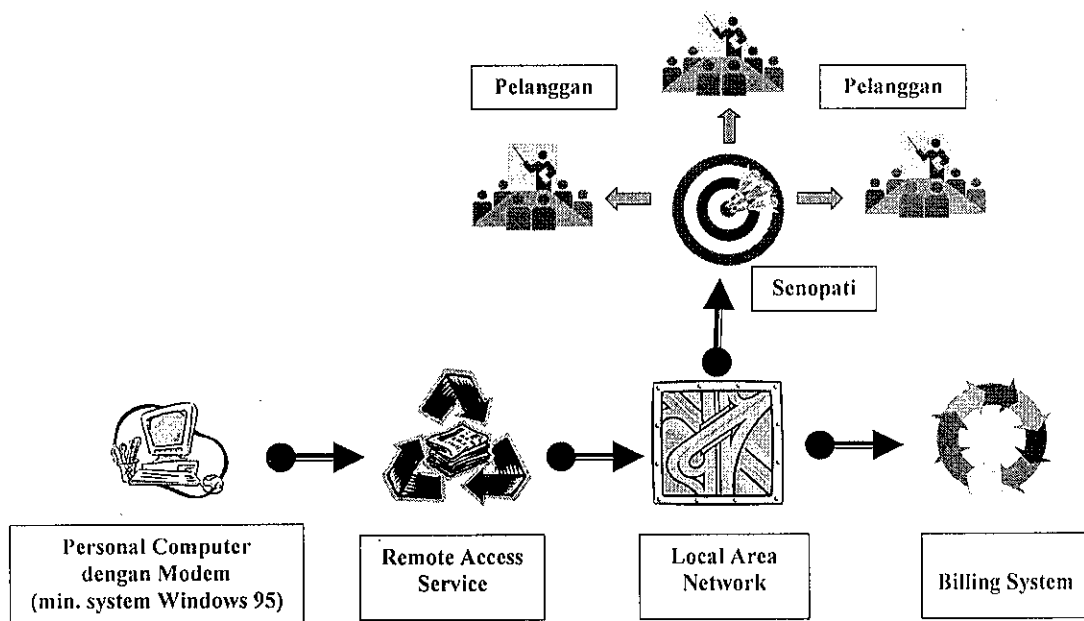
Telecommuting sebenarnya sudah ada sebelum dikenal teknologi internet dan e-mail. Pada saat itu, karyawan secara informal sebenarnya sudah mengerjakan pekerjaan-pekerjaan kantor di rumah masing-masing, seperti, membaca laporan, mempersiapkan pertemuan, dan mempersiapkan presentasi. Seiring dengan perkembangan teknologi telekomunikasi, seperti adanya saluran telepon hingga internet, *telecommuting* berkembang semakin pesat.

PT Telkom Unit KSO Divisi Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan perusahaan telekomunikasi yang memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi informasi, dan juga telah melakukan *telecommuting* pada sebagian

pekerjaan mereka. Hal tersebut didukung dengan *hardware* dan *software* yang memadai untuk dilaksanakannya *telecommuting*. Sebagai contoh, Telkom telah mengembangkan *software* Senopati yang memungkinkan seseorang untuk melakukan perbaikan terhadap kerusakan pada jaringan telepon pelanggan tanpa perlu mendatangi langsung ke lokasi kerusakan (*telework center telecommuting*). Selain itu juga telah dibangun jaringan on-line antar cabang Telkom yang memungkinkan seorang karyawan pada suatu daerah dapat melakukan hubungan dengan kantor pusat ataupun kantor cabang lainnya tanpa kehadiran langsung. Proses yang berlangsung dalam menjalankan *telecommuting* tersebut dapat dijelaskan lewat ilustrasi berikut:

Gambar 1

Proses Telecommuting



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

Pada gambar 1 di atas tampak bahwa karyawan yang melakukan *telecommuting* hendaknya mempersiapkan Personal Computer atau Notebook dengan modem untuk mengirimkan data melalui saluran telepon. Data tersebut ditangkap oleh RAS (*Remote Access Service*) di kantor pusat yang memungkinkan kantor untuk melakukan *call-back* pada karyawan. RAS tersebut kemudian terhubung dengan *Local Area Network* (LAN) yang memungkinkan tersambung dengan fasilitas-fasilitas seperti *microsoft outlook* untuk mengirimkan e-mail, sistem billing dan Senopati (Sistim Operasi Terintegrasi) sebagai pusat sarana untuk pemeliharaan dan perbaikan jaringan telepon seluruh Jawa Tengah dan DIY.

Pada proses tersebut tampak bahwa teknologi yang dimiliki Telkom sangat memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan dapat meningkatkan penghematan bagi perusahaan. Namun demikian pemanfaatan *telecommuting* bagi karyawan Telkom lebih didominasi oleh karyawan bagian operasional. Hal tersebut terjadi karena karyawan bagian operasional, *telecommuting* telah menjadi salah satu sistem kerja bagi pemberian layanan terhadap pelanggan Telkom agar dapat dikerjakan secara cepat dan tepat. Karyawan bagian lain seperti bagian Marketing, SDM, Business Development dan Finance kurang memanfaatkan *telecommuting* dengan baik. Hal tersebut menjadi awal pemikiran bagi penyusun untuk menganalisis minat karyawan terhadap pekerjaan *telecommuting* (bekerja jarak jauh), mengingat manfaat *telecommuting* yang sedemikian besar terhadap kemajuan dan penghematan bagi

perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Evans (1993); Ford & Butts (1991); Piskurich (1996).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Juhdi dan Hamid (2000) mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi minat *telecommuting*, adalah : (1) pentingnya kehadiran di kantor untuk penilaian kinerja, (2) interaksi sosial, (3) dukungan atasan, (4) jarak tempat kerja. Selanjutnya dinyatakan pula perlunya dikembangkan penelitian lebih lanjut dengan menggali variabel lain sebagai anteseden dari perilaku karyawan terhadap *telecommuting*. Variabel tersebut adalah variabel penerimaan teknologi informasi. Pada penelitian ini menambahkan pengaruh penerimaan teknologi informasi terhadap minat karyawan untuk bekerja jarak jauh telah disoroti oleh Davis dan Warshaw (1989).

Para karyawan Telkom pada umumnya telah memiliki kemampuan yang cukup terhadap teknologi informasi. Hal ini dapat dilihat dengan sarana kerja yang telah dipergunakan pada saat ini, semua karyawan memiliki log-in dalam LAN dan dapat mengakses e-mail internal untuk melakukan komunikasi ke seluruh wilayah Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Divisi Operasional didukung dengan Billing System dan Senopati dapat melihat status tagihan dan status fungsi telepon di seluruh wilayah Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Berdasarkan fasilitas-fasilitas tersebut para karyawan khususnya di Divisi Operasional sebenarnya telah melakukan pekerjaan *telecommuting* di kantor untuk perbaikan saluran telepon para pelanggan. Akan tetapi sampai tahun 2003 jumlah karyawan yang melakukan *telecommuting* kurang dari 2 % dari seluruh karyawan Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta.

1.2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan temuan pada latar belakang masalah, mengenai pemanfaatan yang kurang akan minat *telecommuting* pada karyawan Telkom terutama pada bagian selain operasional, maka penelitian ini akan menguji hubungan kausalitas antara variabel-variabel pentingnya kehadiran di kantor untuk penilaian kinerja, interaksi sosial, dukungan atasan, jarak tempat kerja, dan penerimaan teknologi informasi terhadap minat karyawan Telkom untuk melakukan *telecommuting* bekerja jarak jauh.

Dengan demikian pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah :

- (1) Bagaimana pengaruh kehadiran di kantor untuk penilaian kinerja terhadap minat karyawan untuk pekerjaan *telecommuting*
- (2) Bagaimana pengaruh interaksi sosial terhadap minat karyawan untuk pekerjaan *telecommuting*
- (3) Bagaimana pengaruh dukungan atasan terhadap minat karyawan untuk pekerjaan *telecommuting*
- (4) Bagaimana pengaruh jarak tempat tinggal terhadap minat karyawan untuk pekerjaan *telecommuting*
- (5) Bagaimana pengaruh penerimaan teknologi informasi terhadap minat karyawan untuk pekerjaan *telecommuting*

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara khusus mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi minat karyawan Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap pekerjaan *telecommuting*. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kehadiran di kantor untuk penilaian kinerja terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*.
2. Untuk menganalisis pengaruh interaksi sosial terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan atasan terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*.
4. Untuk menganalisis pengaruh jarak tempat kerja terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*.
5. Untuk menganalisis pengaruh penerimaan teknologi informasi terhadap minat karyawan melakukan *telecommuting*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang analisis minat karyawan terhadap *telecommuting* ini akan bermanfaat :

1. Sebagai bahan masukan pada penelitian dimasa yang akan datang untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi minat para karyawan terhadap *telecommuting*.

2. Sebagai bahan bahan pertimbangan pimpinan Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY dalam menentukan kebijakan manajemen untuk melaksanakan pekerjaan *telecommuting*.
3. Memperkaya pemahaman mengenai minat terhadap *telecommuting* sehingga diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu ekonomi terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

II.1. Minat *Telecommuting* (Bekerja Jarak Jauh)

Minat adalah merupakan penyebab awal yang menentukan perilaku. Semakin kuat minat maka semakin kuat keinginan seseorang untuk melaksanakan perilakunya (Fishbein dan Azen, 1975). Demikian pula semakin besar minat terhadap telecommuting, maka akan semakin kuat keinginan seseorang untuk melakukan telecommuting.

Dalam dunia psikologi, minat tidak terlepas dari motivasi seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Dalam dunia psikologi, dorongan yang dirasakan seseorang untuk melakukan sesuatu disebut sebagai motivasi. Motivasi tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang.

Morgan (1986) dalam bukunya *Introduction To Psychology*, menjelaskan beberapa teori motivasi:

1. Teori insentif

Dalam teori insentif, seseorang berperilaku tertentu untuk mendapatkan sesuatu. Sesuatu ini disebut sebagai insentif dan adanya di luar diri orang tersebut. Contoh insentif yang paling umum dan paling dikenal oleh karyawan misalnya jika karyawan telah memenuhi target penjualan akan bonus oleh perusahaan, maka karyawan bekerja dengan tekun untuk mendapatkan bonus. Insentif biasanya hal-hal yang menarik dan menyenangkan, sehingga pekerja

tertarik mendapatkannya. Insentif, bisa juga sesuatu yang tidak menyenangkan, maka orang berperilaku tertentu untuk menghindari mendapatkan insentif yang tidak menyenangkan ini. Dapat juga terjadi sekaligus, orang berperilaku tertentu untuk mendapatkan insentif menyenangkan, dan menghindari dari insentif tidak menyenangkan.

2. Pandangan hedonistik

Dalam pandangan hedonistik, seseorang didorong untuk berperilaku tertentu yang akan memberinya perasaan senang dan menghindari perasaan tidak menyenangkan.

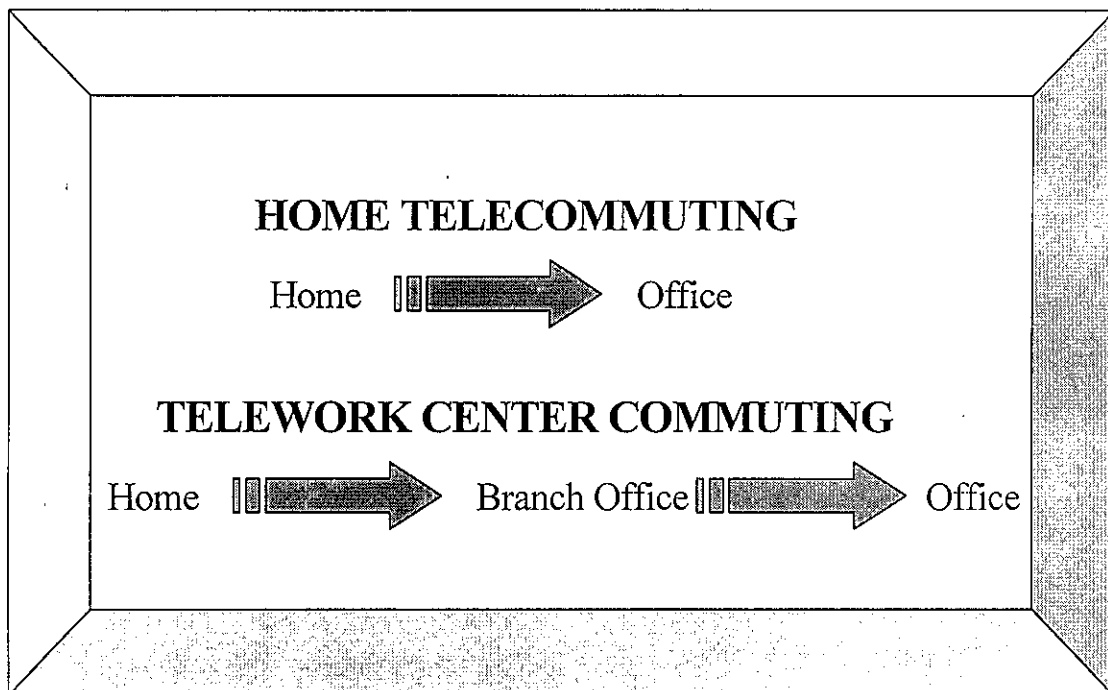
Bekerja jarak jauh atau *telecommuting* mengacu pada pengertian adanya suatu penggantian fisik ke tempat kerja dengan teknologi komputer dan telekomunikasi (Juhdi dan Hamid, 2000). Istilah lain yang banyak digunakan untuk menggantikan istilah *telecommuting* adalah *flexi-place*, *telework and remote office* dan *work at home*. Dalam penelitian terbaru, Belanger dan Collin (1998) mendefinisikan *telecommuting* sebagai bekerja jarak jauh dari kantor dengan menggunakan fasilitas komputer dan telekomunikasi untuk membangun suatu hubungan dengan kantor. Dengan perkembangan modern dan teknologi informasi yang meningkat, dimungkinkan *telecommuting* dilakukan pada saat ini.

Batasan *telecommuting* seperti yang dijelaskan di atas tidak hanya pekerjaan yang dilakukan di rumah saja, namun mengacu pada suatu pekerjaan yang dilakukan secara kombinasi, baik di rumah ataupun di tempat lain di luar kantor (Goodrich, 1990). Hal tersebut dipertegas oleh Di Martino dan Linda (1990) dengan pemahaman terhadap bentuk *telecommuting* yaitu *home*

telecommuting dan *telework center telecommuting*. Dalam *home telecommuting*, karyawan perusahaan bekerja dari rumah dengan bantuan komputer. Sedangkan pada *telework center telecommuting* karyawan bekerja pada kantor yang dekat dengan rumah, bukan pada kantor yang sesungguhnya. Sebagai ilustrasi dapat dilihat pada gambar 2.1. berikut:

Gambar 2

Bentuk Telecommuting



Sumber: dikembangkan untuk tesis ini, 2003.

Berbagai macam pekerjaan, tidak semua pekerjaan cocok dilakukan dengan *telecommuting*. Adapun karakteristik pekerjaan yang cocok untuk *telecommuting* adalah, pertama, pekerjaan dengan penyelesaian tugas lewat perangkat komputer. Kedua, terdapat penggunaan telepon yang cukup tinggi

dengan kebutuhan untuk tatap muka yang relatif kecil. Ketiga, pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara mandiri dan kemudian dapat diintegrasikan menjadi suatu keseluruhan (Goodrich, 1990). Hal tersebut didukung oleh pendapat Jacobs dan Van Sell (1996) yang mengemukakan beberapa pekerjaan yang sesuai untuk *telecommuting* antara lain para insinyur, programmer, analis komputer, arsitek dan designer.

II.2. Pentingnya Kehadiran untuk Penilaian Kinerja

DeSanctis (1984) berpendapat bahwa keberadaan di kantor sangat penting untuk peningkatan karir dan *telecommuting* akan dapat menghambat kesempatan karir karyawan, hal ini serupa dengan pendapat Duxbury dan Irving (1987). Selanjutnya Ford dan Butts (1991) menyatakan bahwa *telecommuting* dapat menghambat peningkatan karir pada saat ini dan pada masa yang akan datang. Seperti pepatah bahwa *out of sight out of mind* (tidak tampak sehingga tidak terpikirkan), hal ini dapat terjadi ketika pemilihan karyawan untuk promosi. Kehadiran normal akan berkesempatan untuk diketahui untuk peningkatan karir yang lebih cepat. Manajemen menyangsikan kemampuan telecommuter dalam hal *interpersonal communication and relationship*.

Berdasarkan uraian di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Semakin penting kehadiran seseorang di tempat kerja untuk penilaian kinerja, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*

II.3. Interaksi Sosial

DeSanctis (1984) mengemukakan bahwa semakin sering karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin kecil minat terhadap *telecommuting*. Ditambahkan oleh Yap dan Tng (1990), bahwa karyawan sangat memperhatikan interaksi pribadi untuk kemajuan karir.

Orang Indonesia adalah orang yang senang dengan bekerja secara bersama-sama (kolektif). Hal tersebut dipengaruhi oleh budaya yang menonjolkan nilai-nilai kelompok. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Belanger (1998) pada orang Malaysia yang serumpun dengan orang Indonesia, mengemukakan bahwa masyarakat yang menonjolkan nilai-nilai kolektif akan kesulitan beradaptasi dengan situasi baru yang memisahkan dari rekan-rekan kerja mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Pendapat Asma (1992), bahwa budaya Malaysia yang merupakan group oriented (berorientasi kelompok), lebih senang melakukan kerja sama. Mereka berpersepsi bahwa bekerja di rumah terisolasi dari rekan sejawan, bawahan dan atasan. Selanjutnya Belanger (1998), menyatakan bahwa kehadiran di tempat kerja menjadi lebih penting karena kelompok merupakan nilai budaya.

Dinyatakan pula oleh Ford dan Butts (1991) bahwa *telecommuting* dapat mengurangi kesempatan seseorang untuk melakukan informal communication di tempat kerja. Komunikasi selama jam-jam istirahat dapat memberikan kesempatan untuk mengetahui dan mempelajari segala sesuatu di perusahaan dan akan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Hal tersebut menunjukkan

bahwa interaksi sosial akan berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan *telecommuting*.

Dari paparan di atas dapat diajukan hipotesis berikut:

H2 : Semakin tinggi kebutuhan seseorang akan interaksi sosial, semakin rendah minat terhadap *telecommuting*

II.4. Dukungan Atasan

Variabel dukungan atasan menjadi salah satu anteseden dari minat *telecommuting* (bekerja jarak jauh). Hal tersebut dipertegas dalam penelitian yang dilakukan oleh Yap dan Tng (1990), yang menyatakan bahwa dukungan atasan menjadi salah satu pendorong utama dalam melakukan pekerjaan jarak jauh. Dukungan tersebut tidak terbatas dalam bentuk dukungan moral, namun dapat juga berbentuk penyediaan fasilitas yang memungkinkan diselenggarakannya *telecommuting*, seperti komputer, modem, dan saluran telepon. Selain itu, pimpinan sebagai penentu kebijakan dapat memberikan program-program pelatihan yang mendukung karyawan untuk memanfaatkan teknologi informasi. Dukungan atasan ini merupakan dukungan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong ungkapan perasaan, pemberian nasehat, informasi dan bantuan material serta moral (Fifter dalam Muluk, 1996).

Challagalla dan Shervani (1996) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kendali pimpinan menjadi salah satu prediktor perilaku karyawan yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung pernyataan yang mengungkapkan bahwa pengaruh dari atasan merupakan determinan dalam

membangun penerimaan karyawan terhadap pemanfaatan teknologi informasi (Igbaria, 1996) serta dapat berpengaruh pula terhadap orientasi karyawan pada pemanfaatan teknologi informasi (Kohli, 1998). Dengan demikian dapat disimpulkan adanya arahan dari pimpinan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam menerapkan teknologi informasi dan minat terhadap *telecommuting*.

Dari paparan di atas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Semakin tinggi dukungan atasan terhadap penerapan teknologi informasi, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*

II.5. Jarak Tempat Kerja

McQuarrie (dalam Juhdi dan Hamid, 2000) berpendapat bahwa karyawan yang memutuskan *telecommuting* (bekerja jarak jauh) akan mendapatkan keuntungan potensial dari pengurangan biaya perjalanan serta dapat menghindarkan mereka dari stress di lingkungan kerja. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa, jarak antara rumah dan tempat kerja dapat menjadi salah satu determinan dari minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*. Apabila rumah karyawan jauh dari kantor, hal tersebut tentu akan mengakibatkan biaya perjalanan yang lebih besar dibanding dengan karyawan yang bertempat tinggal dekat dengan tempat kerja. Selanjutnya Ford dan Butts, (1991) berpendapat bahwa *telecommuting* dapat menghindarkan stress akibat perjalanan yang jauh dan macet pada jam-jam sibuk, serta menghemat pakaian kerja dan pembelian makan siang karena tidak berada di rumah. Dikemukakan

pula bahwa *telecommuting* sangat bermanfaat terutama bagi para ibu agar tetap dapat tinggal di rumah sambil bekerja.

Whitehouse, Diamond dan Lafferty (2002), mengemukakan bahwa pada umumnya para karyawan yang melakukan *telecommuting* sangat senang atas pengurangan waktu perjalanan. Jam-jam perjalanan ini dapat digunakan untuk mereka dan keluarganya. Selanjutnya dicontohkan bahwa orang tua lebih senang karena dapat mengurangi waktu menitipkan anak di penitipan anak.

Berdasarkan paparan di atas dapat diajukan hipotesis berikut:

H4 : Semakin jauh jarak tempat kerja, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*

II.6. Penerimaan Teknologi Informasi

Pada studi bidang sistem informasi, penerimaan teknologi informasi diartikan sebagai (1) frekuensi atau jumlah dari waktu sistem komputer yang digunakan, (2) lama dalam penggunaan sistem komputer, (3) jumlah macam aplikasi komputer yang digunakan (Schillewaert, 2000). Tahapan dalam suatu proses penerimaan, yaitu, tahapan keputusan untuk mengadopsi kemudian mencoba, dilanjutkan dengan suatu tahap implementasi dan konfirmasi. Dalam tesis ini, penerimaan teknologi informasi didefinisikan sebagai tingkatan frekuensi individu dalam menggunakan teknologi informasi dan pemanfaatannya dalam mendukung aktivitas perusahaan (Schillewaert, 2000).

Davis dan Warshaw (1989) mengemukakan *technology acceptance model* yang khusus menjelaskan perilaku penggunaan komputer. Penerimaan teknologi

informasi dibangun dari tiga dimensi, yaitu frekuensi penggunaan teknologi informasi, penilaian kebutuhan teknologi informasi, dan penggunaan teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan.

Kemajuan teknologi informasi telah mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan jarak jauh. Hal tersebut dikemukakan oleh Juhi dan Hamid (2000) yang mengungkapkan pula bahwa telah terjadi kecenderungan pekerja untuk mendapatkan waktu bekerja yang lebih fleksibel atau mengurangi waktu bekerja di kantor. Pernyataan tersebut didukung dengan adanya data yang menunjukkan peningkatan jumlah pekerja di Amerika yang melakukan *telecommuting* dari 9 juta orang pada tahun 1998 menjadi 25 juta orang pada tahun 2000.

Dari paparan di atas dapat diajukan hipotesis berikut:

H5 : Semakin besar penerimaan teknologi informasi semakin besar minat karyawan terhadap *telecommuting*

II. 7. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas tentang *telecommuting* yang dilakukan oleh DeSanctis (1984) terhadap 51 orang Manager dan 129 programmer di United States, ditemukan bahwa minat terhadap *telecommuting* dipengaruhi secara signifikan oleh tanggung jawab atasan, dan *telecommuting* kurang diminati oleh para responden: yang sering berinteraksi dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan tugasnya; kehadiran di tempat kerja penting untuk penilaian kinerja dan untuk berinteraksi sosial diantara para karyawan untuk pengembangan karir mereka. Duxbury dan Irving (1987) melakukan penelitian

terhadap 78 manajer dan 63 karyawan di Kanada. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *telecommuting* dapat menghambat pengembangan keprofesionalan, interaksi secara profesional dan keberadaan di kantor merupakan hal penting untuk pengembangan karir.

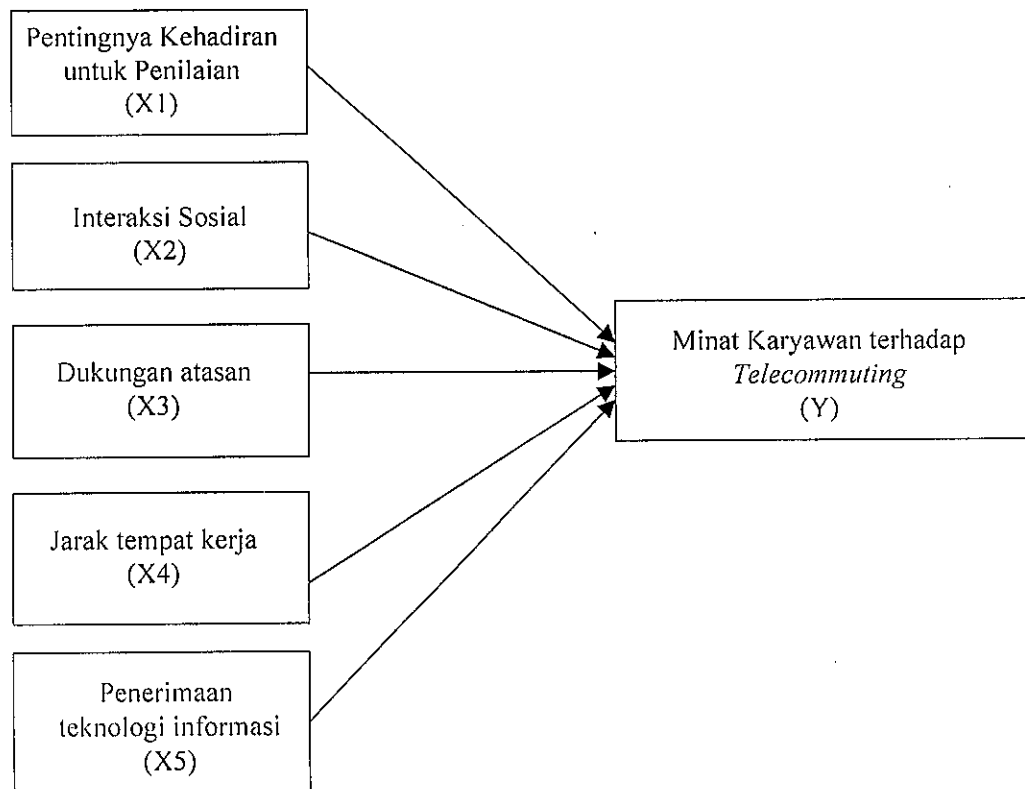
Penelitian yang dilakukan oleh Yap dan Tng (1999) di Singapura terhadap para profesional komputer wanita. Hasil penelitian menemukan bahwa interaksi sosial dan keberadaan di tempat kerja dapat menghambat pengembangan karir, hal ini serupa dengan yang hasil penelitian De Sanctis (1984) dan Duxbury dan Irving (1987). Pada penelitian ini ditemukan bahwa *telecommuting* terutama diminati oleh para karyawan yang telah menikah yang menginginkan sebagian besar pekerjaan dapat dikerjakan di rumah. Penelitian Juhdi dan Hamid (2000), dilakukan terhadap para karyawan di Malaysia. Hasil penelitian menjelaskan bahwa minat *telecommuting* dipengaruhi oleh variabel pentingnya kehadiran di tempat kerja untuk penilaian kinerja dengan koefisien pengaruh sebesar -0.126 , variabel interaksi sosial mempengaruhi variabel minat *telecommuting* dengan koefisien pengaruh sebesar -0.215 , angka negatif menunjukkan adanya hubungan negatif yang dibangun oleh kedua variabel di atas. Variabel dukungan atasan mempengaruhi variabel minat *telecommuting* dengan koefisien pengaruh sebesar 0.010 dan variabel jarak tempat kerja mempengaruhi variabel minat *telecommuting* dengan koefisien pengaruh sebesar 0.009 .

II.8. Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka pemikiran teoritis yang mengacu kepada model pemikiran teoritis Juhdi dan Hamid (2000) dan dikembangkan, mengenai studi pentingnya kehadiran di tempat kerja, interaksi sosial, dukungan atasan, jarak tempat kerja, dan penerimaan teknologi informasi terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*, maka dikembangkan model penelitian seperti yang dapat dilihat pada gambar 3.

Gambar 3

Model Minat Karyawan Terhadap *Telecommuting*



Sumber: dikembangkan untuk tesis ini, 2004

II.9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu pembuktian melalui penelitian, hipotesis ini bisa benar namun juga bisa salah. Hal ini sejalan dengan pendapat Nazir (1988) yang menjelaskan bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan tentatif mengenai parameter populasi atau tentang distribusi populasi.

Pada penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Semakin penting kehadiran seseorang untuk penilaian di tempat kerja, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*
- H2 : Semakin tinggi kebutuhan seseorang akan interaksi sosial, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*
- H3 : Semakin tinggi dukungan atasan terhadap penerapan teknologi informasi, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*
- H4 : Semakin jauh jarak tempat kerja, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*
- H5 : Semakin besar penerimaan teknologi informasi semakin besar minat karyawan terhadap *telecommuting*

II.10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Minat karyawan terhadap *telecommuting* (Y), pentingnya kehadiran untuk penilaian kinerja (X1), interaksi sosial (X2), dukungan atasan (X3), jarak tempat kerja (X4) dan penerimaan teknologi informasi (X5). Untuk mengumpulkan data penelitian, dikembangkan 24 indikator yang masing-masing diukur dengan 5 skala likert

dengan ketentuan mulai skala 1 adalah sangat tidak setuju sampai dengan skala 5 adalah sangat setuju. Data pribadi : umur jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, jumlah anak, unit kerja, lamanya bekerja, jumlah komputer dan telepon di rumah.

1. Minat Terhadap *Telecommuting* (Bekerja jarak jauh)

Minat *Telecommuting* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk bekerja di rumah dalam penyelesaian tugas-tugas operasional Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan Di Yogyakarta. Minat terhadap telecommuting di indentifikasikan dengan 6 indikator sebagai berikut : (1) tingkat minat terhadap *telecommuting*, dan beberapa keuntungan *telecommuting* dari sudut pandang karyawan sebagaimana yang dikemukakan oleh Evans (1993), yaitu : (2) penghematan biaya ; pakaian kantor, transport dan pembelian makan siang, (3) quality of life ; menghindari stress diperjalanan pada jam-jam sibuk, (4) terhindar dari kemungkinan terjangkitnya virus yang ada dilingkungan kantor melalui AC, (5) meningkatkan family life (mutu kehidupan keluarga), dan (6) transisi masa pensiun. Masing-masing pertanyaan diukur dengan 5 skala. Skor 1 mengindikasikan sangat tidak berminat terhadap *telecommuting* dan skor 5 mengindikasikan sangat berminat terhadap home *telecommuting*.

2. Pentingnya Kehadiran di tempat Kerja untuk Penilaian kinerja

Pentingnya kehadiran di tempat kerja untuk penilaian kinerja adalah kehadiran karyawan untuk mempertimbangkan kemampuan interpersonal dan relationship, komunikasi, disiplin, leadership dan kematangan personal dalam memilih seorang karyawan untuk promosi / menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini diidentifikasi dengan 7 indikator sebagai berikut : (1) ketrampilan interpersonal dan relationship, (2) kejelasan maksud penyampaian pesan, (3) sistematika penyampaian pesan, (4) kemampuan leadership ketepatan dan kecepatan dalam mengambil keputusan, (5) kemampuan mengkoordinir pihak lain, (6) kestabilan emosi dan (7) kedewasaan bersikap secara profesional. Masing-masing pertanyaan diukur dengan 5 skala likert, skor 1 menjelaskan bahwa kehadiran sangat tidak penting untuk penilaian dan skor tertinggi 5 berarti kehadiran sangat penting untuk penilaian karyawan.

3. Interaksi Sosial

Interaksi sosial yang dimaksud adalah hubungan dan komunikasi dengan antar karyawan di tempat kerja yang diidentifikasi dengan 3 butir pertanyaan yang meliputi : (1) pergaulan di kantor, (2) menjalin hubungan persaudaraan dan (3) memperoleh informasi mengenai perkembangan perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diukur dengan 5 skala likert, skor 1 sangat tidak setuju bahwa interaksi sosial sangat tidak penting dan skor 5 menjelaskan bahwa interaksi sosial sangat penting bagi seorang karyawan.

4. Dukungan Atasan

Dukungan atasan ini adalah dukungan moral dan sosial, dan fasilitas yang memungkinkan diselenggarakannya *telecommuting*, seperti komputer, modem, dan saluran telepon. Variabel ini diidentifikasi dengan 2 indikator : (1) dukungan moral dan sosial dan (2) dukungan perangkat software dan hardware. Kedua indikator tersebut diukur dengan 5 skala likert, skor 1 menjelaskan bahwa dukungan atasan sangat tidak mempengaruhi minat terhadap *telecommuting* dan skor 5 berarti bahwa dukungan atasan sangat mutlak pengaruhnya terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*.

5. Jarak Tempat Kerja

Jarak tempat kerja yang dimaksudkan adalah persepsi karyawan terhadap jauhnya jarak dan lamanya perjalanan dari rumah ke kantor tempat bekerja. Variabel ini diidentifikasi dengan 2 indikator : (1) persepsi jarak dan (2) persepsi lamanya perjalanan, yang masing-masing diukur dengan 5 skala likert. Skor 1 menjelaskan bahwa jarak tempat kerja sangat dekat dan cepat sehingga tidak mempengaruhi minat terhadap *telecommuting* dan skor 5 berarti perjalanan ke tempat bekerja sangat jauh dan lama, sehingga sangat mempengaruhi minat terhadap *telecommuting*.

6. Penerimaan Teknologi Informasi

Penerimaan teknologi informasi diartikan sebagai kemampuan mengimplementasikan peralatan dan software komputer berdasarkan frekuensi

penggunaan komputer, kebutuhan untuk menggunakan komputer dan pentingnya keahlian penggunaan komputer dalam bekerja. Variabel ini diukur dengan 3 butir pertanyaan yang kembangkan Davis dan Warshaw (1989) mengenai : (1) kebutuhan penggunaan teknologi informasi, (2) bantuan penggunaan teknologi informasi, (3) kebutuhan teknologi informasi untuk bekerja dan (4) pentingnya kemampuan penggunaan teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan. Masing-masing diukur dengan 5 skala likert. Skor 1 berarti tidak pernah menggunakan teknologi informasi, tidak membutuhkan teknologi informasi dan tidak perlu keahlian penggunaan teknologi informasi dalam bekerja, sehingga sangat tidak mempengaruhi minat terhadap *telecommuting*. Skor 5 berarti selalu menggunakan teknologi informasi, membutuhkan teknologi informasi dan sangat memerlukan keahlian menggunakan teknologi informasi dalam bekerja, sehingga sangat mempengaruhi minat terhadap *telecommuting*.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yang diambil secara langsung kepada sumber data yaitu para karyawan Bagian Operasi Kantor Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta di Semarang dengan menggunakan kuesioner.

III.2. Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Suranto dan Arsyat dalam Sudarwan (1999), untuk menentukan jumlah sampel tidak ada batasan yang mutlak atau tidak pasti dan jelas tentang sampel besar dan kecil. Selanjutnya Hadi (1982) menyatakan bahwa apabila populasi cukup homogen terhadap populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel 50 % dan populasi diatas 100 dapat digunakan 15 %.

Populasi dan sampel pada penelitian adalah para karyawan bagian Operasional Kantor Divisi Regional IV berjumlah 191 orang. Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan bagian Operasional Kantor Divisi Regional IV, namun jawaban yang dapat diambil kembali sebanyak 101. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 101 responden (52,88%).

III.3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian Operasional di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) metode survei mempunyai dua jenis metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui kuesioner.

Daftar kuesioner tersebut digunakan untuk mendapatkan data tentang variabel-variabel dari pentingnya kehadiran untuk penilaian di tempat kerja, interaksi sosial, dukungan atasan, jarak tempat kerja, dan penerimaan teknologi informasi terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*.

III.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan instrumen pengukur yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga tidak diragukan sebagai alat pengumpul data yang akurat dan terpercaya. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan instrumen penelitian tersebut dapat memberikan informasi yang akurat tentang hal yang semestinya akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membuat korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung untuk setiap

butir lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Gozali, 2002).

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach's alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6 (Gozali, 2002).

III.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi : Uji multikolenieritas dengan matrik korelasi antara variabel-variabel bebas. Uji heteroskadasitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Uji normalitas menggunakan scatter plot.

III.5.1. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas terjadi jika terdapat korelasi antara variabel independen yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi, *standard error* koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan *confidence interval* untuk pendugaan parameter semakin lebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadinya kekeliruan, menerima hipotesis yang salah. Uji

multikolinearitas dapat dilaksanakan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan *variance inflating factor* (VIF). Batas VIF adalah 10 apabila nilai VIF lebih besar dari pada 10 maka terjadi multikolinearitas.

III.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar variabel dependen pada setiap variabel independen. Bila terjadi gejala heteroskedastisitas akan menimbulkan akibat varians koefisien regresi menjadi minimum dan *confidence interval* melebar sehingga uji signifikansi statistik tidak valid lagi. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPREDSID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPREDSID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

III.5.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Gozhali, 2002).

III.6. Analisis Regresi

Model persamaan analisis regresi penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \quad (\text{Gujarati, 1995})$$

Y = Minat karyawan terhadap *telecommuting*

β_0 = Koefisien konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ dan β_5 = koefisien variabel bebas

X1 = pentingnya kehadiran untuk penilaian

X2 = interaksi sosial

X3 = dukungan atasan

X4 = jarak tempat kerja

X5 = penerimaan teknologi informasi

e = Error

III.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan Uji F dan Uji t, dengan uji sebagai berikut : Ho tidak dapat diterima apabila (prob. Value) $p < 0,05$ atau jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ pada taraf signifikan 5 %.

Proses perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS dengan rumus statistik analisis Uji F dan Uji t sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)} \quad (\text{Gujarati, 1995}) \quad t = \frac{\beta_1}{SE} \quad (\text{Gujarati, 1995})$$

Keterangan :

F = F hitung

k = Jumlah variabel pengukuran

n = jumlah sampel

Keterangan :

t = t hitung

β_1 = Parameter yang diestimasi

SE = Standard error

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

IV. 1.1. PT Telkom Unit KSO Divisi Regional IV

Telkom Unit KSO Divisi Regional IV adalah salah satu unit usaha Telkom yang mengelola area bisnis telekomunikasi di Jawa Tengah dan Yogyakarta berkedudukan di Semarang. Menjelang millenium ketiga, telekomunikasi telah menjadi kebutuhan pokok masyarakat, baik di kota maupun di desa. Telekomunikasi membawa kegairahan dan membangkitkan dinamisme usaha dalam masyarakat yang pada gilirannya akan memacu perkembangan ekonomi. Menyadari akan hal ini, pemerintah Indonesia telah merencanakan untuk meningkatkan jumlah satuan sambungan telepon pada Pelita VI sebanyak lima juta Satuan Sambungan Telepon (SST) di seluruh Indonesia.

Pemerintah juga menyadari keterbatasan dalam hal pendanaan dan oleh karena itu dipandang perlu mengundang pihak swasta khususnya operator kelas dunia dari dalam maupun dari luar negeri untuk turut serta dalam membangun sarana dan prasarana telekomunikasi, dan hal ini telah mendorong terciptanya deregulasi dalam sektor telekomunikasi Indonesia. Maka pada tahun 1996 diperkenalkan skema kerjasama antara PT Telkom selaku penyedia jasa telekomunikasi nasional dan beberapa perusahaan swasta yang bertanggung jawab atas pembangunan dan pengelolaan disivi regional yang ditentukan. Kerja sama ini dinamakan Kerja Sama Operasi atau KSO, dan wilayah Telkom Divre IV dinamakan KSO IV. Pusat usaha Unit KSO Divisi Regional IV berada di

Semarang, tidak terdapat sub usaha di daerah. Pelayanan sehari-hari dilakukan di lima Distrik Telekomunikasi (Distel) dan delapan puluh tiga Area Working Group (AWG).

IV1. 2. Produk-Produk Telkom Unit KSO Divisi Regional IV

Telkom Unit KSO Divisi Regional IV mengelola tiga dari lima produk utama bisnis TELKOM seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Produk Utama TELKOM

No	Produk Utama	Produk / Atribut
1	Phone-Net	Fix phone, IN, VAS, Card Features Service, Public Phone Call Usage, Wartel
2	Mobile	-
3	View	-
4	Inter-Net	Telkomnet
5	Service-Net	Interkoneksi

Sumber : Laporan Tahunan PT Telkom Divisi Regional IV

Produk yang dominan dalam mempengaruhi pendapatan Telkom Unit KSO Divisi Regional IV adalah Fix Phone, Telkomnet instan dan Interkoneksi. Produk yang mempunyai trend cukup signifikan adalah interkoneksi. Sistem untuk menjalankan bisnis yang sekarang sedang dikembangkan adalah sistem operasional dan pelayanan teleservice. Penerimaan melalui peningkatan produksi pulsa dilakukan dengan menawarkan berbagai layanan baru dan iklan elektronik disamping fitur-fitur yang telah tersedia. Berbagai kegiatan promosi dilakukan secara agresif untuk memperkenalkan layana-layanan baru.

IV.1. 3. Sumber Daya Manusia di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV

Sumber Daya Manusia di Direktorat Marketing dan Operasi merupakan sumber daya utama dalam pelaksanaan proses untuk mendapatkan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu jumlah karyawan pada dua bagian tersebut relatif lebih banyak dibandingkan dengan bagian lainnya. Tabel berikut menunjukkan komposisi Sumber Daya Manusia di kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY.

Tabel 2. Komposisi Sumber Daya Manusia Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV

BAGIAN / DEPARTEMEN	JUMLAH
OPERATION	191
MARKETING	143
FINANCIAL	74
SUMBER DAYA MANUSIA	74
BUSINESS DEVELOPMENT	16
INTERNAL AUDITOR	22
Diperbantukan di MGTI	1
MANAJEMEN MUTU	12
TOTAL	533

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Divre IV – Mei 2003

IV.1.4. Operasionalisasi Telkom Unit KSO Divisi Regional IV

Operasionalisasi organisasi dijalankan dengan memanfaatkan teknologi Local Area Network dan Data Communication Network atau DCN, untuk

melayani lalu lintas data yang menghubungkan lima Distrik Telekomunikasi. DCN memudahkan pertukaran data dan informasi antar kantor yang terhubung dengan semua komputer di lingkungan Telkom Unit KSO Divisi Regional IV serta terhubung dengan server yang berada di kantor pusat Semarang. Sistem ini telah menghubungkan lebih dari 1.200 titik terminal komputer di seluruh wilayah kerja PT Telkom Unit KSO Divisi Regional IV. Disamping itu telah dibangun pula jaringan kabel serat optik sepanjang 2.000 kilometer yang menghubungkan kota-kota di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sistem ini merupakan penyederhanaan konfigurasi jaringan dari 124 Sentral Telepon Otomat (STO) local stand alone menjadi 10 Sentral Telepon Otomat host dengan 109 Sentral Telepon Otomat remote dan 5 Sentral Telepon Otomat stand alone yang dihubungkan melalui 12 loop system transmisi Synchronous Digital Hierarchy (SDH). Penyederhanaan jaringan bertujuan untuk memudahkan pengendalian trafik dan pengaturan network routing, meningkatkan efisiensi pemeliharaan dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan serta keberhasilan panggilan melalui telepon.

Sistem pengawasan dan pengendalian yang canggih telah dibangun untuk mendukung fungsi jaringan telekomunikasi secara efisien. Sistem Pendukung Operasional Terintegrasi ini bernama SENOPATI, yang memungkinkan pemantauan dan kontrol terhadap seluruh jaringan transmisi dan sentral terintegrasi. Sistem ini merupakan sistem manajemen jaringan "real time" terintegrasi yang pertama di Asia.

Khusus untuk pemeliharaan jaringan kabel ditingkatkan dan disempurnakan dengan fasilitas E-OPMC atau Enhanced Outside Plant Maintenance Center dan Technical Maintenance Center atau TMC untuk memberikan dukungan teknis pemeliharaan. Fasilitas-fasilitas ini akan sangat membantu petugas lapangan dan mempercepat pekerjaan mereka dalam merawat dan memperbaiki jaringan.

Sistim pembukuan yang solid dan andal juga telah diterapkan dengan pendukung bisnis SAP R/3 yang merupakan sistim komputer terpadu yang meliputi berbagai aspek pengelolaan bisnis secara "real time". Hal ini untuk memudahkan data/informasi keuangan dan manajemen yang akurat serta mampu melayani seluruh kantor di Telkom Unit KSO Divisi Regional IV dengan sentral SAP, sistim ini diberi nama PANDAWA.

Penerapan standarisasi data menggunakan New Siskamaya untuk menyediakan data potensi daerah siap jual yang akurat, akan sangat membantu petugas pemasaran untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Sistim juga dapat memberi kemudahan kepada para pelanggan dalam pemasangan sambungan baru atau PSB, informasi gangguan, keluhan pulsa dan informasi tagihan. Sentralisasi layanan 108 (informasi telepon), 109 (informasi tagihan telepon), 117 (gangguan) dan 162 (informasi dan layanan PSB). Nomor-nomor layanan ini memberikan kemudahan kepada pelanggan untuk memperoleh informasi tanpa perlu datang ke kantor Telkom. Standarisasi Yantel dengan menerapkan "One Stop Service" di seluruh Yantel guna memberikan kemudahan layanan bagi pelanggan.

Upaya peningkatan penjualan dilakukan dengan menerapkan strategi pemahaman potensi dan pangsa pasar. Berbagai bentuk kegiatan, termasuk pemasaran keliling, telemarketing dan call center 162 serta pemasangan iklan di media-media massa dilakukan dari waktu ke waktu untuk memberikan informasi kepada calon pelanggan yang menunggu tersedianya satuan sambungan telepon atau SST yang baru.

IV. 2.1. Umur Responden

Pada umumnya umur muda lebih mudah belajar, begitu pula produktifitas dan idealisme dalam menghadapi tantangan pekerjaan juga relatif lebih tinggi. Pada umur yang relatif tua biasanya lebih berpikir tentang pensiun dan jaminan masa pensiun. Umur responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Umur Responden / Karyawan di Kantor Telkom Unit KSO Divisi Regional IV Bagian Operasional

No	Golongan Umur	Frekuensi	Persentase
1	25 - 29	13	12.9
2	30 - 34	15	14.9
3	35 - 39	24	23.8
4	40 - 44	30	29.7
5	45 - 49	13	12.9
6	50 dan ke atas	6	5.9
	Jumlah	101	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2004

Berdasarkan tabel diatas total umur responden kurang dari empat puluh tahun lebih besar dari pada empat puluh ke atas. Dengan demikian sebagian besar umur para karyawan Telkom Unit KSO Divisi Regional IV bagian Operasi pada pertengahan usia produktif, sehingga sangat mendukung operasional perusahaan.

IV.2.2. Jenis Kelamin Responden

Ciri-ciri biologis yang dimiliki masing-masing jenis kelamin sudah merupakan kodrat yang tidak bisa dipertukarkan antara pria dan wanita (Fakih, 1996). Namun demikian dikemukakan oleh Robin (1996) bahwa pada umumnya wanita lebih sering absen dibandingkan dengan pria, karena pada umumnya tanggung jawab dan ketergantungan keluarga lebih besar kepada para wanita. Hal ini dimungkinkan bahwa wanita akan lebih berminat terhadap pekerjaan *telecommuting*.

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden / Karyawan Telkom di Kantor Unit KSO Divisi Regional IV

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	90	89,1
2	Perempuan	11	11,9
	Jumlah	101	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Responden pada penelitian sebagian besar adalah laki-laki, secara rinci dapat dilihat pada tabel 4. Hal ini disebabkan karena pada bagian Operasional ini

lebih banyak pekerjaan lapangan, khususnya sebelum terbangun sarana-sarana penunjang yang canggih seperti yang telah dijelaskan di atas.

IV.2.3. Pendidikan Responden

Wawasan dan kemampuan akan keilmuan serta keahlian dibidang tertentu sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang. Pada umumnya seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berwawasan lebih luas, dan begitu mengenai keahlian dan dan keilmuannya. Tabel 5 di bawah ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan bagian Operasional Telkom Unit KSO Divisi Regional IV.

Tabel 5. Pendidikan Responden / Karyawan Telkom di Kantor Unit KSO Divisi Regional IV

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	31	30,7
2	D3	30	29,7
3	S1	39	38,6
4	S2	1	1
	Jumlah	101	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Sebagian besar karyawan berpendidikan diatas SLTA, hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya sumber daya manusia PT Telkom di Kantor Unit KSO Divisi Regional IV memiliki potensi yang cukup besar untuk perkembangan perusahaan.

IV.2.4. Status Perkawinan dan Jumlah Anak Responden

Pada umumnya seseorang yang telah berkeluarga akan memiliki pola pikir dan cara pandang yang berbeda, terutama karena keberadaan keluarga, baik suami atau istri dan anak. Dikemukakan oleh Robbin (1996), bahwa seseorang yang telah menikah dan mempunyai anak akan lebih sering absen. Semakin banyak anak, maka lebih tinggi pula tingkat absen. Hal ini memungkinkan adanya perbedaan respon mengenai minat terhadap *telecommuting*. Status perkawinan dan jumlah anak karyawan Telkom di Kantor Unit KSO Divisi Regional IV, dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Status Perkawinan dan Jumlah Anak Responden / Karyawan Telkom di Kantor Unit KSO Divisi Regional IV

No	Status Perkawinan dan Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Kawin (TK)	5	5.0
2	Kawin / Tanpa Anak (K0)	15	14.9
3	Kawin / Anak 1 (K1)	38	37.6
4	Kawin / Anak 2 (K2)	29	28.7
5	Kawin Anak 3 (K3)	7	6.9
6	Kawin Anak lebih dari 3	1	1.0
		101	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Berdasarkan tabel di atas sebagian besar responden telah menikah dan mempunyai anak. Hal tersebut adalah wajar mengingat PT Telkom Divisi Regional IV bukan merupakan perusahaan yang baru berdiri, akan tetapi telah ada sejak puluhan tahun yang lalu sampai sekarang.

IV.2.5. Kepemilikan Komputer Di Rumah Responden

Kepemilikan komputer di rumah merupakan indikasi bahwa karyawan mampu menggunakan dan memerlukan komputer untuk hal-hal tertentu yang berhubungan dengan teknologi informasi. Tabel 7 dibawah menunjukkan status kepemilikan komputer di rumah responden karyawan bagian Operasional Telkom di kantor Unit KSO Divisi Regional IV.

Tabel 7. Kepemilikan Komputer Di Rumah Responden / Karyawan Telkom di Kantor Unit KSO Divisi Regional IV

No	Kepemilikan Komputer Di Rumah	Frekuensi	Persentase
1	Mempunyai Komputer	60	59,4
2	Tidak Mempunyai Komputer	41	40,6
		101	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004

Sebagian besar responden memiliki komputer di rumah, hal ini disebabkan oleh keseharian para karyawan di kantor yang selalu bekerja dengan komputer. Kantor PT Telkom Divisi Regional IV telah menggunakan jaringan LAN (Local Area Network), tersedia intranet untuk seluruh karyawan dan bahkan internet untuk lefel-lefel tertentu, sehingga komputer dan segenap penggunaan software yang terkait tidak asing lagi bagi mereka.

IV. 3. Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil-hasil analisis data penelitian yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji normalitas serta analisis regresi akan diuraikan dibawah ini.

IV.3.1. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel yang diidentifikasi. Hasil korelasi terhadap variabel Y (Minat *telecommuting*), X1 (pentingnya kehadiran untuk penilaian kinerja, X2 (interaksi sosial), X3 (dukungan atasan), X4 (jarak ke tempat kerja) dan X5 (penerimaan teknologi informasi) masing-masing signifikan. Hasil nilai-nilai korelasi tersebut secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada lampiran 1 merupakan indikator yang valid untuk mengungkapkan variabel-variabel dalam penelitian ini.

Hasil korelasi pada variabel Y (Minat *telecommuting*) tersaji pada tabel 8 Berdasarkan hasil korelasi antara enam butir pertanyaan yang mengidentifikasi variabel minat *telecommuting* (lampiran 1) dapat disimpulkan bahwa enam butir pertanyaan tersebut merupakan indikator yang valid.

Tabel 8. Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Minat *Telecommuting*

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	1.000	.890 **	.776**	.688**	.680**	.720**	.884**
Y2	.890 **	1.000	.802**	.715**	.708**	.730**	.901**
Y3	.776**	.802**	1.000	.747**	.782**	.782**	.908**
Y4	.688**	.715**	.747**	1.000	.803**	.801**	.885**
Y5	.680**	.708**	.782**	.803**	1.000	.825**	.893**
Y6	.720**	.730**	.782**	.801**	.825**	1.000	.905**
Y	.884**	.901**	.908**	.885**	.893**	.905**	1.000

** : r hitung lebih besar r tabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Korelasi antara tujuh pertanyaan dengan total skor nilai variabel X1 (pentingnya kehadiran untuk penilaian kinerja) dapat dilihat pada tabel 9. Nilai-nilai korelasi pada tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa tujuh pertanyaan pada lampiran 1 tersebut merupakan indikator yang valid untuk mengungkapkan variabel pentingnya kehadiran untuk penilaian kinerja.

Tabel 9. Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Pentingnya Kehadiran untuk Penilaian Kinerja

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	1.000	.780**	.791**	.698**	.741**	.721**	.774**	.883**
X1.2	.780**	1.000	.840**	.745**	.735**	.745**	.714**	.892**
X1.3	.791**	.840**	1.000	.777**	.703**	.713**	.735**	.893**
X1.4	.698**	.745**	.777**	1.000	.794**	.743**	.750**	.884**
X1.5	.741**	.735**	.703**	.794**	1.000	.782**	.788**	.891**
X1.6	.721**	.745**	.713**	.743**	.782**	1.000	.806**	.886**
X1.7	.774**	.714**	.735**	.750**	.788**	.806**	1.000	.896**
X1	.883**	.892**	.893**	.884**	.891**	.886**	.896**	1.000

** : r hitung lebih besar r tabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Hasil korelasi antara tiga pertanyaan dengan total skor nilai variabel X2 (interaksi sosial) disajikan pada tabel 10. Berdasarkan nilai-nilai korelasi pada tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada lampiran 1 yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel interaksi sosial merupakan indikator yang valid.

Tabel 10. Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Interaksi Sosial

	X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	1.000	.859**	813**	941**
X2.2	.859**	1.000	852**	941**
X2.3	813**	852**	1.000	913**
X2	941**	941**	913**	1.000

** : r hitung lebih besar r tabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Pada variabel X3 (dukungan atasan) didapatkan hasil nilai korelasi antara dua pertanyaan dengan total nilai variabel dukungan atasan disajikan pada tabel 11, sehingga dapat dianggap bahwa dua pertanyaan pada lampiran 1 tersebut merupakan indikator yang valid dalam menyatakan variabel dukungan atasan.

Tabel 11. Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Dukungan Atasan

	X3.1	X3.2	X3
X3.1	1.000	.860**	965**
X3.2	.860**	1.000	964**
X3	965**	964**	1.000

** : r hitung lebih besar r tabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Variabel X4 (jarak ke tempat kerja) dengan indikator memberikan nilai korelasi yang disajikan pada tabel 12. Nilai-nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa dua pertanyaan yang mengungkapkan variabel dukungan atasan pada lampiran 1 merupakan indikator yang valid.

Tabel 12. Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Jarak ke Tempat Kerja

	X4.1	X4.2	X4
X4.1	1.000	.903**	.976**
X4.2	.903**	1.000	.975**
X4	.976**	.975**	1.000

** : r hitung lebih besar r tabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Pada variabel X5 (penerimaan teknologi) menghasilkan nilai korelasi yang ditampilkan pada tabel 13. Hal ini menunjukkan bahwa empat butir pertanyaan pada lampiran 1, yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel penerimaan teknologi merupakan indikator yang valid.

Tabel 13. Nilai-Nilai Korelasi Pada Variabel Penerimaan Teknologi

	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5
X5.1	1.000	.823**	.742**	.733**	.905**
X5.2	.823**	1.000	.758**	.798**	.924**
X5.3	.742**	.758**	1.000	.813**	.908**
X5.4	.733**	.798**	.813**	1.000	.916**
X5	.905**	.924**	.908**	.916**	1.000

** : r hitung lebih besar r tabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

IV.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menghitung Cronbach's alpha dari masing-masing instrumen pada variabel-variabel Y (Minat *telecommuting*),

X1 (pentingnya kehadiran untuk penilaian kinerja, X2 (interaksi sosial), X3 (dukungan atasan), X4 (jarak ke tempat kerja) dan X5 (penerimaan teknologi informasi) mempunyai nilai-nilai cronbach alpha lebih dari 0.6, hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Nilai-nilai Cronbach alpha variabel-variabel tersebut tersaji pada tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Y1	.9507
X1	.9558
X2	.9404
X3	.9246
X4	.9487
X5	.9330

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

IV.3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Agar dapat diperoleh model persamaan regresi yang memenuhi persyaratan Best Linear Estimator (BLUE), maka perlu dilakukan uji terhadap adanya penyimpangan asumsi klasik yang meliputi ; uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

IV.3.3.1. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel bebas diperoleh nilai-nilai korelasi yang tersaji pada tabel berikut.

Tabel 15. Nilai-Nilai Korealsi Pada Uji Multikolinearitas

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1.000	-.075	.073	-.256	.082
X2	-.075	1.000	.035	-.333	.065
X3	.073	.035	1.000	.107	-.515
X4	-.256	-.333	.107	1.000	.523
X5	.082	.065	-.515	.523	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel bebas tampak bahwa variabel X1 (pentingnya kehadiran di kantor) dan variabel X5 (penerimaan teknologi informasi) mempunyai koefisien korelasi yang paling tinggi sebesar 82 %. Oleh karena korelasi ini masih dibawah 90% maka dapat dianggap bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang serius (Gozhali, 2002). Hasil perhitungan nilai tolerance masih kurang dari 10 % yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) masing-masing variabel tersaji pada tabel 15, yang menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel bebas yang mempunyai nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 16. Nilai-Nilai Variance Inflation Factor

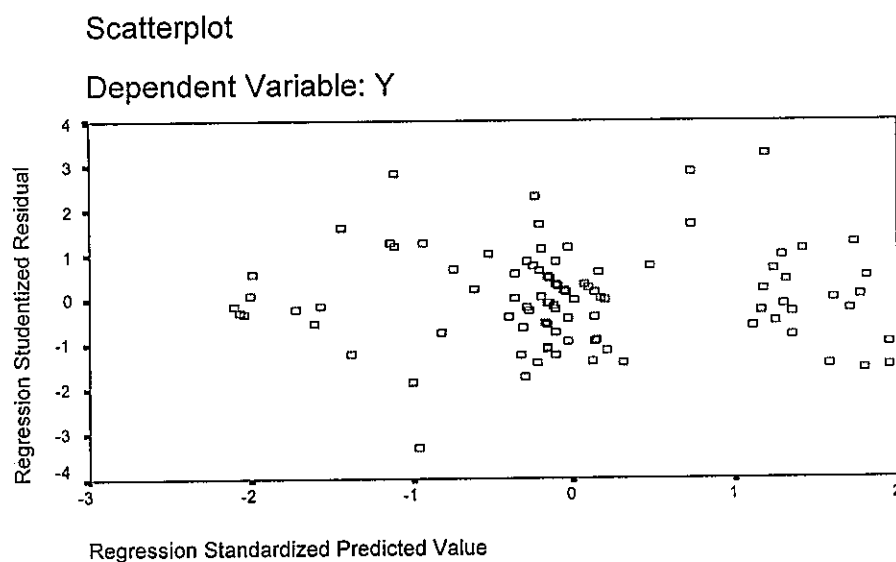
Variabel	VIF
X1	5.271
X2	3.202
X3	4.751
X4	1.955
X5	1.826

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

IV.3.3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dideteksi dengan grafik scatterplot, yang menghasilkan gambar 5 dibawah ini. Gambar grafik scatterplot tersebut menunjukkan titik-titik menyebar acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 5. Grafik Scatterplot

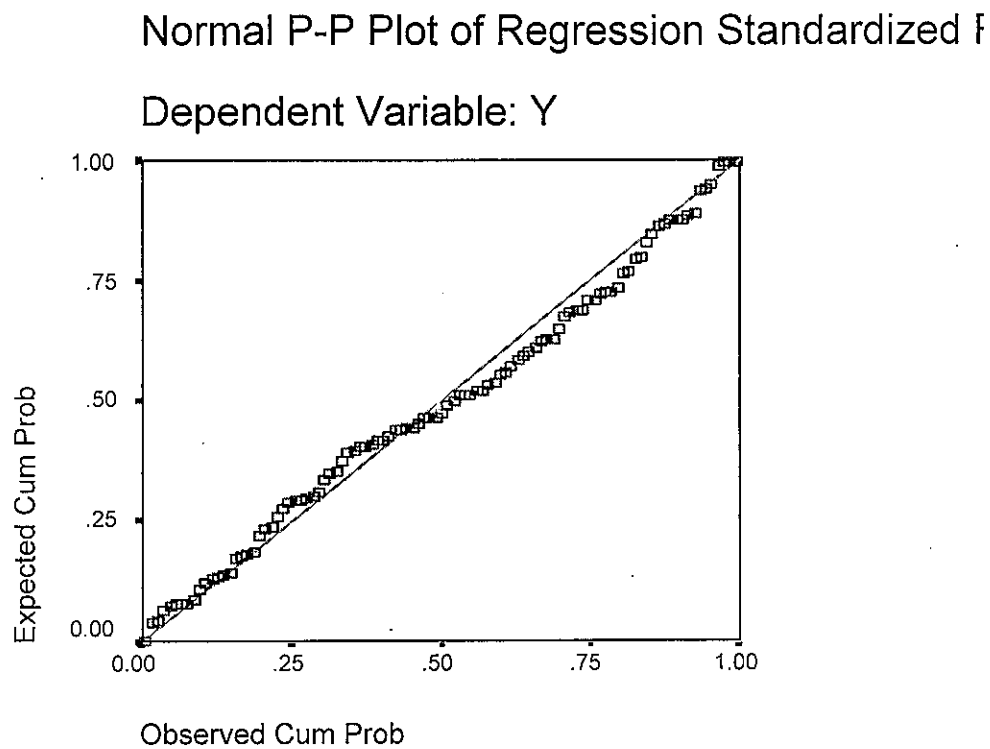


Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

IV.3.3.4. Hasil Uji Normalitas

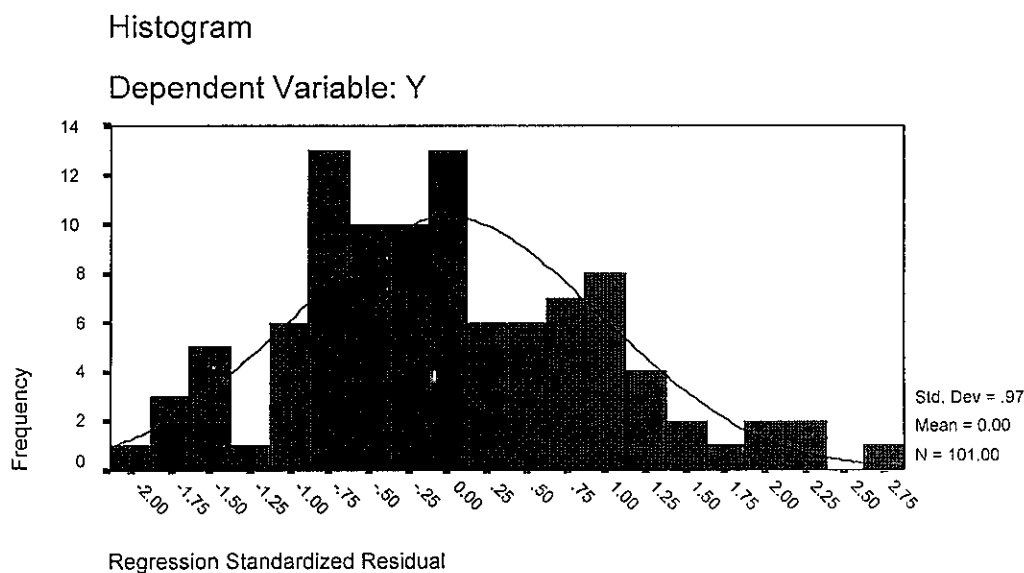
Uji normalitas data dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Hasil uji normalitas ini dapat dilihat pada gambar 6 dan 7 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Gambar 5. Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Gambar 6. Grafik Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

IV.4. Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi pada penelitian ini, yang mengajukan 5 hipotesis penelitian ; (1) semakin penting kehadiran seseorang untuk penilaian di tempat kerja, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*, (2) semakin tinggi kebutuhan seseorang akan interaksi sosial, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*, (3) semakin tinggi dukungan atasan terhadap penerapan teknologi informasi, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*, (4) semakin jauh jarak tempat kerja, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting* dan (5) semakin besar penerimaan teknologi informasi semakin besar minat karyawan terhadap *telecommuting*, diperoleh model persamaan regresi estimasi :

$$Y = -0.391 X_1 - 0.131 X_2 + 0.227 X_3 + 0.101 X_4 + 0.227 X_5$$

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Hasil Perhitungan					
	β_0	β_1	β_2	β_3	β_4	β_5
1. Koefisien Regresi	~	-0,391	-0,131	0,227	0,101	0,227
2. Standart Error	0,364	0,073	0,050	0,063	0,035	0,043
3. T-test	8,231	-5,169	-2,225	3,157	2,190	5,084
4. Signifikansi	0,000	0,000	0,028	0,002	0,031	0,000
5. F-test	132,237					
6. Signifikansi F	0,000					
7. R adjusted	0,868					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS

Nilai koefisien regresi X1 adalah -0.391 berarti meningkatnya variabel X1 (pentingnya kehadiran untuk penilaian kinerja) akan menurunkan variasi nilai Y (Minat karyawan terhadap *telecommuting*) sebesar -0.391 . Kehadiran dan disiplin waktu jam kerja di lingkungan PT Telkom masih sangat mempengaruhi penilaian kinerja, oleh karena itu maka nilai koefien pengaruh pentingya kehadiran untuk penilaian kinerja relatif tinggi.

Nilai koefisien regresi X2 = -0.131 berarti meningkatnya variabel X2 (Interaksi sosial) akan menurunkan variasi nilai Y (Minat karyawan terhadap *telecommuting*) sebesar -0.131 . Para karyawan PT Telkom Divisi Regional IV adalah orang Indonesia yang sebagaimana dikemukakan pada teori bahwa masyarakat Indonesia pada umumnya menonjolkan nilai-nilai kolektif yang merupakan nilai budaya.

Nilai koefisien regresi $X_3 = 0.227$ berarti meningkatnya variabel X_3 (Dukungan atasan) akan meningkatkan variasi nilai Y (Minat karyawan terhadap *telecommuting*) sebesar 0.227. Pada umumnya para karyawan PT Telkom Divisi Regional IV masih berharap atas dukungan atasan baik berupa moral maupun material yang memungkinkan diselenggarakannya *telecommuting*, seperti komputer, modem, dan saluran telepon. Kebijakan manajemen merupakan hal penting untuk dapat dilaksanakannya *telecommuting*.

Nilai koefisien regresi $X_4 = 0.101$ berarti meningkatnya variabel X_4 (Jarak tempat kerja) akan meningkatkan variasi nilai Y (Minat karyawan terhadap *telecommuting*) sebesar 0.101. Kantor PT Telkom Divisi Regional IV di Semarang, yang pada umumnya kondisi lalu lintas jalan masih relatif lancar sehingga pengaruh jarak ke tempat kerja relatif kecil.

Nilai koefisien regresi $X_5 = 0.227$ berarti meningkatnya variabel X_5 (penerimaan teknologi informasi) akan meningkatkan variasi nilai Y (Minat karyawan terhadap *telecommuting*) sebesar 0.227. Para karyawan bagian Operasional PT Telkom Divisi Regional IV di Semarang pada umumnya telah memiliki kemampuan dan keahlian dalam memanfaatkan teknologi Informasi, sehingga, minat mereka terhadap *telecommuting* juga cukup baik.

Hasil uji yang disajikan pada tabel 17 juga menunjukkan hasil uji secara simultan (uji F) dengan nilai $F\text{-test} = 132,327$, pada taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y , dari nilai R_{adjusted} sebesar 0.868 hal ini berarti bahwa perubahan variabel Y sebesar

86,8% dijelaskan oleh perubahan-perubahan variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 secara bersama-sama, dan sisanya sebesar 13,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Secara keseluruhan hasil pengujian diatas telah dapat membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel : pentingnya kehadiran untuk penilaian, interaksi sosial, dukungan atasan, jarak tempat kerja dan penerimaan teknologi informasi berpengaruh terhadap minat karyawan untuk melakukan *telecommuting*.

IV.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mengajukan 5 hipotesis penelitian ; (1) semakin penting kehadiran seseorang untuk penilaian di tempat kerja, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*, (2) semakin tinggi kebutuhan seseorang akan interaksi sosial, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*, (3) semakin tinggi dukungan atasan terhadap penerapan teknologi informasi, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*, (4) semakin jauh jarak tempat kerja, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting* dan (5) semakin besar penerimaan teknologi informasi semakin besar minat karyawan terhadap *telecommuting*. Kaidah penerimaan hipotesis adalah H_0 ditolak apabila nilai $t_{hit} < t_{tabel}$ dengan nilai $P > 0.05$ atau nilai probabilitation value diatas 5 %.

IV.5.1. Hasil Uji Hipotesis 1

H_1 : Semakin penting kehadiran seseorang untuk penilaian di tempat kerja, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*. Hasil uji hipotesis pertama yang dilakukan dengan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hit} sebesar -5.169 dan nilai P sebesar 0.000. Nilai t_{tabel} sebesar 1,984, dengan demikian nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ dengan nilai $P < 0.05$ atau probabilitation value dibawah 5 %, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti telah dapat membuktikan kebenaran hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, bahwa semakin penting kehadiran seseorang untuk penilaian di tempat kerja, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat DeSanctis (1984), Duxbury dan Irving (1987), bahwa keberadaan di kantor sangat penting untuk peningkatan karir dan *telecommuting* akan dapat menghambat kesempatan karir karyawan, hal ini serupa dengan pendapat. Selanjutnya Ford dan Butts (1991) menyatakan bahwa *telecommuting* dapat menghambat peningkatan karir pada saat ini dan pada masa yang akan datang. Seperti pepatah bahwa out of sight out of mind (tidak tampak sehingga tidak terpikirkan), hal ini dapat terjadi ketika pemilihan karyawan untuk promosi. Kehadiran normal akan berkesempatan untuk diketahui untuk peningkatan karir yang lebih cepat. Manajemen menyangsikan kemampuan *telecommuter* dalam hal interpersonal communication dan relationship.

IV.5.2. Hasil Uji Hipotesis 2

H_2 : Semakin tinggi kebutuhan seseorang akan interaksi sosial, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*. Hasil uji hipotesis kedua ini dilakukan dengan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hit} sebesar -2.225 dan nilai P sebesar 0.028. Nilai t_{tabel} sebesar 1.984, dengan demikian nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ dengan nilai $P < 0.05$ atau probabilitation value dibawah 5 %, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti telah dapat membuktikan kebenaran hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, bahwa semakin tinggi kebutuhan seseorang akan interaksi sosial, semakin rendah minat karyawan terhadap *telecommuting*.

Hal ini sejalan hasil penelitian Belanger (1998, p.137) pada orang Malaysia yang mengemukakan bahwa masyarakat yang menonjolkan nilai-nilai kolektif akan kesulitan beradaptasi dengan situasi baru yang memisahkan dari rekan-rekan kerja mereka dalam menjalankan pekerjaan. Kebersamaan di kantor juga dimanfaatkan untuk saling bertukar pendapat dan pengetahuan, sehingga hal ini menjadi sangat penting bagi para karyawan. Sesuai dengan pendapat Yap dan Tng (1990), bahwa karyawan sangat sangat memperhatikan interaksi pribadi untuk kemajuan karir. Sejalan pula dengan pendapat yang dinyatakan pula oleh Ford dan Butts (1991) bahwa *telecommuting* dapat mengurangi kesempatan seseorang untuk melakukan *informal communication* di tempat kerja. Komunikasi selama jam-jam istirahat dapat memberikan kesempatan untuk mengetahui dan mempelajari segala sesuatu di perusahaan dan akan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa

interaksi sosial akan berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan telecommuting.

IV.5.3. Hasil Uji Hipotesis 3

H_3 : Semakin tinggi dukungan atasan terhadap penerapan teknologi informasi, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*. Hasil uji hipotesis ketiga ini yang dilakukan dengan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hit} sebesar 3,157 dan nilai P sebesar 0.002. Nilai t_{tabel} sebesar 1,984, dengan demikian nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ dengan nilai $P < 0.05$ atau probabilitation value dibawah 5 %, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti telah dapat membuktikan kebenaran hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini, bahwa semakin tinggi dukungan atasan terhadap penerapan teknologi informasi, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*.

Hasil penelitian mendukung penelietian yang dilakukan oleh Yap dan Tng (1990, p.227), yang menyatakan bahwa dukungan atasan menjadi salah satu pendorong utama dalam melakukan pekerjaan jarak jauh. Dukungan tersebut tidak terbatas dalam bentuk dukungan moral, namun dapat juga berbentuk penyediaan fasilitas yang memungkinkan diselenggarakannya *telecommuting*, seperti komputer, modem, dan saluran telepon. Selain itu, pimpinan sebagai penentu kebijakan dapat memberikan program-program pelatihan yang mendukung karyawan untuk memanfaatkan teknologi informasi. Sesuai pula dengan hasil penelitian Challagalla dan Shervani (1996) yang mengungkapkan bahwa kendali pimpinan menjadi salah satu prediktor perilaku karyawan yang mengarah pada

peningkatan kinerja karyawan, dan (Kohli, 1998) menyatakan bahwa dukungan atasan dapat berpengaruh pula terhadap orientasi dan motivasi karyawan pada pemanfaatan dan peneraparr teknologi informasi serta minat terhadap *telecommuting*.

IV.5.4. Hasil Uji Hipotesis 4

H_4 : Semakin jauh jarak tempat kerja, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*. Hasil uji hipotesis keempat ini yang dilakukan dengan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,190 dan nilai P sebesar 0,031. Nilai t_{tabel} sebesar 1,684, dengan demikian nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ dengan nilai $P < 0.05$ atau probabilitation value dibawah 5 %, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti telah dapat membuktikan kebenaran hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini, bahwa semakin jauh jarak tempat kerja, semakin tinggi minat karyawan terhadap *telecommuting*.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian McQuarrie (dalam Juhdi dan Hamid, 2000) bahwa karyawan yang memutuskan *telecommuting* (bekerja jarak jauh) akan mendapatkan keuntungan potensial dari pengurangan biaya perjalanan serta dapat menghindarkan mereka dari stress di lingkungan kerja.. Apabila rumah karyawan jauh dari kantor, hal tersebut tentu akan mengakibatkan biaya perjalanan yang lebih besar dibanding dengan karyawan yang bertempat tinggal dekat dengan tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung pula Ford dan Butts, (1991) bahwa *telecommuting* dapat menghindarkan stress akibat perjalanan yang jauh dan macet pada jam-jam sibuk.

Mendukung pula Whitehouse, Diamond dan Lafferty (2002), bahwa pada umumnya para karyawan yang melakukan *telecommuting* sangat senang atas pengurangan waktu perjalanan. Jam-jam perjalanan ini dapat digunakan untuk mereka dan keluarganya. Selanjutnya ditemukan bahwa orang tua (karyawan yang telah mempunyai anak) lebih senang karena mendapat penghematan untuk menitipkan.

IV.5.5. Hasil Uji Hipotesis 5

H_5 = Semakin besar penerimaan teknologi informasi semakin besar minat karyawan terhadap *telecommuting*. Hasil uji hipotesis kelima ini yang dilakukan dengan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hit} sebesar 5,084 dan nilai P sebesar 0,031. Nilai t_{tabel} sebesar 1,984, dengan demikian nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ dengan nilai $P < 0.00$ atau probabilitation value dibawah 5 %, maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini berarti telah dapat membuktikan kebenaran hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini, bahwa semakin besar penerimaan teknologi informasi semakin besar minat karyawan terhadap *telecommuting*.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Davis dan Warshaw (1989) mengemukakan *technology acceptance model* yang khusus menjelaskan perilaku penggunaan komputer. Penerimaan teknologi informasi dibangun dari tiga dimensi, yaitu frekuensi penggunaan teknologi informasi, penilaian kebutuhan teknologi informasi, dan penggunaan teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan. Kemajuan teknologi informasi telah mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan jarak jauh. Hal tersebut dikemukakan oleh Juhdi dan Hamid

(2000) yang mengungkapkan pula bahwa telah terjadi kecenderungan pekerja untuk mendapatkan waktu bekerja yang lebih fleksibel atau mengurangi waktu bekerja di kantor. Pernyataan-tersebut didukung dengan adanya data yang menunjukkan peningkatan jumlah pekerja di Amerika yang melakukan *telecommuting* dari 9 juta orang pada tahun 1998 menjadi 25 juta orang pada tahun 2000.

BAB V

KESIMPULAN

V.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data tampak bahwa variabel yang paling berpengaruh pada minat karyawan terhadap telecommuting adalah variabel pentingnya kehadiran karyawan di lingkungan kerja, sedangkan variabel yang paling kecil pengaruhnya adalah pengaruh jarak tempat kerja dengan rumah. Hal tersebut patut dipahami mengingat tempat kerja berlokasi di tempat yang mudah dijangkau oleh karyawan (pusat kota).

V.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima faktor : pentingnya kehadiran untuk penilaian, interaksi sosial, dukungan atasan, jarak ke tempat kerja dan penerimaan teknologi informasi berpengaruh terhadap minat *telecommuting* karyawan bagian Operasional Telkom di kantor Divisi Regional IV. Implikasi dari hasil-hasil penelitian menganjurkan agar manajemen mempertimbangkan pelaksanaan *telecommuting* bagi para karyawan bagian Operasional di kantor Telkom Divisi Regional IV, dengan beberapa pertimbangan kebijakan sebagai berikut :

1. Pengaruh pentingnya kehadiran untuk penilaian terhadap minat telecommuting disini paling kuat. Hal ini disebabkan oleh peraturan disiplin kehadiran di lingkungan Telkom Divisi Regional IV yang cukup kuat dalam

mempengaruhi penilaian kinerja, demikian pula pengaruh interaksi sosial juga relatif cukup. Agar manajemen dapat tetap memberi penilaian kemampuan interpersonal dan relationship, komunikasi, disiplin, leadership dan kematangan personal, dan bagi karyawan tidak kehilangan kesempatan untuk menjalin pergaulan, hubungan persaudaraan dan saling bertukar informasi mengenai perkembangan perusahaan, hal ini dapat dilakukan *separuh telecommuting*. Bekerja di rumah, namun masih harus datang ke kantor pada waktu-waktu tertentu secara berkala untuk melakukan koordinasi dan pembinaan secara langsung. Dengan demikian, maka perusahaan tidak perlu menyediakan tempat bekerja secara khusus di kantor, namun hanya diperlukan ruang pertemuan dan ruangan-ruangan lain yang diperlukan secara khusus untuk keperluan bersama, begitu pula para karyawan dapat menikmati beberapa manfaat dan penghematan karena bekerja di rumah.

2. Pelaksanaan *telecommuting* ini juga cukup dipengaruhi oleh dukungan atasan, hal ini dapat didukung oleh kebijaksanaan Perusahaan mengenai pelaksanaan *telecommuting*. Dukungan atasan dapat mencakup dukungan emosional yang mendorong ungkapan perasaan, pemberian nasehat, informasi dan bantuan material serta moral. Hal ini akan lebih baik lagi apabila dapat diberikan fasilitas yang memungkinkan diselenggarakannya *telecommuting*, seperti komputer, modem, dan saluran telepon.
3. Jarak ke tempat kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap minat *telecommuting*, hal ini disebabkan karena pada umumnya perjalanan di

daerah Semarang masih relatif lancar, sehingga waktu yang diperlukan juga relatif cepat. Dengan demikian tidak perlu diambil kebijaksanaan tertentu dalam hal ini.

4. Pada umumnya para karyawan bagian Operasional di kantor Telkom Divisi Regional IV ini telah memiliki taraf keterbukaan yang tinggi dalam hal penerimaan teknologi informasi. Hal ini disebabkan oleh fasilitas dan kebiasaan kerja di kantor yang memang cukup memadai untuk menggunakan perangkat teknologi informasi ini. Dengan demikian, manajemen tidak perlu khawatir untuk memberikan kebijakan dalam pelaksanaan *telecommuting*.
5. Dalam mendukung pelaksanaan *telecommuting* ini, selain pertemuan berkala di kantor dapat dilakukan dengan menerbitkan buletin yang berisi informasi-informasi umum maupun khusus yang dapat diakses melalui e-mail, sehingga pelaksanaan operasional perusahaan dapat tetap berjalan lancar, tanpa kehadiran setiap hari oleh para karyawan.

V.3. Rekomendasi Penelitian Mendatang

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan lima faktor yang mempengaruhi minat *telecommuting* karyawan, masih ada beberapa faktor lain yang dapat diteliti pada penelitian yang akan datang, sebagai contoh misalnya karakteristik budaya dan individu, serta struktur organisasi.

2. Penelitian ini tidak membandingkan pengujian mengenai jenis kelamin dan status perkawinan. Pada penelitian mendatang dapat dilakukan perbandingan secara khusus mengenai hal-hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (1997). **Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi**, BPFE, Yogyakarta.
- Belanger, F and Collins, R. W. (1998). "Distributed Work Arrangements: A Research Framework". **The Information Society: An International Journal**, 14 (2) 137 – 152.
- Davis, F., Bagozzi and Warshaw, R. Paul (1989). "User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models". **Management Science**, 35, 8, 982-1003.
- DeSanctis, G. (1984). "Attitudes Towards Telecommuting: Implications For Work-at-home Programs". **Information Management**, 7, 133-139.
- Di Martino, V. & Linda, W, (1990). "Telework: A New Way of Working and Living". **International Labour Review**, 129(5).
- Evans, Anne (1993). "Working at home: A New Career Dimension". **The International Journal of Career Management**, Vol. 5 No. 2 pp 16 – 23. MCB University Press. 0955-6214.
- Fakih, Monsour (1999). **Jender dan Perusahaan Organisasi**. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Ford, Robert C and Butts Michel A (1991). "Is Your Company Ready for Telecommuting?" **SAM Advances Management Journal**. Autumn 1991.
- Goodrich, J.N. (1990). "Telecommuting in Amreica". **Business Horizon**, July-August, 31-37.
- Gujarati, Damodar N (1995). **Basic Econometrics**. Third Edition. United Stted Military Academy, West Point.
- Hadi Sutrisno (1982). **Statistik Jilid III**. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hamdi Muluk (1996). "Ketidakberdayaan dan Perilaku Ugal-Ugalan Sopir Mikromini". **Jurnal Psikologi Sosial** No. 5, Th. 4 Januari. Fakultas Psikologi UI, Jakarta.
- Igbaria, M. and A. Chakrabarti, (1990). "Computer Anxiety and Attitudes toward Microcomputer Use". **Behavior and Information Technology**, 9, 229-241.

- Jacobs, S.M. & Van Sell, M. (1996). "Telecommuting: Issues for the IS Manager". **Information Systems Management**, Winter, 18-22.
- Juhdi, Nurita & Ahmad Zohdi Abd. Hamid (2000). "Factors Affecting Willingness To Telecommute Among Employees In Malaysia". **Session 5C Values and Culture 760-768**.
- Kohli, Ajay K., Shervani, Tasadduq A. and Goutam N. Challagalla (1998), "Learning and Performance Orientation of Salespeople: The Role of Supervisors". **Journal of Marketing Research**, 35, May, 263-274.
- Moh Nasir (1998). **Metode Penelitian**. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Morgan, W., (1986), **Introduction To Psychology**.
- Nur Indriantoro dan Supomo Bambang (1999). **Metodologi Penelitian Bisnis**. BPFE Yogyakarta.
- Piskurich, M. George (1996). "Making Telecommuting". **Training Development**, February 1996.
- Robbin, Stephen P (1996). **Orgabization Behaviour Concepts Controversies and Applications**. Sixth Edition. San Diego State University. Prentice Hall, Inc
- Schillewaert, N., Ahearne, M.J., Frambach, R.T., Moenaert, R.K., (2000). The "Acceptance of Information Technology in the Sales Force". **Journal of Marketing**. December.1-49.
- Sudarwan (1999). **Metodologi Penelitian**. Universitas Bengkulu.
- Venkatesh, V. and F. D. Davis (2000). "A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies", **Management Science**, 46, 2, 186-204.
- Whitehouse, Gillian. Diamond, Chris dan Lafferty, George (2002). "Assessing the Benefits of Telework: Australian Case Study Evidence". **New Zealand Journal of Industrial Relations**, 27(3): 257-268.
- Yap, C. S., & Tng, H. (1990). "Factors Associated With Attitutes Towards Telecommuting". **Information & Management**, 19, 227-235.