

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR - FAKTOR *SELF - EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI PEKERJA JARAK JAUH (*TELEWORKERS*)  
(Studi pada Perusahaan - perusahaan Pemberitaan  
*Internet On - line* di Indonesia)**

*TESIS*

*Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Diponegoro  
Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh  
Derajat Sarjana - S2 Magister Manajemen*



Diajukan oleh :

Nama : Novan Hariyanto

NIM : C4A099089

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
TAHUN 2001**

**UPT-POSTAK-INDIA**



## *Sertifikat*

Saya, Novan Hariyanto, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya


Novan Hariyanto  
6 April 2001

## PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:  
**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SELF-EFFICACY  
TERHADAP KINERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
PEKERJA JARAK JAUH**  
(Studi pada Perusahaan-perusahaan Pemberitaan  
Internet On-line di Indonesia)

yang disusun oleh Novan Hariyanto, NIM C4A099089  
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 6 April 2001  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing Utama

  
Drs. Waridin, MS, PhD

Pembimbing Anggota

  
Drs. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 11 April 2001  
Universitas Diponegoro  
Program Pasca Sarjana  
Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Suyudi Mangunwiharjo

## ABSTRACT

The current study is a good step in investigating how virtual organizations can manage teleworkers effectively. The research used self-efficacy theory to build a model that predicts relationships between antecedents to employee's remote work self-efficacy assessments and their behavioral and attitudinal consequences. The antecedents self-efficacy include of experiences and training remote work, managerial modelling practices, physical conditions, and connectivity. Self-efficacy is an individual belief that self-motivated to cope specifics task, include here self-efficacy judgment and information technology self-efficacy. The consequences of self-efficacy are behavior (performance) and attitude consists of job satisfaction and organization commitment.

The research used on-line press companies as research object and employees as an analysis unit. Samples take from 91 respondents' teleworkers from on-line press companies in Indonesia. Path analysis with AMOS 4.0 program used by researcher as tools for analyse the research problem. The results indicated that remote employees' self-efficacy assessments play a critical role in influencing their remote works performance, job satisfaction and organization commitment. Furthermore, positive causal relationships were observed between several antecedents, including remote work experience and training, best practices modelling by management, physical conditions, and connectivity on employee's remote work self-efficacy judgments and information technology self-efficacy. Because many of these antecedents can be controlled managerially, these findings suggest important ways in which a remote employees work performance can be enhanced through the intermediary effect of improved remote work self-efficacy. The current study also provides a basis for future research in the remote work area through its development and testing of a remote management framework.

## ABSTRAKSI

Penelitian ini merupakan langkah yang tepat untuk menyelidiki bagaimana organisasi virtual dapat mengelola pekerja jarak jauh secara efektif. Penelitian ini menggunakan teori *self-efficacy* untuk mengembangkan model yang akan digunakan untuk memprediksikan hubungan antara antecedent *self-efficacy* pekerja jarak jauh dan perilaku serta sikap mereka sebagai konsekuensi *self-efficacy*. Antecedent *self-efficacy* terdiri dari pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh, praktek-praktek permodelan manajerial, kondisi-kondisi fisik, dan konektivitas. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan *self-efficacy* dan *self-efficacy* teknologi informasi. Sedangkan konsekuensi dari *self-efficacy* merupakan perilaku (kinerja) dan sikap yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan perusahaan pemberitaan on-line sebagai obyek penelitian dan pekerja bagian pemberitaan sebagai unit analisis. Sampel diambil dari 91 responden pekerja jarak jauh pada perusahaan-perusahaan pemberitaan on-line yang ada di Indonesia. Path analysis dengan program AMOS 4.0 digunakan peneliti sebagai alat analisis permasalahan penelitian. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* kerja jarak jauh yang dimiliki pekerja memainkan peran penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen pada organisasi. Hubungan kausal yang positif dan signifikan ditunjukkan oleh antecedent *self-efficacy*, terhadap pertimbangan *self-efficacy* dan *self-efficacy* teknologi informasi, termasuk di sini adalah pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh, praktek-praktek permodelan manajerial, kondisi-kondisi fisik dan konektivitas. Karena beberapa antecedent dapat dikontrol secara manajerial, sehingga penemuan ini merupakan langkah yang penting untuk meningkatkan kinerja pekerja jarak jauh secara keseluruhan, melalui pengaruh intermediari yang diperankan oleh pertimbangan *self-efficacy*. Penelitian ini juga menjadi dasar bagi penelitian tentang kerja jarak jauh di masa mendatang melalui pengembangan dan pengujian manajemen jarak jauh sebagai framework.

## KATA PENGANTAR

Hampir dua tahun sudah berjalan sejak tahun 1999, penulis terlibat langsung dalam proses belajar di lingkungan akademik program pasca sarjana Universitas Diponegoro. Banyak arahan dan bimbingan yang penulis peroleh selama proses pembelajaran di institusi pendidikan ini yang bermuara pada penyusunan tesis ini.

Setidaknya ada dua hal yang menjadi pendorong mengapa penulis melakukan penelitian tentang *Teleworking*: Relevansi Penerapan Teori *Self-efficacy* Pada Pekerja dan Manajemen Jarak Jauh. Pertama, konsep yang terkandung dalam penelitian ini belum banyak dikenal kalangan akademisi, berkaitan dengan proses kerja jarak jauh atau dikenal dengan istilah *Teleworking*. Walaupun secara praktek, sudah banyak perusahaan maupun kalangan akademisi yang menjalankan kerja jarak jauh ini. Pada kesempatan ini penulis mencoba memperkenalkan aspek-aspek kerja jarak jauh yang penerapannya dikombinasikan dengan teori *Self-efficacy*, di mana penulisan tesis ini mengambil obyek penelitian perusahaan pemberitaan on-line. Penulis juga menekankan pentingnya pemahaman terhadap teknologi informasi yang menjadi kunci keberhasilan proses kerja jarak jauh ini.

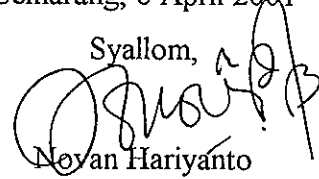
Hal menarik kedua, teori *Self-efficacy* yang selama ini dikenal sebagai teori keefektifan diri, lebih banyak ditelaah oleh kalangan akademisi dari disiplin ilmu Psikologi. Berangkat dari motivasi yang timbul dari diri sendiri membentuk keyakinan individu melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada dirinya. Sehingga lebih banyak aspek perilaku manusia yang diteliti di sini. Namun, dalam penelitian ini penulis mencoba mengarahkan pada perilaku yang hendak dihasilkan oleh *Self-efficacy* individu berkaitan dengan kerja jarak jauh. Selain itu penulis juga mencoba menelaah perilaku manajemen dalam pengelolaan kerja jarak jauh. Aspek lain yang juga disentuh pada penelitian ini adalah adanya keinginan penulis untuk melihat pengaruh

penerapan teori *Self-efficacy* kerja jarak jauh pada sikap manajemen dan pekerja berkaitan dengan aspek komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Akhirnya, tiada hasil yang sempurna, demikian pula dengan penelitian ini. Penulis menyadari masih banyak kelemahan dalam penelitian ini yang memerlukan pengembangan dan penyempurnaan lebih lanjut. Sedikit pengantar dari penulis kiranya dapat memberikan gambaran tentang karya penelitian ini. Atas saran dan kritik yang bermanfaat bagi perbaikan kualitas tesis ini, penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 6 April 2001

Syallom,



Noyan Hariyanto

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kasih yang telah memberikan rahmat dan curahan kasih-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

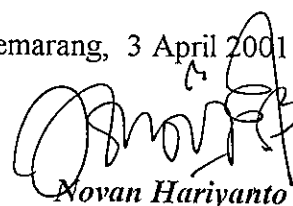
Penulis menyadari dalam proses penulisan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan keterbatasan diri penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Waridin, MS, PhD selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan lancar serta membimbing dan memberi dukungan serta saran kepada penulis dari awal sampai berakhirnya penulisan tesis ini.
2. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan lancar serta membimbing, memberi dukungan, saran dan semangat kepada penulis dari awal sampai berakhirnya penulisan tesis ini.
3. Yang tercinta Bapak, Ibu, kakak-kakak serta adik buat doa, dukungan, perhatian dan kasih sayangnya yang begitu besar selama ini.
4. Yang terkasih Hani, Dian, Rachmasari, Ariyanto, dan Bimo thanks atas bantuan, dukungan, perhatian selama kuliah dan penyusunan hingga terselesaikannya tesis ini.

5. Ctok Club (Iwan, Okto, Henry, Pak Edi, Ferry, Sigit *et.al.*), Pak Hery, Dessy, Kristin, Adi, Ngesti, Bu Ina dan Bagus yang telah memberikan dukungan dan saran dalam penulisan tesis ini.
6. Serta teman-teman lain yang telah banyak memberikan informasi tambahan dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini, yang pada kesempatan ini tidak dapat dicantumkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga hasil tulisan ini dapat bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya.

Semarang, 3 April 2001



*Novan Hariyanto*

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| Halaman Judul  |     |
| Surat Pernyataan Keaslian Tesis (Sertifikat)             |     |
| Halaman Pengesahan                                       |     |
| Abstract   | i   |
| Abstraksi  | ii  |
| Kata Pengantar   | iii |
| Ucapan Terima Kasih                                      | v   |
| Daftar Isi   | vii |
| Daftar Tabel   | x   |
| Daftar Gambar  | xi  |
| Daftar Lampiran  | xii |
| BAB I: PENDAHULUAN                                       | 1   |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian                           | 1   |
| 1.2. Perumusan Masalah                                   | 8   |
| 1.3. Tujuan Penelitian                                   | 9   |
| 1.4. Kegunaan Penelitian                                 | 10  |
| BAB II: TELAAH PUSTAKA dan PENELITIAN TERDAHULU          | 11  |
| 2.1. Konsep <i>Teleworking</i>                           | 11  |
| 2.2. <i>Self-Efficacy Theory</i>                         | 19  |
| 2.2.1. Penerapan secara umum <i>Self-Efficacy Theory</i> | 19  |
| 2.2.2. Definisi Konsep <i>Self-Efficacy</i>              | 21  |
| 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis                         | 26  |
| 2.3.1 Definisi Konstruk dan Hipotesis                    | 26  |
| BAB III: METODOLOGI PENELITIAN                           | 33  |
| 3.1. Populasi dan Sampel                                 | 33  |
| 3.2. Data  | 34  |
| 3.3. Pengukuran Variabel                                 | 35  |
| 3.4. Metode Analisis Data                                | 42  |

|  |   |    |
|--|---|----|
| 3.4.1.   | <i>Path Analysis</i>  | 44 |
| 3.4.2.   | <i>Structural Equation Modelling</i> dengan Amos 4.0.         | 46 |
| BAB IV: HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN                |   | 56 |
| 4.1.   | Hasil Pengumpulan Data  | 56 |
| 4.1.1.   | Deskripsi Responden   | 58 |
| 4.2.   | Uji Respon Bias   | 60 |
| 4.3.   | Uji Reliabilitas  | 62 |
| 4.4.   | Deskripsi Statistik   | 63 |
| 4.5.   | Evaluasi atas Asumsi-asumsi dari Aplikasi SEM                 | 66 |
| 4.5.1  | Normalitas Data   | 66 |
| 4.5.2.   | Uji <i>Outliers</i>   | 67 |
| 4.5.2.1  | <i>Univariate Outliers</i>                                    | 67 |
| 4.5.2.2.   | Evaluasi atas <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i> | 68 |
| 4.5.2.3.   | Pengujian terhadap Nilai Residual                             | 69 |
| 4.6.   | Uji Model secara Menyeluruh                                   | 69 |
| 4.7.   | Uji Hipotesis   | 74 |
| 4.8.   | Pembahasan  | 78 |
| 4.8.1.   | Pembahasan Hipotesis 1  | 79 |
| 4.8.2.   | Pembahasan Hipotesis 2  | 80 |
| 4.8.3.   | Pembahasan Hipotesis 3  | 81 |
| 4.8.4.   | Pembahasan Hipotesis 4  | 82 |
| 4.8.5.   | Pembahasan Hipotesis 5  | 83 |
| 4.8.6.   | Pembahasan Hipotesis 6  | 84 |
| 4.8.7.   | Pembahasan Hipotesis 7  | 85 |
| 4.8.8.   | Pembahasan Hipotesis 8  | 87 |
| 4.8.9.   | Pembahasan Hipotesis 9  | 88 |
| 4.8.10.  | Pembahasan Hipotesis 10                                       | 89 |
| BAB V: KESIMPULAN, IMPLIKASI, dan PENELITIAN MENDATANG |   | 90 |
| 5.1.   | Kesimpulan Mengenai Hipotesis atau Pertanyaan Penelitian      | 90 |
| 5.1.1.   | Kesimpulan Model Keseluruhan                                  | 90 |
| 5.1.2.   | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 1                               | 92 |
| 5.1.3.   | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 2                               | 93 |

|         |   |     |
|---------|---|-----|
| 5.1.4.  | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 3             | 93  |
| 5.1.5.  | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 4             | 93  |
| 5.1.6.  | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 5             | 94  |
| 5.1.7.  | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 6             | 94  |
| 5.1.8.  | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 7             | 94  |
| 5.1.9.  | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 8             | 94  |
| 5.1.10  | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 9             | 95  |
| 5.1.11. | Kesimpulan Mengenai Hipotesis 10            | 95  |
| 5.2.    | Kesimpulan Mengenai Permasalahan Penelitian | 95  |
| 5.3.    | Implikasi-Implikasi                         | 96  |
| 5.3.1.  | Implikasi Teoritis                          | 96  |
| 5.3.2.  | Implikasi Praktek Manajerial                | 98  |
| 5.3.3.  | Keterbatasan Penelitian                     | 99  |
| 5.3.4.  | Implikasi untuk Penelitian Mendatang        | 100 |
|         | DAFTAR REFERENSI                            | 103 |
|         | LAMPIRAN-LAMPIRAN                           | 109 |

## DAFTAR TABEL

|                |  |    |
|----------------|--|----|
| Tabel 2.1.     | Keuntungan dan Kerugian <i>Telework</i>        | 13 |
| Tabel 2.2.     | Classifying Teleworkers                        | 19 |
| Tabel 4.1.     | Kuesioner kembali dan layak analisis           | 57 |
| Tabel 4.1.1.   | Gambaran Responden Berdasar Usia               | 58 |
| Tabel 4.1.2.   | Gambaran Responden Berdasar Jabatan/ Pekerjaan | 60 |
| Tabel 4.2.     | Hasil Uji Dua Independen Sampel                | 61 |
| Tabel 4.3.     | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen               | 63 |
| Tabel 4.4.     | <i>Descriptive Statistics</i>                  | 64 |
| Tabel 4.5.     | Korelasi Antar Variabel                        | 65 |
| Tabel 4.6.1.   | Penilaian Atas Normalitas Data                 | 66 |
| Tabel 4.6.2.1. | <i>Descriptive Statistics Sumarized</i>        | 68 |
| Tabel 4.6.2.2. | <i>Standardized Residual Covariances</i>       | 69 |
| Tabel 4.7.     | Ringkasan <i>Overall Model Fit</i>             | 70 |
| Tabel 4.8.     | Persamaan Regresi                              | 74 |
| Tabel 4.8a.    | Uji Statistik Hipotesis                        | 75 |

## DAFTAR GAMBAR

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Gb. 1.</b>   | <i>Self-Efficacy Theory</i>  | 22 |
| <b>Gb. 2.</b>   | Kerangka Pemikiran Teoritis  | 26 |
| <b>Gb. 3.</b>   | Path Diagram antecedent dan outcome self-efficacy  | 48 |
| <b>Gb. 4.1.</b> | Analisis Pengaruh Faktor-faktor Self-efficacy pada Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh | 73 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Lampiran 1</b> | <b>Kuesioner penelitian</b>  |
| <b>Lampiran 2</b> | <b>Daftar Perusahaan Penerbitan/ Pemberitaan On-line di Indonesia</b>  |
| <b>Lampiran 3</b> | <b>Hasil Print-Out AMOS 4.0.</b>   |
| <b>Lampiran 4</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Tabulasi Data Mentah</b></li><li>▪ <b>Reability Analysis</b></li><li>▪ <b>Mann-Whitney U-Test</b></li></ul> |
| <b>Lampiran 5</b> | <b>Descriptive Statistik (per item variabel)</b>   |
| <b>Lampiran 6</b> | <b>Riwayat Hidup Penyusun</b>  |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Fenomena dunia tanpa batas begitu lekat pengaruhnya dalam kehidupan suatu organisasi dan individu yang bekerja pada organisasi/ perusahaan. Teknologi informasi menjadi penghubung untuk menjelajahi dunia maya yang tidak mengenal batas ruang, jarak dan waktu. Fenomena mengakses suatu informasi, berbelanja jarak jauh, pertemuan atau rapat tanpa tatap muka, membayar rekening bank, men-*transfer* dana, semuanya dapat dilakukan tanpa harus bergeser dari tempat. Hanya tinggal mengarahkan *mouse* dan meng-*klik* pada obyek yang ingin kita ketahui. Fenomena-fenomena di atas hanya dapat muncul akibat kemajuan yang pesat di bidang teknologi informasi dan komunikasi, khususnya teknologi komputer dan internet. Pengembangan teknologi telekomunikasi satelit juga memungkinkan orang berkomunikasi tanpa kabel.

Kemajuan ini pula yang kemudian memunculkan struktur baru pada organisasi yang mendasarkan operasinya pada jaringan teknologi informasi. Teknologi informasi memungkinkan struktur organisasi yang baru ini bersaing dengan struktur organisasi pada manajemen tradisional. Struktur organisasi tersebut kemudian disebut sebagai organisasi *virtual* (organisasi maya) yang terdiri dari individu-individu yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan umum,

tetapi beroperasi tanpa gedung atau ruang kerja yang tersentralisasi, bangunan fisik pabrik, atau karakteristik organisasi tradisional lainnya (Hartman & Guss, 1996). Konsep organisasi virtual dan mekanisme yang dipakai untuk membentuk organisasi virtual bukanlah hal baru. Demikian pula ide kerja samanya; tetapi derajat penggunaan dan intensitas kerja samanya adalah sesuatu yang baru (Tung, 1997).

Desain virtual ini menempatkan beban yang unik pada komunikasi dan manajemen proses, dimana pihak organisasi dan manajemen harus memikirkan kembali kelayakan organisasinya untuk memaksimalkan manfaat-manfaat dari struktur yang baru ini, yaitu struktur virtual (Staples, Hulland & Higgins, 1998). Hal ini semakin meningkatkan kecenderungan individu dan perusahaan untuk melakukan kerja virtual dan meningkatkan kepercayaan terhadap teknologi yang mengarah pada proses kerja jarak jauh (*teleworking* atau *telecommuting*).

*Telecommuting*, yang sudah diteliti sejak tahun 1970-an, menemukan bahwa isu-isu manajemen adalah faktor signifikan yang menghalangi perluasan adopsi *telecommuting* (Desanctis, 1984; Duxbury & Haines, 1991; Duxbury, Higgins & Irving, 1997; Huws, 1990; Phelps, 1985; Risman & Tomaskovic-Devey, 1989; Roderick & Jelley, 1991). Hal ini menunjukkan bahwa isu-isu untuk mengelola pekerja jarak jauh (*remote worker*) dalam organisasi virtual adalah penting dan memerlukan pemahaman yang lebih baik.

Penerapan konsep ini memerlukan pertimbangan yang masak dan didukung dengan kebiasaan kerja, mental, dan etos kerja yang cocok dengan kepribadian pekerja. Melakukan *teleworking* berarti memutuskan untuk bergerak

dalam gerakan organisasi virtual alias mempekerjakan karyawan secara jarak jauh.

Dalam *teleworking*, para pekerja jarak jauh suatu perusahaan mempunyai kebebasan untuk menentukan jadwal kerjanya sendiri. Bahkan mereka pun bebas menentukan tempat kerjanya. Satu-satunya standar penilaian keberhasilan karyawan adalah hasil kerjanya. Apabila hasil kerjanya sesuai dengan perjanjian maka ia dinilai berhasil. Sedangkan cara penukaran informasi antara para pekerja dan perusahaan dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Alat-alat yang terlibat antara lain telepon, faksimile, komputer, modem dan video conference.

Sekalipun konsep *teleworking* tampak sederhana, namun untuk mempraktekkannya dibutuhkan pertimbangan yang matang. John Curran, analis sistem bisnis dari konsultan manajemen di Saltzer, Sutton & Endicott (Siat, 1997) memberikan tiga formula yang harus diidentifikasi perusahaan sebelum memutuskan untuk menerapkan konsep kerja *teleworking*. Ia menyebut formula tersebut sebagai '*Three R*'.

Pertama, *the right reason*, yaitu alasan yang benar. Perusahaan harus memiliki alasan yang benar menurut beberapa pertimbangan efisiensi dan efektivitas. Bagi perusahaan yang mempertimbangkan untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya overhead gedung, meningkatkan kontak dengan konsumen, dan meningkatkan jumlah tenaga ahli. Sistem kerja ini akan sesuai di masa yang akan datang.

Kedua, *the right job*, yaitu pekerjaan yang tepat. Hal ini perlu dipertimbangkan karena tidak semua pekerjaan bisa menggunakan konsep kerja teleworking. Pekerjaan pabrikasi, analisa laboratorium dan pengobatan, tentu bukan pekerjaan yang tepat untuk konsep kerja ini. Pekerjaan yang bersifat individual tampaknya yang paling sesuai dengan konsep kerja ini. Seperti menulis, mengedit, melakukan reportase, *sales*, *telemarketing*, mengaudit dan riset lapangan.

Ketiga, *the right people*, yaitu orang yang tepat. Dalam proses seleksi kandidat *teleworker* harus dicari yang memenuhi kriteria tertentu. Seperti kedisiplinan dan motivasi diri yang tinggi. Pengalaman di negara-negara Barat menunjukkan, mereka yang mempunyai sifat-sifat itu sajalah yang dapat menjalankan tugasnya sebagai pekerja jarak jauh sukses.

Melihat ketiga alasan di atas, bagi perusahaan yang melakukan proses teleworking mau tidak mau harus melakukan pembenahan dalam struktur organisasi dan proses operasinya. Perusahaan pemberitaan on-line sebagai salah satu bentuk organisasi virtual juga mengalami perubahan-perubahan pola operasi yang berbeda dengan perusahaan tradisional. Perubahan-perubahan ini membawa konsekuensi terhadap perilaku pekerja dan jenis keterampilan manajerial yang memampukan perusahaan untuk mengendalikan dan mengelola proses kerja virtual (kerja jarak jauh). Pertama, perusahaan harus melakukan proses seleksi untuk mencari pekerja yang mampu melakukan proses kerja jarak jauh. Seringkali proses seleksi ini menjadi kendala bagi perusahaan, karena tidak semua pekerja siap melakukan proses kerja jarak jauh. Sehingga mau tidak mau perusahaan

harus menginvestasikan suatu pelatihan kerja jarak jauh untuk meningkatkan kemampuan kerja jarak jauh pekerja.

Kedua, praktek-praktek manajerial yang berlaku juga mengalami perubahan. Bentuk pengawasan yang ketat atas kinerja pekerja sudah harus ditinggalkan. Proses kerja jarak jauh menuntut pihak manajemen untuk melakukan pengawasan seminimal mungkin terhadap proses kerja pekerja. Karena sebagian besar waktu kerja dilakukan secara jarak jauh sehingga pengawasan yang ketat tidak mungkin dilakukan. Dalam hal ini pihak perusahaan dituntut melakukan praktek-praktek manajerial yang mampu memotivasi pekerja untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Ketiga, kondisi-kondisi fisik yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pekerja, seperti ruang kerja, suasana kerja dan peralatan kerja yang mendukung. Kerja jarak jauh membutuhkan tersedianya perlengkapan-perengkapan kerja yang mempermudah akses pekerja ke dalam sistem informasi perusahaan.

Sebagai modifikasi dari *flexible time*, kerja jarak jauh mempunyai tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi. Ketentuan jam kerja maupun tempat melakukan pekerjaan sudah tidak ada lagi. Berbagai sarana teknologi informasi yang digunakan memudahkan pekerja jarak jauh untuk melakukan koneksi (hubungan) dengan klien/ pelanggan, kantor, rekan sekerja, manajer, dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan tugas yang diemban oleh pekerja. Koneksi bagi seorang pekerja jarak jauh (*teleworker*) ditunjang oleh teknologi yang tersedia atau mampu disediakan oleh pihak manajemen dan kemampuan pekerja di dalam

penguasaan teknologi informasi. Teknologi informasi bertindak sebagai sarana penghubung, disebut konektivitas. Sehingga bisa dikatakan konektivitas yang tinggi sangat tergantung pada pengguna dan teknologi yang digunakan/ tersedia. Hal ini juga berkait erat dengan kefleksibelan pekerja jarak jauh dalam bekerja.

Bagi perusahaan, dengan penerapan konsep kerja jarak jauh (*teleworking*), berarti manajemen telah melakukan perubahan budaya kerja yang cukup mendasar. Ada dua gaya manajemen utama yang berubah. Pertama, perubahan dari *dependent management* kepada *independent management*. Kedua, perubahan dari *managing attendance* ke *managing performance*. Dengan perubahan tersebut, menurut Siat (1997), perusahaan telah membangun kultur baru, yaitu mandiri, dewasa, berdisiplin, dan bermotivasi diri yang tinggi.

Era teleworking ini akan menjadi masa keemasan bagi para pekerja yang memiliki kemampuan kerja secara mandiri. Di tengah *era of the brain* belakangan ini, manajemen tidak akan banyak peduli dengan pemantauan secara detil proses kerja. Keuntungan terbesar tentu saja dinikmati oleh mereka yang bekerja dengan *knowledge* dari pada yang bekerja dengan *skill*. Karena *skill* umumnya membutuhkan pemantauan dan supervisi secara langsung. Manfaat yang paling dirasakan perusahaan dalam hubungannya dengan pekerja adalah turunnya keabsenan (*absenteeism*), hubungan yang lebih baik antara penyelia dan subordinat, dan peningkatan performa kerja, kepuasan kerja dan komitmen pada organisasi (Siat, 1997; Staples *et.al.*, 1998).

Untuk memenuhi kondisi seperti di atas diperlukan sebuah penelitian untuk menjawab tantangan perubahan pengelolaan pekerja dan pengelolaan

manajemen tradisional ke pengelolaan pekerja jarak jauh dan manajemen jarak jauh dalam konteks virtual. Sebuah model akan dibangun untuk pengelolaan pekerja jarak jauh (*remote worker/ teleworker*) dan manajemen jarak jauh (*remote management*).

Pendekatan yang berbeda sering kali membawa hasil yang berbeda. Demikian pula halnya dalam *teleworking* pada organisasi virtual. Ada banyak aspek dari tugas, kinerja, dan perilaku pekerja jarak jauh (*teleworker*) yang berbeda dengan organisasi kebanyakan (tradisional). Aspek-aspek ini meliputi berbagai pertimbangan-pertimbangan terdahulu (*antecedents*) dari *self-efficacy* dan konsekuensi dari pelaksanaan pertimbangan tersebut. Pertimbangan-pertimbangan terdahulu dari *self-efficacy* pada penelitian ini meliputi pengalaman dan pelatihan bekerja secara jarak jauh, praktek-praktek kerja manajerial, kondisi-kondisi fisik pekerja, dan konektivitas di antara pekerja jarak jauh. Sedangkan konsekuensi dari pertimbangan *self-efficacy* meliputi: kinerja pekerja jarak jauh, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Staples *et.al.*, 1998)

Aspek-aspek pertimbangan dalam *self-efficacy* dapat dikategorikan dalam dua aspek utama, yaitu aspek internal pekerja dan aspek eksternal pekerja. Alasan pembagian pertimbangan *self-efficacy* menjadi dua aspek internal dan eksternal lebih didasarkan pada fenomena yang terjadi berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi internal pekerja meliputi pengalaman, keahlian, keadaan fisiologis atau keadaan emosional pekerja, maupun komitmen yang berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Sedangkan kondisi eksternal berkaitan dengan praktek-praktek

yang diperoleh dari manajer/ orang lain, pelatihan, lingkungan kerja, tugas, dan perangkat teknologi informasi, yang mendorong keberhasilan pekerja jarak jauh dalam melaksanakan pekerjaan/ tugasnya.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yang membutuhkan analisa dan pemahaman lebih lanjut tentang pengaruh faktor-faktor *self-efficacy* terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja jarak jauh (*teleworkers*)., yaitu:

1. Bagaimana pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh mempengaruhi pertimbangan *self-efficacy* kerja jarak jauh pekerja?
2. Bagaimana pengalaman dan pelatihan dalam teknologi informasi mempengaruhi *self-efficacy* teknologi informasi pekerja?
3. Bagaimana keterampilan manajerial jarak jauh (*remote management*) dan praktek-praktek kerja (*working practises*) berpengaruh terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh?
4. Bagaimana kondisi kerja fisik berpengaruh terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh?
5. Bagaimana kondisi kerja fisik berpengaruh terhadap *self-efficacy* teknologi informasi?
6. Bagaimana konektivitas yang disediakan bagi pekerja berpengaruh terhadap *self-efficacy* teknologi informasi?

7. Bagaimana *self-efficacy* teknologi informasi berpengaruh terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja?
8. Bagaimana pertimbangan *self efficacy* pekerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja jarak jauh?
9. Bagaimana pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
10. Bagaimana pertimbangan *self-efficacy* pekerja berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi?

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh terhadap pertimbangan *self-efficacy* kerja jarak jauh pekerja.
2. Menganalisis pengaruh pengalaman dan pelatihan dalam teknologi informasi terhadap *self-efficacy* teknologi informasi pekerja.
3. Menganalisis pengaruh keterampilan manajerial jarak jauh (*remote management*) dan praktek-praktek kerja (*working practises*) terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh.
4. Menganalisis pengaruh kondisi kerja fisik terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh.
5. Menganalisis pengaruh kondisi kerja fisik terhadap *self-efficacy* teknologi informasi
6. Menganalisis pengaruh konektivitas yang disediakan bagi pekerja terhadap *self-efficacy* teknologi informasi.

7. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* teknologi informasi terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja.
8. Menganalisis pengaruh pertimbangan self efficacy pekerja terhadap kinerja pekerja jarak jauh.
9. Menganalisis pengaruh pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh terhadap kepuasan kerja.
10. Menganalisis pengaruh pertimbangan *self-efficacy* pekerja terhadap komitmen pada organisasi.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini berguna bagi kalangan usahawan maupun akademisi untuk memahami lebih jauh tentang kerja secara jarak jauh dalam organisasi yang bersifat virtual yang dijelaskan dengan teori *self-efficacy*, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan perilaku individu dan perilaku organisasi yang melaksanakan aktivitas teleworking.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU

#### 2.1. Konsep *Teleworking*

Stroetman (1997) menyebutkan bahwa *teleworking* merupakan “konsep yang berkembang” dari definisi pekerjaan rumah elektronik (*electronic homework*) yang dilaksanakan secara jarak jauh dari kantor pusat. Konsep ini kemudian mencakup pekerjaan yang dilakukan atau dikirim dari tempat yang jauh (*via off-site center*) seperti *telecottages* atau *satellite center*, pekerjaan dilakukan oleh pekerja-pekerja yang *mobile* dan pekerjaan dilakukan oleh pekerja individu profesional yang memelihara kontak dengan pelanggan mereka melalui surat elektronik (*electronic mail/ e-mail*).

Lamond *et.al* (1997) menyebutkan bahwa *telework* merupakan fenomena yang memiliki banyak segi. Dua dari komponen utama terlibat dalam pekerjaan ini yaitu, lokasi non-tradisional dan penggunaan informasi, serta teknologi komputer (Gray *et.al*, 1993 pada Lamond *et.al*, 2000). Teknologi informasi dapat memberikan banyak kemudahan melalui penggunaan telepon yang dihubungkan dengan mesin faks, modem, dan *links e-mail*. Pekerjaan juga dapat dilakukan pada lokasi yang berbeda, di mana pekerja jarak jauh dapat melaksanakan kewajibannya sesuai dengan waktu yang mereka miliki. Oleh karena itu, *telework* mampu mencakup spektrum aktivitas yang luas dan dapat menggambarkan berbagai pekerjaan yang menggunakan telekomunikasi di luar situasi perkantoran

yang normal untuk mengirim kembali pekerjaan atau informasi yang penting kepada tempat kerja.

Definisi *teleworking* diajukan oleh Huws (1990) dan British Telecommunication (1995) merupakan evolusi dari konsep *teleworking*, yaitu: Suatu lokasi kerja yang dibuat independen oleh pengusaha atau kontraktor dan dapat diubah sesuai keinginan individu pekerja jarak jauh dan/ atau organisasi tempat mereka bekerja. Lokasi kerja ini terutama mengandalkan, atau menggunakan sebagian besar peralatan elektronik, sehingga hasil kerja bisa dikomunikasikan pada pengusaha atau kontraktor.

Sedangkan definisi *British Telecommunication* tentang *teleworking* adalah cara bekerja yang fleksibel dan meliputi sebagian besar aktivitas kerja, secara keseluruhan melaksanakan pekerjaan secara jarak jauh yang berasal dari pengusaha, atau dari tempat kerja tradisional, untuk proporsi waktu yang signifikan. *Teleworking* bisa berdasar waktu penuh atau kerja paruh waktu. Bekerja secara jarak jauh seringkali melibatkan penggunaan teknologi telekomunikasi untuk menjaga hubungan antara pengusaha dan pekerja satu sama lain.

Perbedaan pengklasifikasian pendekatan yang muncul mencoba mengenali parameter-parameter aktivitas-relasi yang umum untuk pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan *teleworking*. Secara tradisional, *telework* memiliki keterbatasan ciri-ciri, yaitu aktivitas non-interaktif (teleprompt, 1998) yang melibatkan sejumlah pekerjaan individual, dengan maksud tugas-tugas yang jelas, tujuan-tujuan dan tingkat pengukuran hasil, dan pembebasan (*deliverable*).

Stanworth dan Stanworth (1991) menyebutkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang ditanggung sendiri (*self-contained job*) lebih cocok untuk *teleworking* daripada pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan keterlibatan pengawasan (*high-visibility*) dan interaksi tatap muka yang tinggi seperti posisi-posisi manajerial. Lamond *et.al* (2000) memberikan deskripsi tentang kemungkinan keuntungan dan kerugian dari *telework* seperti terlihat dalam tabel 2.1. berikut:

**Tabel 2.1. Keuntungan dan Kerugian *Telework***

|                           | Keuntungan   | Kerugian  |
|---------------------------|--|---|
| Organisasional            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biaya akomodasi yang lebih rendah</li> <li>• Penarikan (<i>recruitment</i>) dan penyimpanan/ pemeliharaan (<i>retention</i>) yang lebih baik</li> <li>• Peningkatan produktivitas</li> <li>• Memiliki kelenturan (<i>resilience</i>) terhadap kondisi yang ekstrem (mis.: cuaca)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan proses seleksi, biaya pendukung pelatihan</li> <li>• Mensosialisasikan karyawan baru</li> <li>• Kesulitan dengan pengukuran perencanaan/ kinerja</li> </ul>   |
| Individual                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fleksibilitas</li> <li>• Lebih banyak waktu luang di rumah bersama keluarga</li> <li>• Mengurangi jumlah penglaju (pekerja yang tidak menetap di wilayah/ kota tempat bekerja atau tinggal di luar kota/ daerah)</li> <li>• Otonomi pekerjaan</li> <li>• Mengurangi gangguan kerja</li> <li>• Kurangnya gangguan dalam bekerja</li> <li>• Kesempatan tetap bekerja meskipun berpindah tempat tinggal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebih sedikit kesempatan untuk pengembangan atau promosi</li> <li>• Konflik antara pekerjaan dan rumah</li> <li>• Rendahnya jaminan keamanan kerja</li> <li>• Isolasi sosial</li> <li>• Lebih banyak waktu yang diperlukan untuk bekerja</li> <li>• Kerutinan tugas</li> <li>• Pekerja jarak jauh merasa mereka kurang bernilai</li> </ul> |
| Kemasyarakatan (Societal) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan stabilitas lingkungan masyarakat</li> <li>• Meningkatkan aktivitas kewirausahaan</li> <li>• Mengurangi polusi</li> <li>• Efisien dalam penggunaan energi</li> </ul>  |   |

Sumber: Lamond *et.al* (2000)

Alasan seorang pekerja memilih *telework* dikemukakan juga oleh *virtually-perfect.com* (2000) meliputi:

- Pelepasan dari aktivitas berangkat dan pulang kerja harian yang menghabiskan banyak waktu dan uang
- Menjaga keseimbangan antara kerja dan keluarga
- Memungkinkan bekerja ketika tinggal di wilayah terpencil yang memiliki hanya sedikit kesempatan atau setelah pindah
- Memungkinkan bekerja jika mobilitas pekerja terganggu

Bagaimanapun juga, AT&T (1999) melaporkan bahwa sebagai hasil dari kebijakan *teleworking* yang hati-hati dalam perusahaan 55% dari mereka berdasarkan manajer *telework* (n=36,000) dan 23% dari mereka beroperasi sepenuhnya dalam lingkungan virtual.

Perspektif yang berbeda diperkenalkan oleh British Telecommunication (BT, 1992), dengan menetapkan tingkat penanganan informasi dari sebuah tugas menjadi kriteria utama untuk menentukan kelayakan *teleworking*, seperti pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Apakah pekerjaan melibatkan penanganan, pemrosesan, dan penciptaan informasi, lebih dari pada produksi sebuah produk secara fisik?
- Apakah pekerjaan tersebut memiliki kebutuhan fisik minimal?
- Apakah output dari pekerjaan ditetapkan dengan baik?
- Dapatkah pekerjaan dipecah dalam beberapa bagian?

- Dapatkah mayoritas *teleworker* (pekerja jarak jauh) melakukan komunikasi melalui telepon?

Pengklasifikasian di atas berasal dari salah satu presentasi Stanworth & Stanworth (1991) tentang peralihan pekerjaan dengan kandungan tugas-tugas yang dominan untuk individu, di mana tingkat penanganan dan pemrosesan informasi menjadi kriteria penentu.

Gray *et.al* (1993) dan Newbould (1996) mengajukan karakteristik-karakteristik untuk memindahkan sebuah pekerjaan ke dalam aktivitas *teleworking*, sebagai berikut:

- *Level of knowledge work* (tingkat pengetahuan kerja): menyangkut intensitas pengetahuan yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan.
- *Minimal face-to-face contact and/or manual handling materials* (minimal tatap muka atau menangani material handling secara manual)
- *Defined output* (menetapkan output)
- *Defined milestones* (menetapkan tujuan)
- *Adequate telecommunication infrastructure* (infrastruktur telekomunikasi yang memadai)

Gray *et.al.* (1993) membedakan lokasi pekerja jarak jauh dalam tiga kategori, yaitu:

- *Home based telework* di mana pekerjaan dilaksanakan dari rumah;
- *Teleworking from remote office*, di mana pekerjaan dilakukan di kantor yang jauh dari kantor pusat- melalui '*satellite office*' (dikendalikan oleh perusahaan/ pemilik), pada *telecenter* (teknologi informasi dan ruang kerja

disediakan oleh masyarakat dan perusahaan menyewa ruang kerja untuk pekerja mereka); atau pada *telecottages* (di mana pelatihan disediakan untuk pemakai, dan usaha dibuat untuk menarik kesempatan kerja bagi pekerja jarak jauh yang mandiri)

- *Mobile telework*: di mana pekerjaan dilakukan oleh orang yang sering menghabiskan sebagian besar waktu untuk perjalanan dan/ atau perjanjian dengan pelanggan/ klien (contoh, penjual, konsultan)

Pada sisi yang hampir sama Korte (1999) membuat acuan tentang bentuk organisasi dari *telework* yang bukan saja menyangkut lokasi tetapi juga teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung kerja jarak jauh, yaitu:

- *Telehomework*: tempat bekerja pekerja jarak jauh adalah rumahnya. Bahaya dari isolasi sosial; sesuai untuk kasus-kasus khusus; kecenderungannya beralih ke bentuk campuran (lihat *alternating telework*)
- *Alternating telework*: pekerja memiliki alternatif bekerja pada beberapa lokasi, misalnya: tempat kerja di kantor, di rumah, di tempat klien, atau diperjalanan (*mobile telework*)
- *Satellite office*: Desentralisasi pusat kegiatan kerja perusahaan di mana area tanggung jawab disebarkan sebagai aturan; seringkali lokasi yang lebih ekonomis dekat dengan rumah pekerja; meningkatkan kehadiran di perusahaan sekaligus mendekati klien.
- *Neighborhood office*: *Telework center*, yang dioperasikan oleh beberapa perusahaan dalam arahan yang minimal, dan jarak jauh; di

situasikan dekat rumah pekerja; sejauh ini hanya sedikit contoh yang berhasil. Kendala yang dihadapi: koordinasi antar perusahaan.

- *Telecottage/Telehouse/Teleservicecentre*: Membangun secara lemah suatu wilayah yang menyediakan infrastruktur telekomunikasi untuk ekonomi lokal; mengembangkan campuran dari penyedia jasa dan tempat kerja jarak jauh (*teleworkplace*); sejauh ini hanya sedikit yang berhasil, sebagai contoh: commercial telecentres di Jerman (e-commerce)
- *Virtual Companies*: Merger secara legal dan ruang *teleworking* individual yang terpisah atau usaha kecil ke dalam jaringan yang berbentuk perusahaan virtual, pengenalan kepada pasar sebagai satu perusahaan dengan satu nama.

Sedangkan Lamond *et.al* (2000) menganggap bahwa *telework* lebih luas dari sekedar alternatif lokasi untuk bekerja yang didukung dengan teknologi informasi. Bahkan Olsen dalam Lamond *et.al* (2000) membuat pembedaan antara *telework* yang “profesional, manajerial, atau teknikal” dan *telework* yang bersifat ‘klerikal, pabrikan, atau semi-ahli’. Menurut Leidner ada beberapa perbedaan antara tinggi dan rendahnya intensitas pengetahuan kerja yang relevan untuk mengelola pekerja jarak jauh. Intensitas pengetahuan pekerjaan yang tinggi memiliki output yang sukar diukur dan melibatkan kondisi kerja dengan otonomi luas. Intensitas pengetahuan pekerjaan yang rendah melibatkan rutinitas pekerjaan, output yang dihasilkan lebih mudah diukur dan kurangnya otonomi (Lamond *et.al*, 2000).

Aspek penting lainnya dari *telework* adalah tingkat komunikasi antara pekerja jarak jauh dan sesamanya. Hal ini mencerminkan hubungan kepegawaian yang alami (pegawai/konsultan) dan tingkat 'keterikatan' antara organisasi (misalnya tingkat tanggung jawab dan perlunya kontak dengan anggota-anggota organisasi). Pekerja jarak jauh (misalnya: *mobile teleworker, telesales*), berkomunikasi dengan orang di luar organisasi menjadi bagian yang penting dari pekerjaan. Sedangkan jenis pekerja jarak jauh lainnya (mis. *home-based programmer*) lebih sedikit berkomunikasi dengan pihak eksternal. Selanjutnya pertimbangan penting yang perlu diketahui ketika menjelaskan *telework*, meliputi lima dimensi (Lamond *et.al.*, 1997):

- Dimensi 1- *IT usage* (penggunaan teknologi informasi): meliputi penggunaan seluruh telekomunikasi/ *IT links*- komputer rumah/ mobil, fax, modem, telepon, telepon seluler, penggunaan situs internet (*World Wide Web/ situs WWW*);
- Dimensi 2- *Knowledge intensity* (intensitas pengetahuan) meliputi berbagai pengetahuan yang diperlukan, untuk memudahkan pengukuran output dan otonomi kerja;
- Dimensi 3- *Intra organizational contact* (kontak intra organisasi): meliputi komunikasi dengan anggota-anggota di dalam organisasi;
- Dimensi 4- *extra organizational contact* (kontak extra organisasi): meliputi komunikasi dengan orang-orang di luar organisasi;

- Dimensi 5- *location* (lokasi): jumlah waktu yang dihabiskan pada beberapa lokasi yang berbeda; perkantoran tradisional, rumah, kantor jarak jauh/ *telecottage*, *mobile*.

Dari lima dimensi di atas dapat dibuat klasifikasi pekerjaan yang sesuai dengan *telework*, berdasarkan perbedaan lokasi beroperasinya seperti terlihat dalam tabel 2.2.

**Tabel 2.2. Classifying Teleworkers**

|               | High knowledge intensity     |                          |                            |                           | Low knowledge intensity             |                          |                                   |                        |
|---------------|------------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------------------|
|               | Intra-organizational contact |                          |                            |                           | Intra-organizational contact        |                          |                                   |                        |
|               | High                         |                          | Low                        |                           | High                                |                          | Low                               |                        |
|               | <i>External contact</i>      |                          | <i>External contact</i>    |                           | <i>External contact</i>             |                          | <i>External contact</i>           |                        |
|               | High                         | Low                      | High                       | Low                       | High                                | Low                      | High                              | Low                    |
| Home-based    | Sales manager                | Accountant<br>Programmer | Lawyer                     | IS developer<br>Architect | Customer Inquires<br>Phone operator | Secretarial<br>/Clerical | Phone sales                       | Clerical<br>Data entry |
| Remote office | Sales manager                | Programmer               | Lawyer                     | IS developer              | Customer Inquires<br>Phone operator | Secretarial<br>/Clerical | Phone sales                       | Clerical<br>Data entry |
| Mobile        | Sales manager<br>Engineer    | Internal consultant      | Community nurse<br>Assesor | IS developer              | Service persons                     | Secretarial<br>/Clerical | Sales represent<br>Delivery staff | Clerical<br>Data entry |

Source: Lamond *et.al.*, (2000)

## 2.2. *Self-efficacy* Theory

### 2.2.1. Penerapan secara umum *Self-efficacy* Theory

*Self-efficacy* akan digunakan sebagai kerangka teoritis karena memiliki konsistensi dalam menghubungkan kinerja dengan kerja pada sejumlah penelitian, termasuk di sini adalah penelitian tentang penjualan asuransi jiwa (Barling &

Beattie, 1983), produktivitas penelitian di fakultas (Taylor, Locke, Lee & Gist, 1984), penanggulangan kesulitan hubungan antara karir dan tugas-tugas (Stumpt, Briet & Hartman, 1987), dan adaptasi teknologi baru (adaptability) (Hill, Smith & mann, 1987).

*Self-efficacy* juga memberikan keberhasilan penerapan (aplikasi) dalam berbagai bidang, di mana organisasi memberikan kebebasan kepada individu (memiliki otonomi yang luas). *Self-efficacy* juga cocok digunakan dalam studi yang berhubungan dengan konteks organisasi virtual, dalam hal ini adalah *teleworking*. Sebagai contoh, teknologi informasi menjadi kunci dalam pelaksanaan kerja jarak jauh, hal ini dikuatkan oleh Staples (1996), di mana teknologi memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menyusun rencana virtual yang memberikan keleluasaan (fleksibilitas) kepada pekerja tanpa mengorbankan pengendalian manajerial dan juga memfasilitasi pekerja dengan fasilitas komunikasi (Freedman, 1993; Handy, 1995; Illingworth, 1994; Lucas & Baroudi, 1994; Mowskowitz, 1994).

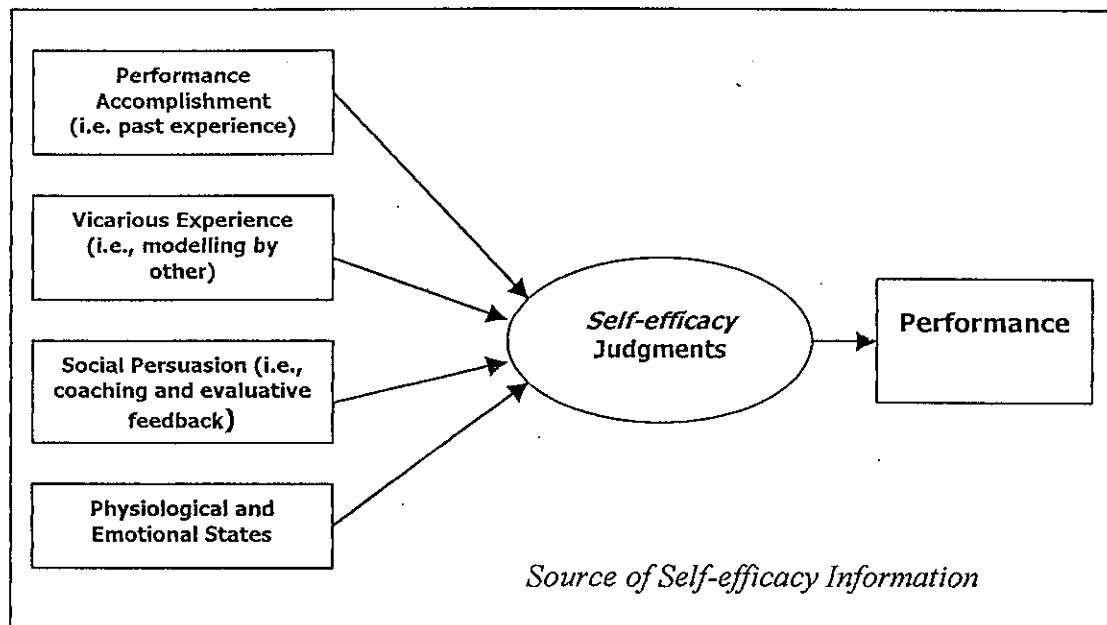
Pendorong lain dari kerja jarak jauh yang efektif dalam organisasi virtual (*teleworking management*) meliputi: (1) komunikasi yang efektif antara manajer-pekerja (Donalson, 1990; Stanton & Buskirk, 1987; Staples, 1996). (2) Pengalaman dan Training dengan manajemen jarak jauh dan perencanaan pekerja jarak jauh (Stanton & Buskirk, 1987; Staples, 1996). (3) Praktek manajemen yang efektif, termasuk penetapan harapan realistis tentang waktu tatap muka yang akan dilaksanakan (Staples, 1996) dan menentukan harapan tingkat kinerja (Gerber, 1995; Greengard, 1994; Illingworth, 1994; Moskowitz, 1994).

### 2.2.2. Definisi Konsep *Self-efficacy*

Teori *Self-efficacy* merupakan komponen penting pada teori kognitif sosial yang umum, di mana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor-faktor kognitif (misalnya, pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan *self-efficacy*) memiliki saling keterkaitan yang tinggi (Bandura, 1986). Bandura (1978, p.240) mengartikan *self efficacy* sebagai kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu.

Bandura dan Wood (1989) memperluas definisi ini dengan menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *self-efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang untuk melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa orang dengan pertimbangan *self-efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan *self-efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada (Bandura & Schunk, 1981).

Ada empat sumber informasi utama dalam *Self-efficacy* Theory (Bandura, 1977 & 1982; Gist, 1987) yang digunakan oleh individu ketika membuat pertimbangan *self-efficacy* (lihat gb. 1):



Gambar 1: *Self-efficacy* Theory (Sumber: Bandura, 1982 dalam Staples et al., 1998)

1. Pencapaian Kinerja (*performance accomplishment*) atau *enactive mastery* yang menunjuk pada penilaian informasi personal yang didasarkan pada hasil yang mampu dicapai oleh seseorang (misalnya, pengalaman dari tugas-tugas terdahulu). Keberhasilan dari tugas yang lalu meningkatkan pengharapan atas keberhasilan tugas yang akan dilaksanakan, dan pengulangan dari tugas-tugas yang lalu akan mengurangi kegagalan pelaksanaan tugas-tugas sekarang dan masa yang datang
2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*) atau *modelling*, yang dihasilkan melalui pengamatan terhadap keberhasilan aktivitas yang dilakukan orang lain . Seringkali pengalaman orang lain ini dijadikan

model yang dapat membangkitkan harapan pengamat dalam memperbaiki kinerja mereka dari apa yang diamati. Self-modelling merupakan tipe khusus dari pemodelan perilaku yang melibatkan peralatan perekam yang memberikan umpan balik ketika subyek yang diamati melakukan kesalahan. Pengamat melakukan koreksi terhadap kesalahan tersebut untuk melakukan tugas yang benar dan atau meningkatkan kinerja mereka (belajar dari kesalahan orang lain atau kesalahan diri sendiri di masa lalu).

3. Persuasi sosial (*social persuasion*), menunjuk pada aktivitas, di mana orang diarahkan melalui sugesti, bahwa mereka dapat menguasai tugas dan melaksanakannya dengan baik. Pelatihan dan evaluasi hasil yang merupakan umpan balik atas kinerja adalah cara yang umum dipakai dalam persuasi sosial ini.
4. Keadaan Fisiologi dan Emosional (*physiological and emotional states*) yang dimiliki individu mempengaruhi pertimbangan *self-efficacy* yang digunakan dalam tugas-tugas tertentu. Reaksi emosional terhadap tugas (misalkan merasa gelisah) dapat mengarah pada pertimbangan negatif dari kemampuan seseorang menyelesaikan tugasnya.

Gist (1987) dengan merujuk pendapat yang dikemukakan Bandura, Adam, Hardy dan Howells, menyebutkan bahwa *self-efficacy* timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan/atau keahlian fisik melalui pengalaman. Individu-individu nampak mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan

kemampuan mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha-usaha yang sesuai.

Dalam penelitian tentang penerapan *self-efficacy* untuk perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, Gist (1987) mengadopsi tiga dimensi *self-efficacy* yang dikemukakan Bandura (lihat, Bandura, 1977, p. 194). *Magnitude* (besaran tugas) menunjuk pada tingkat kesulitan dari tugas seseorang yang diyakini mampu dilaksanakan. *Strength* (kekuatan) berkaitan dengan kepastian besarnya tugas tersebut kuat atau lemah. *Generality* (keadaan umum) menunjukkan penyimpangan tingkat harapan dari keadaan yang terjadi secara umum. Perilaku menurut Bandura dan Adam (Gist, 1987) harus diukur secara tepat pada bidang yang akan diteliti. Pengukuran ini diperlukan untuk memfokuskan pada tugas-tugas spesifik dan tafsiran persepsi efficacy dan kinerja melalui *range* (rentangan) dari peningkatan kesulitan tugas-tugas tersebut.

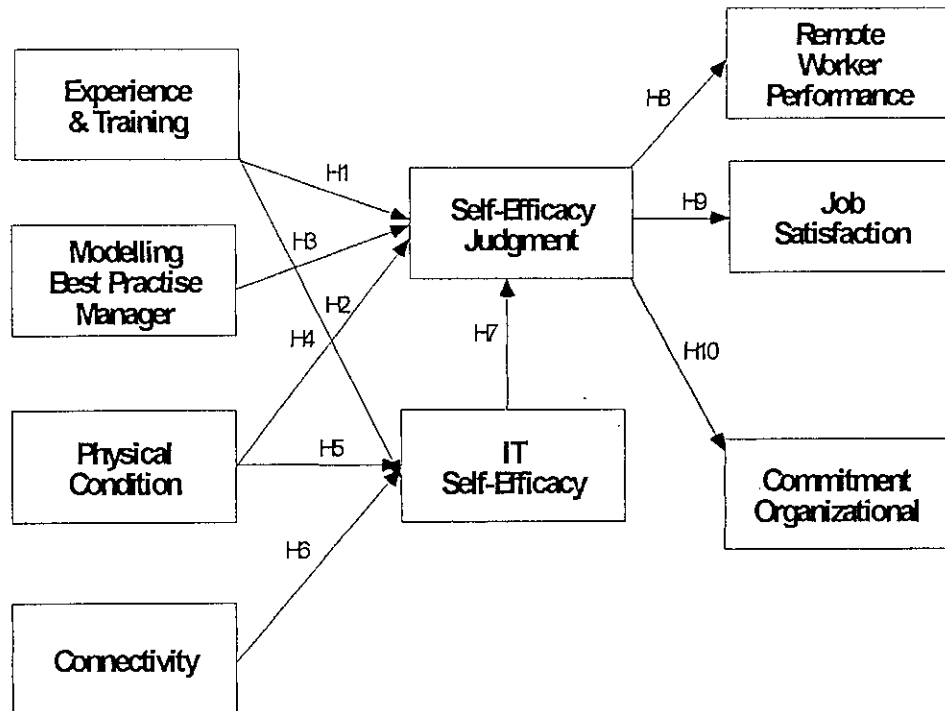
*Self-efficacy* dan kinerja. Beberapa studi menghasilkan korelasi yang signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja tugas (*task*) selanjutnya (Locke, et.al, 1984). Pada studi-studi tersebut, di mana persepsi tentang efficacy diubah oleh berbagai perlakuan, menghasilkan persepsi yang masih meramalkan kinerja berikutnya. Meskipun *enactive mastery* menghasilkan peningkatan terbaik bagi *self-efficacy*, korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja tetap tinggi untuk cara *nonenactive* sebagai *modelling*. *Self-efficacy* merupakan penduga yang lebih baik dari kinerja berikutnya daripada perilaku di masa lalu. Locke, et.al seperti dikutip oleh Gist (1987) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penduga yang signifikan dari kinerja berikut, jika kinerja sebelumnya dikontrol. Bagaimanapun

juga korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja sebelumnya lebih tinggi daripada korelasi antara *self-efficacy* dan kinerja selanjutnya. Barling dan Beattie pada penelitian terhadap sales representative asuransi jiwa (Gist, 1984) menemukan bahwa *self-efficacy* secara signifikan dikorelasikan dengan jumlah panggilan (*calls made*) per minggu, jumlah polis yang terjual, pendapatan hasil penjualan, dan indeks kinerja.

*Self-efficacy* menunjukkan penggunaan yang luas dan merupakan penduga yang baik bagi kinerja dan perilaku (Bandura, 1978; Gist & Mitchell, 1992, Staples, et.al., 1998). Teori ini nampak cocok bila digunakan untuk mempelajari organisasi virtual, terutama yang berkenaan dengan *teleworking*. Pekerja jarak jauh (*teleworker*) pada organisasi virtual membutuhkan pengawasan (supervisi) minimal dan bersandar pada kemampuan serta inisiatif mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Teknologi informasi merupakan media perantara yang digunakan untuk berkomunikasi dengan manajemen. Hal ini disebabkan dengan penerapan *teleworking* interaksi tatap muka akan jarang dilakukan. Seringkali pekerja jarak jauh bekerja secara individu (tanpa rekanan) sehingga potensi untuk terisolasi sangat tinggi dan ketersediaan bantuan dari rekan kerja sangat rendah. Di sisi lain, pekerja jarak jauh akan menikmati otonomi kerja yang berdampak pada motivasi dan keyakinan terhadap kemampuan yang mereka miliki. Hal ini bisa jadi akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada ketika pekerja diperlakukan di bawah pengawasan yang ketat.

## 2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis  
Sumber: dikembangkan dari Staples et al., (1998)

### 2.4.1. Definisi Konstruk dan Hipotesis

- **Pengalaman dan Pelatihan (Experience dan Training):**

Pengalaman dan pelatihan yang dialami seseorang pada masa lalu memberikan informasi tentang pencapaian kinerja mereka pada saat itu. Secara umum pekerjaan jarak jauh membutuhkan lebih banyak pengalaman seperti yang sudah mereka miliki, sehingga pengalaman masa lalu bisa digunakan sebagai dasar pencapaian kinerja untuk pekerjaan jarak jauh saat ini. Teknologi informasi

menjadi kunci yang memampukan dilakukannya pekerjaan dalam lingkungan kerja jarak jauh. Penggunaan teknologi informasi meningkatkan efektifitas kerja pekerja jarak jauh (Freedman, 1993; Handy, 1995, Staples, 1996). Pengalaman dan pelatihan yang diterima seorang pekerja jarak jauh dalam penggunaan teknologi informasi memampukan mereka bekerja dalam lingkungan kerja jarak jauh, Studi yang menunjukkan bahwa metode pelatihan bisa meningkatkan *self-efficacy* individu dalam lingkup self-management dilakukan oleh Frayne dan Latham (1987). Saks (1995) juga menemukan bahwa training merupakan sumber informasi dan pengalaman yang penting untuk mengubah *self-efficacy* yang diyakini seseorang.

**Hipotesa 1:** Semakin banyak pengalaman dan pelatihan pekerjaan jarak jauh berpengaruh secara positif pada pertimbangan *self-efficacy* berkenaan dengan kemampuan kerja jarak jauh seseorang.

**Hipotesa 2:** Semakin banyak pengalaman dan pelatihan pekerjaan jarak jauh berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* teknologi informasi berkenaan dengan kemampuan kerja jarak jauh seseorang.

- **Model Praktek-Praktek Kerja oleh Manajer (*Modelling Best Practices by Managers*)**

Penggunaan secara efektif praktek-praktek manajerial jarak jauh oleh manajer pekerja jarak jauh merupakan sumber pengalaman dari informasi *self-efficacy* yang dimiliki orang lain yang dapat diadopsi oleh pekerja jarak jauh. Teori *self-efficacy* menyatakan bahwa permodelan praktek kerja manajerial merupakan cara yang efektif untuk memberikan pengajaran pada pengamat dalam

menghadapi tantangan dan ancaman dalam berbagai situasi (Bandura, 1978). Pengamat (pekerja jarak jauh) juga percaya bahwa ancaman-ancaman yang potensial sebenarnya bisa dikelola lebih dari sebelumnya, setelah memperoleh pelajaran dari pengalaman manajer/ rekan kerja mereka di masa yang lalu. Penggunaan secara efektif praktek-praktek manajemen jarak jauh oleh manajer menjadi sumber informasi yang mempengaruhi kemampuan pertimbangan *self-efficacy* pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas jarak jauh mereka.

**Hipotesa 3:** Semakin tinggi keterampilan manajerial jarak jauh (*remote management*) dan praktek-praktek kerja (*working practises*) secara positif berpengaruh pada pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh yang semakin tinggi.

- **Faktor-faktor Lingkungan (Environmental Factors):**

Gist dan Mitchell (1992) menyatakan bahwa lingkungan bisa memberi sumbangan berbagai isyarat (*cues*) yang mempengaruhi penilaian *self-efficacy*. Dua faktor lingkungan yang termasuk dalam model *self-efficacy* dalam penulisan ini adalah: kondisi-kondisi fisik dan tingkat koneksitas. Kondisi fisik pekerjaan menurut Gist dan Mitchell (1992) sebagai faktor lingkungan yang mungkin dapat mempengaruhi pertimbangan *self-efficacy*, dan menjadi isu penting untuk pekerja jarak jauh (Staples, 1996). Gist dan Mitchell juga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberi dampak positif pada kinerja individu. Gangguan, seperti kebisingan dan interupsi-interupsi semuanya bisa menurunkan kinerja, sama halnya dengan ketidaknyamanan kondisi kerja, misal ruang kerja yang sempit, furnitur yang tidak nyaman untuk bekerja.

**Hipotesa 4:** Semakin baik kondisi kerja fisik pada manajemen jarak jauh berpengaruh positif terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh.

**Hipotesa 5:** Semakin baik kondisi kerja fisik pada manajemen jarak jauh berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* teknologi informasi.

Faktor lingkungan yang kedua adalah **konektivitas**. Tingkat konektivitas yang dimiliki oleh pekerja, diartikan sebagai berbagai jenis teknologi informasi yang bisa digunakan, dan mempermudah komunikasi yang dilakukan oleh pekerja dengan manajer atau rekan kerja mereka. Sehingga tingkat konektivitas menjadi syarat penting bagi pekerja jarak jauh yang menentukan kepercayaan mereka dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

**Hipotesa 6:** Semakin besar konektivitas yang disediakan bagi pekerja berpengaruh secara positif terhadap *self-efficacy* teknologi informasi

- ***Self-efficacy*: Teknologi Informasi**

Kemampuan menggunakan TI merupakan komponen penting bagi kemampuan pekerja dalam menampilkan kinerja yang efektif pada lingkungan manajemen jarak jauh. Sehingga, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* TI akan mendorong peningkatan pengelolaan *self-efficacy* pekerja jarak jauh, dan kemampuan mereka bekerja secara efektif dalam lingkup manajemen jarak jauh.

**Hipotesa 7:** Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* teknologi informasi pekerja berpengaruh secara positif terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja.

- Hasil dari *Self-efficacy (Outcomes of Self-efficacy)*:

Ada tiga variabel hasil yang akan dimasukkan dalam kerangka penelitian. Pertama adalah kinerja, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari teori *self-efficacy*. Variabel yang lain merupakan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *19 group sessions* (Staples, 1996, 1997). Fokus group ini melakukan penelitian pada 104 manajer jarak jauh dan pekerja jarak jauh dari lima perusahaan di Amerika Utara untuk mengidentifikasi isu-isu kunci manajemen dan pekerjaan jarak jauh, juga mengidentifikasi praktek-praktek kerja yang terbaik. Penemuan mereka pada penelitian ini adalah variabel hasil yang dipengaruhi oleh *self-efficacy*, yaitu: kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sebagai isu-isu penting dalam konteks manajemen jarak jauh.

- Kinerja (*Performance*):

Penelitian terdahulu menemukan bahwa *self-efficacy* mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan kinerja tugas (*task performance*). Dalam konteks sekarang, pekerja yang memiliki tingkat *self-efficacy* pekerjaan jarak jauh yang tinggi diyakini memiliki kemampuan pelaksanaan tugas yang efektif untuk bekerja secara jarak jauh, sehingga memungkinkan mereka bekerja secara efektif sebagai pekerja jarak jauh.

**Hipotesa 8:** Tingginya pertimbangan *self efficacy* pekerja terhadap tugas-tugas yang memungkinkan dikerjakan secara jarak jauh akan berpengaruh terhadap persepsi positif pekerja pada kinerja mereka.

- **Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*):**

Locke (1976) dalam penelitiannya tentang kepuasan kerja, menyatakan bahwa informasi tentang aktivitas-aktivitas tugas, prestasi kerja (*achievement*), penghargaan (*reward*), kondisi kerja, dan praktek-praktek manajemen, semuanya mempunyai pengaruh terhadap persepsi individu tentang kepuasan kerja. Konstruk-konstruk tersebut dipandang sebagai yang mempengaruhi (*antecedent*) kepuasan kerja pada penelitian ini. Selanjutnya, Staples (1996) menyatakan bahwa persepsi kepuasan kerja dalam lingkungan virtual bergantung pada dukungan dan aktivitas manajemen dan pada kompetensi individual pekerja jarak jauh. Hasil dari kedua pernyataan di atas bila digabungkan diperoleh: pertimbangan-pertimbangan yang positif tentang kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya (mis, *self-efficacy*) akan memberikan dampak positif pada kepuasan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan melaksanakan tugas-tugas tersebut.

**Hipotesa 9:** Semakin tinggi pertimbangan *self-efficacy* pekerja akan berpengaruh secara positif pada kepuasan kerja pekerja jarak jauh.

- **Komitmen pada Organisasi (*Organizational Commitment*)**

Staples (1996) menemukan bahwa perasaan terisolasi dapat menurunkan komitmen individu pada organisasi dalam lingkungan kerja virtual. Meskipun demikian, Staples juga menemukan bahwa praktek-praktek manajemen yang efektif dan seringnya komunikasi mengurangi perasaan terisolasi sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi ini menyangkut kebanggaan pekerja terhadap pekerjaannya dan menjadi bagian dari

organisasi tempat bekerja, sehingga dalam pelaksanaan tugas sebagai bagian dari organisasi, pekerja memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik baik perusahaan. Jadi hipotesa yang disusun di bawah ini beralasan.

**Hipotesa 10:** Semakin tinggi pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh berpengaruh secara positif terhadap komitmen pada organisasi.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Populasi dan Sampel

Obyek penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan pemberitaan *on-line* di Indonesia yang berjumlah 154 perusahaan menurut data dari Bacaanku dot Com ([www.bacaanku.com](http://www.bacaanku.com)). Populasi pekerja jarak jauh dalam penelitian ini tidak diketahui. Responden yang dipilih sebagai sampel adalah pekerja di bagian pemberitaan, karena responden tersebut seringkali melakukan kerja jarak jauh dalam pelaksanaan tugasnya.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel diambil secara *judgement*, yaitu responden ditentukan berdasarkan pertimbangan peneliti yang menilai sampel yang dipilih nantinya benar-benar representatif. Untuk menentukan besarnya sampel, maka perlu dipertimbangkan pendapat beberapa ahli tentang penentuan besarnya sampel. Ide dasar pengambilan sampel adalah dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, sehingga kesimpulan tentang keseluruhan populasi dapat diperoleh. Besarnya sampel merupakan fungsi dari variasi pada parameter populasi yang tercakup dalam penelitian, dan merupakan fungsi dari ketetapan estimasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Cooper dan Emory, 1995).

Penentuan sampel menurut Hair, et al., (1992), berdasar pertimbangan estimasi kemungkinan maksimal (*Maximal Likelihood Estimation-MLE*), jumlah sampel minimal 50 sudah dapat memberikan hasil valid.

Berdasar pendapat para ahli di atas, maka jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah minimal memenuhi pedoman parameter sampel oleh Roscoe, yaitu 90 perusahaan/ responden (9 variabel x 10). Alasan terbatasnya waktu, dana, dan sumber daya juga menjadi pertimbangan pemilihan sampel ini (Sekaran, 1992).

### 3.2. Data

*Self-efficacy* dalam *teleworking* berkaitan dengan persepsi anggota perusahaan tentang proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang diharapkan di sebuah perusahaan pemberitaan *on-line*. Oleh karena itu obyek penelitian dalam penelitian ini adalah perusahaan pemberitaan *on-line*, dan unit analisis dalam penelitian ini adalah pekerja perusahaan pemberitaan *on-line*.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yang dimaksud adalah data yang tercatat dalam bentuk uraian sewajarnya, berupa kata-kata atau kalimat tanpa simbol kuantitatif. Sedangkan data kuantitatif merupakan deskripsi dalam bentuk angka-angka. (Rupidara, 1995).

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dikirimkan kepada responden. Masing-masing perusahaan dikirim 1 kuesioner melalui *e-mail* yang

diberi alamat *home page* peneliti dan lampiran kuesioner yang siap diisi, dan 5 kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada perusahaan menurut pertimbangan peneliti untuk memenuhi jumlah sampel minimal, dengan pertimbangan perkiraan tingkat pengembalian rata-rata (*respon rate*) responden di Indonesia sekitar 10%.

Kuesioner dirancang dalam bentuk tertutup (*close questionnaire*), dengan variasi jawaban yang sudah disediakan. Sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan cara memberikan tanda silang (x) untuk kuesioner langsung (*edisi cetak*) dan meng-klik jawaban yang tersedia pada kuesioner yang terpampang di homepage peneliti (*edisi on-line*). Kuesioner yang dikirim ke masing-masing perusahaan dikemas dalam satu paket berisi 5 kuesioner yang diharapkan diisi oleh pekerja jarak jauh. Pengembalian kuesioner dilakukan dengan cara diambil kembali oleh peneliti sesuai batas waktu perjanjian dengan perusahaan yang bersangkutan.

Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data perusahaan yang bergerak dalam bidang pemberitaan *on line*.

### **3.3. Pengukuran Variabel**

Pada Bab II sudah dijelaskan bahwa penelitian ini menganalisis hubungan simultan variabel-variabel *self-efficacy* dalam *teleworking*. Pengukuran variabel-variabel tersebut menggunakan instrumen yang telah dimodifikasi dari penelitian Staples *et al.*, (1998), Frayne & Latham (1987), Saks, (1995), Freedman, (1993), Handy (1995), Gist & Mitchell (1992), Lee & Bobko (1994), dan Staples (1996).

Skala pengukuran yang digunakan untuk menganalisis sembilan variabel dalam penelitian ini adalah Likert 10 point, berdasarkan frekuensi atau intensitasnya dengan nilai sebagai berikut:

- Skala 1 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya 0% - 10%
- Skala 2 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 11% - 20%
- Skala 3 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 21% - 30%
- Skala 4 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 31% - 40%
- Skala 5 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 41% - 50%
- Skala 6 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 51% - 60%
- Skala 7 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 61% - 70%
- Skala 8 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 71% - 80%
- Skala 9 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 81% - 90%
- Skala 10 jika tingkat kesetujuannya/ intensitasnya antara 91% - 100%

Alasan penggunaan skala 1 – 10 disebabkan responden yang dituju diperkirakan berpendidikan menengah ke atas hingga sarjana strata-3. Berikutnya, penelitian ini hendak menganalisis persepsi perorangan (pekerja jarak jauh) sehingga variasi jawaban responden diharapkan mampu *ter-cover* dalam rentang 1-10 ini.

Konsep yang dipilih dalam penelitian ini adalah konsep *teleworking* dan *self-efficacy*. Konsep *self-efficacy* merupakan konsep yang terdiri dari beberapa konstruk *antecedent* dan konsekuensi/ hasil (*outcome*) dari *self-efficacy* yang akan diterapkan pada pekerja jarak jauh.

Antecedent *self-efficacy* pekerja jarak jauh terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu:

1. Pengalaman dan pelatihan bekerja jarak jauh (*telework*) (Frayne & Latham, 1987; Saks, 1995; Freedman, 1993; Handy, 1995, dan Staples, 1996)
2. Permodelan praktek-praktek manajemen oleh manajer/ rekan kerja (Bandura, 1978); Faktor-faktor Lingkungan yang meliputi:
3. Kondisi fisik tempat kerja (Gist & Mitchell, 1992; Staples, 1996) dan
4. Konektivitas (Lee & Bobko, 1994).

Konsep *self-efficacy* sendiri terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Pertimbangan *self-efficacy* pekerja (Bandura, 1982), dan
2. *Self-efficacy* teknologi Informasi (Staples, 1998).

Sedangkan *outcome self-efficacy* terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu:

1. Kinerja (Lee & Bobko, 1994);
2. Kepuasan kerja (Locke, 1976; Staples, 1996; War, Cook, & Wall, 1978 dalam Staples, 1998), dan
3. Komitmen pada organisasi (Staples, 1996).

Penggunaan definisi operasional/ indikator empirik untuk mengukur konsep dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Menurut Gulo (1988), untuk mengukur suatu konsep, maka yang harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkapkan lewat definisi yang jelas. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator empiris. Melalui indikator empiris ini diusahakan tercapai kesesuaian antara

makna yang dikandung oleh konsep dengan makna yang ditangkap oleh indikator empiris. Pertimbangan yang menjadi alasan dipilihnya suatu indikator empiris tersebut disebut definisi operasional atau *epistemic correlation* (EC). EC ini merupakan jembatan antara konsep pada aras abstrak dengan indikator empiris pada aras empiris (nyata).

Definisi operasional yang dirumuskan untuk indikator-indikator empiris penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Antecedent *Self-efficacy*: Pengalaman dan Pelatihan Kerja Jarak Jauh**

Konstruk pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh dikembangkan oleh Bandura (1978) dan pengukuran konstruk mengadopsi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Staples et.al (1998), terdiri dari 4 item dengan skor minimal adalah 4 dan skor maksimal adalah 40, yaitu:

EC-01 Pengalaman penggunaan sistem *electronic mail* (*e-mail*) milik perusahaan

EC-02 Pengalaman penggunaan sistem kolaboratif elektronik (sistem pendukung) milik perusahaan

EC-03 Pelatihan menggunakan sistem kolaboratif elektronik perusahaan (sistem pendukung)

EC-04 Pelatihan yang pernah diterima tentang bekerja secara jarak jauh

- **Antecedent *Self-efficacy*: Permodelan Praktek-praktek Manajerial**

Konstruk permodelan praktek-praktek manajerial diukur dengan 4 item yang diadopsi dari Staples (1996), di mana nilai minimal sama dengan 4 dan nilai maksimal sama dengan 40, untuk mengukur penggunaan teknologi informasi dalam praktek-praktek manajemen jarak jauh, yaitu:

EC-05 Keterlibatan dalam pertemuan/ rapat di perusahaan (seperti: penyusunan agenda, mengelola waktu, mendesain pertemuan dengan orang lain).

EC-06 Kemampuan komunikasi yang baik (seperti: pendengar yang baik, memahami isyarat-isyarat non-verbal, pertanyaan untuk klarifikasi bila perlu, dan mengatur nada yang positif saat diskusi).

EC-07 Kemampuan menggunakan email untuk mengirimkan informasi terkini/ berita pada kelompok kerja (perusahaan).

EC-08 Kemampuan menggunakan teknologi informasi lainnya (e-mail, fax, video conference, telepon, dll) untuk mengirimkan informasi terkini kepada kelompok kerja atau perusahaan.

- **Antecedent *Self-efficacy*: Kondisi-kondisi Fisik (faktor lingkungan)**

Konstruk kondisi-kondisi fisik (faktor lingkungan) mengadopsi dari Gist dan Mitchell (1992), terdiri dari 3 item dengan skor minimal 3 dan skor maksimal 30, yang sudah disesuaikan oleh peneliti.

EC-09 Kondisi ruang kerja di kantor dalam mendukung pelaksanaan tugas/ pekerjaan.

EC-10 Suasana kerja yang ramai dalam mendukung aktivitas kerja.

EC-11 Perlengkapan kerja yang tersedia (furniture, komputer, telepon, fax, dll) dalam mendukung aktivitas kerja

- **Antecedent *Self-efficacy*: Konektivitas**

Pengukuran konstruk konektivitas ini bertujuan untuk menilai pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi informasi yang tersedia untuk bekerja dan

berkomunikasi. Pengukuran konstruk ini mengambil dari skala yang dikembangkan oleh Lee dan Bobko (1994), sejumlah 4 item dengan nilai minimal 4 dan nilai maksimal 40, yaitu:

EC-12 Ketersediaan peralatan telekomunikasi yang memadai bagi pekerja untuk bekerja dan berkomunikasi dengan rekan kerja maupun manajer.

EC-13 Kesiapan manajer untuk melakukan kontak sesering mungkin dengan pekerja.

EC-14 Menyusun agenda tentang intensitas, metode, dan subyek yang akan dikomunikasikan.

EC-15 Dukungan manajemen untuk mengembangkan teknologi informasi bagi pekerja.

- **Pertimbangan *Self-efficacy* Pekerja**

Konstruk pertimbangan self-efficacy diukur dengan 3 item yang diadopsi dari Staples (1996), di mana nilai minimal sama dengan 3 dan nilai maksimal sama dengan 30, untuk mengukur pertimbangan-pertimbangan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:

EC-16 Pekerja mampu menyusun tujuan yang searah dengan tujuan organisasi.

EC-17 Pekerja mampu membuat prioritas tugas dengan waktu kerja yang dimiliki.

EC-18 Pekerja mengetahui ke mana harus mencari informasi yang spesifik.

- ***Self-efficacy* Teknologi Informasi**

Konstruk self-efficacy teknologi informasi diukur dengan 3 item yang diadopsi dari Staples (1996), di mana nilai minimal sama dengan 3 dan nilai

maksimal sama dengan 30, untuk mengukur *self-efficacy* pekerja dalam penggunaan teknologi informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya, yaitu:

EC-19 Belajar paket software baru ketika tersedia buku instruksi tertulis.

EC-20 Belajar paket software baru ketika ada instruktur yang membimbing.

EC-21 Mempelajari penggunaan produk teknologi informasi baru yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas.

- **Hasil *Self-efficacy*: Performance/ Kinerja**

Pengukuran konstruk kinerja (performance) ini bertujuan untuk menilai pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh tentang kemampuan mereka menyelesaikan tugas-tugas spesifik. Pengukuran konstruk ini mengambil dari skala yang dikembangkan oleh Lee dan Bobko (1994), yang terdiri dari 3 item, dengan skor minimal 3 dan skor maksimal 30, yaitu:

EC-22 Menyelesaikan tugas yang menjadi prioritas harian.

EC-23 Mengakses informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

EC-24 Membuat sistem penyimpanan file untuk mengatur dokumen-dokumen kerja.

- **Kepuasan Manajemen dan Faktor Kerja Lainnya**

Konstruk kepuasan terhadap manajemen mengadopsi skala yang dikembangkan oleh Warr, Cook, dan Wall (1979, dalam Staples et.al, 1998). Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil 3 item yang digunakan untuk mengukur konstruk kepuasan terhadap manajemen dan 3 item yang digunakan untuk mengukur konstruk kepuasan dengan faktor-faktor kerja lainnya, sehingga

masing-masing konstruk memiliki skor minimal 3 dan skor maksimal 30, sebagai berikut:

- **Kepuasan terhadap Manajemen**

EC-25 Adanya pengakuan terhadap hasil kerja yang berhasil.

EC-26 Hubungan kerja antara pekerja dengan pimpinan.

EC-27 Adanya perhatian terhadap saran-saran yang dibuat pekerja.

- **Kepuasan Dengan Faktor-Faktor Kerja Yang Lain**

EC-28 Kepuasan terhadap kondisi kerja fisik.

EC-29 Kepuasan terhadap tingkat upah sekarang.

EC-30 Kepuasan terhadap keamanan dan keselamatan kerja.

- **Komitmen pada Organisasi**

Konstruk komitmen pada organisasi mengambil dari Mowday, Steer dan Porter (1979, yang dikembangkan oleh Staples et.al, 1998), terdiri dari 4 item dengan skor minimal 3 dan skor maksimal 30, yaitu:

EC-31 Kebanggaan sebagai bagian dari organisasi/ perusahaan

EC-32 Organisasi/ perusahaan menjadi sumber ilham untuk memperoleh kinerja yang terbaik

EC-33 Organisasi/ perusahaan merupakan tempat bekerja yang terbaik.

### **3.4. Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian perlu dianalisis agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu perlu ditetapkan teknik analisis yang

sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, juga untuk menguji kebenaran hipotesa (Cooper dan Emory, 1995).

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah melakukan uji reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten (ajeg) bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Koefisien  $\alpha > 0,600$  menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Nunally, 1981; Cronbach, 1984). Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 10.0. Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian. Apabila data yang sudah diuji memenuhi kriteria reliabilitas, maka dapat dilakukan tahap selanjutnya, yaitu uji hipotesis.

Selain uji reliabilitas, perlu juga dilakukan uji dua sampel independen (*Two-Independent Samples Test*) menggunakan Mann-Whitney U Test untuk mengetahui adanya perbedaan rata-rata antara sampel e-mail (model A) dan sampel kuesioner langsung (model B). Perhitungan Mann-Whitney U Test dilakukan dengan bantuan program SPSS 10.0. Hipotesis yang diberlakukan dalam uji dua sampel independen ini adalah:

- ▶  $H_0$  : tidak ada perbedaan rata-rata perlakuan pengambilan sampel dari kedua model
- ▶  $H_a$  : ada perbedaan rata-rata perlakuan pengambilan sampel dari kedua model

Alasan penerimaan hipotesis nol adalah:

- a. Bila  $\alpha$  hasil perhitungan  $> \alpha$  yang ditentukan,  $\alpha = 0.05$  (uji dua sisi)
- b. Bila  $U_{hitung} > U_{tabel}$ , pada tingkat  $\alpha = 0,05$  (uji dua sisi)
- c. Nilai Zhitung terletak diantara  $-1,96$  dan  $+1,96$  pada tingkat signifikansi  $0.05$ .

Pada tahap kedua, alat uji yang digunakan disesuaikan dengan model penelitian. Untuk penelitian ini, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengolahan data secara statistik (analisis jalur) dilakukan dengan bantuan komputer, menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) program AMOS 4.0.

Pada persamaan struktural, variabel dependen dapat menjadi variabel independen di sisi yang lain. Pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh, permodelan praktek-praktek manajerial, kondisi-kondisi fisik, dan konektivitas merupakan variabel independen dengan pertimbangan *self-efficacy* dan *self-efficacy technology information* sebagai variabel dependen. Selanjutnya pertimbangan *self-efficacy* dan *self-efficacy* teknologi informasi sebagai variabel independen terhadap kinerja, kepuasan manajerial dan kepuasan kerja lainnya, dan komitmen organisasional yang menjadi variabel dependen. Hubungan variabel-variabel ini simultan, sehingga untuk menguji hipotesis diperlukan persamaan struktural. Dalam proses pengujian data, peneliti menggunakan program statistik AMOS 4.0.

#### 3.4.1. Path Analysis

Secara manual path analisis dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh

yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_{yx1} X_1 + \dots + b_{yxk} X_k + e$$

Menghitung koefisien jalur yang berasal dari koefisien regresi dengan rumus:

$$P_{YX_i} = b_{YX_i} \sqrt{\frac{\sum_{h=1}^n X_{ih}^2}{\sum_{h=1}^n Y_h^2}} ; i = 1, 2, \dots, k$$

**Keterangan:**

$P_{YX_i}$  merupakan koefisien jalur dari variabel  $X_i$  terhadap variabel  $Y$

$b_{YX_i}$  merupakan koefisien regresi dari variabel  $X_i$  terhadap variabel  $Y$

Koefisien korelasi bisa dihitung dengan rumus:

$$r_{YX_j} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{jh} Y_h - n \sum_{h=1}^n X_{jh} \sum_{h=1}^n Y_h}{\sqrt{[n \sum_{h=1}^n X_{jh}^2 - (n \sum_{h=1}^n X_{jh})^2][n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - (n \sum_{h=1}^n Y_h)^2]}}$$

di mana  $j = 1, 2, \dots, k$

**Koefisien jalur bisa dihitung dengan rumus:**

$$P_{YX_1} = \frac{-CR_{YX_1}}{CR_{YY}} ; i = 1, 2, \dots, k$$

**Keterangan:**

$P_{YX_1}$  merupakan koefisien jalur dari variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$

$CR_{YX_i}$  unsur atau elemen pada baris ke-Y dan kolom ke-  $X_i$  dari matriks invers korelasi

$CR_{YY}$  unsur atau elemen pada baris ke-Y dan kolom ke-Y dari matriks invers korelasi.

### 3.4.2. Structural Equation Modelling dengan AMOS 4.0

Tujuh langkah dalam SEM adalah (1) mengembangkan model berdasarkan teori, (2) membentuk sebuah diagram alur dari hubungan kausal, (3) mengubah diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matriks input dan estimasi model yang diusulkan, (5) menganalisis kriteria *godness-of-fit* dan (7) menginterpretasikan hasil penelitian (Agusty, 2000).

#### **Langkah satu: Pengembangan model berbasis teori**

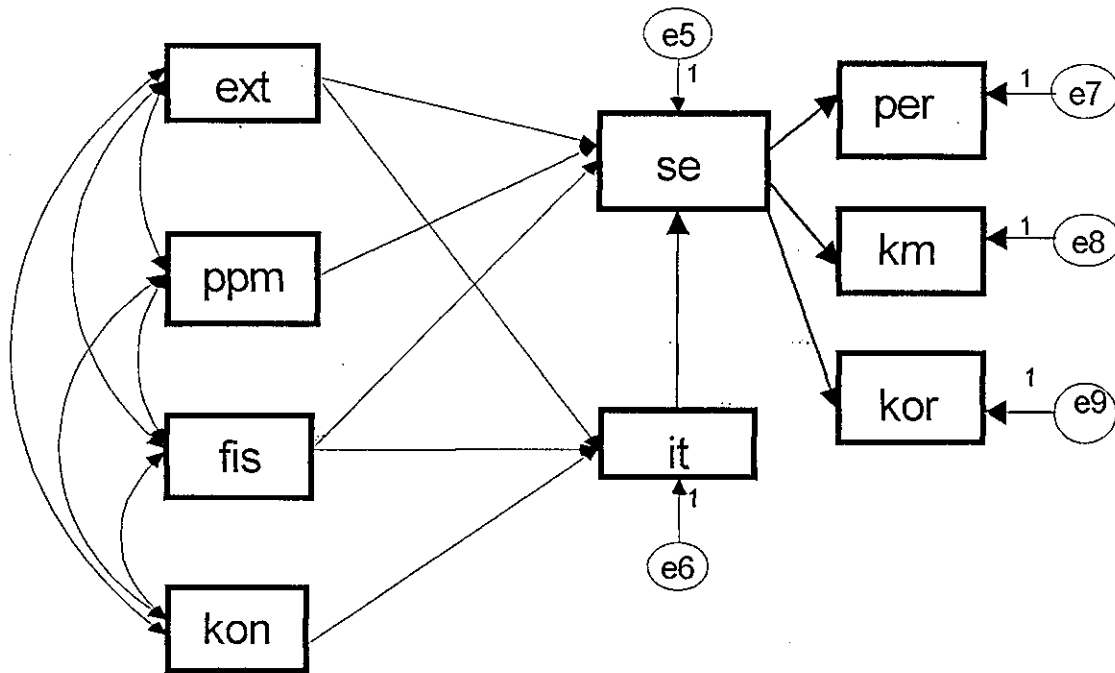
Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja jarak jauh, kepuasan kerja dan komitmen pada organisasi, yaitu pengalaman dan pelatihan bekerja jarak jauh, permodelan praktek-praktek manajerial, kondisi-kondisi fisik, konektivitas, melalui variabel dependen pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh dan *self-efficacy* teknologi informasi.

Model teoritis telah digambarkan dalam gambar 2 (kerangka pikir teoritis). Dalam penelitian ini terdapat 33 indikator untuk mengukur pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen pada organisasi pekerja jarak jauh perusahaan pemberitaan *on-line*.

### **Langkah dua: Membentuk sebuah diagram alur dari hubungan kausal**

Setelah mengembangkan model berbasis teori pada langkah pertama maka selanjutnya adalah menggambarkan hubungan pada sebuah diagram alur (path diagram) model tersebut, untuk diestimasi menggunakan program AMOS 4,0. Pada langkah ini matriks yang digunakan adalah diagram alur yang khusus dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan kausal. Diagram alur untuk menguji model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1.

## PATH DIAGRAM



**Gambar 3.** Path Diagram antecedent dan outcome self-efficacy  
 Sumber: dikembangkan dari Staples et.al. (1998)

Model ini memungkinkan adanya konstruksi-konstruksi eksogen dan endogen. Konstruksi eksogen yang pertama adalah pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh, dirumuskan mempunyai hubungan langsung positif terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja dan *self-efficacy* teknologi informasi yang dinyatakan sebagai variabel laten. Konstruksi eksogen kedua adalah permodelan praktek-praktek manajerial yang mempunyai hubungan yang positif terhadap pertimbangan *self-efficacy* sebagai variabel laten. Konstruksi eksogen ketiga adalah kondisi-kondisi fisik dirumuskan mempunyai hubungan positif dengan

pertimbangan *self-efficacy* pekerja dan *self-efficacy* teknologi informasi. Konstruksi eksogen keempat adalah konektivitas dirumuskan mempunyai hubungan positif dengan *self-efficacy* teknologi informasi. Konstruksi endogen yang pertama adalah variabel laten mengenai *self-efficacy* teknologi informasi yang dipengaruhi oleh besarnya pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh, kondisi-kondisi fisik, dan konektivitas dan konstruksi ini dipostulatkan mempunyai pengaruh terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Konstruksi endogen kedua adalah pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang dipostulatkan dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh, permodelan praktek-praktek manajerial, dan kondisi-kondisi fisik. Konstruksi endogen ketiga adalah kinerja pekerja jarak jauh yang dipengaruhi oleh pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Konstruksi endogen keempat adalah kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Konstruksi endogen kelima adalah komitmen pada organisasi yang dipengaruhi oleh pertimbangan *self-efficacy* pekerja.

**Langkah tiga: Mengubah alur diagram ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran.**

Pada langkah ini, model yang dinyatakan dalam diagram alur di atas, dinyatakan dalam persamaan-persamaan struktural untuk menggambarkan hubungan kausal antara konstruk dan model pengukuran yang spesifik dengan menentukan variabel eksogen mana mengukur variabel endogen mana.

Persamaan struktural yang diajukan berdasarkan model di atas adalah sebagai berikut:

$$se = (\beta_1 \text{ ext} + \beta_2 \text{ ppm} + \beta_3 \text{ fis}) + Z_1$$

$$it = (\beta_1 \text{ ext} + \beta_3 \text{ fis} + \beta_4 \text{ kon}) + Z_2$$

$$se = (\beta_5 \text{ it}) + Z_3$$

$$\text{kin} = (\beta_6 \text{ se}) + Z_4;$$

$$\text{km} = (\beta_6 \text{ se}) + Z_5;$$

$$\text{kor} = (\beta_6 \text{ se}) + Z_6;$$

Di mana:

se = Pertimbangan *self-efficacy* pekerja

it = *Self-efficacy* teknologi informasi pekerja

per = Kinerja pekerja

km = Kepuasan manajemen dan kepuasan kerja lainnya

kor = Komitmen pada organisasi

ext = Pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh

ppm = Permodelan praktek manajerial

fis = Kondisi-kondisi fisik

kon = Konektivitas

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$  = Konstanta

$Z_1, Z_2, Z_3, Z_4, Z_5, Z_6$  = Koefisien error

Langkah empat: Memilih matriks input dan teknik estimasi model yang diusulkan.

Matriks yang diambil sebagai input untuk operasi SEM adalah matriks kovarian. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah minimal memenuhi pedoman parameter sampel oleh Roscoe, yaitu 90 perusahaan/responden (9 variabel x 10). Teknik estimasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *maximum likelihood estimation method* yang terdapat dalam program AMOS 4.0. Estimasi dilakukan dengan menggunakan *structural equation model*.

Setelah dilihat masing-masing variabel dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten maka peneliti akan menggunakan aplikasi AMOS 4,0, yang menampilkan tabel SEM untuk model yang diteliti, jika tingkat signifikansi terhadap chi-square yaitu  $p > 0,05$  maka model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang tersedia.

#### **Langkah lima: Menganalisis kemungkinan apakah model dapat diidentifikasi**

Pada langkah ini model dapat diidentifikasi dengan melihat *standard error* yang besar untuk satu atau lebih koefisien. Besaran varians error serta korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0,9) antara koefisien estimasi, berarti tidak mengindikasikan adanya problem identifikasi.

#### **Langkah enam: Mengevaluasi kriteria *goodness-of-fit***

Pada langkah ini peneliti akan mengevaluasi kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit* dengan mengevaluasi apakah data-data model yang diusulkan memenuhi asumsi SEM.

Evaluasi atas dipenuhinya asumsi normalitas data: *normality multivariate* terhadap data yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ini diuji menggunakan AMOS 4,0. Dari tabel yang dihasilkan dapat disimpulkan apakah data yang dihasilkan terbukti mempunyai sebaran yang tidak normal, dengan critical ratio sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 0,05.

- Evaluasi atas outliers

- *Outlier multivariate*: Dengan menggunakan AMOS 4,0 akan dilakukan uji mahalanobis distance. Dasar pengukuran adalah Chi-square dengan:

$$Df = \frac{1}{2} \{(p+q)(p+q+1)\} - t$$

di mana: p = jumlah endogeneous indicators

q = jumlah exogeneous indicators

t = jumlah koefisien estimasi model yang diusulkan

Jika nilai chi-square < nilai mahalanobis d-square berarti responden tersebut adalah *outlier multivariate*.

- *Outlier univariate*: dengan menggunakan observasi yang mempunyai Z-score  $\geq 3,0$  akan dikategorikan sebagai outlier atau Z-score  $\leq 3,0$  berarti data yang digunakan bebas dari *outlier univariate*.

- Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularity: dengan menggunakan AMOS 4,0 dapat dilihat dari determinan dari matriks kovarians sampel yang  $> 0$ , berarti dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas atau singularitas, sehingga data layak digunakan.

Evaluasi kelayakan model: alat ukur yang digunakan sebagai dasar pengukuran adalah *chi-square* ( $\chi^2$ ). Hasil pengukurannya disajikan melalui tabel-tabel hasil SEM.

Besarnya derajat kebebasan atas model yang diusulkan (Hair, et.al., 1995):

$$Df = \frac{1}{2} \{(p+q)(p+q+1)\} - t$$

di mana:  $p$  = jumlah *endogeneous indicators*

$q$  = jumlah *exogeneous indicators*

$t$  = jumlah koefisien estimasi model yang diusulkan

- **Struktur kelayakan model:** dengan menggunakan SEM yang langsung memberikan estimasi kesalahan standar dan hitungan nilai  $t$  untuk tiap koefisien.
- **Evaluasi atas kriteria Goodness-of-fit**

Pengukuran yang penting dalam mengevaluasi kriteria *goodness-of-fit* adalah *Chi-Square*, *Goodness-of-fit Index (GFI)*, *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)*, *the Comparative Fit Index (CFI)*, *Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)* dan *Critical Ratio (CR)*.

### 1. Chi-Square

Untuk pengukuran keseluruhan fit dengan *likelihood ratio chi-square* statistik ( $\chi^2$ ), tingkat signifikansi minimum yang dapat diterima adalah 0,05. Jadi nilai  $\chi^2$  yang rendah dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (Hair et.al., 1995 dalam Agusty, 2000) menandakan matriks input yang sebenarnya dan diperlukan secara statistik tidak berbeda. Semakin kecil  $\chi^2$ , semakin baik model karena dalam uji beda,  $\chi^2 = 0$ , berarti benar-benar ada perbedaan.

2. *Goodness-of-Fit Index (GFI)*

Pengukuran untuk GFI ini dilihat dari nilai yang berkisar antara 0 sampai dengan 1,0. Jadi nilai-nilai yang lebih besar dari 0,9 menandakan fit yang baik.

3. *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)*

AGFI merupakan penyesuaian oleh rasio derajat kebebasan untuk full model. Tingkat derajat yang dapat diterima adalah sebuah nilai yang sama dengan atau lebih besar dari 0,90.

4. *The Comparative Fit Index (CFI)*

Perbandingan antara estimasi model dan suatu model bebas diwakili oleh CFI. Nilai CFI yang mendekati 1 menandakan sebuah fit yang sangat baik.

5. *Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)*

RMSEA merupakan pengukuran ketidaksesuaian per derajat kebebasan. Ketidaksesuaian derajat kebebasan diukur terhadap jumlah populasi dan tidak hanya pada sampel yang digunakan untuk estimasi. Nilai yang dapat diterima dalam pengukuran ini berkisar antara 0,5 sampai dengan 0,08.

6. *Evaluasi atas Regression Weight untuk menguji kausalitas*

Digunakan uji-t untuk menguji hipotesa yang dikembangkan dalam model ini, yang hipotesa nolnya menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol. Melalui CR (*critical ratio*) yang identik dengan uji-t dalam regresi dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang tidak sama dengan nol berarti hipotesa nol menunjukkan koefisien regresi antar hubungan adalah

sama dengan nol dapat ditolak, untuk menerima bahwa hipotesis alternatif mengenai kausalitas yang disajikan dalam model dapat diterima.

#### **Langkah tujuh: Mengintepretasikan hasil pengujian**

Dalam langkah ini peneliti akan memberikan intepretasi apakah model yang diuji dapat diterima atau perlu dikembangkan lebih lanjut. Dengan mengamati besarnya residual standar yang dihasilkan, peneliti mengarahkan pembahasan pada kekuatan prediksi dan model yang diuji. Nilai residual yang dapat diterima untuk tidak perlu mengadakan modifikasi terhadap model yang diuji adalah 1,96. Nilai residual standar yang lebih besar dari 1,96 adalah signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil survey terhadap responden. Tahap pertama akan dibahas hasil pengumpulan data hingga data siap di analisis, tahap berikutnya adalah uji respon bias, uji validitas, uji reliabilitas, deskripsi statistik, uji model secara menyeluruh, dan uji hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian, berkaitan dengan hipotesis.

#### 4.1. Hasil Pengumpulan Data

Dari hasil survei, data yang diperoleh telah memenuhi kriteria penentuan sampel seperti dijelaskan pada Bab III. Jumlah perusahaan pemberitaan *on-line* di Indonesia adalah 154 perusahaan. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari kuesioner melalui *e-mail* sejumlah 154 *e-mail* dengan lampiran kuesioner dan alamat *homepage* peneliti, dan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden berjumlah 90 pada 9 perusahaan pemberitaan atau perwakilannya di Jawa Tengah, untuk diisi oleh pekerja dan manajemen. Dari jumlah tersebut, 37 kuesioner kembali melalui *homepage* peneliti dan layak diuji. Sedangkan kuesioner yang dibagikan langsung, kembali 72 kuesioner dan 18 kuesioner yang layak diuji. Tabel 4.1. menunjukkan jumlah kuesioner yang kembali dan layak dianalisis.

**Tabel 4.1.**  
**Kuesioner kembali dan layak analisis**

| Metode Penyebaran Kuesioner | Kuesioner disebar/ dikirimkan | Kuesioner tidak kembali | Kuesioner kembali | Tidak layak dianalisis | Layak dianalisis |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------|------------------------|------------------|
| <i>e-mail/ homepage</i>     | 154                           | 117                     | 37                | 0                      | 37               |
| Langsung                    | 90                            | 18                      | 72                | 18                     | 54               |
| Total                       | 244                           | 135                     | 109               | 18                     | 91               |
| Persentase:                 | 100%                          | 55%                     | 45%               | 7%                     | 37%              |

Sumber: Data primer yang diolah untuk penelitian tesis ini

Sedangkan kuesioner yang dikirimkan melalui *e-mail* yang tidak kembali lebih banyak disebabkan karena alamat *e-mail* perusahaan yang tidak dikenal oleh *webmaster e-mail* (jumlah = 43). Hal ini terjadi karena perubahan alamat *e-mail* yang tidak dilaporkan kepada *webmaster*, atau perusahaan sudah berpindah alamat ke *Internet Service Provider (ISP)* lain sehingga *e-mail* dikirim kembali kepada peneliti. Sebab berikut yang mungkin karena perusahaan yang menjadi target sample tidak mau memberikan respon terhadap kuesioner yang dikirim peneliti (jumlah = 74).

Tabel 4.1., menunjukkan bahwa 18 kuesioner tidak layak dianalisis, karena beberapa item pertanyaan yang diajukan tidak dijawab. Kuesioner yang layak dianalisis terdiri dari 37 kuesioner melalui *e-mail*, dan 54 kuesioner yang langsung dibagikan oleh peneliti. Sehingga sampel yang dianalisis berjumlah 91 sampel.

#### 4.1.1. Deskripsi Responden

Responden di dalam penelitian ini dapat diketahui berdasarkan kategori yang tercantum dalam gambaran umum individu dalam kuesioner, yaitu sebagai berikut:

##### a. Responden berdasar Usia

Responden berdasarkan usia dalam penelitian ini sebagian besar berada pada rentang usia 30-34 tahun, yaitu sebesar 58,24%. Responden berusia 40 tahun ke atas merupakan responden dengan jumlah terkecil yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yaitu sebesar 3, 30%. Hal ini mungkin disebabkan responden berusia antara 30-34 tahun sebagian besar masuk sebagai jajar redaksi dan wartawan liputan yang lebih sering bergerak di lapangan melakukan kerja jarak jauh. Sedangkan responden pada usia 40 tahun ke atas lebih banyak yang memasuki jenjang manajerial dalam perusahaan pemberitaan *on-line*. Tabel 4.1.1 secara lebih terperinci menjelaskan gambaran usia responden.

**Tabel. 4.1.1.**  
**Gambaran Responden Berdasar Usia**

| USIA         | JUMLAH   | %     |
|--------------|----------|-------|
| 25-29 th     | 14       | 15,38 |
| 30-34 th     | 53       | 58,24 |
| 35-39 th     | 21       | 23,08 |
| 40th ke atas | 3        | 3,30  |
| TOTAL        | 91 orang | 100%  |

Sumber: Data primer penelitian yang diolah, 2001

### **b. Responden berdasar Jenis Kelamin**

Gambaran responden menurut jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki yaitu sebesar 86,81% atau 79 orang. Hal ini menggambarkan partisipasi individu dalam lingkungan kerja jarak jauh (pemberitaan) pada penelitian ini di dominasi oleh laki-laki. Sedangkan partisipasi perempuan dalam lingkungan kerja jarak jauh (pemberitaan *on-line*) sebesar 13,19% atau 12 orang. Kemungkinan, kecilnya partisipasi responden ini belum menggambarkan kondisi nyata, mengingat sedikitnya respon yang diberikan oleh responden wanita pada penelitian ini jika dilihat dari jumlah perusahaan pemberitaan *on-line* yang berbasis pemberitaan untuk wanita (lihat lampiran perusahaan-perusahaan pemberitaan *on-line*) cukup banyak.

### **c. Responden berdasar Jabatan/ Pekerjaan**

Sebagian besar individu yang menjadi responden menurut jabatan/ pekerjaan berposisi sebagai redaktur, yaitu sebesar 39,56%, dan posisi lainnya (bagian pemasaran dan sirkulasi, kepala perwakilan, dll) sebesar 7,69%. Besarnya responden yang berposisi sebagai redaktur dalam penelitian ini lebih disebabkan dalam pengiriman kuesioner baik secara langsung maupun melalui *e-mail* selalu dialamatkan kepada bagian redaksi pemberitaan. Kemudian untuk selanjutnya pihak redaksi mengatur penyebaran kuesioner di dalam perusahaan pemberitaan yang menjadi sampel. Jumlah responden yang berposisi sebagai reporter atau wartawan terbilang cukup kecil (25,27%), hal ini disebabkan kesulitan peneliti untuk menemui secara langsung responden dan alamat *e-mail* responden yang

tidak diketahui oleh peneliti. Secara ringkas gambaran responden berdasar jabatan/ pekerjaan terlihat dalam tabel 4.1.2.

**Tabel 4.1.2.**  
**Gambaran Responden berdasar Jabatan/ Pekerjaan**

| JABATAN/ PEKERJAAN | JUMLAH   | %     |
|--------------------|----------|-------|
| Redaktur           | 36       | 39,56 |
| Editor             | 25       | 27,48 |
| Wartawan/ Reporter | 23       | 25,27 |
| Lainnya            | 7        | 7,69  |
| TOTAL              | 91 orang | 100%  |

Sumber: Data primer penelitian yang diolah, 2001

#### **d. Responden berdasar Jenjang Pendidikan Tertinggi**

Gambaran responden berdasar jenjang pendidikan tertinggi didominasi oleh responden yang berpendidikan sarjana S1 yaitu sebesar 86,81% atau 79 orang dan sisanya berpendidikan diploma 4 sebesar 13,19% atau 12 orang. Gambaran responden menunjukkan tingkat pendidikan responden dalam kerja jarak jauh ini tinggi, suatu hal yang dibutuhkan dalam proses kerja jarak jauh menyangkut kemampuan responden memberikan respon terhadap perkembangan teknologi informasi dan penguasaan tugas-tugas jarak jauh (misal, reportase/ peliputan berita).

#### **4.2. Uji Respon Bias**

Uji respon bias perlu dilakukan untuk menjaga obyektivitas sampel karena adanya perbedaan perlakuan pada saat pengambilan data. Perlakuan pertama mendatangi langsung perusahaan atau perseorangan yang akan dijadikan

responden. Perlakuan kedua adalah dengan mengirimkan kuesioner melalui surat elektronik (*e-mail*) kepada perusahaan yang akan menjadi responden.

Uji perbedaan perlakuan ini menggunakan *uji dua sampel independen Mann-Whitney Test*, sehingga dapat diketahui apakah ada perbedaan rata-rata karakteristik sampel dari masing-masing variabel yang diteliti. Hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: tidak ada perbedaan rata-rata perlakuan pengambilan sampel dengan e-mail maupun dengan kuesioner secara langsung.

H<sub>1</sub>: ada perbedaan rata-rata perlakuan pengambilan sampel dengan e-mail maupun dengan kuesioner secara langsung.

Tabel 4.2. menunjukkan hasil uji *U* pengambilan data responden menurut perlakuan, yaitu pengambilan data dari 37 responden melalui *e-mail* (n1= 37) dan 54 responden secara langsung (n2=54).

**Tabel 4.2. Hasil Uji Dua Independen Sampel<sup>a</sup>**

|                        | EXT      | PPM      | FIS      | KON      | SE       | IT       |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Mann-Whitney U         | 994,500  | 964,000  | 972,000  | 964,000  | 949,000  | 726,500  |
| Wilcoxon W             | 2479,500 | 2449,000 | 1675,000 | 2449,000 | 1652,000 | 2211,500 |
| Z                      | -,036    | -,284    | -,219    | -,284    | -,408    | -,217    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,971     | ,776     | ,827     | ,776     | ,684     | ,627     |

**Lanjutan Tabel 4.2.**

|                        | PER      | KM       | KOR      |
|------------------------|----------|----------|----------|
| Mann-Whitney U         | 914,500  | 835,000  | 955,500  |
| Wilcoxon W             | 2399,500 | 2320,000 | 1658,500 |
| Z                      | -,688    | -1,329   | -,354    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,492     | ,184     | ,723     |

a Grouping Variable: MODEL

Sumber: hasil perhitungan SPSS 10.0 yang dikembangkan, 2001

Dari tabel tersebut, disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau dengan kata lain tidak ada perbedaan rata-rata perlakuan pengambilan sampel dari kedua model pengambilan sampel, baik melalui e-mail maupun melalui kuesioner langsung. Hal ini karena nilai  $U_{hitung} > U_{tabel}$ , dan  $\alpha_{hitung} > \alpha$  yang ditentukan, dan  $Z_{hitung}$  terletak antara  $-1,96$  hingga  $+1,96$ , pada tingkat signifikansi 0.05. Hasil uji  $U$  secara lengkap bisa dilihat pada lampiran 4.

#### 4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel perlu dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat konsistensi ketika diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama.

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan metode konsistensi internal dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu indikator variabel dikatakan reliabel jika koefisien alpha yang dimiliki lebih besar dari 0,6. Peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 10.0 for *Windows*. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

| No. | Variabel | item | Alpha Cronbach |
|-----|----------|------|----------------|
| 1   | Ext      | 4    | 0.6866         |
| 2   | Ppm      | 4    | 0.6119         |
| 3   | Fis      | 3    | 0.7812         |
| 4   | Kon      | 4    | 0.8234         |
| 5   | Se       | 3    | 0.6849         |
| 6   | It       | 3    | 0.6406         |
| 7   | Per      | 3    | 0.6828         |
| 8   | Km       | 6    | 0.7235         |
| 9   | Kor      | 3    | 0.7722         |

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS 10.0, 2001

Nilai  $\alpha$  pada masing-masing variabel telah memenuhi nilai minimal yang disyaratkan, yaitu  $\alpha > 0.600$  (Cronbach, 1984), sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

#### 4.4. Deskripsi Statistik

Deskripsi statistik menunjukkan pengamatan terhadap data yang membentuk distribusi nilai. Distribusi nilai meliputi ukuran pemusatan yang ditunjukkan oleh rata-rata masing-masing variabel, dan ukuran sebaran yang ditunjukkan oleh standard deviasi dan varians (Cooper dan Emory, 1995). Tabel 4.4. menunjukkan deskripsi statistik variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.4. Descriptive Statistics (total score)

|     | N     |         | Item | Mean    | Std. Error of Mean | Median | Mode  | Std. Deviation | Variance | Sum     |
|-----|-------|---------|------|---------|--------------------|--------|-------|----------------|----------|---------|
|     | Valid | Missing |      |         |                    |        |       |                |          |         |
| EXT | 91    | 0       | 4    | 29,4176 | ,4234              | 29,000 | 30,00 | 4,0389         | 16,3126  | 2677,00 |
| PPM | 91    | 0       | 4    | 28,4176 | ,3738              | 29,000 | 29,00 | 3,5655         | 12,7126  | 2586,00 |
| FIS | 91    | 0       | 3    | 22,3846 | ,3387              | 22,000 | 21,00 | 3,2310         | 10,4393  | 2037,00 |
| KON | 91    | 0       | 4    | 28,1868 | ,4472              | 27,000 | 26,00 | 4,2659         | 18,1980  | 2565,00 |
| SE  | 91    | 0       | 3    | 22,6154 | ,2889              | 23,000 | 23,00 | 2,7559         | 7,5949   | 2058,00 |
| IT  | 91    | 0       | 3    | 21,9624 | ,3010              | 22,000 | 26,00 | 2,8716         | 8,2459   | 2055,00 |
| PER | 91    | 0       | 3    | 21,5495 | ,2974              | 21,000 | 21,00 | 2,8373         | 8,0503   | 1961,00 |
| KM  | 91    | 0       | 6    | 43,3736 | ,5027              | 43,000 | 45,00 | 4,7950         | 22,9922  | 3947,00 |
| KOR | 91    | 0       | 3    | 21,6154 | ,3202              | 21,000 | 21,00 | 3,0542         | 9,3282   | 1967,00 |

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: hasil perhitungan SPSS 10.0 yang dikembangkan, 2001

Tabel 4.4. menunjukkan banyaknya kemungkinan kombinasi hubungan antar variabel. Kemungkinan kombinasi hubungan ini diperoleh berdasarkan matrik korelasi antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji korelasi menunjukkan 36 kemungkinan kombinasi, terdiri dari 13 kemungkinan kombinasi yang signifikan, sedangkan 23 kemungkinan tidak signifikan.

Tabel 4.5. Correlations

|                |                         |                         | EXT    | PPM   | FIS    | KON    | SE     | IT    | PER   | KM    | KOR   |
|----------------|-------------------------|-------------------------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Spearman's rho | EXT                     | Correlation Coefficient | 1,000  | ,135  | ,128   | ,240   | ,334   | ,308  | ,043  | ,030  | ,122  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         |        | ,201  | ,227   | ,022   | ,001   | ,003  | ,689  | ,775  | ,249  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| PPM            | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,135   | 1,000 | -,035  | ,108   | ,260   | -,040 | ,010  | ,120  | ,130  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,201   |       | ,739   | ,310   | ,013   | ,707  | ,928  | ,256  | ,221  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| FIS            | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,128   | -,035 | 1,000  | ,149   | ,234   | ,351  | ,084  | ,154  | ,196  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,227   | ,739  |        | ,158   | ,026   | ,001  | ,426  | ,146  | ,063  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| KON            | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,240*  | ,108  | ,149   | 1,000  | ,104   | ,430  | ,084  | -,039 | ,048  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,022   | ,310  | ,158   |        | ,328   | ,000  | ,427  | ,711  | ,650  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| SE             | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,334** | ,260* | ,234*  | ,104   | 1,000  | ,373  | ,261  | ,282  | ,243  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,001   | ,013  | ,026   | ,328   |        | ,000  | ,013  | ,007  | ,020  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| IT             | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,308** | -,040 | ,351** | ,430** | ,373** | 1,000 | ,035  | ,175  | ,262  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,003   | ,707  | ,001   | ,000   | ,000   |       | ,740  | ,098  | ,012  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| PER            | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,043   | ,010  | ,084   | ,084   | ,261*  | ,035  | 1,000 | ,245  | -,006 |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,689   | ,928  | ,426   | ,427   | ,013   | ,740  |       | ,019  | ,954  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| KM             | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,030   | ,120  | ,154   | -,039  | ,282** | ,175  | ,245* | 1,000 | ,128  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,775   | ,256  | ,146   | ,711   | ,007   | ,098  | ,019  |       | ,228  |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |
| KOR            | Correlation Coefficient | Correlation Coefficient | ,122   | ,130  | ,196   | ,048   | ,243*  | ,262* | -,006 | ,128  | 1,000 |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | ,249   | ,221  | ,063   | ,650   | ,020   | ,012  | ,954  | ,228  |       |
|                |                         | N                       | 91     | 91    | 91     | 91     | 91     | 91    | 91    | 91    | 91    |

\* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah, 2001

#### 4.5. Evaluasi atas Asumsi-asumsi dari Aplikasi SEM

Evaluasi atas asumsi-asumsi dari aplikasi SEM berupa teknik statistik yang digunakan, pengembangan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, pengujian model secara penuh atau *full Structural Equation Moedelling Construction*.

##### 4.5.1. Normalitas Data

Pengujian normalitas pada masing-masing variabel merupakan langkah yang penting pada setiap analisis multivariat, khususnya bila diestimasi dengan menggunakan *Maximun Likelihood Estimation Technique dan Generalized Least Square* (Bacon, 1997).

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* (CR) sebesar  $\pm 1,96$  pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti kalau distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini tidak normal. Uji normalitas data untuk setiap variabel terbukti normal. Namun secara multivariat pada pengukuran normalitas menunjukkan bahwa data tersebut tidak normal, akan tetapi bisa digunakan karena sesuai dengan keadaan responden yang sesungguhnya. Normalitas data dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.6.1. berikut ini:

**Tabel 4.6.1.**  
**Penilaian atas Normalitas Data**  
*(Assessment of normality)*

|     | min   | max    | Skew          | c.r.   | kurtosis | c.r.   |
|-----|-------|--------|---------------|--------|----------|--------|
| Ext | 6,000 | 10,000 | <b>0,561</b>  | 2,185  | -0,469   | -0,913 |
| Ppm | 5,000 | 9,000  | <b>-0,107</b> | -0,415 | -0,944   | -1,839 |
| Fis | 5,000 | 10,000 | <b>0,160</b>  | 0,624  | -0,130   | -0,252 |
| Kon | 5,000 | 10,000 | <b>0,148</b>  | 0,578  | -0,636   | -1,238 |
| Se  | 6,000 | 10,000 | <b>0,153</b>  | 0,597  | -0,952   | -1,853 |
| It  | 6,000 | 10,000 | <b>-0,057</b> | -0,221 | -0,497   | -0,968 |
| Per | 5,000 | 9,000  | <b>0,177</b>  | 0,690  | -0,579   | -1,128 |
| Km  | 5,000 | 10,000 | <b>0,073</b>  | 0,285  | -0,491   | -0,956 |
| Kor | 6,000 | 10,000 | <b>0,705</b>  | 2,746  | 0,792    | 1,543  |

Multivariate 3,072    1,041

Sumber: hasil perhitungan AMOS 4.0. yang dikembangkan untuk tesis ini

#### 4.5.2. Uji Outliers

*Outliers* adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari data observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Hair *et al.*, 1995). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair *et al.*, 1995).

##### 4.5.2.1. Univariate Outliers

Mendeteksi adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam *standard score* atau yang biasa disebut *z-score*, yang memiliki nilai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar 1,00 (Hair *et al.*, 1995). Observasi-observasi yang memiliki score  $\geq 3,0$  dikategorikan *outliers*. Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan per konstruk

variabel dengan program SPSS 10.0, pada menu *Descriptive Statistics Sumarized* dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6.2.1.

**Tabel 4.6.2.1.**  
*Descriptive Statistics Sumarized*

|                    | N  | Minimum  | Maximum | Mean           | Std. Deviation |
|--------------------|----|----------|---------|----------------|----------------|
| Zscore(EXT)        | 91 | -2,08527 | 2,00438 | 3,556183E-17   | 1,0000000      |
| Zscore(PPM)        | 91 | -2,06965 | 2,96614 | 5,074066E-17   | 1,0000000      |
| Zscore(FIS)        | 91 | -2,18267 | 2,13522 | 7,892992E-16   | 1,0000000      |
| Zscore(KON)        | 91 | -1,90469 | 2,40692 | 3,400492E-15   | 1,0000000      |
| Zscore(SE)         | 91 | -1,66931 | 2,32825 | -2,0261570E-15 | 1,0000000      |
| Zscore(IT)         | 91 | -2,35598 | 2,20559 | -2,1042196E-15 | 1,0000000      |
| Zscore(PER)        | 91 | -2,28512 | 1,98044 | -1,8700319E-15 | 1,0000000      |
| Zscore(KM)         | 91 | -1,56296 | 2,91670 | 1,691355E-15   | 1,0000000      |
| Zscore(KOR)        | 91 | -2,12645 | 2,50290 | -8,3960616E-16 | 1,0000000      |
| Valid N (listwise) | 91 |          |         |                |                |

Sumber: hasil perhitungan SPSS yang dikembangkan , 2001

Berdasarkan hasil komputasi uji outliers dapat diketahui bahwa tidak ada nilai *z-score* maksimum yang lebih besar dari  $\pm 3,00$ . Jadi tidak ada *univariate outliers* dalam data yang dianalisis ini.

#### 4.5.2.2. Evaluasi atas *Multicollinearity* dan *Singularity*

Untuk melihat apakah pada data penelitian terdapat multikolinearitas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam sebuah kombinasi-kombinasi variable, maka perlu diamati determinan matriks kovarians sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, sehingga data tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick & Fidell, 1998).

Pada penelitian ini nilai determinan matriks kovarians sampelnya adalah sebesar  $4.0423e+006$  dan angka tersebut jauh dari nol. Oleh karena itu

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau singularitas dalam data ini.

#### 4.5.2.3. Pengujian terhadap Nilai Residual

Pengujian terhadap nilai residual mengindikasikan bahwa secara signifikan model yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan nilai residual yang ditetapkan adalah  $\pm 1,96$  pada taraf signifikansi 5%, Hair, *et.al.* (1995)

Sedangkan standard residual data penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program AMOS 4.0 dapat dilihat pada tabel 4.6.2.2.berikut ini:

**Tabel 4.6.2.2.**  
**Standardized Residual Covariances**

|     | kon    | fis   | ppm    | ext    | it     | se     | per    | kor    | km     |
|-----|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| kon | 0,000  | 0,000 | 0,000  | 0,000  | 0,000  | -1,318 | 0,061  | 0,054  | -0,870 |
| fis | 0,000  | 0,000 | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,123  | 1,187  | 1,307  |
| ppm | 0,000  | 0,000 | 0,000  | 0,000  | -0,942 | -0,221 | -0,732 | 0,585  | 0,052  |
| ext | 0,000  | 0,000 | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | -0,336 | 0,569  | -0,344 |
| it  | 0,000  | 0,000 | -0,942 | 0,000  | 0,000  | -0,181 | -1,030 | 1,709  | 1,160  |
| se  | -1,318 | 0,000 | -0,221 | 0,000  | -0,181 | -0,066 | -0,022 | -0,022 | -0,025 |
| per | 0,061  | 0,123 | -0,732 | -0,336 | -1,030 | -0,022 | -0,004 | -0,599 | 1,314  |
| kor | 0,054  | 1,187 | 0,585  | 0,569  | 1,709  | -0,022 | -0,599 | -0,004 | 1,071  |
| km  | -0,870 | 1,307 | 0,052  | -0,344 | 1,160  | -0,025 | 1,314  | 1,071  | -0,005 |

Sumber: Data primer yang diolah dengan Amos 4.0., 2001

#### 4.6. Uji Model Secara Menyeluruh

Uji model secara menyeluruh dilakukan untuk mengetahui kecocokan model penelitian (*overall model fit*) dari hasil statistik program Amos 4.0. *Overall model fit* memiliki tiga kriteria kecocokan, yaitu secara *absolute*, secara

*incremental*, dan secara *parsimonious*. Secara *absolute*, kriteria yang digunakan adalah nilai *chi square* ( $\chi^2$ ) dan *goodness-of-fit index* (GFI). Secara *incremental*, kriteria yang digunakan adalah *Tucker-Lewis Index* (TLI) dan *Comparative Fit Index* (CFI). Sedangkan secara *parsimonious*, kriteria yang digunakan adalah *Adjusted Goodness-Of-Fit Index* (AGFI) dan *Normed Chi Square* (CMIN/DF).

Untuk membaca hasil analisis menggunakan Amos 4.0, kriteria-kriteria diatas telah cukup mencerminkan bahwa suatu model penelitian diterima atau tidak. Secara ringkas, nilai *overall model fit* disajikan pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7. Ringkasan Overall Model fit**

| Pengukuran<br><i>Goodness-of-fit</i>                  | Kriteria Diterima   | Hasil Perhitungan                    | Keterangan        |
|---|---|--------------------------------------|-------------------|
| <b>Absolute:</b>                                      |   |                                      |                   |
| ▪ <i>Chi-Square</i> ( $\chi^2$ )                      | - Tingkat nonsignifikansi $p > 0.05$                        | - $\chi^2 = 22.700$<br>- $p = 0.304$ | Diterima          |
| ▪ <i>Goodness-of-fit Index</i> (GFI)                  | - GFI = 0.90 atau lebih                                     | - GFI = 0.952                        | Diterima          |
| <b>Incremental:</b>                                   |   |                                      |                   |
| ▪ <i>Tucker-Lewis Index</i> (TLI)                     | - TLI = 0.90 atau lebih                                     | - TLI = 0.927                        | Diterima          |
| ▪ <i>Comparative Fit Index</i> (CFI)                  | - CFI = 0.90 atau lebih.                                    | - CFI = 0.959                        | Diterima          |
| <b>Parsimonious:</b>                                  |   |                                      |                   |
| ▪ <i>Adjusted Goodfit-of-Index</i> (AGFI)             | - AGFI = 0,90 atau lebih, 0,80 atau lebih                   | - AGFI = 0,891                       | Diterima marginal |
| ▪ <i>Normed Chi-Square</i> ( <i>Normed</i> $\chi^2$ ) | - Limit bawah 1.0<br>- Limit atas 2.0 atau 3.0 dan atau 5.0 | - <i>Normed</i> $\chi^2 = 1,135$     | Diterima          |

Sumber: hasil perhitungan AMOS 4.0 yang dikembangkan, 2001

Nilai *chi square* ( $\chi^2 = 22.700$ ) pada tabel 4.7., dengan *degree of freedom* 20 dan tingkat non signifikansi  $p = 0.304$  menunjukkan telah memenuhi kriteria minimum model penelitian diterima, artinya secara statistik mengindikasikan kecocokan yang baik.

Nilai GFI = 0.952 menunjukkan derajat kecocokan baik model secara keseluruhan. Nilai GFI mempunyai range antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1 (*perfect fit*). Nilai 0.90 atau lebih mengindikasikan model penelitian dapat diterima. Pada penelitian ini nilai GFI telah mendekati kriteria *perfect fit*. Pengukuran GFI merupakan pengukuran *nonstatiscal*.

Nilai TLI = 0.927, CFI (0.959), dan AGFI = 0,891 juga merupakan ukuran *non- statitical*. Model penelitian dapat diterima apabila telah memenuhi kriteria penerimaan, yaitu 0.90 atau lebih. Pada penelitian ini, nilai TLI dan CFI telah memenuhi kriteria diterima. Untuk nilai AGFI 0.80 atau lebih sudah dapat diterima, karena sudah mendekati nilai 0.90 (Hair *et al.*, 1995). Nilai-nilai ini merupakan *null model*, yaitu perbandingan antara model penelitian dengan *baseline model*. Dalam *null model*, diharapkan model dapat diungguli oleh model penelitian.

Nilai *Normed Chi Square* ( $\chi^2$ ) = 1.135 menunjukkan model penelitian memenuhi kriteria penerimaan. *Normed Chi Square* ( $\chi^2$ ) menunjukkan model penelitian tidak dapat diterima apabila kurang dari 1.0 atau lebih dari 2.0, 3.0 atau bahkan 5.0. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian tidak mencerminkan

data yang diobservasi. Pada penelitian ini, *Normed Chi Square* ( $\chi^2$ ) telah memenuhi kriteria lebih dari 1.0.

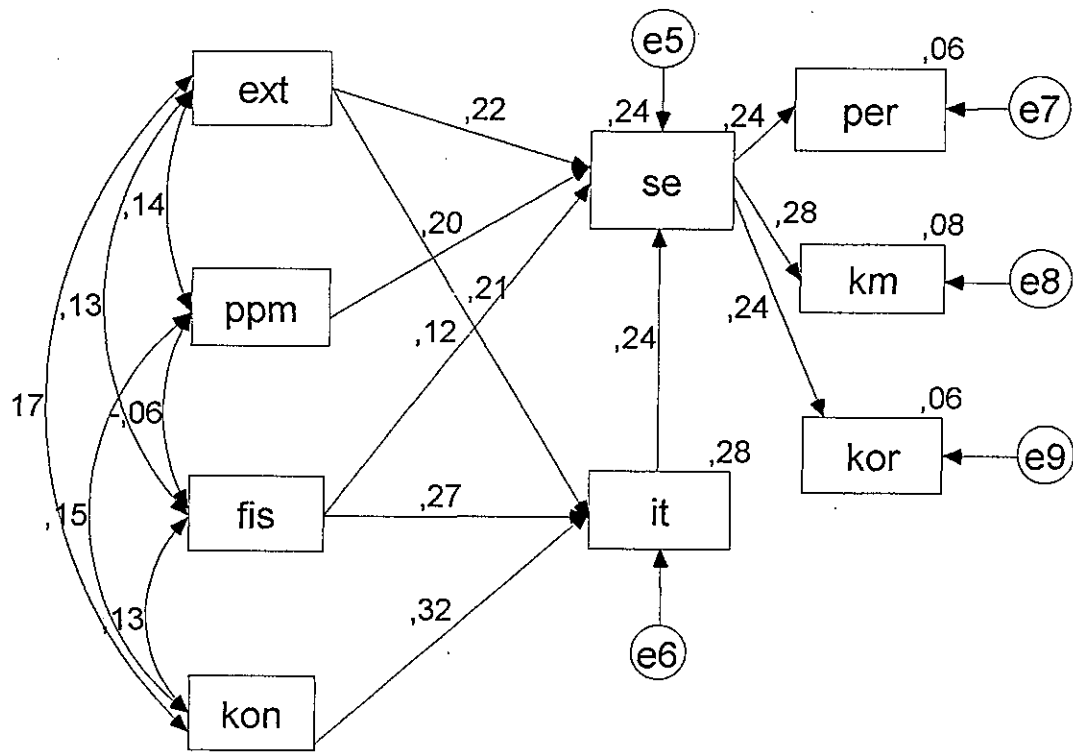
Pada sebuah analisis menggunakan Amos 4.0., banyak indikator-indikator yang dapat mendukung model penelitian diterima. Indikator yang digunakan, harus memenuhi tiga kriteria kecocokan, yaitu secara absolut, secara incremental, dan secara *parsimonious*.

Indikator-indikator pengukuran pada penelitian ini telah mencukupi tiga kriteria kecocokan, sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang diajukan *acceptable fit*. Hasil pengujian secara menyeluruh model penelitian ini disajikan pada lampiran 4.

Model penelitian berdasar hasil analisis Amos 4.0., digambarkan sebagai berikut:

## STRUCTURAL EQUATION MODELLING DENGAN PATH ANALYSIS

UJI HIPOTESA  
 CHI-SQUARE=22,700  
 P=,304  
 CMIN/DF=1,135  
 GFI=,952  
 AGFI=,891  
 TLI=,927  
 CFI=,959  
 RMSEA=,039



**Gambar 4.1.** Analisis Pengaruh Faktor-faktor Self-efficacy pada Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh Model Fit

#### 4.7. UJI HIPOTESIS

Hubungan simultan antara pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh, permodelan praktek manajerial, kondisi-kondisi fisik, konektivitas terhadap pertimbangan *self-efficacy* pekerja, *self-efficacy* pekerja jarak jauh, kinerja pekerja jarak jauh, kepuasan kerja, komitmen pada organisasi dapat dirumuskan ke dalam persamaan regresi seperti terlihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Persamaan Regresi

| Endogenous Variables | Exogenous Variables |                |                |                | Endogenous Variables |                | Error          |
|----------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|
|                      | X <sub>1</sub>      | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | Y <sub>1</sub>       | Y <sub>2</sub> | ε              |
| Y <sub>1</sub>       | X <sub>1</sub>      | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> |                |                      |                | ε <sub>5</sub> |
| Y <sub>2</sub>       | X <sub>1</sub>      |                | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> |                      |                | ε <sub>6</sub> |
| Y <sub>1</sub>       |                     |                |                |                |                      | Y <sub>2</sub> |                |
| Y <sub>3</sub>       |                     |                |                |                | Y <sub>1</sub>       |                | ε <sub>7</sub> |
| Y <sub>4</sub>       |                     |                |                |                | Y <sub>1</sub>       |                | ε <sub>8</sub> |
| Y <sub>5</sub>       |                     |                |                |                | Y <sub>1</sub>       |                | ε <sub>9</sub> |

Sumber: Persamaan Regresi yang dikembangkan untuk penelitian, 2001

Keterangan :

X<sub>1</sub>: Pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh

X<sub>2</sub> : Permodelan praktek manajerial

X<sub>3</sub> : Kondisi-kondisi fisik

X<sub>4</sub> : Konektivitas

Y<sub>1</sub> : Pertimbangan *self-efficacy* pekerja

Y<sub>2</sub> : *Self-efficacy* pekerja jarak jauh

Y<sub>3</sub> : Kinerja pekerja jarak jauh

Y<sub>4</sub> : Kepuasan manajerial dan kepuasan kerja lainnya

Y<sub>5</sub> : Komitmen pada organisasi

ε<sub>1</sub>; ε<sub>2</sub>; ε<sub>3</sub>; ε<sub>4</sub>; ε<sub>5</sub> : *Error*

Untuk menentukan tingkat signifikansi setiap hipotesis, maka dapat dilihat dari nilai *critical ratio*(CR). Apabila nilai C.R. lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi tertentu, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan secara statistik diterima. Tabel 4.8a. menunjukkan secara ringkas nilai *critical ratio* pada tingkat signifikansi  $\alpha$  tertentu.

**Tabel 4.8a. Uji Statistik Hipotesis**

| Hipotesis | Exogenous Variable | Endogenous Variable | Endogenous Variable | Sign | Beta  | S.E   | C.R.  | Sig. $\alpha$ , $p < .05$ |
|-----------|--------------------|---------------------|---------------------|------|-------|-------|-------|---------------------------|
| H1        | ext                | Se                  |                     | +    | 0.221 | 0.082 | 2.261 | 0.024                     |
| H2        | ext                | It                  |                     | +    | 0.211 | 0.090 | 2.305 | 0.021                     |
| H3        | ppm                | Se                  |                     | +    | 0.204 | 0.093 | 2.184 | 0.029                     |
| H4        | fis                | Se                  |                     | +    | 0.120 | 0.083 | 1.221 | 0.222                     |
| H5        | fis                | It                  |                     | +    | 0.266 | 0.090 | 2.917 | 0.004                     |
| H6        | kon                | It                  |                     | +    | 0.317 | 0.090 | 3.460 | 0.001                     |
| H7        |                    | It                  | se                  | +    | 0.240 | 0.088 | 2.361 | 0.018                     |
| H8        |                    | Se                  | per                 | +    | 0.245 | 0.107 | 2.384 | 0.017                     |
| H9        |                    | Se                  | km                  | +    | 0.277 | 0.097 | 2.723 | 0.006                     |
| H10       |                    | Se                  | kor                 | +    | 0.239 | 0.118 | 2.328 | 0.020                     |

Sumber: hasil perhitungan AMOS 4.0 yang dikembangkan, 2001.

Dari tabel 4.8a. dapat diketahui bahwa sembilan dari sepuluh hipotesis yang ada dalam model ini memiliki CR yang lebih besar dari 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa sembilan hipotesis model penelitian ini dapat diterima dan satu hipotesis ditolak.

- **Hipotesis 1**, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh (ext)* dengan *pertimbangan self-efficacy (se)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan pengalaman dan pelatihan pekerja jarak jauh dengan pertimbangan *self-*

*efficacy* secara statistik signifikan dengan nilai CR 2.261 pada  $\alpha = 0.05$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara statistik hipotesis pertama diterima.

- **Hipotesis 2**, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh (ext)* dengan *self-efficacy teknologi informasi (it)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan pengalaman dan pelatihan pekerja jarak jauh dengan *self-efficacy* teknologi informasi secara statistik signifikan dengan nilai CR 2.305 pada  $\alpha = 0.05$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara statistik hipotesis kedua diterima.
- **Hipotesis 3**, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *permodelan praktek manajerial (ppm)* terhadap *pertimbangan self-efficacy (se)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara permodelan praktek manajerial terhadap pertimbangan *self-efficacy* secara statistik signifikan dengan nilai C.R. 2.184 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa secara statistik hipotesis ketiga dapat diterima.
- **Hipotesis 4**, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *kondisi fisik kerja (fis)* dengan *pertimbangan self-efficacy (se)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kondisi fisik kerja dengan *self-efficacy* secara statistik signifikan dengan nilai C.R. 1.221 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat secara statistik dapat **ditolak**.

- *Hipotesis 5*, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *kondisi fisik kerja (fis)* dengan *self-efficacy teknologi informasi (it)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kondisi fisik kerja dengan *self-efficacy* teknologi informasi secara statistik signifikan dengan nilai CR 2.917 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima secara statistik dapat diterima.
- *Hipotesis 6*, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *konektivitas (kon)* dengan *self-efficacy teknologi informasi (it)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara konektivitas dengan *self-efficacy* teknologi informasi secara statistik signifikan dengan nilai CR 3.460 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis keenam secara statistik dapat diterima.
- *Hipotesis 7*, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *self-efficacy teknologi informasi (it)* dengan *pertimbangan self-efficacy (se)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara *self-efficacy* teknologi informasi dengan pertimbangan *self-efficacy* pekerja secara statistik signifikan dengan nilai CR 2.361 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketujuh secara statistik dapat diterima.
- *Hipotesis 8*, menyatakan terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *pertimbangan self-efficacy (se)* dengan *kinerja (per)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara pertimbangan *self-efficacy* dengan kinerja

secara statistik signifikan dengan nilai CR 2.384 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedelapan secara statistik dapat diterima.

- **Hipotesis 9**, menyatakan hubungan kausal yang positif dan simultan antara *pertimbangan self-efficacy (se)* terhadap *kepuasan manajerial (km)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara *pertimbangan self-efficacy* terhadap *kepuasan manajerial* secara statistik signifikan dengan nilai CR 2.723 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kesembilan secara statistik dapat diterima.
- **Hipotesis 10**, menyatakan hubungan kausal yang positif dan simultan antara *pertimbangan self-efficacy (se)* terhadap *komitmen organisasional (kor)*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara *pertimbangan self-efficacy* terhadap *komitmen organisasional* pekerja jarak jauh secara statistik signifikan dengan nilai CR 2.384 pada  $\alpha = 0.05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kesepuluh secara statistik dapat diterima.

#### 4.8. Pembahasan

Dari hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa terdapat sepuluh hubungan simultan antara variabel-variabel *ext*, *ppm*, *fis*, *kon*, *se*, *it*, *per*, *km* dan *kor*. Sebanyak sembilan hubungan diantaranya secara statistik dapat dikatakan signifikan, sedangkan satu hubungan dikatakan tidak signifikan.

Jumlah varians yang dijelaskan dalam konstruk *self-efficacy* kerja jarak jauh sebesar 24 % lebih kecil dibandingkan varians yang dijelaskan dalam

penelitian terdahulu sebesar 31 % (Staples *et.al.*, 1998). Varians yang dijelaskan dalam konstruk *self-efficacy* teknologi informasi sebesar 28 % lebih kecil dibandingkan varians yang dijelaskan dalam penelitian terdahulu sebesar 82 %. Variabel teknologi informasi pada penelitian terdahulu terdiri dari *information technology experience and training, connectivity, dan information technology self-efficacy*. Dengan adanya penggabungan ketiga variabel di atas maka varians yang dijelaskan turun sebesar 16 %. Hal ini disebabkan timbulnya interelasi yang tinggi antar variabel, sehingga dalam perbaikan model ketiga variabel di atas digabungkan menjadi satu kesatuan. Pada penelitian yang sekarang, peneliti tidak melakukan pemisahan seperti yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

#### **4.8.1. Pembahasan Hipotesis 1**

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan simultan yang positif antara pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh dan pertimbangan *self-efficacy* dikatakan signifikan pada nilai koefisien *path* sebesar 22.1 %, artinya bahwa semakin banyak pengalaman dan pelatihan yang diikuti seorang pekerja jarak jauh maka pertimbangan *self-efficacy* pekerja tersebut juga semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Staples *et.al.*, (1998) dimana pengalaman dan pelatihan pekerja jarak jauh memberikan pengaruh yang positif terhadap *self-efficacy* (nilai koefisien *path* 8 %) dan selanjutnya secara positif pula berhubungan dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal juga sangat sesuai dengan *basic* teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1978). Penerimaan hipotesis ini juga menguatkan hasil studi yang dilakukan oleh Frayne dan Latham (1987) dan Saks (1995) yang

menyatakan bahwa metode pelatihan bisa meningkatkan *self-efficacy* individu dalam lingkup self-management dan pelatihan merupakan sumber informasi pengalaman yang penting untuk mengubah *self-efficacy* yang diyakini seseorang.

Secara kualitatif dukungan responden pada pertimbangan *self-efficacy* yang dipengaruhi oleh pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh cukup besar. Hal ini bisa dibuktikan dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item pelatihan dan pengalaman kerja jarak jauh. Jawaban responden ini bisa menggambarkan dukungan bagi pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh berpengaruh secara positif pada peningkatan pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### **4.8.2. Pembahasan Hipotesis 2**

Analisis pengaruh variabel **pengalaman dan pelatihan pekerja jarak jauh terhadap *self-efficacy* teknologi informasi** mendukung teori yang dikemukakan oleh Staples *et.al.* (1998) dalam penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian ternyata terdapat perbedaan nilai koefisien *path* yaitu sebesar 21 % pada penelitian ini dan 51% pada penelitian terdahulu. Perbedaan yang cukup besar ini kemungkinan disebabkan oleh variasi jumlah sampel dan jawaban yang dihasilkan oleh responden. Walaupun demikian hasil penelitian ini cukup menjelaskan pentingnya teknologi informasi yang berperan sebagai kunci keberhasilan pelaksanaan proses kerja jarak jauh.

Berkaitan dengan peningkatan pertimbangan *self-efficacy* pekerja, *self-efficacy* teknologi informasi dapat dikatakan memberikan kontribusi yang berarti, karena kemampuan pekerja dalam merespon dan mendalami kemampuan teknologi informasi secara positif membantu meningkatkan pertimbangan *self-efficacy* pekerja, dan memampukan pekerja untuk menangani tugas-tugas yang membutuhkan proses kerja jarak jauh. Sehingga layak bagi perusahaan yang menjalankan proses kerja jarak jauh untuk melakukan investasi yang cukup besar untuk memberikan kepada pekerja mereka pelatihan-pelatihan yang memampukan pekerja untuk memahami perkembangan dan penggunaan teknologi informasi yang digunakan dalam proses kerja jarak jauh.

Bila dianalisis dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item pelatihan dan pengalaman kerja jarak jauh maka jawaban responden ini bisa menggambarkan dukungan bagi pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang menyatakan bahwa semakin besar pelatihan dan pengalaman kerja jarak jauh akan berpengaruh secara positif pada peningkatan *self-efficacy* teknologi informasi pekerja. Untuk melihat hasil respon secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### **4.8.3. Pembahasan Hipotesis 3**

Analisis selanjutnya melihat pengaruh dari **permodelan praktek-praktek manajerial terhadap pertimbangan *self-efficacy*** seperti yang disarankan oleh teori *self-efficacy*. *Path* dari permodelan praktek-praktek manajemen pada pertimbangan *self-efficacy* adalah signifikan pada nilai koefisien *path* sebesar 20.4

% sedangkan pada penelitian terdahulu nilai koefisien *path* sebesar 36.7 %. Hasil ini menunjukkan bahwa aktivitas permodelan oleh manajer akan berhubungan secara positif dengan tingkat pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Artinya, semakin banyak pola permodelan manajerial seorang manajer yang diikuti oleh pekerjanya, maka semakin tinggi pula pertimbangan *self-efficacy* pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang dibebankan kepada pekerja. Beberapa aktivitas permodelan oleh manajer misalnya sebagai komunikator yang efektif, memimpin rapat redaksi, melakukan reportase dan dialog dengan nara sumber bisa dijadikan acuan bagi pekerja dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berkaitan dengan proses pencarian dan pengelolaan berita.

Secara kualitatif dukungan responden pada pertimbangan *self-efficacy* yang dipengaruhi oleh pengalaman dan pelatihan kerja jarak jauh cukup besar. Bila dianalisis dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item permodelan praktek-praktek manajerial maka jawaban responden ini bisa menggambarkan dukungan bagi pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang menyatakan bahwa semakin besar permodelan praktek-praktek manajerial akan berpengaruh secara positif pada peningkatan pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### **4.8.4. Pembahasan Hipotesis 4**

Pengaruh yang diharapkan dari **kondisi-kondisi fisik** sebagai variabel lingkungan dalam model penelitian ini, terhadap **pertimbangan *self-efficacy***

tidak memberikan dukungan. Meskipun tidak signifikan (nilai koefisien *path* sebesar 12 %), ada hubungan yang positif antara kondisi-kondisi fisik dan *self-efficacy* kerja jarak jauh seperti yang dihipotesiskan. Pada penelitian terdahulu kondisi-kondisi fisik juga memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap pertimbangan *self-efficacy* (nilai koefisien *path* sebesar 5.2 %). Hal ini berarti didalam lingkungan kerja jarak jauh, pertimbangan *self-efficacy* pekerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh kondisi-kondisi fisik.

#### 4.8.5. Pembahasan Hipotesis 5

Analisis pengaruh variabel kondisi-kondisi fisik terhadap *self-efficacy* teknologi informasi mendukung teori yang dikemukakan oleh Staples *et.al.* (1998) dalam penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian ternyata terdapat perbedaan nilai koefisien *path* yaitu sebesar 26.6 % pada penelitian ini dan -3.8 % pada penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini variabel kondisi-kondisi fisik memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *self-efficacy* teknologi informasi.

Pada penelitian terdahulu variabel kondisi-kondisi fisik memberikan pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap *self-efficacy* teknologi informasi. Secara logika teknologi informasi merupakan sumber distraksi (contoh: penerimaan fax, *e-mail*, dll). Jika individu sangat berkompeten dalam penggunaan teknologi informasi, dan berhubungan dengan tingginya *self-efficacy* teknologi informasi maka tingkat penggunaan teknologi informasi yang tinggi mengarahkan pada distraksi yang lebih tinggi. Penelitian ini mendukung logika yang

dikemukakan di atas. Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan teknologi informasi secara positif akan membantu meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengadopsi perkembangan teknologi informasi.

Secara kualitatif dukungan responden pada *self-efficacy* teknologi informasi yang dipengaruhi oleh kondisi-kondisi fisik cukup besar. Bila dianalisis dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item kondisi-kondisi fisik, maka jawaban responden ini bisa menggambarkan dukungan bagi *self-efficacy* teknologi informasi pekerja yang menyatakan bahwa semakin baik kondisi-kondisi fisik akan berpengaruh secara positif pada peningkatan *self-efficacy* teknologi informasi pekerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### **4.8.6. Pembahasan Hipotesis 6**

Pengaruh positif **konektivitas** terhadap *self-efficacy* teknologi informasi dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien *path* sebesar 31.7 % yang lebih besar daripada nilai koefisien *path* pada penelitian terdahulu (26.3 %). Artinya, setiap responden menggunakan konektivitas yang tersedia untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan manajernya. Tersedianya dukungan teknologi informasi yang memadai dari pihak manajemen bagi para pekerja untuk menerima dan mengirimkan informasi juga secara positif mempengaruhi penguasaan teknologi informasi pekerja, sehingga harapan keberhasilan penyelesaian tugas jarak jauh akan semakin besar pula. Hasil ini

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Bobko (1994) dan juga Staples et.al. (1998) di mana dinyatakan besarnya tingkat konektivitas akan secara positif berdampak pada peningkatan persepsi *self-efficacy* pekerja. Selanjutnya Staples et.al., (1998) melebur pemahaman konektivitas ini dengan kemampuan pekerja memanfaatkan dan menguasai teknologi informasi (*IT Capabilities*).

Dari sisi lain, konektivitas yang semakin tinggi terhadap *self-efficacy* teknologi informasi membawa dampak pada pengawasan (supervisi) pihak manajemen yang semakin rendah, sebagaimana disyaratkan dalam proses kerja jarak jauh, karena pengawasan ini digantikan oleh kemampuan pekerja untuk setiap saat melakukan komunikasi dengan perusahaan dan sebaliknya.

Secara kualitatif dukungan responden pada *self-efficacy* teknologi informasi yang dipengaruhi oleh konektivitas cukup besar. Bila dianalisis dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item konektivitas maka jawaban responden ini bisa menggambarkan dukungan bagi pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang menyatakan bahwa semakin besar konektivitas yang disediakan akan berpengaruh secara positif pada peningkatan *self-efficacy* teknologi informasi pekerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### **4.8.7. Pembahasan Hipotesis 7**

Konsisten dengan penelitian terdahulu, variabel *self-efficacy* teknologi informasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

pertimbangan *self-efficacy* yaitu pada nilai koefisien *path* sebesar 24 %, sedangkan pada penelitian terdahulu nilai koefisien *path* sebesar 39.3 %. Hasil ini konsisten dengan Staples et.al, (1998), sehingga bisa dikatakan perusahaan pemberitaan on-line memiliki pandangan bahwa teknologi informasi merupakan kunci yang memungkinkan pengelolaan kerja jarak jauh. Sehingga perusahaan beranggapan investasi dalam teknologi informasi merupakan kebutuhan yang vital dalam proses kerja jarak jauh. Selain itu peningkatan *self-efficacy* teknologi informasi akan memberi dampak pada semakin baiknya pertimbangan *self-efficacy* pekerja dalam menjalankan proses kerja jarak jauh. Bisa dikatakan, manajer-manajer dalam perusahaan pemberitaan memiliki pandangan bahwa teknologi informasi merupakan kunci yang memungkinkan pengelolaan kerja jarak jauh. Hal ini ditunjukkan oleh pentingnya pemenuhan kebutuhan atau ketersediaan perangkat teknologi informasi bagi kelancaran tugas pekerja.

Secara kualitatif dukungan responden pada pertimbangan *self-efficacy* yang dipengaruhi oleh *self-efficacy* teknologi informasi cukup besar. Bila dianalisis dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item permodelan praktek-praktek manajerial maka jawaban responden ini bisa menggambarkan dukungan bagi pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang menyatakan bahwa semakin besar *self-efficacy* teknologi informasi akan berpengaruh secara positif pada peningkatan pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### 4.8.8. Pembahasan Hipotesis 8

Hubungan yang diharapkan antara pertimbangan *self-efficacy* kerja jarak jauh dengan ketiga perilaku yang dijelaskan dalam penelitian ini (kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) adalah signifikan. Variabel pertimbangan *self-efficacy* kerja jarak jauh terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada nilai koefisien *path* sebesar 24.5 % sedangkan pada penelitian terdahulu nilai koefisien *path* sebesar 31.2 %. Penelitian ini juga mendukung penelitian Gist dan Mitchell (1992) yang menyatakan adanya hubungan kuat antara keyakinan *self-efficacy* dan kinerja. Apalagi bila dilihat bahwa kinerja di sini dimaksudkan sebagai kemampuan pekerja menguasai tugas-tugas jarak jauh, kemampuan memberikan prioritas kerja harian, dan kemampuan pengelolaan dokumen kerja juga mengagendakan tugas-tugas mendatang. Sehingga bisa diartikan pertimbangan *self-efficacy* yang meningkat secara positif memberikan dampak pada peningkatan kinerja berkaitan dengan penguasaan tugas-tugas jarak jauh pekerja.

Secara kualitatif dukungan responden pada pertimbangan *self-efficacy* yang mempengaruhi kinerja cukup besar. Bila dianalisis dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item kinerja maka jawaban responden ini bisa menggambarkan dukungan bagi pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang menyatakan bahwa semakin besar pertimbangan *self-efficacy* akan berpengaruh secara positif pada peningkatan kinerja pekerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### 4.8.9. Pembahasan Hipotesis 9

Pertimbangan *self-efficacy* kerja jarak jauh terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada nilai koefisien *path* sebesar 27.7 % sedangkan pada penelitian terdahulu nilai koefisien *path* sebesar 22.4 % untuk kepuasan kerja yang lain dan 32.4% untuk kepuasan manajemen. Walaupun koefisien *path* pada penelitian ini tidak terlalu besar namun bisa dikatakan pengaruh yang diberikan oleh pertimbangan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pada perusahaan pemberitaan on-line cukup besar.

Sumbangan yang diberikan penelitian ini berkaitan dengan kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Staples et.al., (1998) dan Locke (1976) yang menyatakan bahwa informasi-informasi tentang aktivitas tugas, prestasi kerja, penghargaan, dan hubungan manajerial memiliki pengaruh terhadap persepsi individu tentang kepuasan kerja. Sedangkan Staples (1996) menyatakan bahwa persepsi kepuasan kerja dalam lingkungan virtual (internet on-line) bergantung pada dukungan dan aktivitas manajemen dan pada kompetensi individual pekerja jarak jauh. Hasil ini jika digabungkan diperoleh pertimbangan-pertimbangan yang mempengaruhi individu secara positif tentang kemampuan melaksanakan tugas (*self-efficacy*) sehingga memberikan dampak positif pada kepuasan kerja.

Hal ini bisa dibuktikan dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban pada skala di atas lima. Di mana jawaban responden ini menggambarkan dukungan pada pertimbangan *self-efficacy* pekerja

yang memberi dampak positif bagi peningkatan kepuasan kerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

#### 4.8.10. Pembahasan Hipotesis 10

Pertimbangan *self-efficacy* kerja jarak jauh terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada nilai koefisien *path* sebesar 23.9 % sedangkan pada penelitian terdahulu nilai koefisien *path* sebesar 18.7 % (tidak signifikan). Penelitian ini mendukung hasil penelitian Staples et.al., (1998) bahkan memberikan hasil yang lebih besar, sehingga pernyataan prematur yang dikatakan Staples (1996)., pada penelitian terdahulu terbukti pada penelitian ini, di mana komitmen organisasi sebagai salah satu sikap yang dimiliki oleh pekerja jarak jauh semakin baik jika pertimbangan *self-efficacy* pekerja tersebut semakin baik pula.

Secara kualitatif dukungan responden pada pertimbangan *self-efficacy* yang mempengaruhi komitmen organisasi cukup besar. Bila dianalisis dari besarnya respon yang diberikan oleh responden yang memberikan jawaban terbanyak pada skala di atas lima (dilihat dari modus) untuk item-item komitmen organisasi maka jawaban responden ini menggambarkan dukungan bagi pertimbangan *self-efficacy* pekerja yang menyatakan bahwa semakin besar pertimbangan *self-efficacy* pekerja akan berpengaruh secara positif pada peningkatan komitmen organisasi pekerja. Untuk melihat respon responden secara detail bisa dilihat pada lampiran 5.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis seperti diuraikan pada bab sebelumnya dan implikasi. Bagian pertama akan disimpulkan hasil-hasil dari pengujian hipotesis, kemudian dilanjutkan pada penarikan kesimpulan mengenai masalah penelitian. Bagian berikutnya akan dipaparkan tentang implikasi-implikasi teoritis yang muncul dalam penelitian ini. Bagian implikasi manajerial akan dijelaskan tentang implikasi praktis untuk pengembangan kemampuan manajerial yang ditemukan pada penelitian ini. Keterbatasan penelitian merupakan bagian khusus yang akan menjelaskan tentang kendala-kendala peneliti dan hal-hal yang membatasi penelitian. Bagian terakhir akan dibahas mengenai kemungkinan-kemungkinan pengembangan penelitian di masa mendatang.

#### 5.1. Kesimpulan Mengenai Hipotesis atau Pertanyaan Penelitian

Berdasar hasil analisis seperti yang dijelaskan pada Bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### 5.1.1. Kesimpulan Model Keseluruhan

Model dalam penelitian ini mengindikasikan kecocokan baik terhadap data yang diobservasi, dilihat dari analisis model secara keseluruhan (*overall model fit*) menggunakan program Amos 4.0.:

- Kesimpulan atas *Chi-Square* telah memenuhi kriteria minimum untuk penerimaan sebuah model penelitian, dan secara statistik mengindikasikan kecocokan yang baik. Simpulan ini mengandung pengertian bahwa hipotesa nol menyatakan estimated population covariance *tidak sama* dengan sample covariance terbukti. Ukuran sampel yang lebih kecil dari 100 pada penelitian ini menjadikan uji signifikansi dengan menggunakan kriteria *Chi-Square* kurang reliabel sehingga perlu dilengkapi dengan alat uji lainnya.
- Kesimpulan atas *Goodness of Fit Index* dalam penelitian ini memberikan arti bahwa model penelitian menunjukkan sebuah "*better fit*". GFI ini merupakan hasil perhitungan proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks populasi yang diestimasi.
- Kesimpulan atas *Adjusted Goodness of Fit Index* yang merupakan analog dari *R square* dalam regresi berganda menunjukkan tingkatan cukup (*adequate fit*) bagi sebuah penerimaan model, karena nilai AGFI dalam penelitian ini sudah mendekati kriteria minimum yang diminta fit model.
- Kesimpulan atas *Normed Chi-square* mengindikasikan tingkat fit model penelitian ini diterima. Artinya penelitian ini mampu memberikan kontribusi minimum untuk penerimaan berdasarkan *normed chi-square*nya.
- *Tucker-Lewis Index* merupakan sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line*

model. TLI pada penelitian ini menunjukkan “*good fit*” model. Sehingga bisa disimpulkan dilihat dari TLInya model penelitian ini dapat diterima.

- *Comparative Fit Index* pada penelitian ini mengindikasikan tingkat “*very good fit*”. Index ini sangat tepat untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model karena besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel.

Jadi kesimpulan secara keseluruhan mengindikasikan penerimaan model penelitian ini dengan melihat syarat-syarat penerimaan sebuah fit model di atas.

### **5.1.2. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 1**

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Pengalaman dan Pelatihan Kerja jarak jauh dan pertimbangan *Self-efficacy* pekerja yang signifikan. Artinya semakin banyak pengalaman yang dimiliki pekerja dan pelatihan yang diikuti pekerja akan semakin meningkatkan pertimbangan *self-efficacy* pekerja. Simpulan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Staples et.al., (1998) dan sesuai dengan model yang dikembangkan oleh Bandura (1978). Penerimaan hipotesis ini juga menguatkan hasil studi yang dilakukan oleh Frayne dan Latham (1987) dan Saks (1995) yang menyatakan bahwa metode pelatihan bisa meningkatkan *self-efficacy* individu dalam lingkup self-management dan pelatihan merupakan sumber informasi pengalaman yang penting untuk mengubah *self-efficacy* yang diyakini seseorang.

### 5.1.3. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 2

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Pengalaman dan Pelatihan Kerja jarak jauh dan *Self-efficacy* teknologi informasi pekerja yang signifikan. Artinya, semakin tinggi pengalaman pekerja jarak jauh dan semakin banyak pelatihan kerja jarak jauh yang pernah diikuti pekerja akan memberi dampak pada peningkatan pertimbangan *self-efficacy* pekerja berkaitan dengan proses kerja jarak jauh. Sehingga pengalaman dan pelatihan yang diterima pekerja jarak jauh dalam penggunaan teknologi informasi memungkinkan mereka bekerja dalam lingkungan kerja jarak jauh.

### 5.1.4. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 3

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Praktek-praktek Manajerial dan pertimbangan *Self-efficacy* yang signifikan, pada nilai koefisien path sebesar 20,4%. Hasil ini bisa diartikan semakin banyak permodelan praktek-praktek manajerial seorang manajer yang dianut oleh pekerja, maka semakin tinggi pula pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh.

### 5.1.5. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 4

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Kondisi-kondisi fisik dan pertimbangan *Self-efficacy* yang **tidak signifikan**. Artinya secara hipotesis, kondisi-kondisi fisik yang mempengaruhi *self-efficacy* pekerja jarak jauh ditolak. Hal ini berarti didalam lingkungan kerja jarak jauh, pertimbangan *self-efficacy* pekerja tidak dipengaruhi secara langsung oleh kondisi-kondisi fisik.

#### **5.1.6. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 5**

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Kondisi-kondisi fisik dan pertimbangan *Self-efficacy* teknologi informasi yang signifikan. Artinya, semakin baik kondisi fisik yang disediakan akan memberi dampak terhadap peningkatan *self-efficacy* teknologi informasi pekerja. Kondisi-kondisi fisik ini bisa disimpulkan sebagai ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai.

#### **5.1.7. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 6**

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Konektivitas dan *Self-efficacy* teknologi informasi yang signifikan. Artinya, setiap responden menggunakan konektivitas yang tersedia untuk melakukan koneksi atau hubungan (komunikasi) dengan rekan kerja, klien, nara sumber dan sumber-sumber informasi lain secara baik.

#### **5.1.8. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 7**

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara *Self-efficacy* teknologi informasi dan pertimbangan *Self-efficacy* yang signifikan. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* teknologi informasi pekerja jarak jauh akan berdampak pada peningkatan pertimbangan *self-efficacy* pekerja berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan kerja jarak jauh.

#### **5.1.9. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 8**

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Pertimbangan *Self-efficacy* dan Kinerja yang signifikan. Sehingga bisa diartikan pertimbangan

*self-efficacy* yang meningkat secara positif memberikan dampak pada peningkatan kinerja berkaitan dengan penguasaan tugas-tugas jarak jauh pekerja.

#### **5.1.10. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 9**

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Pertimbangan *Self-efficacy* dan Kepuasan manajerial yang signifikan. Artinya, semakin baik pertimbangan *self-efficacy* pekerja akan memberi dampak pada peningkatan kepuasan individu berkaitan dengan kerja jarak jauh.

#### **5.1.11. Kesimpulan Mengenai Hipotesis 10**

Terdapat hubungan kausal yang positif dan simultan antara Pertimbangan *Self-efficacy* dan komitmen organisasi yang signifikan. Artinya, semakin baik pertimbangan *self-efficacy* pekerja jarak jauh memberi dampak yang positif bagi peningkatan komitmen organisasi pekerja. Komitmen organisasi ini bisa dimaksudkan sebagai bentuk loyalitas pekerja dan kebanggaan sebagai bagian dari organisasi.

### **5.2. Kesimpulan Mengenai Permasalahan Penelitian**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan pemberitaan *on-line* di Indonesia telah menerapkan teori *Self-efficacy* yang relevan dalam pekerjaan jarak jauh pada pekerja dan manajemen jarak jauh. Meskipun pertimbangan *self-efficacy* yang dipengaruhi oleh kondisi-kondisi fisik belum memperlihatkan dampak yang diharapkan bagi manajemen jarak jauh mereka, sehingga perilaku yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan belum maksimal.

Sedangkan masalah yang berkaitan dengan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memang sudah dapat diidentifikasi dan diukur, namun ukuran yang dihasilkan belum maksimal terlihat dari kecilnya nilai-nilai koefisien path yang dihasilkan.

Sehingga apabila permasalahan-permasalahan di atas tidak dikelola dengan baik niscaya dapat menjadi permasalahan yang menghambat proses kerja jarak jauh itu sendiri di masa kini maupun masa mendatang. Apalagi bila dikaitkan dengan persaingan pemberitaan on-line yang begitu tajam, dan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat bisa dipastikan perusahaan yang tidak memiliki kemampuan memadai dalam pengelolaan manajemen jarak jauh, terutama sumber daya manusia yang mampu menangani tugas-tugas spesifik dan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan diri (*self-efficacy*) akan kalah dalam persaingan memperebutkan pasar potensial pembaca ataupun pelanggan situs berita.

### **5.3. Implikasi-Implikasi**

#### **5.3.1. Implikasi Teoritis**

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini dapat digunakan untuk membantu para praktisi dalam memahami proses kerja jarak jauh terutama pada perusahaan pemberitaan *on-line*. Pihak manajemen perusahaan perlu menekankan pentingnya pertimbangan *Self-efficacy* pekerja jarak jauh dalam menerapkan proses kerja jarak jauh. Penerapan *Self-efficacy* dalam perusahaan yang menjalankan proses kerja jarak jauh diyakini

dapat memberikan peningkatan kinerja pekerja dan perusahaan secara keseluruhan. Sehingga diharapkan untuk pengembangan teori bukan hanya melakukan penelitian kinerja pekerja secara general melainkan juga melakukan penelitian aspek-aspek kinerja secara spesifik.

Model *self-efficacy* jarak jauh juga menggambarkan ekstensi dari teori *self-efficacy* yang memasukkan sikap seperti halnya perilaku individual sebagai konstruk. Hal ini berarti teori *self-efficacy* selain dapat menjelaskan tentang perilaku individu juga mampu menjelaskan tentang sikap walaupun tidak secara langsung berdampak pada *self-efficacy* pekerja dan manajemen jarak jauh.

Dalam penelitian ini secara jelas ditunjukkan bahwa teori *self-efficacy* memiliki kemampuan penjelasan di dalam lingkungan manajemen jarak jauh. Hal ini lebih diperkuat lagi dengan pemilihan industri pemberitaan *on-line* yang secara spesifik menggambarkan proses kerja jarak jauh. Sehingga penelitian ini dapat dikatakan menjawab keterbatasan penelitian terdahulu yang lebih memfokuskan pada industri yang berbeda sebagai obyek penelitian.

Pekerja jarak jauh dalam penelitian terdahulu disebut melakukan kerja jarak jauh jika mereka bekerja di dalam bangunan yang berbeda dengan manajer mereka. Dalam penelitian saat ini, kerja jarak jauh didefinisikan sebagai proses kerja yang memungkinkan pekerja bekerja dalam gedung yang sama (*face to face contact vs e-mail*) atau berbeda (*video conference, fax, mail, phone*) dan dalam berbagai keadaan ruang dengan menggunakan perangkat teknologi informasi yang mampu mengakses informasi antara pekerja dan perusahaan.

### 5.3.2. Implikasi Praktek Manajemen

Hasil dari penelitian ini menyarankan agar pekerja jarak jauh menjadi efektif dibutuhkan manajer yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, memiliki kemampuan mendengarkan yang baik dan mampu mengelola pertemuan dengan pekerja mereka secara efektif dengan bantuan perangkat bantuan teknologi informasi untuk melatih dan membantu pekerjaanya.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja jarak jauh pekerja, manajemen perlu menginvestasikan peralatan teknologi informasi yang dapat digunakan sebagai fasilitas pelatihan dan pembelajaran kerja jarak jauh. Dalam penelitian ini investasi pada pelatihan kerja jarak jauh mampu meningkatkan pertimbangan *self-efficacy* pekerja di mana pada gilirannya nanti mendorong peningkatan kinerja individual pekerja.

Pengalaman dan pelatihan kerja juga berhubungan secara positif dengan *self-efficacy*. Hal ini berimplikasi semakin banyak pengalaman mengelola kerja jarak jauh akan meningkatkan *self-efficacy* kerja jarak jauh pekerja di mana sesudahnya akan berhubungan secara positif pula pada kinerja dan sikap kerja. Sehingga peningkatan pengalaman pekerja jarak jauh akan membawa manfaat dalam lingkungan organisasi virtual. Sebagai contoh, pelatihan pekerja tentang cara bekerja jarak jauh secara efektif akan mengurangi sejumlah besar waktu, uang, dan tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Teknologi informasi menjadi kunci yang memungkinkan dilaksanakannya kerja dan manajemen jarak jauh. Sehingga perusahaan perlu merespon kebutuhan

pekerja mereka berkaitan dengan ketersediaan perangkat teknologi informasi yang memadai bagi pekerja untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Hasil dari penelitian ini dapat membantu manajer untuk mengidentifikasi pekerja-pekerja yang mampu bekerja dalam lingkungan virtual. Kemampuan yang disebutkan di atas dapat digunakan sebagai alat diagnosa yang kemudian dapat digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dengan karakteristik dan kemampuan yang lebih baik untuk bekerja di lingkungan virtual. Dalam proses penarikan dan pengembangan karyawan untuk kerja jarak jauh (virtual) perusahaan dapat memperbaiki sumber daya manusianya guna mencapai kemungkinan keberhasilan yang tinggi di masa yang akan datang.

### 5.3.3. Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan di atas memiliki beberapa keterbatasan, sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian Staples *et.al.* (1998), yang meneliti respon dari 376 perusahaan yang melakukan proses kerja jarak jauh, di mana perusahaan-perusahaan ini terdiri dari 18 organisasi yang berbeda. Sedangkan dalam penelitian ini, obyek yang diteliti adalah industri pemberitaan *on-line* yang lebih homogen. Selain itu perusahaan yang melakukan praktek kerja jarak jauh (*teleworking*) berbeda kondisi dengan perusahaan pemberitaan *on-line* di Indonesia.
2. Responden pihak manajemen yang terjaring pada setiap perusahaan pemberitaan *on-line* dirasa memiliki kelemahan, karena apabila persepsi

manajemen perusahaan diwakili oleh dewan redaksi saja, hasilnya kurang sempurna.

3. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dan melalui *e-mail* sehingga sangat dimungkinkan terjadinya respon bias dalam pengisian kuesioner. Konsekuensi dari hasil pengambilan sample ini, peneliti harus melakukan uji respon bias untuk melihat ketidakadaan perbedaan persepsi responden dalam mengisi kuesioner.
4. Jumlah sampel yang dianalisis adalah 91 responden. Jumlah ini lebih kecil dibanding jumlah yang direkomendasikan untuk menggunakan persamaan struktural, yaitu 100. Namun pemilihan alat analisis ini tetap dilakukan mengingat model yang diajukan dalam penelitian ini lebih tepat apabila diselesaikan dengan menggunakan persamaan struktural, terutama menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dalam program Amos 4.0.

#### 5.3.4. Implikasi Untuk Penelitian Mendatang

1. Manajemen perlu menekankan pentingnya pertimbangan *Self-efficacy* pekerja jarak jauh dalam menerapkan proses kerja jarak jauh. Penerapan *Self-efficacy* dalam perusahaan yang menjalankan proses kerja jarak jauh diyakini dapat memberikan peningkatan kinerja pekerja dan perusahaan secara keseluruhan. Sehingga diharapkan untuk pengembangan teori bukan hanya melakukan penelitian kinerja pekerja secara general melainkan juga melakukan penelitian aspek-aspek kinerja secara spesifik misal, aspek kemampuan menguasai tugas

(*ability to cope*), stress kerja (*job stress*), keefektifan kerja jarak jauh (*remote work effectiveness*).

2. Model *self-efficacy* jarak jauh juga menggambarkan ekstensi dari teori *self-efficacy* yang memasukkan sikap seperti halnya perilaku individual sebagai konstruk. Hal ini berarti teori *self-efficacy* selain dapat menjelaskan tentang perilaku individu juga mampu menjelaskan tentang sikap (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) sebagai hasil *self-efficacy* walaupun tidak secara langsung berdampak pada *self-efficacy* pekerja dan manajemen jarak jauh. Untuk penelitian mendatang diharapkan penelitian lebih intensif pada dua aspek ini, karena peneliti berkeyakinan *self-efficacy* mampu memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kedua aspek ini.
3. Dalam penelitian ini secara jelas ditunjukkan bahwa teori *self-efficacy* memiliki kemampuan penjelasan di dalam lingkungan manajemen jarak jauh. Hal ini lebih diperkuat lagi dengan pemilihan industri pemberitaan *on-line* yang secara spesifik menggambarkan proses kerja jarak jauh. Sehingga untuk penelitian yang akan datang, obyek penelitian bias diarahkan pada perusahaan-perusahaan yang memiliki pekerja-pekerja non teknologi, atau pekerja jarak jauh dalam sektor publik atau pemerintahan dan sektor swasta yang tidak berbasis pada teknologi informasi.
4. Peneliti memilih teori *self-efficacy* seperti dijelaskan pada Bab 2 yang diambil Bandura (1978) dan teori yang dikembangkan oleh Staples *et.al.* (1998) dimana mengarah pada faktor-faktor manajemen jarak jauh seperti yang diidentifikasi dalam literature. Penelitian selanjutnya memungkinkan

dilakukan perbandingan dua teori atau lebih dalam bidang perbankan, asuransi, ekspor-impor, dan lain-lain, di mana dapat mengarahkan pada prediksi-prediksi yang berbeda.

## DAFTAR REFERENSI

- AT&T, (1999). "Telework Guide."  
Available at: <http://www.att.com/ehs/telework/chap05.html>
- Bandura, A. (1977). "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1978). "Reflections on Self-Efficacy". *Advances in Behavioral Research and Therapy*, 1(4), 237-269.
- Bandura, A. (1982). "Self-efficacy Mechanism in Human Agency". *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). "Cultivating Competence, Self-Efficacy, and Intrinsic Interest through Proximal Self-Motivation". *Journal of Personality and Social Psychology*, 41 (3), 586-598.
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). "The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration". *Technology Studies*, 2 (2), 285-309.
- Barling, J., & Beattie, R. (1983). "Self-efficacy Beliefs and Sales Performance." *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 5 (1), 41-51.
- BT Laboratories (1995). "Teleworking Issues." *British Telecommunications Ltd*, available at: <http://www.bt.com>
- BT Laboratories, (1992). "A Study of Homeworking Environments." *British Telecommunications Ltd*. Available at: <http://www.bt.com>
- Cano V., Hatar C., and Zapatero A., (1999). "Teleworking: Conceptual and Implementation Problems". Available at: *MalcolmMoffat* [http://jimmy.qmced.ac.uk/usr/lmres/fulltxt/vc2\\_98.htm](http://jimmy.qmced.ac.uk/usr/lmres/fulltxt/vc2_98.htm),
- Cooper, Donald R and William Emory, (1995). *Business Research Methods*, Fifth Edition, Irwin, Homewood, Illinois, USA.

- DeSanctis, G. (1984). "Attitudes Toward Telecommuting: Implications for Work-at-Home Programs". *Information & Management*, 7 (3), 133-139.
- Donaldson, B. (1990). *Sales Management: Theory and Practice*. MacMillan Education Ltd, London.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Irving, R. H. (1987). "Attitudes of Managers and Employees to Telecommuting." *Infor*, 25 (3), 273-285.
- Duxbury, L., & Haines Jr., G. (1991). "Predicting Alternative Work Arrangements from Salient Attitudes: A Study of Decision Makers in the Public Sector". *Journal of Business Research*, 23 (1), 83-97.
- Frayne, C. A., & Latham, G. P. (1987). "Application of Social Learning Theory to Employee Self-Management of Attendance". *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 387-392.
- Freedman, D. H. (1993). "Quick Change Artists." *CIO*, 6 (18), 32-28.
- Gerber, B. (1995). "Virtual Teams." *Training*, 32 (4), 36-40.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). "Self-Efficacy: A Theoretical Analysis Of Its Determinants And Malleability." *Academy of Management Review*, 17 (2), 183-211.
- Gist, M.E. (1987). " Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management." *Academy of Management Review*, 12: 472-485
- Gray, M., Hodson, N., and Gordon, G. (Eds), (1993). "Teleworking Explained." *John Wiley & Sons*
- Greengard, S. (1994). "Making the Virtual Office a Reality." *Personnel Journal*, September, 66-79.
- Hair, Jr., Rolph E. anderson, Ronald L. Tatham, and William C. Black. (1992). *Multivariate Data Analysis*. Third Edition. Macmillan Publishing Company, New York, USA.
- Handy, C. (1995). "Trust and The Virtual Organization." *Harvard Business Review* (May-June), 40-50.
- Hartman, F., & Guss, C. (1996). "Virtual Teams - Constrained by Technology or Culture". Proceedings of *IEMC 96*. "Managing Virtual Enterprises: A Convergence of Communications, Computing and Energy Technologies "(pp. 645-650). *IEEE, Vancouver, BC, Canada*.

- Hill, T., Smith, N. D., & Mann, M. F. (1987). "Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies". *Journal of Applied Psychology*, 72 (2), 307-314.
- Hulland, J. S. (1998). "Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies." *Strategic Management Journal*, in press.
- Huws, U. (1990). "New Technology Homeworkers." *Employment Gazette* (UK).
- Huws, U. et al (1990). **Telework: Towards the Elusive Office**. Chichester, John Wiley and Sons
- Illingworth, M. M. (1994). "Virtual Managers". *InformationWeek* (June 13), 42-58.
- Korte, W.B., (1999). "Experiences with Telecentres in Germany and Abroad-Top or Flop?" **Empirica GmbH (Bonn)**, March. Available at: <http://www.eto.org.uk/index.html>, page up date: 25 January 2000
- Lamond, D.A, Daniels, K. & Standen, P., (1997). "Virtual Working or Working Virtually?" **An Overview of Contextual and Behavioral Issues in Teleworking**. *Proceeding of the Fourth International Meeting of the Decision Sciences Institute, Part II*, 477-81
- Lamond, D.A, Daniels, K., & Standen, P., (2000). "Managing Telework: An Introduction to the Issues." in **Managing Telework: Perspectives from Human Resource Management and Work Psychology**, Ch. 1 p.2&3. *Business Press Thomson Learning* ©2000
- Locke, E. A. (1976). "The Nature And Causes of Job Satisfaction." In M. D. Locke, E. A. (1991). "The Motivation Sequence, the Motivation Hub, and the Motivation Core." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 288-299.
- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). "Effect of Self-Efficacy, Goals, and Task Strategies on Task Performance." *Journal of Applied Psychology*, 69: 241-251
- Lucas Jr., H. C., & Baroudi, J. (1994). "The Role of Information Technology in Organization Design". *Journal of Management Information Systems*, 10 (4), 9-23.
- Mowshowitz, A. (1994). "Virtual Organizations: A vision of Management in the Information Age". *The Information Society*, 10 (4), 267-288.
- Newbould, R. (1996). "Teleworking Report". BT available at: <http://www.bt.com>

- Nunally (1981). **Psychometric Theory, Second Edition: TM Edition.**, Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi
- Pedhazur, E. J. (1982). **Multiple Regression In Behavioral Research.** Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Phelps, N. (1985). "Mountain Bell: Program for Managers". in **Office Workstations in the Home.** National Research Council, National Academy Press. Washington, DC.
- Risman, B. J., & Tomaskovic-Devey., D. (1989). "The Social Construction of Technology: Microcomputers and The Organization of Work." *Business Horizons*, 32 (3), 71-75.
- Roderick, J. C., & Jelley, H. M. (1991). "Managerial Perceptions of Telecommuting in Two Large Metropolitan Cities". *Southwest Journal of Business & Economics*, 8 (1), 35-41.
- Rupidara, N.S (1995). **Pengaruh Faktor-faktor Eksternal terhadap Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia..** Skripsi pada Fakultas Ekonomi UKSW- Salatiga, tidak dipublikasikan.
- Saks, A. M. (1995). "Longitudinal Field Investigation of The Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship Between Training and Newcomer Adjustment". *Journal of Applied Psychology*, 80 (2), 211-225.
- Sekaran, Uma. (1992). **Research Methods For Business: A Skill Building Approach, Second Edition.** John Willey & Sons Inc, Singapore
- Siat, J., (1997),): "Memenuhi Tantangan Global Market: Dari Rigid Organization ke Virtual Organization". *Manajemen*, Oktober-November
- Siat, J., (1997). " Teleworking dalam Era Bordesless Nations: Sudah Siapkah Kita?", *Usahawan No. 01 TH XXVI*, Januari
- Stanton, W. J., & Buskirk, R. H. (1987). **Management of The Sales Force.** Irwin, Homewood, Illinois.
- Stanworth, J and Stanworth, C (1991). "Telework the Human Resource Implication". *London, Institute of Personell Management.*
- Staples, D. S. (1996). "An Investigation of Some Key Information Technology-Enabled Remote Management and Remote Work Issues." *Conference Proceedings of the Australasian Conference on Information Systems. University of Tasmania, Hobart.*

- Staples, D.S, Hulland, J.S, Higgins, C.A (1998). "A Self-Efficacy Theory Explanantion for Management of Remote Workers in Virtual Organizations". *Journal of Computer-Mediated Communication*, JCMC 3 (4), June 1998
- Stroetman, K (1997). "Telework Development and Trends: A Challenge For Information Services". *FID News Bulletin* 47 (11-12) 269-274
- Stumpf, S. A , Brief, A. P., & Hartman, K. (1987). "Self-Efficacy Expectations And Coping With Career-Related Events". *Journal of Vocational Behavior*, 31 (2), 91-108.
- Taylor, M. S., Locke, E. A., Lee, C., & Gist, M. E. (1984). "Type A Behavior And Faculty Research Productivity: What Are The Mechanisms?" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 34 (3), 402-418.
- Teleprompt.,(1998). Available at: <http://www.icbl.hw.ac.uk>
- Tung, K.Y.,(1997). "Tekanan TI dan Manajemen Virtual Organization". *Usahawan* No. 01 th. XXVI, Januari
- Virtually-perfect.com*, (2000). "The Virtually Perfect Guide to Teleworking" . Available at: <http://www.virtually-perfect.com/index.shtml> ©2000
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). "Social Cognitive Theory of Organizational Management". *Academy of Management Review*, 14 (3), 361-384.

## KUESIONER PENELITIAN

**Analisis Pengaruh Faktor-Faktor *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh (*Teleworkers*)**

**Peneliti: Novan Hariyanto, S.E.**

*(untuk penulisan tesis yang diajukan kepada Program Pasca Sarjana-Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang guna memenuhi sebahagian dari persyaratan-persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen)*

### **PENGANTAR**

Fenomena dunia tanpa batas begitu lekat pengaruhnya dalam kehidupan suatu organisasi dan individu yang bekerja pada organisasi/ perusahaan. Teknologi informasi menjadi penghubung yang memungkinkan untuk menjelajahi dunia maya yang tidak mengenal batas ruang, jarak dan waktu. Fenomena ini kemudian memunculkan struktur baru pada organisasi yang mendasarkan operasinya pada jaringan teknologi informasi. Struktur organisasi tersebut kemudian disebut sebagai organisasi virtual. Hal ini semakin meningkatkan kecenderungan individu dan perusahaan untuk melakukan kerja virtual dan meningkatkan kepercayaan terhadap teknologi yang mengarah pada proses kerja jarak jauh (*teleworking*).

Penerapan konsep kerja *teleworking* menghasilkan perubahan budaya kerja yang cukup mendasar. Ada dua gaya manajemen utama yang berubah. Pertama, perubahan dari *dependent management* kepada *independent management*. Kedua, perubahan dari *managing attendance* ke *managing performance*. Untuk memenuhi kondisi seperti di atas diperlukan sebuah penelitian untuk menjawab tantangan perubahan pengelolaan pekerja dan pengelolaan manajemen tradisional ke pengelolaan pekerja jarak jauh dan manajemen jarak jauh dalam konteks virtual.

Berangkat dari latar belakang itulah dibuat daftar pertanyaan di bawah ini untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor *self-efficacy* terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pekerja jarak jauh (*teleworkers*).

Sebelumnya kami perlu menjelaskan bahwa kerahasiaan responden (sumber data) dijamin dan tak akan diungkapkan. Walaupun demikian, kami perlu memohon maaf jika ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/ Ibu.

Kami sangat berterima kasih apabila pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dapat dijawab tanpa tekanan, obyektif, dan kritis.

### **TUJUAN**

Tujuan dari pengisian daftar pertanyaan ini adalah:

- a. Mendapatkan data dan informasi yang obyektif dan kritis berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.
- b. Menjadikan data-data dan informasi sebagai bahan yang akan diolah dan dianalisis, untuk kemudian ditulis dalam laporan penelitian sebagai tesis di Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

### **RESPONDEN dan PENGUMPULAN KUESIONER**

Adapun jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 154 responden, yang terdiri dari pekerja/ karyawan dan staf dan pejabat manajemen perusahaan pemberitaan/ surat kabar/ media massa di Indonesia, khususnya di Pulau Jawa.

Pengumpulan kuesioner dilakukan setelah semua pertanyaan diisi, kemudian dikirimkan dengan cara-cara berikut:

- a. Secara langsung diambil oleh peneliti
- b. melalui *electronic-mail* ([novans@indo.net.id](mailto:novans@indo.net.id)) atau pengisian kuesioner yang tersedia pada *homepage* peneliti ( <http://novans2001.hypermart.net> )

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda V
2. Pilihlah hanya satu jawaban yang menurut pertimbangan anda paling tepat, dengan pilihan:
  - a. Skala 1 (satu) jika frekuensi/ intensitasnya 0% -10%
  - b. Skala 2 (dua) jika frekuensi/ intensitasnya antara 11% - 20%
  - c. Skala 3 (tiga) jika frekuensi/ intensitasnya antara 21% - 30%
  - d. Skala 4(empat) jika frekuensi/ intensitasnya antara 31% - 40%
  - e. Skala 5 (lima) jika frekuensi/ intensitasnya antara 41% - 50%
  - f. Skala 6 (enam) jika frekuensi/ intensitasnya antara 51% - 60%
  - g. Skala 7 (tujuh) jika frekuensi/ intensitasnya antara 61% - 70%
  - h. Skala 8 (delapan) jika frekuensi/ intensitasnya antara 71% - 80%
  - i. Skala 9 (sembila) jika frekuensi/ intensitasnya antara 81% - 90%
  - j. Skala 10 (sepuluh) jika frekuensi/ intensitasnya antara 91% - 100%

**Contoh:**

1. Menurut anda bagaimana tantangan bagi pekerja untuk menggunakan teknologi informasi secara efektif?

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          | x        |          |          |          |           |

Pada penilaian pernyataan ini, skala 1 menunjukkan tidak ada tantangan sama sekali, dan skala 10 menyatakan tantangan yang sangat berat sekali. Jika menurut pertimbangan anda jawaban yang tepat berada pada skala 6, berarti penggunaan teknologi informasi menurut anda cukup berat.

**Bagian I: Gambaran Umum Individu**

1. Berkaitan dengan usia responden:     tahun.
2. Jenis kelamin :

|        |                          |          |                          |
|--------|--------------------------|----------|--------------------------|
| • Pria | <input type="checkbox"/> | • Wanita | <input type="checkbox"/> |
|--------|--------------------------|----------|--------------------------|

3. Jabatan/ posisi pekerjaan responden:

|  |                          |
|--|--------------------------|
| • Direktur Pemberitaan                                   | <input type="checkbox"/> |
| • Redaktur   | <input type="checkbox"/> |
| • Editor   | <input type="checkbox"/> |
| • Wartawan/ Reporter                                     | <input type="checkbox"/> |
| • Lainnya yang berhubungan dengan pemberitaan, Sebutkan: | <input type="checkbox"/> |

4. Tingkat pendidikan formal tertinggi responden:

|                |                          |                      |                          |
|----------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| SMA/ Sederajat | <input type="checkbox"/> | Sarjana S1           | <input type="checkbox"/> |
| Diploma 1      | <input type="checkbox"/> | Sarjana S2/ Master   | <input type="checkbox"/> |
| Diploma 2      | <input type="checkbox"/> | Sarjana S3/ Doktoral | <input type="checkbox"/> |
| Diploma 3      | <input type="checkbox"/> | Lainnya              | <input type="checkbox"/> |
| Diploma 4      | <input type="checkbox"/> |                      | <input type="checkbox"/> |

**Bagian II: Pengukuran Self-Efficacy Pekerja dan Manajemen Jarak Jauh**

**A. Pendorong Self-efficacy: Pengalaman dan Pelatihan Kerja Jarak Jauh**

*Skala 1 (satu) menunjukkan belum pernah ada sama sekali/ sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan sangat setuju/ dipastikan selalu ada.*

1. Pengalaman anda menggunakan electronic mail (e-mail) milik perusahaan.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

2. Pengalaman anda menggunakan sistem kolaboratif (misalnya: internet, video conference, telefax, dan lain-lain) milik perusahaan.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

3. Pelatihan yang pernah anda ikuti untuk menggunakan sistem kolaboratif elektronik perusahaan (sistem pendukung).

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

4. Pelatihan yang pernah diterima oleh pekerja jarak jauh tentang bekerja secara jarak jauh (seperti: peliputan, korespondensi, pewartaan, dll).

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**B. Permodelan Praktek-praktek Manajerial**

*Pilihlah hanya satu jawaban yang menurut pertimbangan anda paling tepat, dengan pilihan:*

**Skala 1 (satu) menunjukkan belum pernah/ sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan selalu/ sangat setuju sekali**

5. Skala keterlibatan anda dalam pertemuan/ rapat dalam perusahaan (seperti: penyusunan agenda, mengelola waktu, mendesain pertemuan dengan orang lain).

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

6. Skala pemahaman anda tentang kemampuan komunikasi yang baik (seperti: pendengar yang baik, memahami isyarat-isyarat non-verbal, pertanyaan untuk klarifikasi bila perlu, dan mengatur nada yang positif saat diskusi).

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

7. Skala penggunaan e-mail anda untuk mengirimkan informasi terkini/ berita pada kelompok kerja (perusahaan).

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

8. Skala penggunaan teknologi informasi lainnya (faximile, telepon, radio) yang anda lakukan untuk mengirimkan informasi terkini/ berita pada kelompok kerja.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**C. Kondisi-kondisi Fisik (faktor lingkungan)**

*Skala 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan sangat setuju.*

9. Se jauh mana kondisi ruang kerja mampu mendukung pelaksanaan tugas anda.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

10. Se jauh mana suasana kerja yang ramai mampu mendukung aktivitas kerja anda.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

11. Se jauh mana perlengkapan kerja yang tersedia di tempat kerja (furniture, komputer, telepon, dll) mampu mendukung aktivitas kerja anda.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**D. Konektivitas**

*Skala 1 (satu) menunjukkan belum pernah ada/ tidak tersedia/ sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan selalu tersedia/ sangat setuju*

12. Kondisi peralatan telekomunikasi bagi pekerja untuk bekerja dan berkomunikasi dengan rekan kerja maupun manajer.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

13. Se jauh mana manajer bersedia bertemu dengan anda untuk melakukan kontak sesering mungkin.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

14. Se jauh mana manajer menyusun agenda tentang intensitas, metode, dan subyek pekerjaan yang akan dikomunikasikan dengan anda.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

15. Se jauh mana dukungan manajemen untuk mengembangkan teknologi informasi bagi pekerjanya.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**E. Pertimbangan Self-Efficacy Pekerja .**

*Skala 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan sangat setuju sekali*

16. Menyusun tujuan yang searah dengan tujuan organisasi.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

17. Memprioritaskan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang saya miliki.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

18. Mengetahui kemana harus mencari rekan kerja untuk mencari informasi yang spesifik.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**F. Self-Efficacy Teknologi Informasi.**

*Skala 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan sangat setuju.*

19. Belajar paket software baru ketika tersedia buku instruksi tertulis.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

20. Belajar paket software baru ketika ada instruktur yang membimbing saya.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

21. Menggunakan mesin fax untuk mengirimkan dokumen.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**G. Hasil Self-efficacy: Performance/ Kinerja**

*Skala 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan sangat setuju sekali.*

22. Menyelesaikan tugas yang menjadi prioritas tugas harian saya.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

23. Mengakses informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

24. Membuat sistem penyimpanan file untuk mengatur dokumen-dokumen kerja saya.

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Kolom Nilai       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Kolom Pilihan (X) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**H. Kepuasan terhadap Manajemen dan Faktor Kerja Lainnya**

*Skala 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan sangat memuaskan/ sangat setuju sekali.*

25. Adanya pengakuan terhadap hasil kerja yang berhasil.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

26. Keeratan hubungan pekerja dengan pimpinan berkaitan dengan pekerjaan.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

27. Perhatian manajemen terhadap saran-saran yang dibuat pekerja.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

28. Kepuasan dengan kondisi kerja fisik yang ada sekarang.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

29. Kepuasan dengan upah yang diterima sekarang.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

30. Kepuasan dengan keamanan dan keselamatan kerja yang ada sekarang.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

**I. Komitmen pada Organisasi**

*Skala 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 10 (sepuluh) menunjukkan sangat setuju sekali.*

31. Kebanggaan anda sebagai bagian dari organisasi/ perusahaan.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

32. Organisasi/ perusahaan menjadi sumber ilham bagi anda untuk memperoleh kinerja yang terbaik.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

33. Organisasi/ perusahaan merupakan tempat bekerja yang terbaik.

|                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <b>Kolom Nilai</b>       | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> |
| <b>Kolom Pilihan (X)</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |          |           |

**Perusahaan-perusahaan Pemberitaan/ Penerbitan Media Massa  
yang Memiliki Alamat Situs Internet (On-line)**

| NO.                    | Perusahaan/ Terbitan   | Alamat Situs                                |
|------------------------|------------------------|---|
| <b>HARIAN NASIONAL</b> |                        |   |
| 1.                     | Berita Buana           | www.beritabuana.com                         |
| 2.                     | Bisnis Indonesia       | www.bisnis.com                              |
| 3.                     | Indonesia Shangbao     | www.ind-shangbao.com                        |
| 4.                     | Jawa Pos               | www.jawapos.co.id                           |
| 5.                     | Kompas                 | www.kompas.com                              |
| 6.                     | Kedaulatan Rakyat      | www.kr.co.id                                |
| 7.                     | Mandiri                | www.mandiri.com                             |
| 8.                     | Media Indonesia        | www.mediaindo.co.id                         |
| 9.                     | Pikiran Rakyat         | www.pikiran-rakyat.com                      |
| 10.                    | Pos Kota               | www.poskota.co.id                           |
| 11.                    | Rakyat Merdeka         | www1.rakyatmerdeka.com                      |
| 12.                    | Republika              | www.republika.co.id                         |
| 13.                    | Suara Merdeka          | www.suaramerdeka.com                        |
| 14.                    | Suara Pembaruan        | www.suarapembaruan.com                      |
| 15.                    | The Indonesia Observer | www.indoexchange.com/indonesian-observer/   |
| 16.                    | The Jakarta Post       | www.thejakartapost.com                      |
| <b>HARIAN DAERAH</b>   |                        |   |
| 1.                     | Akcaya                 | www.akcaya.co.id                            |
| 2.                     | Analisa                | www.analisadaily.com                        |
| 3.                     | Bali Post              | www.balipost.co.id                          |
| 4.                     | Bali Today             | www.balitoday.com                           |
| 5.                     | Bali Travel News       | www.bali-travelnews.com                     |
| 6.                     | Bali Tribune           | www.balitribune.com                         |
| 7.                     | Banjarmasin Post       | www.indonesia.com/bpost                     |
| 8.                     | Berita Sore            | www.beritasore.co.id                        |
| 9.                     | Berita Sumbar          | www.airland.com/id/rantaunet/newssumbar.htm |
| 10.                    | Bernas                 | www.indonesia.com/bernas                    |
| 11.                    | Manado Post            | www.mdopost.co.id                           |
| 12.                    | Manutung               | www.manutung.co.id                          |
| 13.                    | Pos Kupang             | www.indonesia.com/poskup                    |