

Model Pengukuran *Working Out Loud* (WOL) Terhadap Adopsi *Enterprise Social Networks* (ESNs)

Enggar Sulistyono

Fakultas Studi Akademik, Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Endang Kustami

Fakultas Studi Vokasi, Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Abstract

This study aims to examine the concept of Working Out Loud (WOL) in measuring the success rate of implementing Enterprise Social Networks (ESNs) in companies. The adoption of this technology has not been widely implemented by companies in Indonesia. Implementing ESNs in companies as a tool to drive increased employee collaboration requires integration of social media and enterprise technology infrastructure. This platform does provide benefits for companies in the areas of innovation, increased productivity, and also employee engagement; but on the other hand there are several failures caused by employee factors that only focus on implementing technology without changing employee behavior patterns and also how to measure this behavior. The concept of Working Out Loud (WOL) is an indicator tool that can be used to measure the success of ESNs implementation. Although the concept of WOL is still unclear, it provides many benefits. Not much research has discussed the benefits that exist in this relationship. The initial hypothesis of this study is that the two behavioral factors above exist and influence each other but are different, so measurements can be made with the developed scale. This study uses a survey distributed to employees of PT. Djarum (one of the large companies in Indonesia) which has implemented ESNs technology in the period October - November 2022. Processing exploratory analysis and data confirmation using SPSS 22 and AMOS 22 with a total of 313 respondents; which was divided randomly with 200 respondents for confirmation analysis and the rest as data for exploratory analysis. Departing from the abnormal nature and ordinal nature of the item scale used, this study uses the Spearman method (not Pearson). This aims to confirm the hypothesis so as to produce a rating scale for individuals and groups of WOL, so that researchers and practitioners can find WOL behavior in a company as a continuous process. The results of this study can be used as a reference for companies in Indonesia to develop ESN technology and measure the success rate of their operations.

Keywords: *Corporate Social Network, Workload, Collaboration, Social Business*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep Working Out Loud (WOL) dalam mengukur tingkat keberhasilan penerapan Enterprise Social Networks (ESNs) di perusahaan. Adopsi teknologi ini belum banyak diterapkan oleh perusahaan di Indonesia. Implementasi ESNs di perusahaan sebagai alat untuk mendorong peningkatan kolaborasi karyawan memerlukan integrasi media sosial dan infrastruktur teknologi perusahaan. Platform ini memang memberikan keuntungan bagi perusahaan di bidang inovasi, peningkatan produktivitas, dan juga keterikatan karyawan; namun di sisi lain terdapat beberapa kegagalan yang disebabkan oleh faktor karyawan yang hanya fokus pada penerapan teknologi tanpa mengubah pola perilaku karyawan dan juga cara mengukur perilaku tersebut. Konsep Working Out Loud (WOL) merupakan alat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan implementasi ESNs. Meski konsep WOL masih belum jelas, namun memberikan banyak manfaat. Belum banyak penelitian yang membahas manfaat yang ada dalam hubungan ini. Hipotesis awal dari penelitian ini adalah bahwa kedua faktor perilaku di atas ada dan saling mempengaruhi tetapi berbeda, maka pengukuran dapat dilakukan dengan skala yang dikembangkan. Penelitian ini menggunakan survey yang dibagikan kepada karyawan PT. Djarum (salah satu perusahaan besar di Indonesia) yang telah mengimplementasikan teknologi ESNs pada periode Oktober – November 2022. Pengolahan analisis eksplorasi dan konfirmasi data menggunakan SPSS 22 dan AMOS 22 dengan total 313 responden; yang dibagi secara acak dengan 200 responden untuk analisis konfirmasi dan sisanya sebagai data untuk analisis eksplorasi. Berangkat dari sifat abnormal dan sifat ordinal skala item yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode Spearman (bukan Pearson). Hal ini bertujuan untuk mengkonfirmasi hipotesis sehingga menghasilkan skala penilaian bagi individu dan kelompok WOL, sehingga peneliti dan praktisi dapat menemukan perilaku WOL dalam suatu perusahaan sebagai suatu proses yang berkesinambungan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan di Indonesia untuk mengembangkan teknologi ESN dan mengukur tingkat keberhasilan operasinya.

Kata Kunci: *Jejaring Sosial Perusahaan, Beban Kerja, Kolaborasi, Bisnis Sosial*

PENDAHULUAN

Orang mengobrol dengan orang yang mereka rasa terhubung. Mereka akan berbicara tentang minat, hobi, dan keluarga mereka di luar pekerjaan. Mereka juga akan membicarakan masalah terkait pekerjaan – terutama secara langsung, melalui telepon, atau melalui email. Manajer cenderung mengadakan rapat tim dan berbagi informasi penting dalam presentasi, email, dan pesan langsung. Pemimpin bisnis dapat menggunakan siaran pesan, intranet, atau blog untuk menyampaikan pesan mereka ke bisnis yang lebih luas. Jenis komunikasi ini seringkali merupakan saluran yang berdiri sendiri. Manfaat memiliki platform jejaring sosial perusahaan Anda sendiri adalah Anda dapat menyatukan semua percakapan ini dalam satu ruang. Tetapi manfaat dari jejaring sosial korporat bawaan tidak berakhir di situ. Jejaring sosial perusahaan lebih dari sekadar alat komunikasi. Komputasi sosial telah menciptakan cara baru untuk berkomunikasi dan berbagi informasi dan sekarang digunakan secara teratur oleh jutaan orang, dan tampaknya komputasi sosial telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Social Computing / Layanan Jejaring Sosial adalah jaringan yang berfokus pada pembangunan komunitas online untuk orang-orang yang memiliki aktivitas dan minat yang sama, atau untuk orang-orang yang tertarik menjelajahi aktivitas dan minat orang lain. Sejarah panjang penggunaan software kolaborasi sosial sebagai bahan kajian berkembang secara dinamis dan dalam beberapa dekade terakhir mengalami “gangguan” yang cukup fatal. Hal ini berkaitan dengan organisasi yang berusaha menciptakan dan menerapkan langsung teknologi tersebut sehingga mempengaruhi proses bisnis, perubahan budaya dan juga struktur hirarki organisasi. Menempatkan konsep WOL dalam penelitian ini diperlukan untuk mendeskripsikan perkembangan teknologi sosial yang berkaitan dengan perangkat lunak sosial dan bisnis sosial. Sosial dapat merujuk pada tingkat mikro atau makro, dapat berfokus pada perilaku dan tindakan individu dan kelompok, pada konten atau motif pengetahuan, pada institusi, struktur sosial dan masyarakat (Leibetseder, 2011). Derksen (2013) menyatakan bahwa memasang "sosial" dan "teknologi" bersama-sama membuat hubungan yang eksplisit dan intim antara masyarakat dan teknologi, manusia dan mesin, yang mungkin dianggap salah oleh beberapa orang. Penelitian ini berfokus pada pembahasan dua lintasan; lintasan media sosial dan groupware. Perkembangan groupware dan lintasan media sosial meluas ketika Facebook dan Twitter diluncurkan pada tahun 2004 dan 2006. Platform media sosial tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang mencoba menggali manfaat dari media tersebut untuk bekerja. Penyedia groupware lama kemudian beralih ke platform berbasis web dengan menambahkan fitur yang mendukung perilaku pengguna. Lalu datanglah beberapa penjual; Yammer, Socialcast, Jive disediakan oleh Facebook untuk Perusahaan.

Peneliti mengalami kesulitan dalam mengukur dan memahami seberapa besar pengaruh penggunaan platform sosial internal perusahaan. Sebagian besar penelitian yang dilakukan oleh perusahaan konsultan umumnya meneliti kasus individu yang melibatkan eksekutif yang menyebabkan bias karena sebagian besar manajer puncak bukanlah pengguna aktif media itu sendiri dan hanya melaporkan keuntungan secara pribadi. Penerapan teknologi perangkat lunak sosial di perusahaan terkait dengan adopsi teknologi itu sendiri dan proses berkelanjutan yang mendukungnya; tidak hanya sebagai ajang adopsi teknologi tetapi juga harus mampu membedakan antara penggunaan kontributif dan konsumtif.

Sebagian besar penelitian tentang penerapan ESN berfokus pada kemampuan sistem ini seperti fungsi blogging, micro-blogging dan bookmark. (Becan, 2016; Mathiesen, 2013; Chin et.al, 2015) daripada mempelajari ESN sebagai sistem holistik dalam kaitannya dengan faktor pendukung lainnya. Platform Bisnis Sosial memberikan peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan melalui akses terbuka yang tidak tersedia dengan media lain (misalnya email); sehingga perusahaan didorong untuk menggunakan platform open source meskipun silo dalam perusahaan dan kolaborasi juga sangat penting. Mereka beranggapan bahwa platform ini lebih mudah diterapkan di media sosial. Secara umum, platform yang digunakan dalam sebuah perusahaan diharapkan dapat mendorong peningkatan kerja sama tim dan hubungan sosial, namun kebanyakan literatur hanya mengkaji bisnis sosial pada level individu; tidak banyak penelitian telah ditemukan di tingkat kelompok. Konsep bisnis sosial masih dalam tahap awal, namun bidangnya sudah berkembang pesat dalam sejumlah dimensi yang saling terkait. Implikasi praktis dan inisiatif manajerial telah kuat sejalan dengan pengembangan konseptual (Ogliastri et.al, 2015).

Peneliti mengusulkan konstruksi bisnis sosial sebagai bahan pengembangan dan pemahaman mendalam tentang bisnis sosial. Konstruksi ini dibangun berdasarkan bisnis sosial yang dipandang sebagai fenomena perilaku dan dapat dimanfaatkan oleh para praktisi dalam mengubah budaya organisasi agar kelangsungan bisnis lebih berhasil. Unsur konstruksi tersebut antara lain:

- Harus dapat memenuhi semua tingkatan perilaku pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi
- Harus memiliki kemampuan yang dapat digunakan dan dapat dikaitkan dengan pengukuran bisnis lainnya; skor keterlibatan karyawan, produktivitas dan ukuran biaya (keuangan).

- Harus memahami bahwa ESN sebagai entitas dan sistem yang holistik
- Harus melibatkan perilaku pengguna, tidak hanya mengukur adopsi platform ESN
- Menerapkan faktor perilaku utama: transparansi akses, keterbukaan, dan kontribusi
- Harus mewakili perilaku pengguna secara keseluruhan, bukan hanya perwakilan karyawan di tingkat eksekutif
- Sistem yang diterapkan tidak boleh membebani pegawai dengan tujuan melaksanakan perubahan yang perlu dipantau dan diukur setiap saat.

Metode Working Out Loud (WOL) merupakan salah satu pilihan model framework yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui perilaku yang harus dipenuhi untuk menentukan tingkat keberhasilan adopsi teknologi ESNs dalam suatu organisasi perusahaan. Model ini diilustrasikan sebagai 'melakukan tindakan yang dapat dilihat orang lain, dan dapat digunakan sebagai alat bisnis melalui media sosial. Konsep WOL berkembang di dalam suatu organisasi dan menjadi 'alat' bagi individu maupun organisasi (perusahaan besar) di kalangan penyedia perangkat lunak sosial, pakar bisnis, praktisi, dan konsultan bisnis. Organisasi membutuhkan struktur jaringan dan perubahan budaya mendasar. Fleksibilitas dan kolaborasi sangat penting untuk digitalisasi holistik. Namun, tidak ada yang mungkin dalam silo. Sebagian besar pengetahuan sudah ada di benak karyawan – mereka harus diberi kesempatan untuk berjejaring dan berbagi pengetahuan. Mereka membutuhkan ruang untuk pertukaran, saling mendukung dan inspirasi. Hanya dengan cara inilah bentuk kerja yang fleksibel dan jaringan nyata dapat muncul. Dengan demikian, Work Out Loud dapat menjadi pendekatan untuk memberdayakan para pakar yang benar-benar dibutuhkan bisnis untuk perubahan digital – karyawan mereka sendiri – karena membantu pakar jaringan dan pengetahuan mereka, serta mempromosikan kolaborasi digital mereka. Working Out Loud mendukung digitalisasi perusahaan – dari dalam ke luar. Bensch (2020) menyatakan pertukaran informasi yang cepat lintas hierarki dan pengurangan pemikiran silo. WOL membantu memberikan lebih banyak kontribusi dari waktu ke waktu untuk membangun kepercayaan dan memperdalam rasa koneksi, meningkatkan peluang untuk kerja sama dan kolaborasi. Orang lebih efektif karena mereka memiliki akses ke lebih banyak orang, pengetahuan, dan peluang. Mereka merasa lebih baik, karena jaringan yang lebih besar dari hubungan yang bermakna memberi rasa kontrol, kompetensi, dan koneksi yang lebih besar.

Belum banyak penelitian yang meneliti model WOL dari segi cara mengukurnya dan manfaat yang akan diperoleh. Dua elemen utama dalam memahami model WOL adalah cerita pertama tentang karya seseorang dengan memposting di blog, pembaruan status, dan konten media sosial individu; kedua, biasanya dilakukan secara berkelompok, yaitu melakukan pekerjaan nyata yang dapat diamati oleh orang lain melalui penerapan platform Enterprise Social Networks (ESNs). Asumsi yang dibangun dalam penelitian ini adalah konsep "WOL" dianggap dapat berperan dalam konstruksi dan pengukuran dengan instrumen survei dapat dikembangkan agar model ini dapat berjalan.

TINJAUAN LITERATUR

Gagasan Working Out Loud (WOL) bergema di banyak elemen pendukung bisnis sosial dan merupakan fenomena istilah baru yang muncul di posting blog. IBM (2012) mengadopsi istilah ini sebagai 'seni'. Bekerja dengan Keras pada dasarnya berarti menceritakan alur kerja melalui teknologi komunikasi sosial. Ketertarikan untuk meneliti Working Out Loud (WOL) lahir dari perpaduan antara perubahan sosial ekonomi dan teknologi dengan implikasinya terhadap masa depan dunia kerja (Crump, 2017). Istilah WOL belum banyak digunakan dalam penelitian meskipun model ini terus dikaitkan dengan penerapan teknologi ESN di perusahaan dan bisnis sosial. Bartlett-Bragg (2016) menyatakan bahwa WOL adalah pendekatan dan kerangka kerja yang sangat berharga dalam membangun dan mengembangkan kapabilitas digital organisasi dan pribadi. Penggunaan WOL memiliki sejarah panjang dalam konteks bisnis sosial yang lebih luas, meskipun contoh operasi dalam perusahaan belum dieksplorasi secara luas.

Internet selalu mengalami perubahan dan kemajuan, dimana pada awal abad 21 dikembangkan sebuah teknologi bernama Web 2.0. Dengan hadirnya Web 2.0 memberikan keuntungan bagi pengguna individu, tidak hanya sebagai konsumen, tetapi juga kesempatan untuk terhubung dengan pihak lain – secara digital. Penerapan teknologi Web 2.0 dalam konteks bisnis telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Mabic et.al., 2019). Pengembangan web 2.0 lebih menekankan pada perubahan cara berpikir dalam menyajikan konten dan tampilan pada sebuah website. Pada perkembangan Web 2.0 diterapkan sebagai bentuk rendering halaman web yang seperti program desktop pada umumnya seperti Windows. Web 2.0 adalah revolusi bisnis dalam industri komputer yang terjadi sebagai akibat dari perpindahan ke Internet sebagai platform, dan upaya untuk memahami aturan untuk sukses pada platform tersebut (O'Reilly, 2007).

Pada versi ini, website akan lebih atraktif dan dua arah antara pemilik website dan pengguna website. Dengan adanya Web 2.0 yang memungkinkan semua pengguna untuk saling memberi masukan, pengumpulan informasi sangat banyak (misalnya Wikipedia). Karena tidak ada (jarang) yang melarang menulis apapun, demokratisasi terjadi di dunia digital. Karena sumber informasi yang banyak, masyarakat dapat dengan mudah menemukan informasi yang lebih lengkap dan berimbang, tidak hanya dari satu arah. Dengan demikian masyarakat dapat lebih tepat dalam mengambil keputusan. Contoh mudahnya sekarang di Internet kita bisa membaca koran, sebagai sumber berita, dari berbagai negara dengan mudah. Berbagai informasi dapat saling melengkapi. Ini memungkinkan pengguna untuk bertukar informasi, tautan, foto, dan video (Dooley, 2012).

Internet telah menjadi lebih mudah bagi kebanyakan orang untuk digunakan dalam melayani keperluan pribadi, pekerjaan, rumah tangga, atau komunitas mereka (Kiesler et.al, 2002). Teknologi informasi bukan lagi perpanjangan bisnis, melainkan pendorong utama perubahan (Apăvăloaie, 2014). E-bisnis tidak hanya menjadi tren, tetapi juga merupakan pendekatan revolusioner dari konsep "membuat bisnis". Ada perubahan dalam cara informasi digunakan, dalam menghubungi pelanggan, pemasok dan karyawan, dalam pemasaran, cara promosi dan sebagainya. Internet telah memberikan pemberitahuan bahwa itu akan menjadi kekuatan yang mengganggu yang secara pasti membentuk ekonomi dan masyarakat abad ke-21 (Manyinka, 2011). Media sosial perusahaan sebagai platform komunikasi dapat mencapai tingkat integrasi dan semangat kerja tim yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dan mempromosikan rasa memiliki terhadap organisasi (Mabic, 2019) Suša Vugec et al. (2018) menyatakan bahwa perangkat lunak, teknologi, dan konsep sosial dapat memberdayakan manajemen proses bisnis (BPM) dalam organisasi yang menciptakan BPM sosial. Social BPM memperkuat kinerja proses internal melalui rekomendasi untuk tugas dan peran yang lebih efisien, penerapan manajemen pengetahuan, dan/atau peningkatan kerja sama eksternal dengan pemangku kepentingan utama dan pelanggan. Weinberger (2002) dalam bukunya menyatakan bahwa internet sedang dalam proses membuat dunia menjadi sangat saling terhubung. Unsur keterhubungan ini memungkinkan terciptanya struktur organisasi yang tidak memerlukan organisasi formal, yang pada gilirannya mendorong keterbukaan yang berujung pada kegiatan komunikasi kolaboratif massa dalam bisnis. McAfee (2009) menambahkan bahwa internet menciptakan perubahan dalam cara melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Pada periode yang sama, berkembang media blogging yang dengan cepat menarik minat untuk memahami perubahan perilaku masyarakat luas dan mencoba mewujudkan penggunaan internet dalam bisnis/perusahaan. Para blogger kerap membagikan berbagai ide dan pemikiran inovatif secara terbuka, sehingga keinginan untuk berbagi karya secara berkelanjutan akan menjadi tantangan yang menarik. Blogging saat ini telah diadopsi oleh dunia bisnis atau business marketing sebagai strategi pemasaran (Hu et.al, 2012). Perusahaan besar telah menyadari kekuatan blog untuk menjangkau khalayak luas di dunia maya (internet). Rumus sederhana untuk WOL adalah;

$$WOL = \text{Narrating Your Work} + \text{Observable Work}$$

Pengertian alur dari rumus WOL adalah 'Narrating Your Work' mengacu pada kegiatan dalam membuat konten yang menarik dalam blogging atau microblogging. Blogging menyediakan ruang bagi seseorang untuk mengekspresikan dan berbagi ide dengan cara yang santai dan mudah diakses yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi/perusahaan. Sedangkan istilah 'Observable Work' mengacu pada bagaimana menciptakan ruang agar orang lain dapat melihat dan terlibat dengan konten yang kita sampaikan. Di sini peran ESN sebagai media penciptaan ruang dapat bermanfaat.

WOL vs ESN

ESN menghubungkan orang-orang lintas batas organisasi, memudahkan berbagi pembaruan status, menyediakan profil karyawan untuk mempelajari dan menemukan kolega, serta memungkinkan diskusi yang aman dan mengalir secara pribadi. Kasus penggunaan utama ESN adalah berbagi informasi, mengajukan pertanyaan, menemukan sumber daya, menjawab pertanyaan, mengidentifikasi kolega, menginformasikan tentang aktivitas, dan menyarankan ide. Lalic (2020) mendefinisikan ESN sebagai konsep yang mengacu pada penerapan layanan Internet dan platform media sosial untuk interaksi, komunikasi internal, proses kolaborasi, pembangunan hubungan, dan berbagai pertukaran konten multimedia dalam konteks komunikasi di tempat kerja. Secara umum, teknologi ESN memungkinkan karyawan untuk terhubung, berkolaborasi, dan belajar satu sama lain, secara informal dan online dalam format micro-blog. Ini tentang orang dan bersosialisasi dan berbagi daripada menyiarkan informasi kepada massa. Karyawan dapat berbagi informasi sebagai pesan instan, pembaruan, dokumen, video, dan tautan dengan karyawan lain yang berminat. Inti dari konsep WOL adalah berbagi aktivitas kerja kami dengan orang-orang untuk dilihat tanpa mengirimkan

undangan khusus. Untuk perusahaan global besar, penerapan ESN harus menjadi elemen penting dari WOL yang diperlukan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka pertanyaan penelitian yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah;

Apakah kedua elemen kunci WOL ini benar-benar ada sebagai konstruksi, sehingga dapat dibuat dua variabel survei dimana; Menceritakan Pekerjaan Anda untuk mengukur Individual Working Out Loud (IWOL) dan Observabel Work untuk mengukur Group Working Out Loud (GWOL).

Instrumen berikut dirancang untuk membantu peneliti dan praktisi dalam menjawab pertanyaan penelitian ini:

1. Meminimalkan item pertanyaan tanpa mengurangi tingkat validitas dan reliabilitas.
2. Model ini sangat cocok untuk mengembangkan instrumen survei (Hinkin, 1998; Malhotra, 2006). Ada dua alasan kuat untuk mengedepankan karakteristik ini. Yang pertama adalah penggunaan platform bisnis sosial yang diterapkan di perusahaan yang mempersulit akses data, karena umumnya hanya digunakan dalam kerjasama internal perusahaan. Untuk berbagai alasan keamanan, banyak perusahaan tidak ingin berbagi informasi dengan pihak luar. Kedua, sifat dinamis dari implementasi bisnis sosial yang selalu berubah. Survei ulang perlu dilakukan untuk mendeteksi perubahan WOL sebelum menentukan perubahan yang diperlukan. Selain itu, dengan sejumlah kecil pertanyaan, dapat membantu untuk disertakan dalam survei terkait lainnya.
3. Harus dapat diterapkan pada semua bentuk Perangkat Lunak industri dan Sosial
4. Jenis pertanyaan yang hanya berfokus pada penggunaan fitur tertentu yang ada (misalnya blogging dan update status) tidak sesuai dengan dinamika perubahan teknologi yang terus berkembang. Dasar pertanyaan yang diajukan harus mencakup perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan harus digeneralisasikan.
5. Menggunakan pengukuran dengan skala Likert 7.
6. Dalam mengukur tanggapan dalam survei, skala Likert paling banyak digunakan (Joshi, 2015; Nemoto, 2014). Skala Likert 7 memberikan metode yang lebih baik untuk menemukan perbedaan ekstrim tanpa harus membuat responden mengalami kesulitan dalam menjawab survei. Responden yang dalam sebaran survei berada pada situasi ekstrim cenderung memiliki informasi paling vital tentang perubahan (Solans-Domenech (2019).

METODOLOGI

Item yang memuat ke satu faktor lebih kuat terkait satu sama lain dan dapat dikelompokkan bersama oleh peneliti menggunakan pengetahuan konseptual mereka. Penelitian ini menggunakan skala Likert 7 poin untuk mengukur dua konstruk dalam WOL: IWOL dan GWOL. Pertanyaan dibagikan kepada karyawan PT. Djarum dengan total 313 responden yang mengikuti survei dengan pembagian 200 responden untuk analisis konfirmasi dan 113 untuk analisis eksplorasi. Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengukur perilaku WOL, pertanyaan disusun untuk mendapatkan jawaban berupa tindakan bukan perasaan. Daftar pertanyaan ada di Tabel 1. Item pertanyaan terkait dengan mengukur keberhasilan manajemen pengetahuan (Jennex, 2008), praktik sukses di masyarakat, memprediksi penggunaan kolaborasi (Borhuis et al., 2005) dan pengetahuan terkait tim (Wildman, et al., 2012). Untuk mengukur validitas data ditambahkan enam pertanyaan (Tabel 2). Validitas kriteria dapat diuji dengan menambahkan atau memasukkan item dari skala yang ada sehingga dapat mengukur konstruk yang terkait (Rauta, 2017). Menggunakan Multitrait-Multimethod Matrix (MTMM) dalam pengujian validitas seperti yang dikemukakan oleh Shen (2017). Studi untuk menilai pertanyaan menunjukkan bahwa perilaku karyawan merupakan elemen yang dapat digunakan dalam WOL. Pemrosesan analisis eksplorasi dan konfirmasi data menggunakan SPSS 22 dan AMOS 22.

ANALISIS

Survei terhadap PT. Djarum menghasilkan 313 tanggapan lengkap. Data yang berjumlah 10 item pertanyaan Tabel 1 (Apendik) diuji dan dianalisis melalui statistik deskriptif. Hasil analisis ditemukan butir soal tidak berdistribusi normal dan hampir semua kurtosis berada pada taraf standar, skewness berada di luar ambang batas yang dapat diterima dengan angka -1,96 hingga 1,96. Lihat Tabel 3. Uji Kolmogorov-Sminov dan Shapiro-Wilk menunjukkan uji analisis ketidaknormalan data tersebut seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4. Selanjutnya pengujian tingkat koefisien korelasi dilakukan sebelum analisis faktor eksplorasi, yang menghasilkan semua kecuali satu secara signifikan. Nilai tingkat koefisien korelasi berada pada taraf $p < 0,01$ yang ditunjukkan pada Tabel 5. Sebagian besar item memiliki tingkat korelasi yang kuat pada item-item yang berhubungan dengan WOL secara konseptual, baik Individual Working Out Load (IWOL) maupun Group

Working Out Load (WOL). Peneliti menerapkan metode Spearman lebih dari Pearson, untuk memfasilitasi ketidaknormalan data dan mempertimbangkan sifat ordinal skala pengukuran item; Namun, pemeriksaan silang dengan metode Pearson juga menghasilkan temuan yang hampir sama.

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics									
	N	Mean	Std. Deviation	Skewness			Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std.	Std.	Statistic	Std.	Std.
					Error	Statistic		Error	Statistic
lthoughts	313	3.00	1.811	.634	.138	4.594	-.806	.275	-2.931
lcollab	313	2.44	1.427	1.143	.138	8.283	.811	.275	2.949
lproblems	313	2.13	1.571	1.525	.138	11.051	1.526	.275	5.549
linfo	313	2.72	1.824	.868	.138	6.290	-.494	.275	-1.796
lpart	313	3.23	1.961	.497	.138	3.601	-1.056	.275	-3.840
Ggoals	313	3.61	1.695	.227	.138	1.645	-.976	.275	-3.549
Gcomm	313	3.33	1.602	.352	.138	2.551	-.815	.275	-2.964
Gwork	313	3.30	1.735	.424	.138	3.072	-.889	.275	-3.233
Gusek	313	3.15	1.718	.505	.138	3.659	-.773	.275	-2.811
Gproblems	313	2.80	1.738	.803	.138	5.819	-.394	.275	-1.433
Valid N (listwise)	313								

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
lthoughts	.233	313	.000	.878	313	.000
lcollab	.277	313	.000	.841	313	.000
lproblems	.266	313	.000	.738	313	.000
linfo	.263	313	.000	.833	313	.000
lpart	.211	313	.000	.883	313	.000
Ggoals	.149	313	.000	.934	313	.000
Gcomm	.163	313	.000	.930	313	.000
Gwork	.178	313	.000	.917	313	.000
Gusek	.190	313	.000	.911	313	.000
Gproblems	.233	313	.000	.867	313	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi

Correlations									
	lthoughts	lcollab	lproblems	linfo	lpart	Ggoals	Gcomm	Gwork	Gusek
lthoughts									
lcollab	.751**								
lproblems	.617**	.711**							
linfo	.505**	.600**	.482**						
lpart	.708**	.752**	.553**	.667**					
Ggoals	.219*	.243**	.240*	.308**	.169				
Gcomm	.392**	.366**	.406**	.276**	.326**	.656**			
Gwork	.344**	.361**	.446**	.340**	.317**	.510**	.713**		
Gusek	.407**	.560**	.553**	.392**	.406**	.312**	.348**	.383**	
Gproblems	.490**	.592**	.466**	.474**	.497**	.212*	.268**	.222*	.708**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Faktor Eksplorasi

Dalam analisis faktor eksplorasi ini, peneliti menggunakan direct-oblimin untuk mendukung asumsi model teoretis yang dirancang untuk mengukur matriks korelasi dan membuktikan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki korelasi. Tabel 6 merupakan hasil analisis pengukuran menggunakan uji Bartlett yang secara signifikan menunjukkan bahwa matriks korelasi bukan merupakan matriks identitas dan hasil uji Kaiser-Meyer-Olkin menunjukkan bahwa ukuran sampel jauh di atas batas penerimaan dengan nilai 0,50. Tabel 7 (matriks korelasi anti-image) menunjukkan bahwa semua korelasi signifikan pada garis diagonal dan di atas 0,5. Sedangkan Tabel 8 menunjukkan nilai kekomunitasan berada pada level tinggi, sehingga dapat mendukung saat pengukuran dengan sampel kecil (lebih kecil) dengan matriks korelasi sebesar 0,001 yang berarti ini lebih besar dari batas nilai 0,00001 yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Scree plot merupakan ilustrasi rotasi miring dalam pengujian beban faktor yang diuji. Hasil pengujian Scree Plot ditunjukkan pada Gambar 1 dengan dukungan hasil Cut-off eigen value yang dihasilkan pada Gambar 1. Hasil kedua pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model dua faktor diterima.

Tabel 6 Hasil Uji KMO dan Bartlett

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.830
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	714.692
	df
	45
	Sig.
	.000

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi Anti-Image

	lthoughts	lcollab	lproblems	linfo	lpart	Ggoals	Gcomm	Gwork	Gusek	Gproblems
lthoughts	.891^a	-.312	-.191	.055	-.317	-.009	-.108	.055	.186	-.120
lcollab	-.312	.881^a	-.463	-.105	-.256	.001	.026	-.005	-.173	-.092
lproblems	-.191	-.463	.885^a	-.030	.111	.124	-.101	-.140	-.181	.042
linfo	.055	-.105	-.030	.813^a	-.470	-.301	.240	-.133	.084	-.137
lpart	-.317	-.256	.111	-.470	.843^a	.192	-.147	.032	-.020	-.025
Ggoals	-.009	.001	.124	-.301	.192	.711^a	-.495	-.057	-.152	.059
Gcomm	-.108	.026	-.101	.240	-.147	-.495	.733^a	-.537	.064	-.065
Gwork	.055	-.005	-.140	-.133	.032	-.057	-.537	.813^a	-.128	.136
Gusek	.186	-.173	-.181	.084	-.020	-.152	.064	-.128	.806^a	-.605
Gproblems	-.120	-.092	.042	-.137	-.025	.059	-.065	.136	-.605	.830^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Pengurangan item pada faktor GWOL tidak memiliki pengukuran statistik yang jelas, seperti halnya pengurangan jumlah item pada faktor pertama (IWOL). Hal ini dikarenakan semua item dalam IWOL disisihkan sangat tinggi dan faktor GWOL diset sangat rendah. Hasil pengujian pada Tabel 9 menyatakan bahwa Gproblem dapat dikatakan sama dengan Gproblem pada kategori kata dan niat. Ini menunjukkan tingkat cross-loading yang tinggi. Item yang cenderung digunakan dalam tes ini adalah masalah Gusek dan G; Kedua item ini diharapkan dapat menjadi alat ukur WOL baik secara individu (IWOL) maupun kelompok (GWOL). Lebih lanjut, hasil pengujian menunjukkan bahwa Gusek fokus pada pertanyaan 'apakah responden menggunakan pengetahuan (survei) mereka?'. Gusek tidak terlalu menjawab pertanyaan apakah mereka (responden) ingin berbagi ilmu dengan orang lain. Pertanyaan kedua dalam penelitian ini dianggap tidak sejalan dengan konstruk yang dibangun dalam penelitian. Pada akhirnya, perlu dilakukan analisis untuk meningkatkan varians yang dijelaskan dengan menghilangkan kedua item tersebut. Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan menjadi 73% dari sebelumnya 68% dari varians yang dijelaskan memberikan pemisahan yang jelas antar faktor. Tiga item sisanya dalam pengukuran WOL dengan angka cronbach alpha 0,826 masih sangat reliabel. Item lpart adalah salah satu item 'terdekat' yang cocok untuk mengukur perilaku tentang WOL.

Tabel 8 Hasil Uji Item Communities

	Initial	Extraction
lthoughts	1.000	.669
lcollab	1.000	.838
lproblems	1.000	.682
linfo	1.000	.515
lpart	1.000	.700
Ggoals	1.000	.695
Gcomm	1.000	.822
Gwork	1.000	.736
Gusek	1.000	.549
Gproblems	1.000	.600

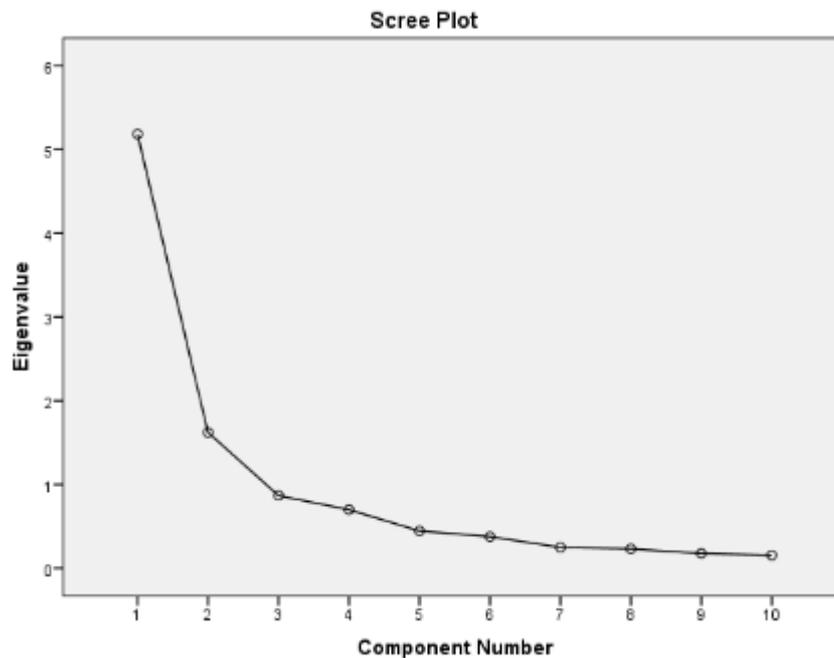
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 9 Hasil Uji Total Variance

Component	Total Variance Explained						Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	5.185	51.852	51.852	5.185	51.852	51.852	4.934
2	1.621	16.207	68.059	1.621	16.207	68.059	3.039
3	.867	8.669	76.728				
4	.698	6.979	83.707				
5	.444	4.440	88.147				
6	.376	3.758	91.906				
7	.248	2.483	94.389				
8	.230	2.301	96.689				
9	.176	1.757	98.446				
10	.155	1.554	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



Gambar 1 Scree Plot

Item Ipart adalah salah satu item yang paling 'mendekati' yang cocok untuk mengukur perilaku tentang WOL. Item Gproblem telah dihapus karena kemiripannya dengan Iproblem. Butir Ithoughts dan Iproblems patut dipertahankan berkaitan dengan penelaahan kata-kata dalam pertanyaan dimana kedua butir ini menjelaskan lebih rinci jenis informasi terkait pekerjaan yang lebih spesifik meskipun berbeda dan harus dibagi. Iinfo merupakan loading terendah diantara kelima item yang diujikan. Item Iinfo menunjukkan bahwa awalnya responden ingin berbagi informasi yang belum tentu terkait dengan apa yang dilakukan responden sendiri sebagai karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya pernyataan yang berisi kalimat "mungkin ini tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saya". Interpretasi juga dapat ditambahkan kemungkinan item Iinfo

ini, mungkin mereka berbagi informasi penting yang tidak terkait dengan pekerjaan hanya di organisasi/perusahaan yang mengadopsi ESN dan memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan dan informasi.

Tabel 10 Hasil Uji Pattern Matrix

Pattern Matrix ^a		
	Component	
	1	2
lthoughts	.822	-.011
icollab	.916	-.001
lproblems	.768	.124
linfo	.714	.009
lpart	.869	-.090
Ggoals	-.095	.868
Gcomm	.070	.876
Gwork	.089	.818
Gusek	.681	.126
Gproblems	.799	-.065

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Ketika uji multikolinieritas diterima secara keseluruhan, maka pertanyaan dengan loading tinggi dalam survei cenderung menimbulkan kecurigaan dari uji multikolinearitas. Peneliti juga memutuskan untuk menghapus item Icollab yang walaupun isinya paling tinggi dengan pernyataan “Terkait beberapa pilihan model kolaborasi saya melalui platform telepon, email, zoom, tatap muka dan media sosial, saya menggunakan platform media sosial berkolaborasi jika diperlukan”. Menurut penulis dalam pernyataan ini, asumsinya adalah responden lebih fokus untuk memberikan informasi tentang berbagai alat kolaborasi yang dapat digunakan daripada menunjukkan perilaku WOL, meskipun harus diakui bahwa ini juga menunjukkan perilaku WOL secara tidak langsung. Pertanyaan ini akan selalu terkait dengan pertanyaan tentang apa yang mereka lakukan ketika berada di platform sosial mereka. Tabel 10 menjelaskan eksplorasi lebih lanjut dari jawaban ini karena peneliti harus melakukan korelasi antar item, menemukan bahwa Icollab memiliki korelasi yang lebih tinggi antara item lainnya dalam tabel pengukuran analisis.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor Variance Inflation yang tidak berada pada ambang batas umum 5.0, dimana Icollab berada di urutan ke 4 dibandingkan dengan item lainnya yang berada di angka 2 dan 3. Lihat Tabel 11. Setelah mengeliminasi item Icollab dan linfo, item lainnya dilakukan analisis untuk menentukan hasil akhir. Tabel 12 memuat butir soal sangat baik dengan menyesuaikan faktor dengan hasil tes; variabel kumulatif sebesar 76% dan menyatakan masih diterima kebenarannya. Hasil pengujian dengan Cronbach's Alpha untuk IWOL sebesar 0,841 poin sedangkan untuk GWOL sebesar 0,826. Selanjutnya, model ini dapat digunakan untuk menguji analisis faktor konfirmasi.

Tabel 11 Hasil Variasi Faktor Inflasi

Independent Variable	Dependent Variable				
	lthoughts	lcollab	lproblems	linfo	lpart
lthoughts		2.479	2.636	2.717	2.410
lcollab	3.971		2.914	4.233	3.979
lproblems	2.670	1.861		2.761	2.738
linfo	1.919	1.885	1.925		1.539
lpart	2.657	2.767	2.981	2.402	

Tabel 12 Hasil Faktor Akhir
Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
lthoughts	.911	-.015
lproblems	.783	.142
lpart	.892	-.065
Ggoals	-.153	.893
Gcomm	.130	.855
Gwork	.128	.802

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

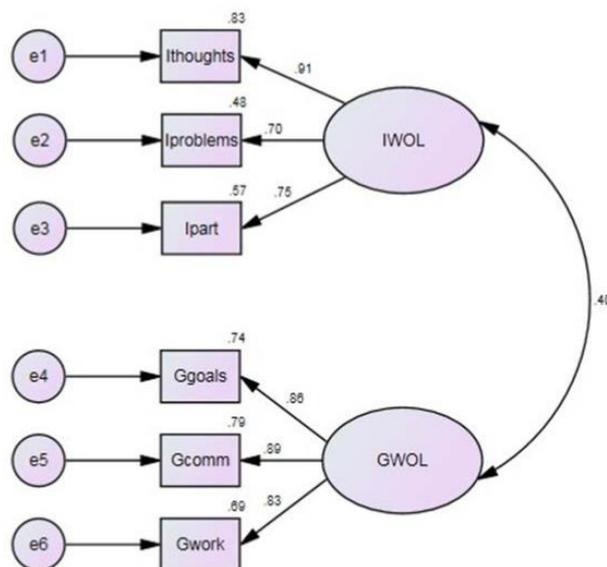
Rotation Method: Oblimin with Kaiser

Normalization.

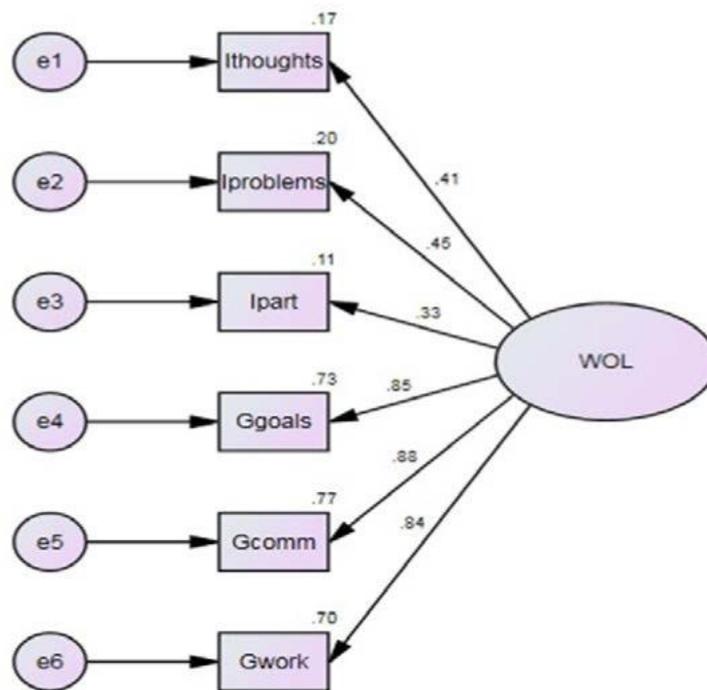
a. Rotation converged in 6 iterations.

Faktor Konfirmasi

Setelah didapatkan hasil dalam model eksplorasi dengan dua faktor dengan variabel yang saling terkait, maka akan dilakukan pengujian faktor konfirmatori dengan menggunakan AMOS (Analisis Struktur Momen). Berkenaan dengan pengujian akurasi model yang membutuhkan nilai kai-kuadrat yang tidak signifikan, karena menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan antara model dan data. Dan untuk menguji data dan ketidaknormalan data, digunakan model bootstrapping Bollen-Stine. Gambar 2 menunjukkan semua item dalam model dengan dua faktor memperoleh poin 0,70 dan atau lebih tinggi. Untuk lebih memperjelas korelasi antar variabel laten, perlu dilakukan perbandingan dengan model faktor tunggal seperti pada Gambar 3.



Gambar 2 Hasil Loading Confirmatory Two-Factor Model



Gambar 3 Hasil Loading Confirmatory Single Factor Model

Dalam membentuk sebuah model hampir pasti akan diakhiri dengan melakukan uji Goodness-of-Fit dengan data penelitian yang kita miliki. Lihat Tabel 13. Statistik GOF adalah indeks GOF dengan distribusi sampling yang diketahui, biasanya diperoleh dengan menggunakan metode asimtotik, yang digunakan dalam pengujian hipotesis statistik (Maydeu-Olivares, 2010 dan Hipson et.al., 1017). Tabel 13 menunjukkan hasil pengujian ini memperkuat pilihan model dua faktor yang dipilih. Dengan rekomendasi ambang batas yang diajukan sebesar 0,06, maka melalui uji chi-square diperoleh nilai besaran sebesar 0,062 untuk kedua faktor yang lolos uji kecuali Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Ini berarti kedua faktor yang diuji dengan GOF berada dalam batas.

Tabel 13 Hasil Goodness Fit

	Two-Factor Model	Single Factor Model
Chi Squared	14.058	196.353
Degrees of Freedom	8	9
Bollen-Stine p (> 0.05)	0.10	0.000
SRMR (< 0.08)	0.044	0.178
RMSEA (< 0.06)	0.062	0.323
CFI (> 0.95)	0.990	0.697
TLI (> 0.95)	0.982	0.495

Analisis Validitas Konvergen dan Diskriminan

Berangkat dari dua variabel laten yang diteliti dengan hanya satu korelasi, maka uji validitas konvergen dan diskriminan dilakukan dengan menggunakan metode MTMM seperti pada Tabel 15. Selanjutnya didapatkan nilai 0,405 yang lebih rendah dari AVE (Average Variance Extracted) akar IWOL sebesar 0,791 dan GWOL sebesar 0,861. Mengacu pada hasil pengujian MTMM menggunakan MSV (Maximum Shared Variance) dan CR (Composite Reliability) dapat dinyatakan terpenuhi.

Tabel 14 Hasil Validitas

Factor	CR	AVE	MSV	ASV	Convergent Validity CR > AVE AVE > 0.5	Discriminant Validity MSV < AVE ASV < AVE
IWOL	0.832	0.626	0.164	0.164	Yes	Yes
GWOL	0.896	0.742	0.164	0.164	Yes	Yes

Analisis Validitas Kriteria

Hasil uji validitas kriteria ditunjukkan pada Tabel 15. Ditemukan korelasi yang sangat signifikan antara faktor yang diajukan dengan kedua faktor WOL (individu dan kelompok) memiliki korelasi yang tinggi. Dalam penelitian ini yang diusulkan adalah menambah enam item dari skala yang ada dengan tujuan untuk mengukur lebih lanjut perilaku berbagi informasi sebagai alat uji validitas. Model teoritis yang diusulkan adalah bahwa IWOL, GWOL dan Sharing Attitude (SA) harus memiliki korelasi satu sama lain dengan IWOL dan GWOL memiliki tingkat korelasi yang lebih tinggi.

Tabel 16 Hasil Korelasi antara IWOL, GWOL dan Sikap Berbagi

Correlations

			IWOL	GWOL	SA
Spearman's rho	IWOL	Correlation Coefficient	1.000	.371**	.172**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.002
		N	313	313	313
	GWOL	Correlation Coefficient	.371**	1.000	.206**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	313	313	313
	SA	Correlation Coefficient	.172**	.206**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.000	.
		N	313	313	313

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengkaji dan menentukan antara dua dimensi yang dijelaskan oleh para praktisi dan akademisi mengenai konsep Beban Kerja yang benar-benar ada dan dapat digunakan dalam suatu organisasi/perusahaan. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk membuat model skala pengukuran WOL yang diharapkan dapat membantu karyawan di perusahaan besar yang akan menerapkan teknologi ESN. Model pengukuran ini diharapkan tidak membuat karyawan merasa bosan saat diminta mengikuti survei WOL secara berulang-ulang dan terus menerus mengikuti lingkungan kerja yang dinamis. Hasil temuan dengan uji validitas konvergen menjelaskan bahwa kedua faktor WOL yaitu Beban Kerja Individu dan Beban Kerja Kelompok merupakan dua dimensi konstruksi yang berbeda walaupun saling berkaitan satu sama lain. Korelasi antara IWOL dan GWOL dengan faktor Sharring Behavior terbukti dapat diterapkan dalam model dan ruang konseptual keterbukaan dan berbagi di lingkungan kerja perusahaan besar. Uji data GOL dalam analisis faktor konfirmatori menemukan bahwa penggunaan tiga item pada setiap variabel laten dalam model WOL dua faktor diterima secara keseluruhan, sehingga dimensi ini dapat diterapkan dan dilakukan dengan item yang diperkecil. Hasil nilai Cronbach's Alpha untuk dimensi IWOL sebesar 0,0841 dan untuk GWOL sebesar 0,0826 dapat dinyatakan bahwa model ini memiliki reliabilitas dalam mengukur konstruksi terkait.

KONTRIBUSI DAN KETERBATASAN

Kontribusi untuk peneliti dan akademisi

Dalam membangun konstruk WOL dalam penilaian ini, model yang diusulkan berfokus pada perilaku yang bertentangan dengan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam penggunaan media sosial mereka. (misalnya: blogging, microblogging dan bookmark). Perilaku tersebut menjadi indikator untuk mengukur implementasi bisnis sosial yang memiliki kehandalan berkelanjutan dengan berbagai platform yang digunakan sesuai dengan perkembangan teknologi yang dinamis. Metode ini dapat digunakan oleh para peneliti untuk mengukur adopsi ESN secara kuantitatif di berbagai industri sehingga menemukan pola universal untuk pengukuran individu dan kelompok. Peneliti dapat menggunakan WOL sebagai variabel independen yang berdampak pada peningkatan dan penguatan komunikasi dalam lingkungan virtual, berdampak pada terciptanya inovasi baru dan juga berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan.

Kontribusi untuk Praktisi

Penerapan teknologi ESN yang diambil dari beberapa referensi dalam penelitian ini seringkali mengalami kendala bahkan kegagalan karena tidak sepenuhnya memahami langkah apa dan bagaimana yang perlu dilakukan untuk memperbaiki perubahan yang sedang berkembang. Harapan mereka untuk meningkatkan inovasi, kolaborasi, dan produktivitas belum terpenuhi dengan kekurangan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan adopsi teknologi ini. Penelitian yang menggunakan alat survey sederhana yang dibangun pada penelitian ini dapat digunakan berulang kali sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat mengetahui tingkat kemajuan dan mengkaji dampak dari perubahan yang ada. Skala skor numerik yang digunakan dalam konsep WOL dapat membantu memahami apakah aktivitas yang dilakukan dalam ESN mengarah pada perubahan yang diharapkan. Penambahan jenis dan bentuk kalimat pertanyaan open-ended akan membantu untuk mengkaji baik respon level tinggi maupun level rendah, sehingga dapat digunakan sebagai alat diagnostik dalam meningkatkan budaya kolaboratif di perusahaan. Model ini juga mampu mempertimbangkan dan mengukur tingkat korelasi perilaku bisnis sosial dengan metrik lain tentang organisasi (misalnya tingkat keterlibatan karyawan, kinerja keuangan, kepuasan pelanggan, produktivitas, dan tingkat kerusakan).

Keterbatasan

Belum banyak perusahaan besar di Indonesia yang mengadopsi teknologi ESN. Data yang terkumpul dalam melakukan analisis hanya berasal dari karyawan PT. Djarum sebagai salah satu perusahaan besar yang telah mengadopsi ESN. Sehingga pengertian dan penerapan operasi WOL mungkin hanya dapat diterapkan pada organisasi tertentu yang memiliki infrastruktur teknologi yang memadai dan tidak dapat dijadikan kesimpulan secara umum. Ada situasi yang melibatkan seseorang membuat keputusan antara dua pilihan (pertukaran) yang dapat mengurangi jumlah item pertanyaan seminimal mungkin. Desain survei minimalis cenderung mengorbankan kokohnya kesimpulan akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Apăvăloaic, Elena-Iulia. (2014). The Impact of the Internet on the Business Environment. *Procedia Economics and Finance*. 15. 10.1016/S2212-5671(14)00654-6.
- Bartlett-Bragg, Anne. (2016). Working Out Loud: A step towards building your digital capability. *Training & Development Magazine*. 43. 12-13.
- Becan, Martin & Smutny, Zdenek. (2016). The Use of Enterprise Social Networks in Organizations from the Perspective of Generation Y in the Czech Republic. *Scientific Annals of Economics and Business*. 63. 83-96. 10.1515/saeb-2016-0106.
- Bensch, Dennis. 2020. Working Out Loud - What's in for me and my employer? <https://www.linkedin.com/pulse/whats-me-my-employer-dennis-bensch>
- Bhuvan Srinivasan.211. Enterprise Social Networking: The next competitive advantage
- Bourhis, Anne & Dubé, Line & Jacob, Réal & Montréal, Hec & Canada,. (2005). The success of virtual communities of practice: The leadership factor. *E J Knowl Manag*. 3.
- Chin, Christie Pei-Yee & Evans, Nina & Choo, Kim-Kwang Raymond. (2015). Enterprise Social Networks: A Successful Implementation within a Telecommunication Company.
- Crump, Helen (2017). An Investigation into the Phenomenon and Discourse of Working Out Loud. MRes thesis The Open University.
- Derksen, Maarten & Wierenga, Tjardie. (2013). The history of 'Social Technology', 1898–1930. *History and Technology*. 29. 10.1080/07341512.2013.876247.

- Dooley, Jennifer Allyson; Jones, Sandra C.; and Iverson, Donald C., "Web 2.0 adoption and user characteristics" (2012). Faculty of Social Sciences - Papers. 28. <https://ro.uow.edu.au/sspapers/28>
- Ellison, Nicole & Gibbs, Jennifer & Weber, Matthew. (2015). The Use of Enterprise Social Network Sites for Knowledge Sharing in Distributed Organizations. *American Behavioral Scientist*. 59. 103-123. 10.1177/0002764214540510.
- Hinkin, T. R. (1998). A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey Questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Hipson, Will & Séguin, Daniel. (2017). Goodness of Fit Model. 10.1007/978-3-31928099-8_757-1.
- Hu, Nan & Wan, Yun & Ye, Chen & Liu, Ling. (2012). Business Blogging and Enterprise Strategy. *International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation*. 3. 10.4018/jeei.2012040101.
- IBM. (2012). IBM Customer Testimonial: Lowes Home Improvement Uses Social Business to "Work Out Loud" (video) Retrieved August 10, 2014, from <https://www.youtube.com/watch?v=Aww26Hx8yLM>
- Jennex, Murray & Smolnik, Stefan & Croasdel, David. (2008). Towards Measuring Knowledge Management Success. 360. 10.1109/HICSS.2008.461.
- Joshi, Ankur & Kale, Saket & Chandel, Satish & Pal, Dinesh. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*. 7. 396-403. 10.9734/BJAST/2015/14975.
- Kiesler, Sara & Kraut, Robert & Cummings, Jonathon & Boneva, Bonka & Helgeson, Vicki & Crawford, Anne. (2002). Internet Evolution and Social Impact. *Information Technology - It*. 1. 10.1201/9781420025477.Ch10.
- Lalic, Danijela.2020.The Usage of Enterprise Social Networks for Productivity Improvement. DOI: 10.21428/92f19a8b.915cef2d
- Leibetseder, Bettina. (2011). A Critical Review on the Concept of Social Technology. *Social Technologies*. 1. 7-24
- Mabić, Mirela & Lasić, Marija & Zovko, Jelena. (2019). Web 2.0 Technologies in Business: Why not?. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*. 17. 304-314. 10.7906/index.17.2.7.
- Malhotra, Naresh. (2006). Questionnaire design and scale development. *The handbook of marketing research: Uses, misuses, and future advances*.
- Manyika, James and Roxburgh, Charles. 2011. The great transformer: The impact of the Internet on economic growth and prosperity. McKinsey Global Institute
- Maydeu-Olivares, Alberto & Forero, Carlos. (2010). Goodness-of-Fit Testing. 10.1016/B978-0-08-044894-7.01333-6.
- Mathiesen, P., & Fielt, E. (2013). Enterprise social networks: a business model perspective. 24th Australasian Conference on Information Systems. <https://eprints.qut.edu.au/65200/>
- McAfee, A. (2009). *Enterprise 2.0: New Collaborative Tools for Your Organization's Toughest Challenges*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Nemoto, T., & Beglar, D. (2014). Developing Likert-scale questionnaires. In N. Sonda & A. Krause (Eds.), *JALT2013 Conference Proceedings*. Tokyo: JALT.
- Ogliastri, Enrique & Prado, Andrea & Jager, Urs & Vives, Antonio & Reficco, Ezequiel. (2015). Social Business. 10.1016/B978-0-08-097086-8.73123-0.
- O'Reilly, Tim, What is Web 2.0: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software. *Communications & Strategies*, No. 1, p. 17, First Quarter 2007, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1008839>
- Rauta, Satu & Salanterä, Sanna & Vahlberg, Tero & Junttila, Kristiina. (2017). The Criterion Validity, Reliability, and Feasibility of an Instrument for Assessing the Nursing Intensity in Perioperative Settings. *Nursing Research and Practice*. 2017. 1-9. 10.1155/2017/1048052.
- Shen, Fei. (2017). Multitrait-Multimethod Matrix. 10.1002/9781118901731.iecrm0161.
- Solans-Domènech, Maite & Pons, Joan & Adam, Paula & Grau, Josep & Aymerich, Marta. (2019). Development and validation of a questionnaire to measure research impact. *Research Evaluation*. 28. 253-262. 10.1093/reseval/rvz007.
- Suša Vugec, D.; Tomičić-Pupek, K. and Bosilj Vukšić, V. 2018. Social business process management in practice: Overcoming the limitations of the traditional business process management. *International Journal of Engineering Business Management* 10, 1-10, <http://dx.doi.org/10.1177/1847979017750927>,
- Weinberger, D. (2002). *Small Pieces Loosely Joined: A Unified Theory of the Web*. Cambridge, MA: Perseus.
- Wildman, Jessica & Thayer, Amanda & Pavlas, Davin & Salas, Eduardo & Stewart, John & Howse, William. (2012). Team Knowledge Research. *Human factors*. 54. 84-111. 10.1177/0018720811425365