

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 *Work From Home (WFH)* di Kabupaten Tangerang

Kabupaten Tangerang merupakan salah satu wilayah dengan jumlah penduduk usia produktif terbesar di Provinsi Banten. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten tahun 2023 Gambar 3.1, jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas di Kabupaten Tangerang tercatat sebanyak 2.263.759 jiwa. Angka ini menunjukkan bahwa Kabupaten Tangerang memiliki potensi angkatan kerja yang sangat besar dibandingkan dengan beberapa kabupaten/kota lain di Provinsi Banten, seperti Kabupaten Pandeglang sebanyak 905.066 jiwa dan Kota Serang sebesar 516.499 jiwa.

Kabupaten/Kota	Angkatan Kerja - Bekerja	Angkatan Kerja Pengangguran - Pernah Bekerja	Angkatan Kerja Pengangguran - Tidak Pernah Bekerja	Angkatan Kerja Pengangguran - Jumlah	Angkatan Kerja - Jumlah Angkatan Kerja	Angkatan Kerja - Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja	Bukan Angkatan Kerja - Sekolah	Bukan Angkatan Kerja - Mengurus Rumah Tangga
Pandeglang	537.026	20.473	32.933	53.406	590.432	90,95	75.250	218.886
Lebak	668.109	16.813	37.932	54.745	722.854	92,43	66.866	208.363
Tangerang	1.573.582	49.880	67.555	117.435	1.691.017	93,06	156.769	577.044
Serang	717.583	29.908	49.328	79.236	796.819	90,06	89.437	312.225
Kota Tangerang	876.844	28.492	35.038	63.530	940.374	93,24	129.336	321.013
Kota Cilegon	192.157	7.798	7.212	15.010	207.167	92,75	34.010	76.259
Kota Serang	336.725	11.047	16.078	27.125	363.850	92,55	43.289	100.567
Kota Tangerang Selatan	614.630	14.254	23.691	37.945	652.575	94,19	102.178	269.754
Banten	5.516.656	178.665	269.767	448.432	5.965.088	92,48	697.135	2.084.111

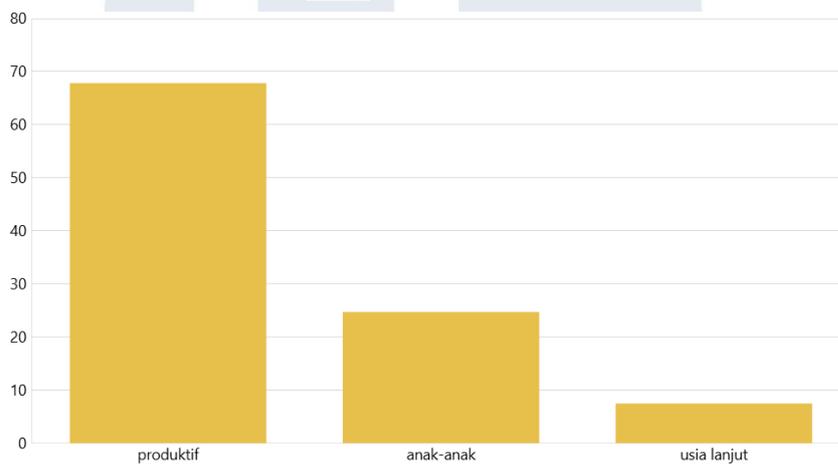
Sumber :
BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus/BPS-Statistics Indonesia, August National Labor Force Survey

Gambar 3.1 Data Usia Produktif Provinsi Banten

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus/BPS-Statistics Indonesia, August National Labor Force Survey

Potensi ini semakin diperkuat dengan data yang dirilis oleh Katadata (2024) Gambar 3,2, yang menyatakan bahwa mayoritas penduduk

Kabupaten Tangerang berada pada kelompok usia produktif. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa Kabupaten Tangerang memiliki sumber daya manusia yang dominan berada dalam rentang usia yang aktif secara ekonomi, sehingga menjadi salah satu wilayah yang strategis untuk mengkaji isu-isu terkait dunia kerja, termasuk preferensi bekerja dari rumah (*work from home*). Besarnya jumlah penduduk usia produktif ini memberikan relevansi yang kuat terhadap penelitian mengenai bagaimana faktor-faktor individu dan lingkungan kerja memengaruhi efisiensi kerja serta kecenderungan memilih pola kerja fleksibel di kalangan masyarakat Kabupaten Tangerang.



Gambar 3.2 Data Usia Produkti Kabupaten Tangerang

Sumber: Data Books (2024)

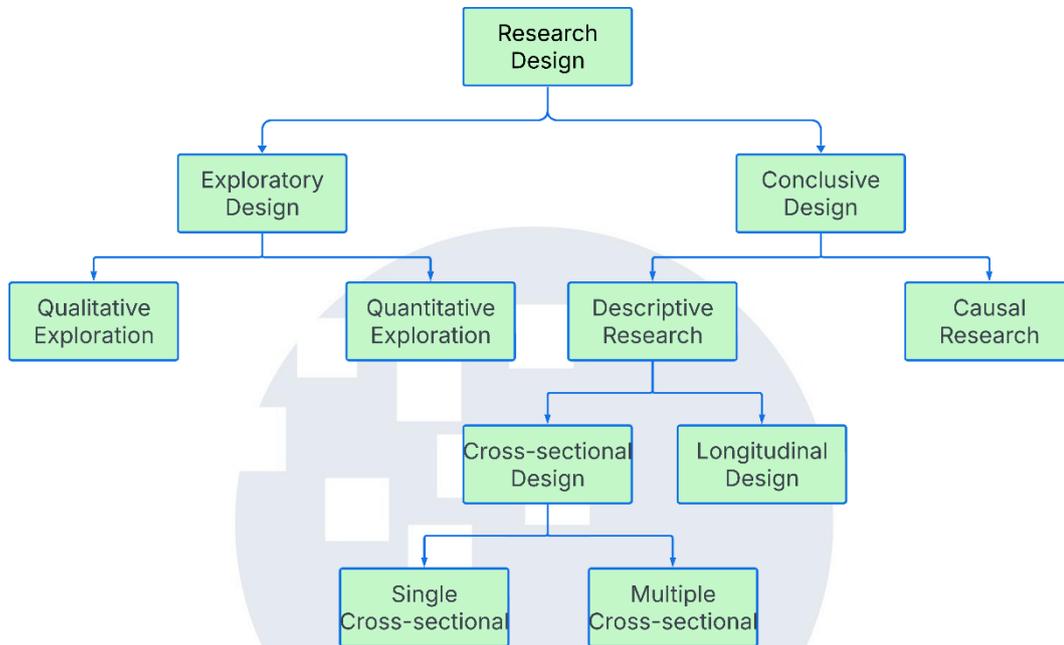
Temuan yang penulis dapatkan melalui media online, di Kabupaten Tangerang, sejumlah perusahaan khususnya di sektor digital, IT, dan layanan administrative telah mengadopsi model kerja *WFH* (*Work-From-Home*) dan *hybrid*, meski mayoritas lowongan di sektor manufaktur, ritel, dan layanan pelanggan masih menerapkan *WFO* (*Work-From-Office*). Berdasarkan data dari Jora dan Indeed (2024–2025), terdapat antara 70–100 lowongan *WFH* dan 200–300 lowongan *hybrid*, terutama di bidang *data entry*, *admin online*, serta *IT/hybrid digital marketing*. Sementara itu, lowongan penuh untuk posisi seperti *front desk*, *sales consultant*, dan

telemarketing masih dominan *WFO*. Beberapa posisi seperti admin freelance remote, tutor privat, serta *site acquisition specialist* telah menerapkan sistem *hybrid* di mana karyawan bekerja sebagian dari rumah dan sebagian dari kantor. Misalnya, lowongan tutor SMP/SMA di Tangerang Selatan menjalankan model *remote/freelance*, dan beberapa perusahaan IT lokal menggunakan model *hybrid* 3 hari *WFO* dan 2 hari *WFH*. Reddit memaparkan pengalaman serupa secara global di Indonesia, yakni bahwa sektor digital dan manajemen sangat cocok untuk *hybrid* karena efisiensi dan keseimbangan hidup, sedangkan sektor operasional dan produksi sulit mengadopsi *WFH*.

Berdasarkan karakter perekonomian Kabupaten Tangerang, yang mengandalkan sektor jasa, logistik, manufaktur ringan, dan korporasi digital, diperkirakan 30–40% pekerjaan administratif, IT, dan manajemen sebenarnya dapat diadaptasi ke model *WFH/hybrid*. Sektor seperti produksi, ritel, dan layanan *onsite* mendominasi lowongan *WFO*, namun peluang untuk perubahan tetap besar. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi kolaborasi online dan digitalisasi proses internal untuk memperluas cakupan *WFH/hybrid*. Penerapan ini tidak hanya mengurangi biaya operasional (seperti sewa gedung, listrik, dan transport), tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan keseimbangan kerja karyawan, sebuah keuntungan strategis di pasar tenaga kerja yang kompetitif. Maka dari itu potensi untuk system bekerja *Work From Home* masi sangat besar untuk diterapkan.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.2 Desain Penelitian



Gambar 3.3 Research Design Frame Work

Sumber: Nunan et al. (2020)

Desain penelitian adalah elemen fundamental dalam sebuah studi ilmiah, karena menyediakan kerangka kerja yang jelas dan sistematis dalam proses pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Menurut Nunan, Birks, dan Malhotra (2020), desain penelitian adalah cetak biru (*blueprint*) bagi pelaksanaan proyek riset pemasaran, yang merinci prosedur-prosedur penting untuk memperoleh informasi guna menyusun atau memecahkan masalah penelitian.

3.2.1 Jenis Desain Penelitian

A. Desain Eksploratif (*Exploratory Research Design*)

Desain eksploratif merupakan pendekatan yang digunakan ketika permasalahan penelitian masih bersifat umum, belum terstruktur, atau belum dipahami secara mendalam. Tujuan utama dari desain ini adalah untuk memperoleh wawasan awal dan memahami fenomena yang belum jelas. Desain eksploratif bersifat fleksibel, terbuka terhadap pendekatan kualitatif maupun kuantitatif, dan tidak terikat pada struktur

formal yang ketat. Nunan et al. (2020) menjelaskan bahwa desain ini cocok digunakan pada tahap awal riset ketika pemahaman terhadap fenomena masih terbatas dan data yang tersedia belum sistematis.

a. Penelitian Eksploratif Kualitatif

Penelitian eksploratif kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai sikap, motivasi, nilai, dan persepsi individu atau kelompok. Metode yang umum digunakan antara lain wawancara mendalam (*in-depth interview*), diskusi kelompok terarah (*focus group discussion*), observasi partisipatif, dan studi kasus. Fokus utama dari pendekatan ini bukanlah pada angka, tetapi pada makna subjektif dari pengalaman responden. Penelitian eksploratif kualitatif sangat bermanfaat dalam menggali konteks sosial atau psikologis dari suatu fenomena, terutama ketika variabel-variabel yang relevan belum teridentifikasi secara jelas.

b. Penelitian Eksploratif Kuantitatif

Penelitian eksploratif kuantitatif lebih jarang digunakan, namun tetap memiliki fungsi penting, khususnya untuk mengidentifikasi pola awal atau indikator yang nantinya dapat diuji dalam penelitian konklusif. Metode yang digunakan biasanya berupa survei skala kecil atau pengumpulan data statistik awal. Tujuannya bukan untuk menggeneralisasi temuan, tetapi untuk memunculkan hipotesis atau mengarahkan penelitian lanjutan. Contohnya adalah survei pendahuluan terhadap persepsi pelanggan terhadap layanan baru yang akan diuji lebih lanjut melalui penelitian kausal atau deskriptif.

B. Desain Konklusif (*Conclusive Design*)

Desain konklusif digunakan ketika permasalahan penelitian sudah dirumuskan secara spesifik dan peneliti ingin menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Desain ini bersifat formal, terstruktur, dan umumnya menggunakan data kuantitatif.

Menurut Nunan et al. (2020), tujuan utama desain konklusif adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan untuk pengambilan keputusan yang strategis. Dalam penelitian ini, desain konklusif dipilih karena sudah terdapat kerangka konseptual dan hipotesis yang akan diuji.

a. *Descriptive Research* (Penelitian Deskriptif)

Desain deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik suatu fenomena, populasi, atau hubungan antar variabel. Penelitian ini menjawab pertanyaan seperti “apa yang terjadi”, bukan “mengapa atau bagaimana”. Desain ini cocok digunakan ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana suatu variabel terdistribusi dalam populasi, seperti tingkat efisiensi kerja, intensi bekerja dari rumah, atau dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

a) *Cross-Sectional Design* (Desain Potong Lintang)

Desain potong lintang merupakan jenis penelitian deskriptif di mana data dikumpulkan dari responden hanya satu kali dalam satu titik waktu. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran atau snapshot dari fenomena yang sedang diamati pada saat tertentu. Desain ini efisien dan banyak digunakan dalam survei sosial atau pemasaran.

I. *Single Cross-Sectional* (Potong Lintang Tunggal)

Dalam *single cross-sectional design*, data dikumpulkan dari satu kelompok responden pada satu waktu tertentu. Metode ini sangat cocok digunakan dalam survei konsumen, seperti mengukur persepsi masyarakat terhadap program kerja fleksibel atau preferensi bekerja dari rumah pada periode tertentu. Karena hanya melibatkan

satu kali pengambilan data, desain ini mudah dilaksanakan dan efisien secara waktu dan biaya.

II. *Multiple Cross-Sectional* (Desain Potong Lintang Ganda)

Berbeda dengan desain tunggal, *multiple cross-sectional design* mengumpulkan data dari dua atau lebih kelompok responden yang berbeda pada waktu yang sama. Desain ini memungkinkan perbandingan antar kelompok, seperti membandingkan persepsi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, atau sektor kerja (publik vs. swasta) dalam menyikapi kebijakan WFH.

b) *Longitudinal Design* (Desain Longitudinal)

Desain *longitudinal* merupakan pendekatan dalam desain deskriptif yang melibatkan pengumpulan data dari responden yang sama secara berulang dalam jangka waktu tertentu. Tujuan utama desain ini adalah untuk melacak perubahan atau tren perilaku dari waktu ke waktu, seperti perubahan tingkat efisiensi kerja setelah penerapan kebijakan kerja *hybrid*. Metode ini sering menggunakan panel tetap atau sistem pelaporan berkala.

b. *Causal Research* (Penelitian Kausal)

Desain kausal bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian kausal dirancang untuk menjawab pertanyaan seperti “apakah variabel A menyebabkan variabel B?”. Desain ini melibatkan manipulasi terhadap satu atau lebih variabel independen dan pengukuran dampaknya terhadap variabel dependen. Untuk memastikan validitas kausalitas, peneliti harus mengontrol variabel luar yang mungkin memengaruhi hasil. Metode eksperimen, baik yang dilakukan di laboratorium maupun di lapangan, adalah metode utama dalam

desain ini. Dalam konteks penelitian ini, desain kausal digunakan untuk menguji pengaruh variabel *seperti autonomy, perceived organizational support, dan digital capability* terhadap efisiensi kerja dan preferensi *WFH*.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *conclusive (conclusive research design)*, lebih tepatnya termasuk ke dalam *descriptive research*. *Descriptive research* atau penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara sistematis mengenai karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, fokus utama adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh faktor psikologis, sosial, dan situasional terhadap efisiensi kerja serta preferensi bekerja dari rumah di Kabupaten Tangerang.

Desain penelitian deskriptif dipilih karena penelitian ini ingin menggambarkan hubungan antar variabel secara lebih terstruktur dengan tujuan akhir berupa simpulan yang dapat digunakan sebagai dasar rekomendasi bagi organisasi atau perusahaan. Meskipun demikian, selain bersifat deskriptif, penelitian ini juga memiliki elemen kausalitas, karena turut menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel menggunakan model analisis statistik yang lebih lanjut (PLS-SEM).

Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional design*, yaitu pengumpulan data dilakukan hanya sekali dalam satu periode tertentu. *Cross-sectional design* cocok digunakan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena pada waktu tertentu secara *snapshot* atau potret sesaat. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari responden melalui survei selama periode tertentu untuk mengetahui persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

Tipe desain *single cross-sectional* dipilih karena data dikumpulkan dari satu kelompok responden yang mewakili populasi penelitian, yaitu

masyarakat usia produktif di Kabupaten Tangerang yang memiliki pengalaman bekerja dari rumah (*WFH*). *Single cross-sectional* memfokuskan pengambilan data pada satu kali survei terhadap populasi yang telah ditentukan, sehingga hasilnya dapat mencerminkan keadaan responden pada saat penelitian dilakukan.

3.2.2 Data Penelitian

Data merupakan elemen penting dalam penelitian karena berfungsi sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta menyusun kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam konteks penelitian ini, data menjadi sarana utama untuk mengevaluasi sejauh mana faktor-faktor psikologis, sosial, dan situasional berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah di Kabupaten Tangerang. Menurut Nunan, Birks, dan Malhotra (2020), data dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu data primer dan data sekunder. Keduanya memiliki karakteristik, manfaat, serta keterbatasan masing-masing. Pemilihan jenis data sangat ditentukan oleh kebutuhan informasi, tujuan analisis, serta tingkat kedalaman yang ingin dicapai dalam studi yang dilakukan.

3.2.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab permasalahan penelitian yang sedang dihadapi. Data ini bersifat *first-hand*, artinya belum pernah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan lain. Data primer memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang spesifik, relevan, dan terkini.

Dalam penelitian ini, data primer merupakan sumber data utama yang dikumpulkan langsung dari responden menggunakan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden yang merupakan karyawan penuh waktu yang berdomisili atau bekerja di wilayah Kabupaten Tangerang dan memiliki pengalaman bekerja dari rumah (*Work from*

Home/WFH). Kuesioner dirancang berdasarkan konstruk yang telah teruji pada studi-studi sebelumnya, dengan menyesuaikan konteks lokal penelitian. Variabel-variabel yang diukur meliputi *self-discipline, innovativeness, social interaction, digital capability, autonomy, perceived organizational support, work efficiency, dan preference for working from home*.

Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode tertentu dengan pendekatan *cross-sectional*, yang berarti data hanya dikumpulkan satu kali dari tiap responden. Seluruh tanggapan kemudian diolah menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis melalui pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel laten serta kemampuannya menangani data yang tidak berdistribusi normal. Dengan pendekatan ini, data primer yang dikumpulkan secara langsung memberikan informasi yang relevan, spesifik, dan terkini untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.2.3 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan pendekatan sistematis yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data guna menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Menurut Nunan, Birks, dan Malhotra (2020), pemilihan metode penelitian sangat bergantung pada tujuan penelitian, jenis data yang dikumpulkan, serta kedalaman pemahaman yang ingin dicapai terhadap fenomena yang diteliti. Metode penelitian secara umum terbagi menjadi dua pendekatan utama, yaitu metode penelitian kualitatif (*qualitative research*) dan metode penelitian kuantitatif (*quantitative research*). Masing-masing pendekatan memiliki karakteristik, kekuatan, dan fungsi yang berbeda dalam proses pengumpulan dan pengolahan data.

3.2.3.1 Metode Penelitian Kualitatif (*Qualitative Research*)

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk memahami makna subjektif dari perilaku, pengalaman, atau fenomena sosial yang kompleks. Metode ini tidak menggunakan data numerik, melainkan berfokus pada deskripsi, narasi, serta interpretasi dari pengalaman individu atau kelompok. Teknik pengumpulan data yang lazim dalam metode ini antara lain wawancara mendalam, diskusi kelompok terarah (*focus group*), observasi, dan studi kasus. Penelitian kualitatif sangat berguna pada tahap eksplorasi awal, ketika peneliti ingin menggali secara mendalam persepsi atau motivasi tanpa bermaksud menggeneralisasi hasil ke populasi yang lebih luas.

3.2.3.2 Metode Penelitian Kuantitatif (*Quantitative Research*)

Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini digunakan ketika penelitian sudah memiliki rumusan masalah yang jelas, hipotesis yang dapat diuji, serta variabel-variabel terdefinisi dengan baik. Teknik yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif antara lain survei dengan kuesioner, eksperimen, serta analisis data sekunder numerik. Menurut Nunan et al. (2020), metode ini sangat cocok untuk penelitian konklusif karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif dan hasilnya dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh faktor-faktor psikologis (*self-discipline, innovativeness*), sosial (*social interaction*), dan situasional (*digital capability, autonomy, perceived organizational support*) terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah di Kabupaten Tangerang. Penggunaan metode kuantitatif sejalan dengan desain konklusif yang telah dirancang sebelumnya, di mana variabel penelitian telah ditentukan secara jelas, dan tujuan penelitian adalah untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian mampu memberikan informasi yang relevan, valid, dan dapat digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas, khususnya pada

populasi karyawan di Kabupaten Tangerang yang mengalami pengalaman bekerja dari rumah. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai dengan kebutuhan untuk mengukur pengaruh antar konstruk secara statistik dan memberikan dasar pengambilan keputusan yang obyektif.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam proses penelitian karena menjadi jembatan antara perumusan konsep teoritis dan bukti empiris. Menurut Zikmund et al. (2013), pengumpulan data adalah proses sistematis dalam memperoleh informasi yang relevan dari responden atau sumber lainnya untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Dalam konteks penelitian bisnis dan sosial, metode pengumpulan data terbagi menjadi dua kelompok besar, yaitu metode pengumpulan data primer dan sekunder. Salah satu metode paling umum dalam riset kuantitatif adalah survey research, terutama melalui *self-administered questionnaire* atau kuesioner mandiri yang dapat diisi oleh responden tanpa kehadiran pewawancara secara langsung

Pengumpulan data yang baik harus memenuhi tiga kriteria utama: reliabilitas (konsistensi hasil), validitas (ketepatan dalam mengukur konsep yang dimaksud), dan efisiensi (biaya dan waktu yang wajar). Selain itu, peran teknologi juga semakin dominan dalam mendukung pengumpulan data, terutama melalui survei daring yang memungkinkan akses yang lebih luas dan cepat terhadap responden sasaran seperti melalui Google Form.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei kuantitatif berbasis kuesioner daring. Kuesioner dirancang menggunakan skala pengukuran *Likert* lima poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), yang disusun berdasarkan konstruk variabel dari literatur terdahulu dan penelitian utama (Yee et al., 2023). Instrumen kuesioner mencakup delapan variabel utama, yaitu:

1. *Self-Discipline*
2. *Innovativeness*
3. *Social Interaction*

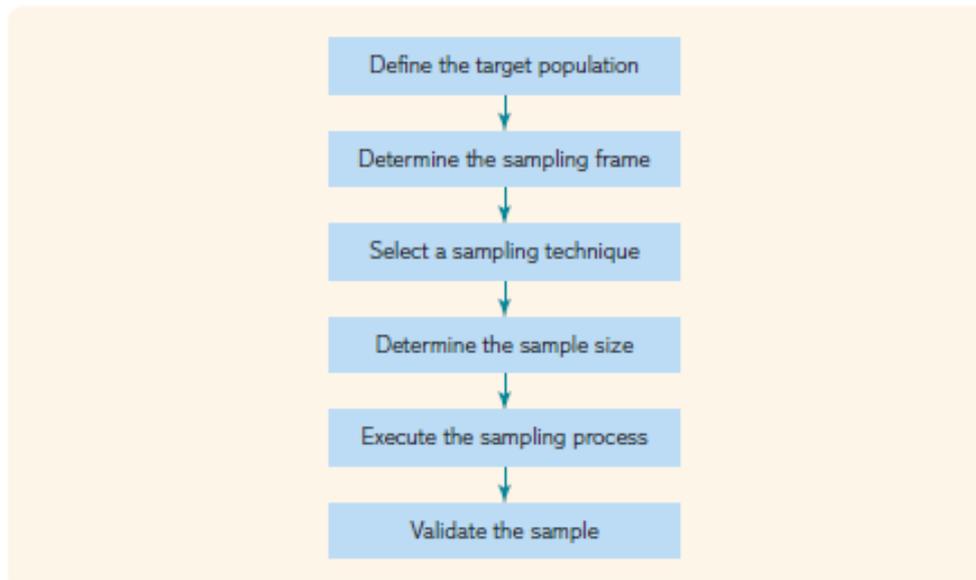
4. *Digital Capability*
5. *Autonomy*
6. *Perceived Organizational Support*
7. *Work Efficiency*
8. *Preference for Working from Home*

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring kepada responden menggunakan platform digital seperti Google Forms. Target responden adalah karyawan penuh waktu di Kabupaten Tangerang yang memiliki pengalaman bekerja dari rumah (*Work from Home/WFH*), baik secara penuh maupun sebagian. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan mereka untuk mengisi kuesioner. Penulis menyebarkan kuesioner melalui platform Instagram, grup *freelance* Telegram, dan penulis juga terjun langsung ke café yang ramah untuk bekerja dan melakukan pendekatan langsung terhadap orang-orang yang bekerja *freelance*.

Jumlah total responden yang terkumpul dalam penelitian ini adalah 445 orang, yang telah melalui proses penyaringan data (*data cleaning*) untuk menghilangkan tanggapan yang tidak lengkap atau tidak valid sehingga menjadi 365 responden yang datanya akan digunakan. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* untuk menguji hubungan kausal antar konstruk dalam model penelitian.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh berbagai faktor terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah secara kuantitatif. Keunggulan dari penggunaan survei daring adalah efisiensi waktu, jangkauan responden yang luas, serta kemudahan dalam mengolah data secara digital menggunakan perangkat lunak statistik.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian



Gambar 3.2 Sampling Design Process

Sumber: Nunan et al. (2020)

Dalam suatu penelitian, penentuan lingkup sampling sangat penting agar data yang dikumpulkan relevan, representatif, dan mendukung tujuan analisis secara akurat. Proses perancangan sampel atau sampling design process merupakan serangkaian langkah sistematis untuk menentukan siapa yang akan dijadikan responden, dari mana mereka diambil, dan berapa banyak yang akan dijadikan sampel. Menurut Zikmund et al. (2013), proses ini mencakup: (1) mendefinisikan populasi target, (2) menentukan *sampling frame*, dan (3) menetapkan ukuran sampel yang tepat

3.4.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, penentuan populasi dan sampel merupakan langkah penting yang akan menentukan akurasi dan generalisasi dari hasil penelitian. Populasi merujuk pada seluruh kelompok subjek yang menjadi sasaran penelitian, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan secara statistik. Menurut Nunan, Birks, dan Malhotra (2020), identifikasi populasi dan pemilihan sampel harus dilakukan dengan cermat agar data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan karakteristik kelompok yang

diteliti. Pemilihan metode sampling yang tepat juga membantu mengurangi potensi bias dan meningkatkan validitas eksternal dari penelitian.

3.4.1.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Nunan et al. (2020), populasi penelitian merupakan kelompok target dari mana informasi akan dikumpulkan, dan harus didefinisikan secara eksplisit baik secara geografis, demografis, maupun perilaku. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan penuh waktu di Kabupaten Tangerang yang memiliki pengalaman bekerja dari rumah (*work from home/WFH*), baik secara penuh maupun dalam skema kerja hibrida. Populasi ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian yang ingin menganalisis pengaruh faktor psikologis, sosial, dan situasional terhadap efisiensi kerja serta preferensi mereka dalam bekerja dari rumah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penduduk usia produktif yang berada di Kabupaten Tangerang. Penduduk usia produktif umumnya diklasifikasikan sebagai mereka yang berada pada rentang usia 15 hingga 64 tahun, sesuai dengan definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten Tahun 2023, jumlah penduduk berusia 15 tahun ke atas di Kabupaten Tangerang tercatat sebanyak 2.263.759 jiwa. Sementara itu, menurut proyeksi dan laporan demografi yang dirilis Katadata (2024), mayoritas penduduk Kabupaten Tangerang berada dalam kategori usia produktif (15–64 tahun), yang menunjukkan tingginya potensi sumber daya manusia aktif di wilayah tersebut.

3.4.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan responden dalam penelitian. Menurut Nunan et al. (2020), sampel harus

cukup besar dan representatif agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non-probability sampling, lebih tepatnya metode *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan dan kemudahan akses terhadap responden. Teknik ini banyak digunakan dalam riset sosial dan pemasaran karena efisien dari segi waktu dan biaya, terutama ketika akses terhadap populasi secara keseluruhan terbatas.

3.4.2 Menentukan Populasi Target (*Defining the Target Population*)

Populasi target adalah keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, populasi target didefinisikan sebagai seluruh karyawan penuh waktu yang bekerja di wilayah Kabupaten Tangerang dan memiliki pengalaman bekerja dari rumah dalam enam bulan terakhir. Populasi ini menjadi sasaran karena memiliki relevansi langsung terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu faktor psikologis, sosial, dan situasional dalam konteks efisiensi kerja dan preferensi *WFH (Work from Home)*.

3.4.2.1 Elemen (*Element*)

Elemen populasi dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang bekerja secara penuh waktu atau pun paruh waktu di sektor formal ataupun informal di Kabupaten Tangerang. Elemen ini dipilih karena setiap individu merupakan unit pengamatan dari variabel yang diukur seperti *self-discipline*, *autonomy*, hingga *perceived organizational support*.

3.4.2.2 Unit Sampel (*Sampling Unit*)

Sampling unit adalah satuan yang dipilih untuk dijadikan bagian dari sampel. Dalam penelitian ini, unit sampelnya adalah perorangan yang memenuhi kriteria inklusi: bekerja penuh waktu, paruh waktu, freelance, berada di Kabupaten Tangerang, dan memiliki pengalaman bekerja dari rumah. Teknik pengambilan dilakukan secara langsung ke

individu melalui survei daring dan menyebar melalui grup dan social media.

3.4.2.3 Cakupan Wilayah (*Extent*)

Cakupan geografis dari penelitian ini adalah Kabupaten Tangerang, sebagai salah satu daerah yang mengalami dinamika kebijakan kerja fleksibel selama dan pasca pandemi. Fokus pada satu wilayah administratif ini memungkinkan kontrol yang lebih baik terhadap variabel sosial dan ekonomi lokal yang mempengaruhi efisiensi kerja dan preferensi terhadap *WFH*.

3.4.2.4 Waktu (*Time*)

Pengumpulan data dilakukan dalam satu titik waktu (*cross-sectional*) yaitu bulan Mei hingga Juni 2025. Periode ini dipilih karena merupakan waktu ketika sebagian besar organisasi sudah mengadopsi model kerja hybrid atau kembali ke kantor setelah masa pandemi.

3.4.3 Menentukan Kerangka Sampel (*Defining the Sampling Frame*)

Sampling frame adalah daftar atau basis yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi. Idealnya, sampling frame mencakup seluruh elemen dalam populasi target. Namun, dalam praktiknya, *sampling frame* sempurna seringkali tidak tersedia. Dalam penelitian ini, kerangka sampel dibangun melalui jaringan penyebaran kuesioner daring yang disebarluaskan menggunakan platform Google Forms, disebarluaskan melalui media sosial profesional (Telegram, WhatsApp grup, dan Instagram). Penulis juga menyebar kuisisioner langsung kepada para pekerja yang bekerja *Work From Home* yang sedang bekerja di café.

3.4.4 Menentukan Ukuran Sampel (*Defining the Sampling Size*)

Penentuan ukuran sampel sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat presisi yang memadai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hair et al. (2014), yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang ideal untuk

penelitian dengan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah 5 hingga 10 kali jumlah indikator (item pertanyaan) yang digunakan dalam kuesioner. Pada saat penulis melakukan pre-test, penulis yang memiliki 80 indikator dari 8 variabel. Saat melakukan olah data menggunakan SPSS, terdapat 7 indikator yang dinyatakan tidak valid. Maka dari itu pada saat melakukan Main Test penulis memiliki 73 indikator sehingga sampel minimal yang penulis harus dapatkan adalah 365 (73x5) responden.

3.5 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel merupakan metode yang digunakan untuk memilih sebagian individu dari populasi target sebagai responden penelitian. Pemilihan teknik sampling yang tepat sangat penting karena akan mempengaruhi validitas, representativitas, dan generalisasi hasil penelitian. Menurut Nunan et al. (2020), teknik sampling dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Masing-masing kelompok memiliki pendekatan dan karakteristik yang berbeda, tergantung pada akses terhadap populasi dan tujuan penelitian.

3.5.1 Probability Sampling

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Teknik ini memungkinkan generalisasi hasil ke seluruh populasi karena bersifat acak dan bebas bias sistematis.

3.5.1.1 Simple Random Sampling

Teknik ini memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih secara acak, biasanya menggunakan daftar *sampling frame* lengkap dan bantuan perangkat lunak atau undian. Kelebihannya adalah kesederhanaan dan keacakan yang adil, namun membutuhkan daftar populasi yang lengkap.

3.5.1.2 Systematic Sampling

Sampling ini dilakukan dengan memilih elemen dari daftar populasi berdasarkan interval yang tetap, misalnya setiap elemen ke-10. Setelah satu elemen awal dipilih secara acak, sisanya dipilih secara sistematis. Teknik ini efisien namun tetap memerlukan daftar populasi.

3.5.1.3 Stratified Sampling

Stratified sampling membagi populasi ke dalam subkelompok atau strata berdasarkan karakteristik tertentu (misalnya usia, jabatan, industri), kemudian dilakukan pengambilan sampel secara acak dari setiap strata. Teknik ini meningkatkan representativitas, terutama jika ada variasi besar antar kelompok.

3.5.1.4 Cluster Sampling

Cluster sampling dilakukan dengan membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok alami (cluster), seperti perusahaan, wilayah, atau departemen, lalu dilakukan pemilihan secara acak terhadap beberapa cluster untuk dijadikan sampel. Teknik ini efisien jika populasi tersebar luas secara geografis, tetapi memiliki tingkat kesalahan yang lebih tinggi dibanding stratified sampling.

3.5.2 Non-Probability Sampling

Non-probability sampling adalah teknik di mana tidak semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Teknik ini banyak digunakan dalam penelitian eksploratif atau ketika sampling frame lengkap tidak tersedia.

3.5.2.1 Convenience Sampling

Convenience sampling adalah teknik di mana sampel diambil berdasarkan kemudahan akses peneliti terhadap responden. Responden dipilih karena mereka mudah dijangkau, bersedia memberikan data, dan tersedia saat penelitian dilakukan. Teknik ini umum digunakan pada survei daring, distribusi di media sosial, atau responden yang dijumpai secara langsung di tempat umum.

3.5.2.2 Judgmental Sampling (Purposive Sampling)

Teknik ini melibatkan pemilihan responden berdasarkan pertimbangan subjektif peneliti, yang menilai bahwa responden memiliki karakteristik relevan terhadap penelitian. Contohnya, hanya memilih karyawan yang telah bekerja *WFH* minimal 6 bulan.

3.5.2.3 Quota Sampling

Quota sampling dilakukan dengan menetapkan jumlah tertentu (kuota) dari setiap subkelompok dalam populasi, kemudian memilih responden berdasarkan kuota tersebut. Teknik ini menggabungkan unsur stratifikasi dengan kemudahan akses.

3.5.2.4 Snowball Sampling

Snowball sampling digunakan ketika responden sulit ditemukan secara langsung, sehingga responden awal diminta merekomendasikan individu lain yang memenuhi kriteria. Teknik ini sering digunakan pada populasi tersembunyi atau tertutup, seperti freelancer, pekerja remote khusus, atau komunitas niche.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah *probability sampling* dengan metode simple random sampling. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik ini, penelitian dapat menghasilkan data yang lebih representatif dan mengurangi kemungkinan bias dalam pengambilan sampel.

Sementara itu, *simple random sampling* adalah salah satu bentuk paling sederhana dari *probability sampling*, di mana setiap elemen populasi dipilih secara acak tanpa memperhatikan strata, kelompok, atau karakteristik khusus lainnya. Dengan kata lain, setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

Teknik *simple random sampling* dipilih karena populasi penelitian ini, yaitu penduduk usia produktif di Kabupaten Tangerang yang memiliki pengalaman bekerja dari rumah (*WFH*), dianggap homogen dalam

kaitannya dengan pengalaman mereka dalam sistem kerja fleksibel. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan bantuan alat atau aplikasi survei online yang disebar secara acak kepada target populasi yang memenuhi kriteria inklusi penelitian.

3.6 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel

Sumber: Dokumen Penulis (2025)

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
<i>Work Efficiency (Efisiensi Kerja)</i>			
Menurut Rotundo dan Sackett (2002), efisiensi kerja adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalkan waktu dan sumber daya secara optimal.	Produktivitas Waktu	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas	WE1 - Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari biasanya
Menurut Macan (1994), efisiensi kerja dipengaruhi oleh kemampuan	Manajemen Waktu	Kemampuan menghindari penundaan pekerjaan	WE2 - Saya jarang menunda-nunda tugas saat

<p>individu dalam menerapkan manajemen waktu secara efektif, termasuk menghindari penundaan tugas (prokrastinasi).</p>			<p>bekerja dari rumah</p>
<p>Menurut Wang et al. (2020), efisiensi kerja mencakup kemampuan individu untuk tetap mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi, meskipun dalam kondisi kerja fleksibel seperti WFH.</p>	<p>Produktivitas Kerja</p>	<p>Kemampuan mempertahankan produktivitas di luar kantor</p>	<p>WE3 - Saya tetap produktif meskipun tidak bekerja di kantor</p>
<p><i>Efficiency is doing things right, minimizing waste and errors."</i> — Drucker (1967)</p>	<p>Akurasi Kerja</p>	<p>Tingkat kesalahan rendah dalam pekerjaan.</p>	<p>WE 4 - Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.</p>
<p><i>Perceived control over workload is fundamental to efficiency,</i></p>	<p>Pengaturan Beban Kerja</p>	<p>Beban kerja terkontrol dan proporsional.</p>	<p>WE 5 - Saya merasa bisa mengatur beban kerja saya dengan baik.</p>

<i>preventing overload and burnout. anster & Fusilier (1989)</i>			
<i>Focus in remote work correlates with structured environments and fewer interruptions. Bloom et al. (2015)</i>	Konsentrasi Kerja	Fokus lebih baik saat bekerja dari rumah.	WE 6 - Saya lebih fokus saat menyelesaikan tugas di rumah.
<i>Productivity is frequently enhanced in remote environments due to reduced distractions and flexible scheduling. Bloom et al. (2015)</i>	Produktivitas Jumlah Output	Volume pekerjaan yang terselesaikan lebih banyak.	WE 7 - Saya bisa menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari rumah.
<i>Efficiency must go hand in hand with maintaining high-quality work outcomes. Drucker (1967)</i>	Kualitas Hasil Kerja	Mutu hasil kerja tetap terjaga.	WE 8 - Saya tetap menjaga kualitas hasil kerja saya.
<i>Time management is crucial to increasing work efficiency, especially in flexible work contexts.</i>	Efisiensi Waktu	Efisien dalam penggunaan waktu kerja.	WE 9 - Saya efisien dalam mengelola waktu kerja saya di rumah.

<i>Claessens et al. (2007)</i>			
<i>Concentration is a key factor influencing remote work productivity, supported by personalized environments. Bloom et al. (2015)</i>	Konsentrasi	Konsentrasi tetap stabil sepanjang bekerja dari rumah.	WE 10 - Saya tidak mengalami penurunan konsentrasi selama bekerja dari rumah.
<i>Phycological Factors (Self Dicipline)</i>			
Manajemen waktu adalah serangkaian proses yang dapat dilakukan individu untuk merencanakan, memantau, mengontrol, dan merefleksikan waktu mereka. Wolters dan Brady (2021)	Manajemen Waktu	Kemampuan untuk merencanakan dan mengatur waktu kerja secara mandiri tanpa pengawasan eksternal.	PF SD 1 - Saya dapat mengatur waktu kerja saya secara mandiri.
<i>Self-discipline refers to the individual's conscious self-restraint to control one's behavior,</i>	Kemandirian Kerja	Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa pengawasan eksternal.	PF SD 2 - Saya menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa pengawasan.

<p><i>speech, or adherence to rules without supervision.</i> <i>Duckworth dan Seligman (2005)</i></p>			
<p>Selama menyelesaikan pekerjaan rumah, siswa terlibat dalam pengaturan diri dengan memotivasi diri mereka sendiri, menghambat gangguan, menggunakan strategi untuk menyelesaikan pekerjaan rumah, mengelola waktu, menetapkan tujuan, merefleksikan kinerja mereka, dan menunda kepuasan. <i>Zimmerman dan Schunk (2011)</i></p>	<p>Kontrol Diri dan Fokus</p>	<p>Kemampuan untuk mempertahankan fokus pada pekerjaan meskipun terdapat gangguan di lingkungan sekitar.</p>	<p>PF SD 3 - Saya tetap fokus bekerja meskipun di rumah banyak gangguan.</p>

<p><i>Self-discipline is the ability to suppress prepotent responses in the service of a higher goal and further specifying that such a choice is not automatic but requires conscious effort.</i></p> <p><i>Duckworth dan Seligman (2006)</i></p>	<p>Kontrol Diri dan Manajemen Waktu</p>	<p>Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa pengawasan eksternal, menunjukkan pengendalian diri yang kuat terhadap penundaan pekerjaan.</p>	<p>PF SD 4 - Saya tidak menunda pekerjaan meski tidak diawasi langsung.</p>
<p><i>Self-discipline routines are structured practices designed to cultivate discipline in our daily lives. Unlike habits which can be automatic actions often performed without conscious thought self-discipline routines require intention and commitment</i></p> <p><i>Focuskeeper Glossary</i></p>	<p>Konsistensi Rutinitas dan Manajemen Waktu</p>	<p>Kemampuan untuk mempertahankan rutinitas kerja yang konsisten setiap hari, menunjukkan pengelolaan waktu yang efektif dan komitmen terhadap tugas.</p>	<p>PF SD 5 - Saya memiliki rutinitas kerja yang konsisten setiap hari.</p>

<p><i>Self-discipline is important in controlling behavioral addiction types, such as social media addiction. In addition, considering that self-discipline significantly affects academic achievement, it suggests that high academic self-discipline may have a protective role in the negative effects of impulse behavior disorders, such as social media addiction, on academic achievement.</i></p> <p><i>Erduran Tekin (2023)</i></p>	<p>Kontrol Diri terhadap Distraksi Digital</p>	<p>Kemampuan untuk menahan dorongan menggunakan media sosial selama jam kerja, menjaga fokus pada tugas yang sedang dikerjakan tanpa terganggu oleh notifikasi atau keinginan untuk memeriksa media sosial</p>	<p>PF SD 6 - Saya dapat menghindari distraksi media sosial selama bekerja.</p>
<p><i>Self-discipline is referred to the ability to do what</i></p>	<p>Manajemen Waktu dan Konsistensi Produktivitas</p>	<p>Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai</p>	<p>PF SD 7 - Saya mampu menyelesaikan</p>

<p><i>one should be doing. In augmenting self-discipline, individuals need to consider various factors, including organizing daily routine functions in a systematic manner.</i></p> <p><i>Radhika Kapur (2020)</i></p>		<p>target harian yang telah ditetapkan, menunjukkan pengelolaan waktu yang efektif dan konsistensi dalam produktivitas kerja.</p>	<p>pekerjaan sesuai target harian.</p>
<p><i>Work-life balance is the individual perception that work and nonwork activities are compatible and promote growth in accordance with an individual's current life priorities.</i></p> <p><i>Greenhaus dan Allen (2011)</i></p>	<p>Manajemen Batasan (<i>Boundary Management</i>)</p>	<p>Kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga keduanya tidak saling mengganggu.</p>	<p>PF SD 8 - Saya bisa memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi dengan baik.</p>
<p>Kesediaan untuk mengakui hasil dari tindakan</p>	<p>Akuntabilitas Pribadi (<i>Personal Accountability</i>)</p>	<p>Kesadaran dan penerimaan individu</p>	<p>PF SD 9 - Saya merasa bertanggung</p>

<p>seseorang, dapat diandalkan, dapat dipercaya, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tim.</p> <p>Gough et al. (1952)</p>		<p>terhadap konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang diambilnya, tanpa menyalahkan faktor eksternal.</p>	<p>jawab atas hasil kerja saya sendiri.</p>
<p>Kemampuan untuk mengendalikan impuls guna menolak godaan dan melindungi tujuan yang bernilai.</p> <p>Baumann, Danilov, dan Stavrova (2023)</p>	<p>Pengendalian Diri dalam Lingkungan Kerja Jarak Jauh</p>	<p>Kemampuan untuk tetap fokus, menghindari distraksi, dan menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa pengawasan langsung saat bekerja dari rumah.</p>	<p>PF SD 10 - Saya tetap menjaga disiplin kerja meskipun bekerja dari rumah.</p>
<p><i>Phycological Factors (Innovativeness)</i></p>			
<p><i>Menurut Gafour & Gafour (2021), "Creativity, or creative thinking, is the ability to generate original and valuable ideas, concepts, or</i></p>	<p><i>Fluency (kelancaran ide)</i></p>	<p>Kemampuan menghasilkan berbagai ide baru untuk menyelesaikan tugas.</p>	<p>PF I 1 - Saya sering memberikan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan.</p>

<i>solutions, creating something new that was not previously recognized within a specific cultural or social context.</i>			
<i>Menurut Williams' taxonomy, "Risk-taking involves experimenting and trying new challenges.</i>	<i>Risk-taking (pengambilan risiko)</i>	Keberanian untuk mencoba metode atau pendekatan yang belum pernah digunakan sebelumnya.	PF I 2 - Saya berani mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas.
<i>Menurut Gafour & Gafour (2021), "Creativity involves generating original and valuable ideas, concepts, or solutions.</i>	<i>Problem-solving (pemecahan masalah)</i>	Inisiatif dalam mencari solusi inovatif terhadap tantangan pekerjaan.	PF I 3 - Saya aktif mencari solusi kreatif saat menghadapi masalah kerja.
<i>Menurut Williams' taxonomy, "Flexibility involves the generation of alternatives, variations,</i>	<i>Flexibility (fleksibilitas)</i>	Keterbukaan terhadap ide-ide baru dan adaptasi terhadap perubahan.	PF I 4 - Saya terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam pekerjaan.

<i>adaptations, different ideas/solutions/options.</i>			
<i>Gafour & Gafour (2021), "Creativity involves generating original and valuable ideas, concepts, or solutions.</i>	<i>Originality (keaslian)</i>	Kemampuan menghasilkan ide-ide unik dan tidak konvensional.	PF I 5 - Saya bisa berpikir out-of-the-box untuk mencapai hasil kerja lebih baik.
<i>Workplace Innovation, "Workplace innovation is an inherently social process, building skills and competence through creative collaboration.</i>	<i>Collaboration (kolaborasi)</i>	Partisipasi aktif dalam diskusi tim untuk mengembangkan ide-ide inovatif.	PF I 6 - Saya ikut serta dalam diskusi untuk mengembangkan ide-ide baru.
<i>Workplace Innovation, "Workplace innovation is an inherently social process, building skills and</i>	<i>Process Improvement (peningkatan proses)</i>	Kontribusi dalam mengusulkan dan menerapkan perbaikan proses kerja.	PF I 7 - Saya berkontribusi dalam peningkatan proses kerja melalui inovasi.

<i>competence through creative collaboration.</i>			
<i>John E. Arnold, "The creative process is an intellectual process whereby you combine and re-combine all your past experience or selected aspects of it to end up with a new combination that satisfies some basic need.</i>	Synthesis (sintesis)	Kemampuan menggabungkan berbagai informasi untuk menciptakan solusi inovatif.	PF I 8 - Saya mengkombinasikan informasi yang saya punya untuk menciptakan solusi baru.
<i>Williams' taxonomy, "Curiosity involves the ability to wonder, ponder, contemplate or puzzle.</i>	Curiosity (rasa ingin tahu)	Antusiasme dalam mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.	PF I 9 - Saya senang belajar hal baru untuk meningkatkan cara kerja.
<i>Workplace Innovation, "Workplace innovation is an inherently social</i>	Adaptability (adaptabilitas)	Kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi atau metode baru	PF I 10 - Saya mampu mengadaptasi teknologi atau

<i>process, building skills and competence through creative collaboration.</i>		dalam proses kerja.	metode baru dalam pekerjaan.
<i>Social Factor (Social Interaction)</i>			
Watkins (2013), komunikasi yang efektif dalam tim virtual sangat penting untuk memastikan kolaborasi yang sukses.	Komunikasi Virtual	Frekuensi dan kualitas komunikasi dengan rekan kerja melalui media digital.	SF SI 1 - Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja meskipun bekerja dari rumah.
Penelitian menunjukkan bahwa keterhubungan sosial dan organisasi memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan selama kerja jarak jauh.	Keterhubungan Sosial	Perasaan menjadi bagian dari tim meskipun bekerja secara virtual.	SF SI 2 - Saya merasa terhubung dengan tim kerja meskipun secara virtual.
Dalam lingkungan kerja hibrida, berbagi informasi melalui teknologi	Berbagi Pengetahuan	Frekuensi dan efektivitas dalam berbagi informasi dan	SF SI 3 - Saya sering berbagi ide dan informasi

kolaborasi digital menjadi krusial untuk pertukaran ide dan saran profesional.		ide dengan rekan kerja.	dengan rekan kerja.
Percakapan santai di tempat kerja dapat meningkatkan emosi sosial positif harian karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku kewargaan organisasi.	Interaksi Sosial Informal	Keterlibatan dalam percakapan non-formal dengan rekan kerja secara online.	SF SI 4 - Saya menikmati percakapan santai dengan kolega secara online.
Aksesibilitas dalam komunikasi menjadi tantangan dalam kerja jarak jauh, namun penting untuk memastikan dukungan dan kolaborasi yang efektif.	Aksesibilitas Komunikasi	Kemudahan dalam menghubungi dan mendapatkan respons dari rekan kerja saat dibutuhkan.	SF SI 5 - Saya mudah menghubungi rekan kerja jika membutuhkan bantuan.

Perasaan dihargai dalam interaksi sosial di tempat kerja berkontribusi pada kepuasan kerja dan dedikasi karyawan.	Penghargaan Sosial	Persepsi individu terhadap penghargaan dan pengakuan dalam interaksi sosial di lingkungan kerja.	SF SI 6 - Saya merasa dihargai dalam interaksi sosial di lingkungan kerja saya
Strategi pemeliharaan hubungan dalam kerja jarak jauh penting untuk menjaga hubungan baik antara karyawan dan atasan.	Pemeliharaan Hubungan	Upaya aktif dalam menjaga komunikasi dan hubungan positif dengan atasan dan rekan kerja.	SF SI 7 - Saya tetap menjaga hubungan baik dengan atasan dan kolega.
Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja karyawan jarak jauh.	Dukungan Sosial	Keberadaan dan kualitas jaringan sosial di tempat kerja yang mendukung produktivitas individu.	SF SI 8 - Saya memiliki jaringan sosial kerja yang mendukung produktivitas saya.

Keterhubungan sosial dan organisasi dapat mengurangi efek negatif dari isolasi sosial yang dialami selama kerja jarak jauh.	Keterhubungan Sosial	Perasaan terhubung dan tidak terisolasi meskipun bekerja dari rumah.	SF SI 9 - Saya tidak merasa terisolasi saat bekerja dari rumah.
Rasa memiliki dalam lingkungan kerja hibrida penting untuk kesejahteraan karyawan dan dapat dipengaruhi oleh keterlibatan sosial dan budaya organisasi.	Rasa Memiliki	Persepsi individu terhadap keanggotaannya dalam tim meskipun bekerja secara virtual.	SF SI 10 - Saya tetap merasa menjadi bagian dari tim walau tidak bertemu langsung.
<i>Situational Factors (Digital Capability)</i>			
Literasi digital mencakup kemampuan teknis untuk menggunakan perangkat lunak	Kemampuan Teknis	Penguasaan terhadap perangkat lunak yang mendukung	SF DC 1 - Saya menguasai perangkat lunak yang dibutuhkan

dan alat digital yang diperlukan dalam lingkungan kerja.		pekerjaan jarak jauh.	untuk bekerja dari rumah
Kemampuan menggunakan alat komunikasi digital secara efektif merupakan bagian dari literasi digital yang penting dalam kerja jarak jauh.	Komunikasi Digital	Kemampuan mengoperasikan aplikasi komunikasi daring untuk kolaborasi kerja.	SF DC 2 - Saya mampu mengoperasikan aplikasi komunikasi daring dengan baik (Zoom, Teams, dll).
Akses terhadap infrastruktur digital yang memadai, termasuk koneksi internet yang stabil, merupakan prasyarat untuk literasi digital yang efektif.	Akses Teknologi	Ketersediaan dan kestabilan koneksi internet untuk mendukung aktivitas kerja.	SF DC 3 - Saya memiliki koneksi internet yang stabil untuk mendukung pekerjaan.
Kemampuan untuk mengatasi hambatan teknologi dan menyelesaikan	Pemecahan Masalah Teknologi	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa	SF DC 4 - Saya dapat menyelesaikan pekerjaan

tugas secara efisien mencerminkan literasi digital yang tinggi.		terganggu oleh masalah teknis.	tanpa hambatan teknologi.
Literasi digital mencakup kemampuan untuk secara mandiri mencari dan menerapkan solusi terhadap permasalahan teknis yang dihadapi.	Kemandirian Teknologi	Kemampuan mencari dan menerapkan solusi teknis secara mandiri.	SF DC 5 - Saya bisa mencari solusi mandiri ketika menghadapi masalah teknis.
Kepercayaan diri dalam menggunakan alat digital mencerminkan tingkat literasi digital yang baik dan kesiapan dalam menghadapi tantangan teknologi.	Kepercayaan Diri Teknologi	Tingkat kenyamanan dan keyakinan dalam menggunakan alat digital untuk pekerjaan.	SF DC 6 - Saya percaya diri menggunakan berbagai alat digital dalam bekerja
Kemampuan mengakses dan mengelola	Manajemen Informasi Digital	Kemampuan mengakses dan mengelola	SF DC 7 - Saya dapat dengan mudah

informasi digital secara efisien adalah komponen penting dari literasi digital.		dokumen serta data kerja secara online.	mengakses dokumen dan data kerja secara daring.
Penggunaan alat digital untuk manajemen waktu dan tugas menunjukkan kemampuan adaptasi terhadap teknologi dalam pengelolaan pekerjaan.	Manajemen Waktu Digital	Kemampuan menggunakan aplikasi digital untuk mengatur waktu dan tugas kerja.	SF DC 8 - Saya mampu mengelola waktu dan tugas menggunakan aplikasi digital.
Fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan teknologi merupakan aspek penting dari literasi digital.	Adaptasi Teknologi	Kemampuan beradaptasi dengan sistem dan alat kerja digital baru.	SF DC 9 - Saya bisa beradaptasi dengan cepat terhadap sistem kerja berbasis digital

Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja mencerminkan literasi digital yang efektif.	Efisiensi Teknologi	Penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.	SF DC 10 - Saya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja saya
<i>Situsal Factors (Autonomy)</i>			
Hackman & Oldham menjelaskan bahwa autonomy adalah sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan diskresi dalam merencanakan dan menentukan prosedur kerja	<i>Method Autonomy</i> (kebebasan dalam metode kerja).	Kebebasan memilih cara atau metode untuk menyelesaikan tugas.	SF A - 1 Saya bebas menentukan cara menyelesaikan tugas saya.
Deci & Ryan (dalam SDT) menyatakan bahwa kebutuhan psikologis autonomy melibatkan perasaan membuat	<i>Decision-making autonomy</i> (kebebasan mengambil keputusan).	Percaya diri mengambil keputusan tanpa pengawasan langsung.	SF A - 2 Saya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan

keputusan secara sadar dan reflektif			
De Jonge (1995) menekankan bahwa penentuan work goals (prioritas) merupakan komponen penting dari autonomy kerja	<i>Goal Autonomy</i> (kebebasan menentukan tujuan/prioritas).	Kemampuan menetapkan sendiri tugas mana yang diutamakan.	SF A - 3 Saya dapat mengatur sendiri prioritas kerja saya.
Jam kerja bebas (time flexibility) dianggap elemen utama autonomy menurut Friedberg et al. (2013)	<i>Scheduling Autonomy</i> (kebebasan mengatur jadwal).	Fleksibilitas menentukan kapan mulai dan mengakhiri hari kerja.	SF A - 4 Saya memiliki keleluasaan dalam menentukan jam kerja.
Job autonomy termasuk kebebasan menjalankan tugas tanpa micromanagement	<i>Independence/autonomy from supervision.</i>	Kesiapan memulai dan menjalankan tugas tanpa instruksi detail.	SF A - 5 Saya tidak perlu selalu menunggu instruksi untuk menyelesaikan tugas.
SDT menyoroti bahwa perasaan volitional dan psychological freedom menunjukkan	<i>Psychological Autonomy.</i>	Rasa mandiri dan otonom dalam menjalankan tugas.	SF A - 6 Saya merasa mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

tingginya tingkat autonomy			
Job control / autonomy adalah kemampuan mempengaruhi lingkungan kerja dan alur tugas sesuai tujuan pribadi	<i>Work control autonomy.</i>	Kontrol terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk beban, waktu, dan metode.	SF A - 7 Saya memiliki kontrol penuh atas pekerjaan saya.
Metode kerja mandiri adalah ciri dari method autonomy dalam job design	<i>Method Autonomy.</i>	Penggunaan gaya dan rutinitas pribadi dalam bekerja.	SF A - 8 Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan gaya kerja saya sendiri.
Autonomy juga berarti tidak bergantung pada arahan secara terus-menerus.	<i>Remoteness from supervision/autonomy from supervision.</i>	Kemampuan bekerja mandiri tanpa dipantau langsung.	SF A - 9 Saya tidak tergantung pada pengawasan atasan untuk menyelesaikan tugas.

Autonomy memungkinkan karyawan merancang ulang pekerjaan (job crafting) dan memfasilitasi inovasi .	<i>Innovation Autonomy / Job Crafting Autonomy.</i>	Kebebasan mengeksplorasi atau mengimplementasi ide baru dalam pekerjaan.	SF A - 10 Saya merasa pekerjaan saya memberikan kebebasan berinovasi.
<i>Situational Factors (Preceived Organizational Support)</i>			
employee beliefs concerning the extent to which the organization values their contribution and cares about their well-being	<i>Socio-emotional support</i>	Persepsi bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.	SF POS 1- Organisasi saya peduli dengan kesejahteraan saya.
Pengakuan dan apresiasi dari supervisor dilihat sebagai tanda bahwa organisasi menghargai kontribusi individu, yang penting dalam membentuk POS	<i>Supervisor support</i>	Perasaan dihargai oleh atasannya atas kontribusi kerja.	SF POS 2 - Atasan saya menghargai kontribusi saya dalam pekerjaan.
Dalam konteks remote work, POS tetap bersifat instrumental,	<i>Continuity of support in remote work</i>	Persepsi dukungan organisasi tetap konsisten saat	SF POS 3 - Saya merasa dukungan organisasi

informasional, dan emosional, yang penting untuk keseimbangan kerja-hidup karyawan		bekerja jarak jauh.	tetap kuat meskipun bekerja dari rumah.
Penyediaan fasilitas dan kondisi pekerjaan yang baik (misalnya teknologi, pelatihan) berkontribusi pada <i>PER (perceived rewards/job conditions)</i> , meningkatkan tingkat <i>POS</i>	<i>Instrumental support</i>	Ketersediaan sumber daya dari organisasi.	SF POS 4 - Organisasi memberikan sumber daya yang saya butuhkan untuk bekerja.
“The organization cares about my opinions,” menunjukkan pentingnya penghargaan	<i>Employee voice recognition</i>	Persepsi bahwa organisasi benar-benar mempertimbangkan masukan mereka.	SF POS 5 - Saya merasa pendapat saya didengar oleh organisasi.

terhadap suara karyawan			
POS terkait dengan dukungan kebijakan kerja-keluarga (work-family policies), yang membantu kesejahteraan dan memperkuat komitmen karyawan .	<i>Work-life support</i>	Persepsi bahwa organisasi menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan.	SF POS 6 - Organisasi mendorong keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
Pemahaman atas tantangan remote memicu rasa saling percaya dan sense of community, yang penting bagi keterlibatan pekerja jarak jauh	<i>Empathetic organizational response</i>	Persepsi bahwa organisasi mengerti kendala yang dihadapi remote worker.	SF POS 7 - Organisasi memahami tantangan yang saya hadapi saat bekerja dari rumah.
<i>POS</i> berkembang ketika karyawan menggunakan	<i>Procedural justice / inclusion in decision making</i>	Persepsi bahwa kebijakan organisasi	SF POS 8 - Saya merasa diperhatikan

pengalaman interaksi (atau 'perceived fairness') sebagai dasar menilai komitmen organisasi		mencerminkan perhatian terhadap karyawan.	dalam pengambilan kebijakan organisasi.
Dukungan teknologi (perceived technology support) terhadap remote workers terbukti meningkatkan kepuasan karir dan meningkatkan POS	<i>Technology support</i>	Ketersediaan teknologi dan bantuan teknis dari organisasi.	SF POS 9 - Organisasi memfasilitasi kebutuhan teknologi untuk mendukung kerja saya.
POS memperkuat identifikasi emosional (affective commitment) dan rasa menjadi anggota organisasi	<i>Organizational identification</i>	Perasaan menjadi bagian integral dan penting dari organisasi.	SF POS 10 - Saya merasa menjadi bagian penting dari organisasi ini.
<i>Preference for Working from Home</i>			
Furnham, Cuppello & Semmelink (2024) menunjukkan	Selera Tempat Kerja (<i>Work Location Preference</i>)	Kecenderungan memilih bekerja dari rumah	WFH 1 - Saya lebih suka bekerja dari rumah

bahwa tingkat <i>Conscientiousness</i> dan <i>Risk-taking</i> berhubungan kuat dengan preferensi WFH		daripada di kantor.	dibanding di kantor.
telework lebih nyaman karena penghilang hambatan fisik dan fleksibilitas lintas waktu .	Kenyamanan Lingkungan Kerja	Persepsi tingkat kenyamanan pribadi saat bekerja dari rumah.	WFH 2 - Saya merasa lebih nyaman bekerja dari rumah.
Gajendran & Harrison (2007) dan studi selanjutnya menemukan hubungan positif antara WfH dan produktivitas, terutama dalam konteks hybrid	Persepsi Produktivitas	Keyakinan bahwa WfH meningkatkan kinerja dibandingkan bekerja dari kantor.	WFH 3 - Saya lebih produktif jika bekerja dari rumah.
Posisi ini menggambarkan behavioral intention berdasarkan Theory of Planned Behavior; preferensi terbukti	Intenti Berkelanjutan <i>WfH</i>	Niat melanjutkan WfH sebagai opsi jangka panjang.	WFH 4 - Saya ingin tetap bekerja dari rumah meskipun pandemi sudah berakhir.

terkait keterlibatan dan hasil kerja			
Pekerja WfH lebih mampu menyesuaikan ritme dan gaya kerja yang sesuai kemampuan, meningkatkan performa individu	Optimalisasi Diri	Rasa dapat maksimal dalam menampilkan kemampuan saat WfH.	WFH 5 - Saya bisa mengekspresikan kemampuan saya lebih baik saat bekerja dari rumah.
Telework meningkatkan work-life balance melalui fleksibilitas dan pengurangan komuter	<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan pribadi saat WfH	WFH 6 - Saya merasa lebih seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi di rumah.
Salah satu pendorong utama preferensi WfH adalah pengurangan biaya dan waktu perjalanan	<i>Economic & Time Savings</i>	Penghematan biaya dan waktu akibat tidak perlu commutes.	WFH 7 - Saya menghemat waktu dan biaya transportasi saat bekerja dari rumah.
Fitur teleworkality menunjukkan bahwa informasi-proses dan fleksibilitas pribadi	Konsentrasi & Kontrol Lingkungan	Fokus yang lebih tinggi di rumah karena minim gangguan kantor.	WFH 8 - Saya lebih fokus bekerja saat berada di lingkungan rumah.

mendukung fokus lebih baik di rumah			
Studi longitudinal menunjukkan bahwa hybrid/WfH meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan .	Kepuasan Kerja	Rasa puas dengan kondisi dan hasil kerja remote.	WFH 9 - Saya merasa lebih puas bekerja dari rumah.
Preferensi jangka panjang WfH menunjukkan keinginan organisasi untuk menyediakan opsi fleksibilitas sebagai benefit.	Preferensi Kebijakan Permanen	Harapan ketersediaan opsi WfH dari organisasi di masa depan.	WFH 10 - Saya berharap organisasi saya memberikan opsi kerja dari rumah secara permanen.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan prosedur yang digunakan untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, menguji hipotesis, dan memperoleh simpulan. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif berbasis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Squares (PLS-SEM)*, yang dioperasikan melalui aplikasi SmartPLS versi 4. PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk model penelitian yang bersifat prediktif, memiliki jumlah variabel laten yang kompleks, serta dapat menangani data dengan distribusi yang tidak normal secara baik (Hair et al., 2022).

Tahapan analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis, mulai dari uji instrumen hingga pengujian model struktural (inner model) dan hipotesis penelitian. Sebelum masuk ke tahap pengujian utama, dilakukan uji pendahuluan

(pre-test) untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1.1 Pre-Test

Pre-test adalah tahap awal dalam proses pengumpulan data yang bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen penelitian sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), *pre-test* diperlukan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sudah dipahami oleh responden dan apakah setiap item sudah sesuai dengan konstruk variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, pre-test dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google Form kepada 32 responden yang merupakan bagian dari populasi penelitian, yaitu penduduk usia produktif di Kabupaten Tangerang yang memiliki pengalaman bekerja dari rumah (*WFH*). Jumlah responden pada pre-test ini telah memenuhi batas minimal menurut Ghozali (2014) yang menyarankan minimal 30 responden untuk uji pendahuluan.

3.7.1.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berfungsi untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner benar-benar relevan dan tepat dalam merepresentasikan konstruk (variabel laten) yang diteliti. Menurut Ghozali (2016), validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang diperoleh melalui instrumen dengan tujuan pengukuran yang ingin dicapai. Dengan kata lain, suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 3.2 Tabel Definisi Uji Validitas

Sumber: Olahan Berbagai Sumber (2025)

No	Ukuran Validitas	Definisi	Nilai Yang Disyaratkan
1	<i>Factor Analysis of Component Matrix</i>	Merupakan hasil utama dalam analisis faktor yang berfungsi untuk mengidentifikasi faktor-faktor atau dimensi utama dari sejumlah variabel yang diteliti. Dengan menggunakan analisis ini, hasil yang diperoleh menjadi lebih mudah dipahami karena dapat mengeliminasi korelasi-korelasi rendah yang dianggap kurang signifikan atau tidak relevan (Bruin, 2006).	Valid jika Component Matrix $\geq 0,5$ Tidak valid jika Component Matrix $< 0,5$
2	<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	merupakan sebuah indeks yang digunakan	Valid jika KMO Test $>0,5$

		<p>untuk mengukur tingkat kecukupan sampel dalam analisis faktor (measure of sampling adequacy). Indeks ini digunakan untuk menilai apakah data yang digunakan sesuai untuk dilakukan analisis faktor (Malhotra, 2019).</p>	<p>Tidak valid jika KMO Test < 0,5</p>
3	<p><i>Anti-Image Matrices (Anti-Images Correlation)</i></p>	<p>Teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi pola atau faktor yang mendasari variabel-variabel yang diteliti (Malhotra, 2019).</p>	<p>Dinyatakan valid apabila nilai Measures of Sampling Adequacy (MSA), yang ditandai dengan huruf "a" pada tabel Anti-Image Matrices, memiliki nilai lebih dari 0,5.</p> <p>Sebaliknya, jika nilai MSA < 0,5 maka</p>

			instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.
--	--	--	--

3.7.1.3 Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi atau kestabilan suatu instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang ditetapkan. Dengan kata lain, sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden memiliki keandalan dan dapat dipercaya. Menurut Ghazali (2016), reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau konsisten dalam mengukur suatu konsep yang sama. Apabila instrumen penelitian memiliki reliabilitas tinggi, maka hasil yang diperoleh akan stabil dan tidak berubah secara signifikan apabila dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 3.2 Tabel Definisi Reliabilitas

Sumber: Olahan Berbagai Sumber (2025)

No	Ukuran Reliabilitas	Definisi	Nilai Yang Disyaratkan
1	<i>Composite Reliability</i>	Ukuran reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-	Konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai <i>Composite Reliability</i> lebih dari 0,7,

		<p>indikator dalam suatu konstruk laten.</p> <p>Pengukuran ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian terhadap validitas konstruk (Hair Jr. et al., 2019).</p>	<p>sedangkan jika nilainya kurang dari 0,7 maka konstruk tersebut dinyatakan tidak valid.</p>
2	<i>Cronbach's Alpha</i>	<p>Ukuran reliabilitas yang paling umum digunakan untuk menguji konsistensi internal antar item dalam satu konstruk. Nilai alpha ini menunjukkan sejauh mana respons terhadap item-item dalam kuesioner saling berkorelasi, sehingga dapat memperkirakan</p>	<p>Instrumen dinyatakan valid apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,7 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.</p>

		proporsi varians yang bersifat sistematis (Vaske et al., 2017).	
--	--	---	--

3.7.2 Analisis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data berbasis *Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS)*.

SEM-PLS merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten yang bersifat kompleks. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis model yang memiliki banyak variabel independen dan dependen secara simultan, serta dapat digunakan untuk data yang distribusinya tidak normal atau ukuran sampel relatif moderat (Hair et al., 2022).

Penelitian ini menganalisis pengaruh faktor psikologis, sosial, dan situasional terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah. Variabel-variabel tersebut dikategorikan sebagai variabel laten yang diukur menggunakan sejumlah indikator dari kuesioner. Struktur model penelitian:

1. Variabel Independen (Eksogen):
 - a. *Self-Discipline*
 - b. *Innovativeness*
 - c. *Social Interaction*
 - d. *Digital Capability*
 - e. *Autonomy*
 - f. *Perceived Organizational Support*
2. Variabel Mediator:

a. *Work Efficiency*

3. Variabel Dependen (Endogen):

a. *Preference for Working from Home*

SEM-PLS digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, sekaligus untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi preferensi bekerja dari rumah.

3.7.2.1 Measurement Model (Outer Model)

Measurement Model (Outer Model) digunakan untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian, yaitu hubungan antara indikator dengan konstruk laten. Pengujian outer model bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang diukur (Hair et al., 2022). Pengujian outer model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

3.7.2.1.1.1 Convergent Validity

Convergent validity menunjukkan sejauh mana indikator dalam satu konstruk memiliki korelasi tinggi antar sesamanya. Pengujian convergent validity dilakukan dengan melihat dua hal:

1. *Outer Loading (Loading Factor)*: Nilai loading yang baik harus $\geq 0,70$ (Hair et al., 2022). Jika nilai loading di bawah 0,70, indikator dipertimbangkan untuk dihapus.
2. *Average Variance Extracted (AVE)*: Mengukur rata-rata varians yang dijelaskan oleh indikator terhadap konstruknya. Konstruk dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila $AVE \geq 0,50$ (Hair et al., 2022).
3. Jika seluruh indikator memiliki nilai outer loading dan AVE sesuai kriteria, maka konstruk tersebut dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik.

3.7.2.1.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan diuji melalui dua pendekatan:

1. *Fornell-Larcker Criterion*: Akar kuadrat dari AVE pada konstruk harus lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya.
2. *Cross Loading*: Nilai loading indikator harus lebih tinggi terhadap konstraknya sendiri dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lain.

Jika semua kriteria tersebut terpenuhi, maka konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3.7.2.1.1.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability (CR) digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk. Nilai *Composite Reliability* yang baik adalah $\geq 0,70$ (Hair et al., 2022). Selain *Composite Reliability*, digunakan pula *Cronbach's Alpha* sebagai pengukuran tambahan reliabilitas, dengan kriteria juga $\geq 0,70$.

Jika seluruh konstruk memiliki nilai $CR \geq 0,70$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.7.2.2 *Structural Model (Inner Model)*

Setelah model pengukuran (*outer model*) dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah menguji structural model (*inner model*), yaitu hubungan antar konstruk laten. Pengujian structural model bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, baik

secara langsung maupun tidak langsung. Evaluasi model struktural dilakukan melalui beberapa indikator berikut:

1. *R-Square* (R^2): Menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai $R^2 \geq 0,50$ menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik.
2. *Path Coefficient*: Menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk. Pengujian dilakukan dengan melihat:
 - a. *T-Statistic* ($\geq 1,96$ untuk $\alpha = 0,05$)
 - b. *P-Value* ($\leq 0,05$)

Jika nilai *t-statistic* dan *p-value* memenuhi kriteria tersebut, maka hipotesis dinyatakan signifikan

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahapan untuk menguji hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antar variabel yang diajukan benar-benar signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS 4.

3.7.3.1 *Path Coefficient*

Path coefficient merupakan nilai koefisien jalur yang menunjukkan arah dan besarnya hubungan antar variabel laten dalam model. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1, dengan interpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai positif (+) menunjukkan hubungan searah (positif).
- b. Nilai negatif (-) menunjukkan hubungan berlawanan (negatif).
- c. Semakin mendekati +1 atau -1, semakin kuat hubungan antar variabel.

Path coefficient digunakan sebagai dasar awal untuk menentukan apakah hubungan antar variabel sesuai dengan arah hipotesis yang diajukan.

3.7.3.2 T-Statistic dan P-Value

Untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel, digunakan nilai *t-statistic* dan *p-value*:

- a. Kriteria *t-statistic*: $\geq 1,96$ (level signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$)
- b. Kriteria *p-value*: $\leq 0,05$

Interpretasi hasil uji:

- a. Jika *t-statistic* $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$ → Hipotesis diterima (signifikan)
- b. Jika *t-statistic* $< 1,96$ atau *p-value* $> 0,05$ → Hipotesis ditolak (tidak signifikan)

