

Artikel:**Moving Beyond Intentions and Toward the Theory of Trying: Effects of Work Environment and Gender on Post-Adoption Information Technology Use**

Oleh Manju K. Ajuha dan Jason Bennett Thatcher

Diterbitkan pada **MIS Quarterly Vol. 29, No. 3, September 2005****Hak Cipta:**

Silakan secara bebas menggandakan ringkasan ini.

Ringkasan:❖ **Introduction**

Supaya dapat bertahan dan memenuhi *demand* dari lingkungan yang terus berubah, organisasi dan perusahaan harus memotivasi pegawai-nya untuk terus melakukan inovasi pada *information technology* (IT) yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Para manajer diharuskan untuk mencari jalan yang paling efektif untuk memfasilitasi inovasi dan kreatifitas dalam IT, mencakup menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada banyak organisasi masa kini, *overload* dan *autonomy* telah menjadi karakteristik dari lingkungan kerja dan mempengaruhi perkembangan dari inovasi IT. Para pegawai pada organisasi-organisasi tersebut memang bekerja lebih lama dan melampaui batas (*overworked*). Di satu sisi, organisasi-organisasi tersebut juga menyediakan lebih banyak kebebasan kepada pegawai-nya untuk menentukan bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (*autonomy*), termasuk menyusun jadwal dan adaptasi teknologi yang paling menguntungkan bagi mereka.

Penulis mengemukakan bahwa *overload* dan *autonomy* mempengaruhi pria dan wanita secara berbeda dan akan meneliti perbedaan tersebut pada *paper* ini. Penulis juga mengedepankan pentingnya perusahaan-perusahaan untuk mempertimbangkan implikasi dari *autonomy* dan *overload* dalam merealisasikan inovasi IT yang berkesinambungan. Pada intinya, studi ini membahas dua pertanyaan riset yaitu:

1. Apakah persepsi mengenai *overload* dan *autonomy* mempengaruhi inovasi IT?
2. Apakah hubungan antara *overload* dan *autonomy* dengan inovasi IT dipengaruhi oleh gender?

❖ **Theoretical Development**

Pada *paper* ini, penulis mencoba untuk memperluas *technology acceptance model* (TAM) dengan meneliti persepsi individu mengenai lingkungan kerja secara lebih luas (*overload* dan *autonomy*) dan perbedaan individu (gender) yang memiliki dampak dalam perilaku yang mengarah pada IT (inovasi IT). Penulis memilih tipe perilaku IT spesifik untuk diteliti yaitu '*trying to innovate with IT*'. Mencoba berinovasi dengan IT merupakan awal penting dari diidentifikasikannya aplikasi-aplikasi dari IT yang berhasil mengoptimisasi proses organisasi. *Paper* ini mencoba untuk meninjau hubungan antara lingkungan kerja, gender, dan inovasi IT. Dalam meneliti hubungan ini, penulis meninjau tiga literatur yaitu mengenai *innovation diffusion*, *creativity*, dan *organizational stress*.

Innovation Diffusion

Literatur mengenai *innovation diffusion* mengedepankan peran penting dari inovasi pegawai untuk penetrasi IT dalam proses kerja organisasional. Studi ini fokus pada tahap *infusion* dalam implementasi IT yaitu tahap dimana pegawai mencoba untuk berinovasi dengan IT dengan tujuan memenuhi kebutuhan yang ada (namun belum terpenuhi) dan mengaplikasikannya ke dalam tuntutan kerja baru. Bagian ini juga fokus pada mengembangkan prediktor dari *emergent use of IT* yaitu pengaplikasian teknologi dengan cara inovatif untuk mendukung tugas-tugas baru.

Studi ini menggunakan *theory of reasoned action* (TRA) yang mengemukakan bahwa saat terdapat batasan-batasan dalam lingkungan, maka *goals* (tujuan) merupakan prediktor yang tepat dari perilaku nyata mencoba berinovasi, bukan *intentions* (niat) yang bergantung pada batasan-batasan lingkungan.

Creativity

Riset mengemukakan bahwa stimulan seperti *autonomy* dan batasan seperti *overload* mempengaruhi tingkat dan frekuensi individu dalam mencoba berinovasi. Tiga faktor yang mempengaruhi inovasi pada organisasi adalah:

1. *Organizational motivation to innovate*, yaitu sikap dan dukungan organisasi terhadap inovasi
2. *Resources*, yaitu segala hal dalam lingkungan kerja seperti waktu atau tekanan kerja
3. *Management Practices*, yaitu faktor-faktor seperti kebebasan dan *autonomy*

Komponen lingkungan terdiri dari stimulan (terdapatnya sumber daya yang cukup atau kontrol terhadap fitur dasar pekerjaan) dan batasan (*overload* atau kurangnya sumber daya). Riset menunjukkan bahwa stimulan dan batasan pada lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat dan kuantitas dari usaha berinovasi.

Organizational Stress

Hasil riset pada stress menunjukkan pengaruh langsung dari *autonomy* pada mencoba berinovasi dan mengemukakan bahwa *autonomy* mengecilkan pengaruh negatif dari *overload*. Riset selanjutnya mengemukakan bahwa gender merupakan prediktor penting dari persepsi terhadap *overload* dan mempengaruhi kepuasan kerja atau *autonomy*.

Gender

Peneliti mencoba untuk memahami bagaimana pria dan wanita dapat berinovasi dengan kapasitas penuh yang mereka miliki. Namun, akses wanita yang terbatas pada struktur kekuasaan di organisasi masa kini menghasilkan perbedaan dalam sikap dan persepsi antara pria dan wanita. Perhatian yang lebih terhadap isu gender dapat membantu organisasi untuk lebih memahami bagaimana memanfaatkan sumber daya manusianya dan memaksimalkan penggunaan IT.

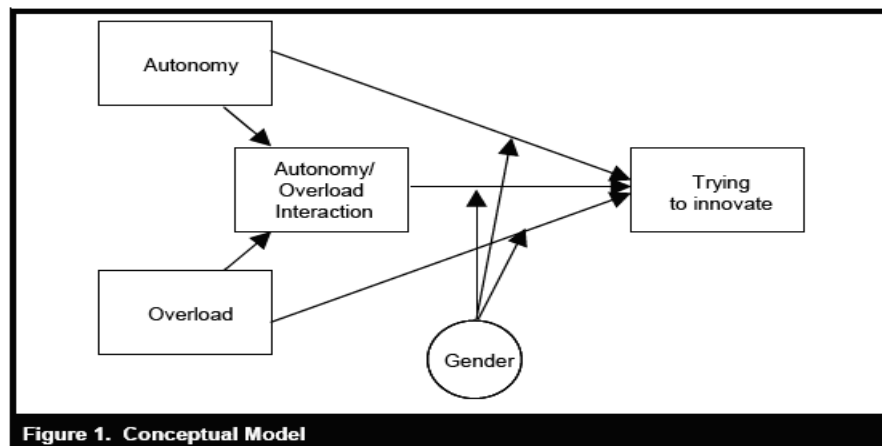
Riset menemukan bahwa terdapat isu sosial (konflik kerja-keluarga, ekspektansi) dan struktural (kurangnya *role model*, budaya profesi) yang menghasilkan keterbatasan pilihan, ketahanan, dan kinerja wanita dalam bidang IT. Faktor kebudayaan dan sosial mempengaruhi bagaimana pria dan wanita memandang dirinya sendiri dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Efek dari faktor sosial di atas membuktikan adanya perbedaan antar gender dalam mengadopsi dan menggunakan *computer-mediated communication*. Lebih lanjut, ditemukan juga perbedaan dalam gaya komunikasi elektronik antara pria dan wanita. Riset juga menunjukkan bahwa lebih sedikit kemungkinan wanita menggunakan, menikmati, dan mengadopsi komputer dan peralatannya dalam tahap sekolah. Oleh karena itu, wanita memiliki *aptitude* komputer yang lebih rendah dan tingkat *computer anxiety* yang lebih tinggi dibanding pria.

Riset saat ini menemukan pengaruh gender dalam menentukan penggunaan teknologi dan atribut dari pekerjaan yang diinginkan. Riset pada perbedaan gender pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa pria lebih menilai dirinya berorientasi teknis sedangkan wanita menilai dirinya berorientasi pada integrasi gaya hidup. Orientasi nilai mempengaruhi pilihan karir.

❖ **The Model**

Gambar di bawah ini menunjukkan bahwa *overload* dan *autonomy* secara langsung mempengaruhi mencoba berinovasi dengan IT. Penulis juga menekankan bahwa *autonomy* mengecilkan pengaruh *overload* pada mencoba berinovasi dengan IT dan kekuatan akan hubungan-hubungan ini bervariasi berdasarkan gender.



Trying to Innovate

Trying to innovate dalam gambar ini merepresentasikan tujuan individual dalam menemukan penggunaan-penggunaan IT yang berbeda dan *original*.

Overload

H1a. *Quantitative overload* mempengaruhi secara negatif 'mencoba untuk berinovasi dengan IT'

H1b. *Qualitative overload* mempengaruhi secara negatif 'mencoba untuk berinovasi dengan IT'

Ket. *Quantitative overload* merupakan batasan dalam lingkungan kerja (waktu, akses ke sumber daya). *Qualitative overload* merupakan persepsi mengenai tugas yang diberikan melewati kapasitas atau tingkat keterampilan pegawai.

Autonomy

H2. Persepsi mengenai *autonomy* secara positif mempengaruhi 'mencoba berinovasi dengan IT'

Role of Gender

H3. Hubungan antara *autonomy* dan 'mencoba berinovasi dengan IT' akan lebih kuat pada pria dibandingkan dengan pada wanita.

H4. Hubungan antara *overload* dan 'mencoba berinovasi dengan IT' akan lebih kuat pada wanita dibandingkan dengan pada pria.

Interaction of Overload and Autonomy

H5a. *Autonomy* berinteraksi dengan *quantitative overload* untuk secara positif mempengaruhi individu dalam 'mencoba berinovasi dengan IT'.

H5b. Pengaruh interaksi di atas lebih kuat pada wanita dibandingkan pada pria.

H6a. *Autonomy* berinteraksi dengan *qualitative overload* untuk secara positif mempengaruhi individu dalam 'mencoba berinovasi dengan IT'.

H6b. Pengaruh interaksi di atas lebih kuat pada wanita dibandingkan pada pria.

❖ **Methodology**

Metodologi riset menggunakan *survey* dengan *sample* 263 mahasiswa di universitas di Amerika Serikat. *Item likert-type* dipergunakan untuk mengukur setiap gagasan yang ada pada kuesioner. Penulis menggunakan partial least square (PLS) untuk menganalisis data yang didapat. Penulis menganalisa data berdasarkan model *full-sample*, *subsample* pria, dan *subsample* wanita.

❖ **Results****The Work Environment and Trying to Innovate with IT**

Dalam *full-sample* dan *subgroup* wanita, *autonomy* menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan pada 'mencoba berinovasi dengan IT'. Dalam *subgroup* pria, *qualitative overload* dan *autonomy* menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan pada 'mencoba berinovasi dengan IT'.

Dalam hal interaksi antara *overload* dan *autonomy* dan pengaruhnya pada pengaruh langsung di atas, tidak ditemukan interaksi signifikan pada *full-sample*. Namun, dalam *subgroup* wanita, *autonomy* tidak lagi memperlihatkan efek langsung pada 'mencoba untuk berinovasi dengan IT', melainkan *quantitative overload* dan interaksinya dengan *autonomy* yang menunjukkan efek signifikan. Dalam *subgroup* pria, *qualitative overload* dan interaksinya dengan *autonomy* memperlihatkan efek signifikan pada 'mencoba untuk berinovasi'.

Penulis sebelumnya menyatakan bahwa meskipun terdapat interaksi antar *overload* dan *autonomy*, pengaruh utama akan tetap ada. Hal ini terbukti pada *full-sample* dan *subgroup* pria. Lain halnya dengan wanita, dimana apabila terdapat efek interaksi, maka *autonomy* tidak lagi memiliki pengaruh langsung pada 'mencoba berinovasi dengan IT'.

Gender and Trying to Innovate with IT

Hasil dari *survey* menunjukkan adanya perbedaan persepsi mengenai lingkungan kerja dan mencoba berinovasi dengan IT antar *subgroup*. Persepsi terhadap *overload*, *autonomy*, dan interaksinya mempunyai pengaruh berbeda pada tiap *subgroup* dalam mencoba berinovasi dengan IT. Hal ini mendukung secara kuat hipotesa bahwa gender berpengaruh pada hubungan antar *autonomy*, *overload*, dan mencoba berinovasi dengan IT.

❖ **Discussion****The Work Environment and Trying to Innovate with IT**

Penemuan ini mendukung model yang diajukan oleh penulis bahwa *autonomy*, *overload*, dan interaksinya merupakan faktor penentu awal dari mencoba berinovasi dengan IT. Studi ini membantu memahami pengaruh lingkungan kerja pada individu dalam mencoba berinovasi dengan IT. *Autonomy* secara keseluruhan memiliki efek positif dan mengecilkan pengaruh *overload* dalam mencoba untuk berinovasi dengan IT.

Gender and Trying to Innovate with IT

Sesuai dengan literatur stress, pria dan wanita memiliki persepsi dan dampak yang berbeda mengenai *overload*. Pria lebih terpengaruh dengan *qualitative overload*, dimana wanita lebih peka terhadap *quantitative overload*. Namun, kontras dengan hipotesa, *qualitative overload* memberikan pengaruh positif bagi pria dalam mencoba berinovasi dengan IT. Hal ini mungkin dikarenakan pria menyukai tantangan dalam pekerjaan.

Autonomy dapat digunakan oleh manajer untuk menurunkan pengaruh *quantitative overload* bagi pegawai wanitanya. Dalam studi ini ditemukan bahwa wanita yang memiliki *autonomy* lebih sering mencoba berinovasi dengan IT. Sesuai dengan hipotesa, *autonomy* menyediakan fleksibilitas bagi wanita untuk bekerja pada jadwal yang disusun sendiri dan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik.

Hasil studi ini memperluas riset mengenai perbedaan gender dan IT. Penulis menyimpulkan bahwa persepsi dari lingkungan kerja mempengaruhi proses penentuan keputusan bagi pria dan wanita mengenai mencoba berinovasi dengan IT dan menggunakan IT dalam proses kerja.

❖ ***Conclusion***

Keterbatasan utama dari studi ini adalah *sample* yang digunakan yang dikhawatirkan tidak dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya dari pegawai pria maupun wanita. Namun, penulis percaya bahwa meneliti mahasiswa dan pekerja muda dapat menjadi *sample* yang berguna untuk meneliti *overload*, *autonomy*, dan mencoba berinovasi dengan IT. Studi ini juga tidak mengemukakan peran IT dalam pekerjaan responden.

Studi ini memberikan beberapa kontribusi penting. Pertama, studi ini secara empiris meneliti model yang menghubungkan antara lingkungan kerja dan mencoba berinovasi dengan IT. Dari hasil studi dibuktikan bahwa karakteristik lingkungan kerja merupakan faktor penentu utama untuk mencoba berinovasi dengan IT. Studi ini juga membuktikan bahwa gender dapat mempengaruhi hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan mencoba berinovasi dengan IT. Studi ini juga memberikan jalan bagi riset-riset berikutnya mengenai mengoperasikan gagasan 'mencoba berinovasi dengan IT' pada teknologi dan tingkat manajerial tertentu, dua sumber tambahan untuk inovasi-perbedaan individual dan dukungan manajerial. Pada manajer harus secara agresif mendukung kesinambungan inovasi dengan IT.

Untuk pada praktisi, paper ini memiliki implikasi penting untuk rancangan pekerjaan dan manajemen dari lingkungan kerja *IT-enabled*. Penemuan pada studi ini juga memaparkan bahwa *autonomy* memiliki efek berbeda terhadap *subgroup* berbeda. Oleh karena itu, pada manajer harus memahami pentingnya *autonomy* dan mengaplikasikannya secara berbeda sesuai karakteristik tiap *subgroup*. Mengatur lingkungan kerja *IT-enabled* dapat juga dapat menumbuhkan inovasi dengan cara memonitor persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan mengetahui pola penggunaan IT. Terakhir, dengan studi ini peneliti dan manajer dapat mengidentifikasi teknik yang dapat meningkatkan inovasi IT melalui rancangan pekerjaan dan mengatur persepsi dari lingkungan kerja.