



tersebut bukan disebabkan oleh buruknya kualitas jurnalisannya, namun karena kurangnya pembeli surat kabar edisi cetak yang mengakibatkan berkurangnya pendapatan iklan melalui surat kabar edisi cetak, pembaca biasanya lebih memilih membaca surat kabar dalam bentuk digital melalui media *computer* atau *gadget*, karena berita yang ditampilkan cenderung lebih baru. Akses internet yang semakin tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia membuat masyarakat tidak pernah ketinggalan berita *ter-update*, ditambah juga dengan semakin canggihnya *gadget* yang merambah ke berbagai kalangan usia baik anak-anak, remaja, dewasa, bahkan lansia.

Menurut survey Nielsen Media Research di Sembilan kota di Indoneasi (populasi 43,87 juta dengan umur 10 tahun ke atas), pada kuartal III 2009, konsumsi Koran justru mencapai titik terendah dalam lima tahun terakhir (awal 2005 mencapai 28%, tetapi terus menurun tinggal 18 % pada kuartal III 2009). Konsumsi majalah pun turun dari 20% menjadi 11%, tabloid turun dari 20% menjadi 13%. Hal ini membuktikan betapa sulitnya surat kabar edisi cetak sekarang ini berkembang. Sebanyak 34% dari pembaca Koran adalah pengguna internet dan 41% pembaca Koran juga mengakses berita local dari internet. Sejak 2006, prosentase pengguna internet yang berusia muda terus bertambah, dari 12 persen menjadi 20% (usia 10-14 tahun) dan dari 24% menjadi 33% (usia 15-19 tahun), sedangkan usia 20-29 tahun turun dari 40% menjadi 30% (Elda, 2013).

Kehadiran surat kabar dan majalah dalam bentuk cetak telah begitu melekat dalam kehidupan masyarakat kita, sehingga jika edisi cetak tidak

lagi terbit, tentu akan menghilangkan tradisi budaya membaca surat kabar dan majalah secara utuh. Adanya pengalihan minat masyarakat yang terjadi saat ini, menimbulkan permasalahan besar pada perusahaan - perusahaan media cetak di seluruh dunia, namun mereka tetap berlomba - lomba untuk menarik minat masyarakat lagi untuk mau membeli Koran dengan berbagai program- program yang ditawarkan kepada masyarakat agar tetap mempertahankan bahkan untuk meningkatkan omplah perusahaan agar tidak turun.

Selain itu juga, banyak masyarakat sekarang yang semakin merehkan adanya Koran, sebab menurut mereka informasi atau berita yang disampaikan dalam Koran bukan berita terbaru, tapi berita kemarin yang baru bisa diterbitkan pada berikutnya, berbeda dengan media digital yang dapat terus *update* berita - berita terbaru dan bahkan mungkin *live*, selain itu untuk bisa mendapatkan media cetak tersebut dalam hal ini adalah Koran, setidaknya kita pasti akan mengeluarkan uang tiap harinya atau bahkan tiap bulannya untuk anggaran pembelian Koran itu sendiri, dan yang paling sering menjadi permasalahan utama dalam perusahaan media cetak adalah masalah waktu yang dibutuhkan untuk pendistribusian Koran yang kadang sering menemui banyak hambatan apa itu dari *layout* Koran, perusahaan cetak, atau bahkan petugas pengirim Koran itu sendiri atau disini yang biasa kita kenal dengan sebutan loper Koran.

Elemen penting dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah karyawan, dimana hakikatnya karyawan adalah aset penting yang memiliki

pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Soeprihanto dalam Roby (2012) Kinerja atau prestasi kerja adalah kegiatan seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan yang mencakup kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya.

Sutrisno dalam Olivia (2014) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian atau kemampuan dan motivasi di mana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan suatu ciri yang stabil. Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama secara kuantitas yang mengacu pada hasil pekerjaan. Yang kedua yaitu dari segi kualitas yang mengacu pada bagaimana sempurna seseorang melakukan pekerjaan (Wijono, 2010).

Ketidakmampuan karyawan terhadap pekerjaan yang di tekuni berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Akibat prestasi kerja

karyawan menurun akan merugikan karyawan itu sendiri dan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga karyawan akan kesulitan untuk meningkatkan jabatan kerja.

Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan cara penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengidentifikasi aspek - aspek perilaku kerja yang diperbaiki pada masa yang akan datang. Pelaksanaannya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan - harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi. Kemudian berdasarkan informasi tersebut karyawan dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki. Namun, berbeda jika yang menjadi permasalahan adalah satu karyawan yang ada dalam suatu divisi atau tim tertentu dalam sebuah perusahaan, dalam hal ini yang menjadi spesifikasi subyek adalah karyawan tim distribusi Koran, yang mana dalam tim tersebut mereka harus tau bagaimana cara mengkondisikan dirinya dengan anggota lain yang ada dalam satu tim tersebut agar mampu menyelesaikan *job desc* nya sesuai dengan tujuan perusahaan dalam hal ini adalah untuk meningkatkan oplah Koran ditengah-tengah masyarakat modern yang semakin mengenal internet sehingga meninggalkan kebiasaan membaca Koran, karena semakin cepat akses informasi yang mereka dapat dari internet tersebut..

Peluang pasar Koran atau media cetak lain yang semakin hari semakin menipis inilah yang menjadi pekerjaan rumah (PR) besar bagi perusahaan untuk mencari alternative solusi agar peminat Koran tidak turun setiap tahunnya dan akhirnya menjadikan oplah perusahaan menjadi menurun. Dengan kondisi lapangan yang seperti itu, perusahaan Koran atau media cetak khususnya Jawa Pos Sidoarjo yang baru berdiri sendiri kurang lebih 9 bulan membuat sebuah ide atau gagasan yang berbeda dari Jawa Pos di kota-kota lain yaitu bagaimana cara perusahaan dapat menarik peminat pembaca Koran agar mau berlangganan yaitu melalui tim distribusi Koran yang dipegang langsung oleh perusahaan untuk mempermudah perusahaan ketika mengontrol pergerakan oplah Koran.

Menurut Olivia (2014) Prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian atau kemampuan dan motivasi di mana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan suatu ciri yang stabil. *Skill* atau kemampuan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, sebab tanpa adanya skill karyawan akan merasakan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Oleh sebab itu, dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi, membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan dapat meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Riani dan Farida, 2008). Namun, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan efikasi kolektif (*collective efficacy*), sama hal nya

dengan *self-efficacy*, tetapi dalam efikasi kolektif, yang diukur adalah kelompok kerja, bukan lagi individu. Gibson, dalam Stanley, Kara, Aparna, & Mathew (2002) menurutnya efikasi kolektif berkenaan dengan kemampuan tim dalam mengolah persepsi pada tugas-tugas tim tertentu, sedangkan potensi mengacu pada persepsi yang lebih luas dari tim tersebut. Sehingga dengan efikasi kolektif (*collective efficacy*) yang tinggi maka prestasi kerja akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya, semakin rendah efikasi kolektif (*collective efficacy*) maka prestasi kerja juga akan menurun.

Distribusi Koran dalam ini adalah sebuah tim yang dibentuk oleh Jawa Pos Biro Sidoarjo yang dibagi dalam 2 wilayah pengiriman dengan tujuan adalah melakukan pengiriman Koran setiap harinya kepada semua pelanggan Jawa Pos Sidoarjo dan dengan tambahan mencari pelanggan baru untuk membantu meningkatkan oplah Koran di Jawa Pos Biro Sidoarjo itu sendiri. Namun, setelah berjalan beberapa minggu, ternyata ditemukan banyak sekali permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam tim ini. Karena adanya permasalahan-permasalahan yang timbul inilah, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan efikasi kolektif ini terjadi dalam tiap-tiap tim yang ada dalam distribusi ini. Sebab yang dimaksud dalam efikasi kolektif menurut Albert Bandura (dalam Jusoh & Ibrahim, 2015) dalam Teori Belajar Sosial nya menyebutkan bahwa efikasi kolektif adalah keyakinan yang dimiliki oleh kelompok, bahwa mereka mampu dengan usaha yang mereka lakukan bersama akan membawa suatu pencapaian







Untuk memperkuat penelitian ini maka penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu seperti, penelitian milik Ancok (2010) yang berjudul “*Team Learning Ditinjau dari Team Diversity dan Team Efficacy*” yang menyatakan bahwa dengan *team efficacy* tiap anggota tim dapat melihat kemampuan timnya dalam belajar dan melakukan *problem solving* dengan mempertimbangkan kemampuan para anggotanya secara keseluruhan agar mereka dapat dengan mudah mencapai apa yang sudah menjadi tujuan tim mereka tanpa ada lebih banyak perbedaan lagi di antara anggota tim tersebut.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Walumbwa, dkk (2004) tentang “*The Role of Collective Efficacy in the Relations between Transformational Leadership and Work Outcomes*”, menemukan bahwa efisiensi kolektif dapat meningkatkan dukungan social antar anggota kelompok, sehingga kelompok tersebut dapat menjalankan tugas kelompok mereka dengan baik sesuai apa yang menjadi harapan mereka.

Dalam penelitian lain tentang efisiensi kolektif yang dilakukan oleh Roger D. Goddard & Yvonne L. Goddard (2001) tentang “*A Multilevel Analysis of the Relationship between Teacher and Collective Efficacy in Urban Schools*”, mengatakan bahwa meski studi efisiensi kolektif adalah hal yang baru, namun dengan adanya efisiensi kolektif menjadi sangat penting untuk pemahaman penuh dari fungsi organisasi dengan sangat mudah.

Selanjutnya tentang efisiensi kolektif lainnya juga diteliti oleh Stajkovic, dkk (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “*Collective Efficacy, Group*

*Potency, and Group Performance : Meta-Analysis of Their Relationship, and Test of a Mediation Mode*”l. Mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara efikasi kolektif terhadap kinerja kelompok dengan menggunakan 2 model penilaian yaitu agregasi dan diskusi kelompok.

Pada penelitian lain juga dilakukan pada tahun 2002 oleh Gully, Stanley. M., Kara A. Incalterra, Aparna Joshi, & J. Methew Bcaubicn yaitu “*A Meta-Anaysis of Team Efficacy, Potency, and Performance : Interdependence and Level of Analysis as Moderators of Observed Relationships*”. Yang menemukan bahwa adanya hubungan ketergantungan yang cukup signifikan antara team efikasi dan kinerja, tapi bukan antara potensi dan kinerja. Keduanya memiliki hubungan dan ketergantungan yang sangat tinggi ( $\rho = .45$ ) dari hubungan yang lainnya lebih rendah ( $\rho = .34$ ).

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Gilad Chen & Paul D. Blise pada tahun 2002 tentang “*The Role of Different Levels of Leadership in Predicting Self- and Collective Efficacy : Evidence for Discontinuity*”. Yang mana penelitian ini mengidentifikasi potensi ketidaksesuaian dalam *efficacy beliefs*, dengan fokus penelitiannya adalah pada peran iklim kepemimpinan di tingkat organisasi yang berbeda. Menyebutkan bahwa iklim kepemimpinan ditingkat organisasi yang lebih tinggi terkait dengan *self-efficacy* melalui kejelasan peran sedangkan iklim kepemimpinan ditingkat organisasi yang lebih rendah, terkait dengan *self-efficacy* melalui tekanan psikologis.

Selain itu ada juga penelitian dari Robert J. Sampson, Stephen W. Raudenbush, Felton Earls yang dilakukan pada tahun 1997 tentang “*Neighborhoods and Violent Crime : A Multilevel Study of Collective Efficacy*”. Menemukan efikasi kolektif sebagai kohesi social di antara tetangga yang dikombinasikan dengan kesediaan mereka untuk melakukan campur tangan atas nama kepentingan umum. Dalam analisis bertingkat menunjukkan bahwa ukuran efikasi kolektif yang tinggi antara tetangga yang baik dan berhubungan negative dengan variasi dalam kekerasan.

Penelitian selanjutnya dilakukan pada tahun 2004 oleh Roger D. Gorrard, Wayney K. Hoy, and Anita Woolfolk Hoy tentang “*Collective Efficacy Beliefs : Theoretical Developments, Empirical Evidence, and Future Directions*”. Yang tertarik untuk membahas bagaimana guru melakukan metode praktik dan belajar kepada siswanya yang dipengaruhi oleh efikasi kolektif. Teori kognitif social digunakan untuk menjelaskan bahwa guru membuat pilihan, dengan cara-cara dimana mereka menjalankan hak pribadinya yang dipengaruhi oleh efikasi kolektif. Yang mana peneliti memiliki tujuan untuk memajukan kesadaran tentang efikasi kolektif dan pengembangan model konseptual untuk menjelaskan pembentukan dan pengaruh efikasi kolektif yang ada di sekolah.

Melihat beberapa hasil penelitian terpublikasi baik dari luar negeri maupun Indonesia, persamaan yang muncul adalah topik tentang efikasi kolektif (*efficacy collective*), meskipun demikian penelitian ini berbeda dengan sebelumnya. Perbedaan tersebut ialah, *setting* bidang pekerjaannya di

