

ANALISIS PENERIMAAN PENGGUNA SISTEM *ENTERPRISE RESOURCE PLANNING* (ERP) PADA DIVISI *HUMAN RESOURCE* DENGAN MENGGUNAKAN MODEL UTAUT 2 (STUDI KASUS: PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk PALEMBANG)

Tsamara Arifah Prawati^{1,3}, Warih Puspitasari^{2,3}, Taufik Nur Adi³

Universitas Telkom, Bandung, Indonesia ^{1,2,3}

Email: arifahraaa26@gmail.com¹, warihpuspitasari@telkomuniversity.ac.id²
taufikna@telkomuniversity.ac.id³

Abstrak

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan perkebunan. Perusahaan Lonsum telah menerapkan sistem *enterprise resource planning* agar terintegrasi dengan unit-unit yang ada dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga lebih efektif dan efisien. Namun, pada saat penerapan sistem belum semua karyawan paham terhadap *tcode* yang terdapat didalam aplikasi SAP. Hal ini mengakibatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi terhambat sehingga dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan kajian terhadap penerimaan pengguna terhadap suatu sistem yang diterapkan. ERP (*Enterprise resource planning*) ialah suatu perangkat lunak atau modul yang dapat mengintegrasikan fungsi serta tujuan dalam melakukan kegiatan-kegiatan perusahaan. SAP (*System application and processing*) ialah suatu aplikasi berbasis ERP yang banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang berguna untuk mengerjakan aktivitas yang ada didalam perusahaan agar menjadi lebih efektif dan efisien. *Human Resource* merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan karena *human resource* memiliki tanggung jawab dalam mengelola semua sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Tujuan penelitian ini adalah dapat menganalisis perilaku penggunaan system ERP dengan menggunakan model UTAUT 2 pada divisi human resource di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum). Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah UTAUT 2 (*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2*) yang mencakup enam variabel kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS. Data pada penelitian ini diambil melalui kuesioner yang diberikan kepada 30 narasumber. Penelitian ini akan menghasilkan dokumen akhir yang menunjukkan bahwa terdapat faktor yang berpengaruh signifikan terhadap penerimaan pengguna atas sistem yang diterapkan.

Kata kunci: ERP, SAP, *Human Resource*, UTAUT 2

Abstract

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum) is a company engaged in trading and plantations. Lonsum Company has implemented an enterprise resource planning system so that it is integrated with existing units with the aim of increasing company productivity so that it is more effective and efficient. However, at the time of implementing the system not all of employees understood the tcode contained in the SAP application. It causes the time taken to complete the work be hampered so that it can have an impact on company performance. Therefore, it is necessary to study the user acceptance of applied system. ERP (Enterprise resource planning) is a software or module that can integrate functions and objectives in

How to cite: Prawati, et al. (2024). Analisis Penerimaan Pengguna Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada Divisi *Human Resource* dengan Menggunakan Model UTAUT 2 (Studi Kasus: PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang). *Syntax Literate*. (9)5. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5>

E-ISSN: 2548-1398

Published by: [Ridwan Institute](#)

Analisis Penerimaan Pengguna Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada Divisi *Human Resource* dengan Menggunakan Model UTAUT 2 (Studi Kasus: PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang)

carrying out company activities. SAP (System application and processing) is an ERP-based application that is widely used by companies that are useful for carrying out existing activities within the company to be more effective and efficient. Human Resources is an important part of company because human resources have the responsibility to manage all human resources in the company. The method used in this research is UTAUT 2 (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2) which includes six variables and data processing is carried out using SmartPLS. The data in this study were taken through a questionnaire given to 30 informants. This research will produce a final document showing factors that have significant effect on user acceptance of the implemented system.

Keywords: ERP, SAP, Human Resource, UTAUT 2

Pendahuluan

PT PP London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan perkebunan. Perusahaan Lonsum telah menggunakan ERP sejak tahun 2012 untuk menunjang semua area bisnisnya. *Enterprise Resource Planning* (ERP) merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengintegrasikan seluruh manajemen serta fungsi bisnis pada perusahaan. Hal tersebut membuat *Enterprise Resource Planning* (ERP) menjadi suatu jalan keluar bagi perusahaan untuk mengintegrasikan manajemen serta proses bisnis yang ada sehingga menjadi lebih efektif dan efisien (Sitardja, 2018; Maulana, et al. 2022). Hal tersebut membuat perusahaan Lonsum cocok menggunakan sistem ERP untuk menjalankan proses bisnis yang ada di perusahaan Lonsum karena dengan menggunakan ERP semua proses bisnis yang ada dapat terintegrasi dengan baik. Proses bisnis utama pada Lonsum ini seperti pemuliaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan dan penjualan produk-produk sawit, karet, benih bibit kelapa sawit, kakao dan teh (Lonsum, 2020).

Menurut Marakas dan O'Brien implementasi *Enterprise Resource Planning* (ERP) terdapat lima komponen modul yang terdiri dari *Human Resources, Sales Distribution and Order Management, Accounting and Finance, Production Planning* dan *Integrated Logistic* (Amanullah, et al. 2020). Modul-modul tersebut dapat digunakan untuk mengintegrasikan fungsi bisnis sesuai dengan kebutuhan di perusahaan.

Human Resources memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan (Almasari, 2016). Pengimplementasian *enterprise resource planning* dalam perusahaan dapat membantu kinerja *human resource* karena telah terjadinya proses otomatisasi dalam pengelolaan data pegawai (Indrayani, 2022). Sistem *enterprise resource planning* dapat menyimpan data pegawai dari seluruh departemen dalam perusahaan secara terpusat sehingga *human resource* tidak perlu menginputkan data secara manual setiap kali pegawai di perusahaan tersebut mengisi data-data yang diperlukan.

Perusahaan-perusahaan yang baru mengimplementasikan *Enterprise Resource Planning* memiliki harapan akan memudahkan perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya (Sagala, et al. 2021). Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa perusahaan yang gagal dalam melakukan implementasi *Enterprise Resource Planning* (ERP) karena terdapat faktor-faktor yang meliputi 1. keterlibatan pengguna dalam proyek; 2. Kurangnya persiapan dan jadwal yang memadai; 3. Pelatihan bagi pengguna; 4. Biaya (Alhazami, 2021).

PT PP London Sumatra Tbk (Lonsum) telah menerapkan aplikasi SAP Logon 730 dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan serta tingkat pertukaran data antar unit bisa didapatkan secara *real time*. Implementasi SAP pada

perusahaan PT PP London Sumatra Tbk (Lonsum) dari mulai dikembangkan hingga saat ini tidak memiliki kendala yang cukup serius. Namun kendala yang dihadapi perusahaan terlihat pada pertama kali pengguna memakai aplikasi SAP, pengguna sulit memahami *tcode* sebelum melakukan akses pada aplikasi SAP sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi kemudian sistem yang tidak dapat diakses lebih dari satu pengguna dalam waktu yang bersamaan.

Dengan adanya kendala tersebut, membawa dampak terhadap waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, oleh sebab itu, tentunya kinerja pada perusahaan akan terkena dampaknya. Keberhasilan dari implementasi suatu teknologi informasi tidak akan dapat berjalan secara efektif apabila perusahaan tidak sanggup atau tidak cepat dalam menggunakan suatu sistem yang telah diterapkan (Kusuma & Puspaningsih, 2014).

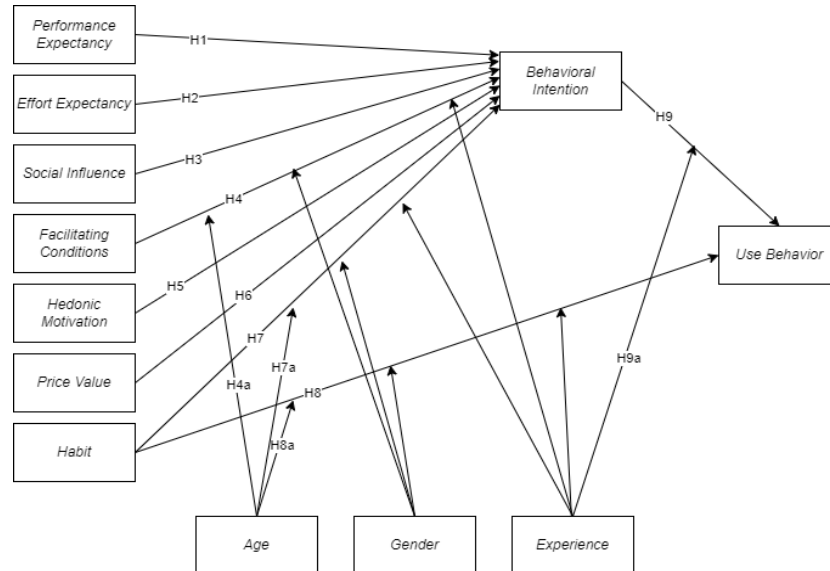
Untuk menjelaskan tingkat perilaku pengguna dalam menggunakan teknologi informasi, telah dikembangkan model penerimaan suatu teknologi yaitu UTAUT 2. Dalam melakukan kajian penggunaan sistem *ERP* pada PT Lonsum penulis menggunakan model UTAUT 2. Penggunaan model UTAUT 2 dipilih berdasarkan variabel-variabel yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada untuk mengukur sejauh mana niat dan minat pengguna dalam memahami teknologi. Model UTAUT 2 adalah model yang sangat tepat untuk digunakan sebagai evaluasi penerimaan pengguna terhadap teknologi yang dijalankan (Setiawan, 2017). Menurut Wang tujuan utama dalam menggunakan UTAUT 2 adalah untuk membantu dalam memahami reaksi pengguna dalam mengenal teknologi baru (Handayani & Sudiana, 2017). Dalam UTAUT 2 menunjukkan bahwa *behavioral intention* dan *use behavior* memiliki pengaruh terhadap *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, *facilitating conditions*, *hedonic motivation*, *price value*, *habit*. Kemudian dari tujuh konstruk tersebut dimoderatori oleh *gender*, *age* dan *experience* (Wassalam, et al. 2020).

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah dapat menganalisis perilaku penggunaan system *ERP* dengan menggunakan model UTAUT 2 pada divisi *human resource* di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan model UTAUT 2. Lokasi penelitian ini dilakukan pada divisi *human resource* PT PP London Sumatra Indonesia Tbk kota Palembang. Pada penelitian ini total populasi yang digunakan adalah 30 pengguna aplikasi SAP pada PT Lonsum. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yang dimana seluruh populasinya dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder (Sugiyono, 2019). Data primer merupakan data yang didapatkan langsung oleh penulis sedangkan data skunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung (Suryani, et al. 2020). Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan melalui wawancara dan kuesioner. Data skunder pada penelitian ini didapatkan melalui buku, artikel dan jurnal. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software* SmartPLS.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Hipotesis yang diajukan

Berdasarkan Gambar 1 merupakan pengembangan hipotesis yang akan dilakukan pada penelitian ini:

- H1 : *Performance Expectancy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H2 : *Effort Expectancy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H3 : *Social Influence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H4 : *Facilitating Conditions* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H4a : *Age, Gender, Experience* memoderasi *Facilitating Conditions* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H5 : *Hedonic Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H6 : *Price Value* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H7 : *Habit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H7a : *Age, Gender, Experience* memoderasi *Habit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Behavioral Intention*. (Venkatesh et al., 2012)
- H8 : *Habit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Use Behavior*. (Venkatesh et al., 2012)
- H8a : *Age, Gender, Experience* memoderasi *Habit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Use Behavior*. (Venkatesh et al., 2012)

- H9 : *Behavioral Intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Use Behavior* dalam menggunakan aplikasi SAP. (Venkatesh et al., 2012)
- H9a : *Experience* memoderasi *Behavioral Intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Use Behavior*. (Venkatesh et al., 2012)

Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden

Karakteristik responden yakni berisi tentang sebuah latar belakang mengenai responden yang telah mengisi kuesioner penelitian. Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian terdiri dari tiga kelompok yakni responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pengalaman.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Item	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	21
	Perempuan	9
Usia	21-30 tahun	10
	31-40 tahun	12
	41-50 tahun	6
	51-60 tahun	2
Pengalaman	1 tahun	3
	<3 tahun	9
	3 tahun	5
	>3 tahun	13

Model Pengukuran (*outer model*)

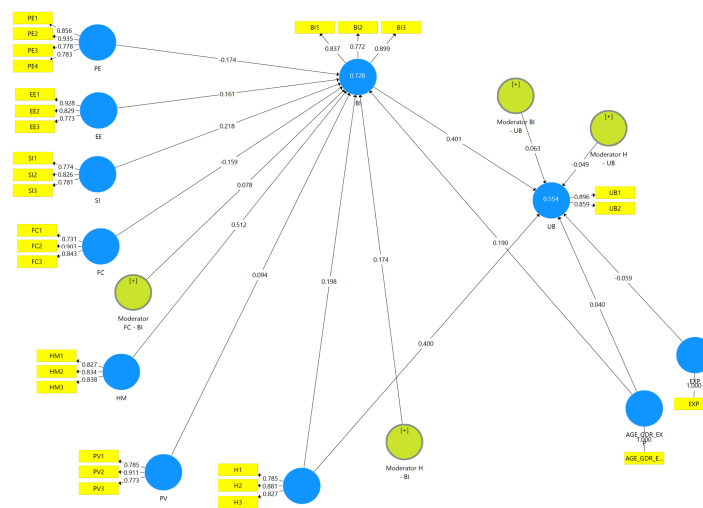
Terdapat tiga pengujian yang dilakukan untuk menilai *outer loading* dalam SmartPLS yaitu validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan *composite reliability*. Nilai dari loading factor memperlihatkan seberapa besar hubungan antar indikator dengan variabel. Pada PLS, jika nilai loading factor memperlihatkan lebih dari 0.7 maka nilai tersebut dinyatakan valid dan dapat dipertahankan jika nilai memperlihatkan lebih dari 0.4 dan kurang dari 0.7 apabila tidak mengubah perhitungan. Pengujian *average variance extracted* (AVE) dapat dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik maka nilai AVE lebih dari 0.5.

Tabel 2. Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
<i>Performance Expectancy</i>	PE1	0.856	0.707	Valid	0.859	Reliabel
	PE2	0.935				
	PE3	0.778				
	PE4	0.783				
<i>Effort Expectancy</i>	EE1	0.928	0.715	Valid	0.808	Reliabel
	EE2	0.829				
	EE3	0.773				
<i>Social Influence</i>	SI1	0.774	0.630	Valid	0.709	Reliabel
	SI2	0.826				

Analisis Penerimaan Pengguna Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada Divisi *Human Resource* dengan Menggunakan Model UTAUT 2 (Studi Kasus: PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang)

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Facilitating Conditions	SI3	0.781	0.687	Valid	0.784	Reliabel
	FC1	0.731				
	FC2	0.903				
	FC3	0.843				
Hedonic Motivation	HM1	0.827	0.694	Valid	0.780	Reliabel
	HM2	0.834				
	HM3	0.838				
Price Value	PV1	0.785	0.681	Valid	0.765	Reliabel
	PV2	0.911				
	PV3	0.773				
Habit	H1	0.785	0.693	Valid	0.782	Reliabel
	H2	0.881				
	H3	0.827				
Behavioral Intention	BI1	0.837	0.701	Valid	0.785	Reliabel
	BI2	0.772				
	BI3	0.899				
Use Behavior	UB1	0.896	0.770	Valid	0.703	Reliabel
	UB2	0.859				



Gambar 2. Hasil Model Pengukuran

Model Struktural (Inner Model)

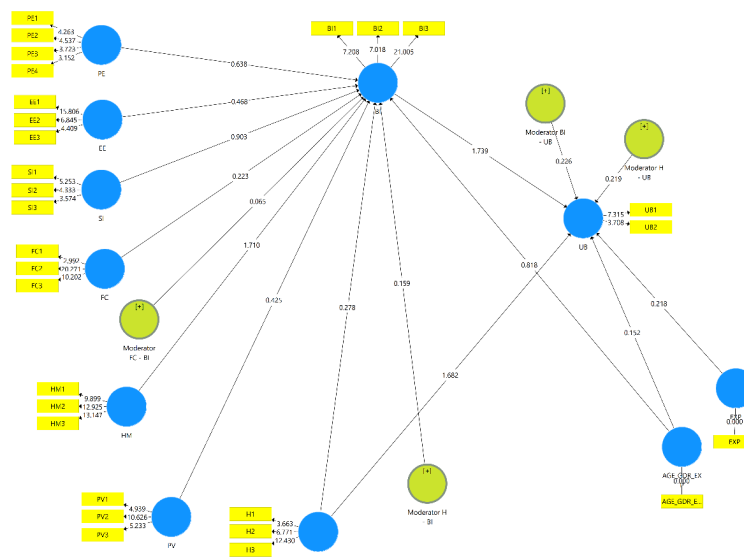
Hasil pengujian yang diperoleh dari nilai *R-Square* pada variabel *behavioral intention* sebesar 0.728, yang berarti bahwa nilai variabilitas variabel *behavioral intention* yang dijelaskan melalui variabel *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, *facilitating conditions*, *hedonic motivation*, *price value* dan *habit* adalah 72,8% dan 27,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* pada variabel *use behavior* yang dijelaskan melalui variabel *habit* dan *behavioral intention* adalah 55,4% dan 44,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	T-Statistik	P-Values	Ket.
H1	PE → BI	0.638	0.262	Ditolak
H2	EE → BI	0.468	0.320	Ditolak
H3	SI → BI	0.903	0.183	Ditolak
H4	FC → BI	0.223	0.412	Ditolak
H4a	Moderator Age_Gdr_ExpFC → BI	0.065	0.474	Ditolak
H5	HM → BI	1.710	0.044	Diterima
H6	PV → BI	0.425	0.336	Ditolak
H7	H → BI	0.278	0.391	Ditolak
H7a	Moderator Age_Gdr_ExpH → BI	0.159	0.437	Ditolak
H8	H → UB	1.690	0.047	Diterima
H8a	Moderator Age_Gdr_ExpH → UB	0.219	0.413	Ditolak
H9	BI → UB	1.739	0.041	Diterima
H9a	Moderator ExpBI → UB	0.226	0.411	Ditolak

Berdasarkan Tabel 3 merupakan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat hubungan serta pengaruh antar variabel. Berdasarkan hasil pengujian variabel *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, *facilitating conditions*, *price value*, *habit*, moderator *Age_Gdr_ExpFC* dan *Age_Gdr_ExpH* tidak berpengaruh signifikan terhadap *behavioral intention*. Variabel *facilitating conditions*, moderator *Age_Gdr_ExpH* dan *ExpBI* tidak berpengaruh signifikan terhadap *use behavior*. Variabel *hedonic motivation* berpengaruh signifikan terhadap *behavioral intention*. Variabel *habit*, *behavioral intention* berpengaruh signifikan terhadap *use behavior*.



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Performance Expectancy terhadap Behavioral Intention

Pada variabel *performance expectancy* terhadap *behavioral intention* diketahui nilai t-statistik adalah 0.638 yang berarti nilai tersebut lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69 dengan tingkat signifikan 5%. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel

performance expectancy tidak memiliki pengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H1 ditolak.** Pengaruh yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tidak mengalami peningkatan (Stabil). Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa *load* pekerjaan sama dan tidak ada penambahan beban kerja. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *performance expectancy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Effort Expectancy* terhadap *Behavioral Intention*

Pada variabel *effort expectancy* terhadap *behavioral intention* diketahui nilai t-statistik adalah 0.468 yang berarti nilai tersebut lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69 dengan tingkat signifikan 5%. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *effort expectancy* tidak berpengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H2 ditolak.** Pengaruh yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa pegawai merasa penggunaan aplikasi SAP Logon 730 sulit. Analisis di atas divalidasi dengan melakukan proses wawancara yang menyatakan pegawai tidak dapat melanjutkan pekerjaan ketika terjadi kendala seperti gangguan pada jaringan. Selain itu di perusahaan hanya terdapat 3 *user id* sehingga pegawai sulit mengakses kedalam aplikasi SAP jika *user id* sedang dipakai oleh rekan kerja lainnya. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *effort expectancy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Social Influence* terhadap *Behavioral Intention*

Pada variabel *social influence* terhadap *behavioral intention* diketahui nilai t-statistik adalah 0.903 yang berarti nilai tersebut lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69 dengan tingkat signifikan 5%. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *social influence* tidak berpengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H3 ditolak.** Pengaruh yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa kurangnya dorongan dari rekan kerja dalam menggunakan SAP Logon 730. Untuk mendukung hasil analisis di atas, dilanjutkan dengan melakukan proses wawancara yang menyatakan masih kurangnya pemahaman yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan pegawai dalam menggunakan aplikasi SAP secara keseluruhan. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *social influence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Facilitating Conditions* terhadap *Behavioral Intention*

Variabel *facilitating conditions* terhadap *behavioral intention* memiliki nilai t-statistik 0.223 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai t-statistik yang lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69 dengan tingkat signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *facilitating conditions* tidak berpengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H4 ditolak.** Pengaruh yang tidak signifikan ini memperlihatkan bahwa pegawai belum memiliki pengetahuan yang cukup dalam menggunakan aplikasi SAP Logon 730. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa pelatihan hanya dilakukan satu kali yaitu pada generasi pertama saat aplikasi SAP Logon 730 digunakan di perusahaan. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *facilitating conditions* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Age*, *Gender* dan *Experience* yang Memoderasi *Facilitating Condition* terhadap *Behavioral Intention*

Pengujian hipotesis memperlihatkan nilai t-statistik 0.065, nilai tersebut menandakan bahwa nilai t-statistik lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69. Hal ini memperlihatkan bahwa moderator *age*, *gender* dan *experience* tidak memoderasi *facilitating condition* terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H4a ditolak.** Divisi *human resource* diharuskan dapat menggunakan SAP sehingga pegawai dengan jenis kelamin, usia, serta pengalaman yang berbeda akan tetap berupaya dapat mengoperasikan SAP. Maka dari itu, efek moderasi *age*, *gender* dan *experience* bukan hal yang berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai dalam menggunakan aplikasi SAP. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *age*, *gender* dan *experience* dapat memoderasi *facilitating conditions* terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Hedonic Motivation* terhadap *Behavioral Intention*

Variabel *hedonic motivation* terhadap *behavioral intention* memiliki nilai t-statistik 1.710 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai t-statistik yang lebih besar daripada nilai t-table. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *hedonic motivation* berpengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H5 diterima.** Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa pegawai merasa telah nyaman dalam menggunakan aplikasi SAP Logon 730. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa pengguna telah nyaman dalam menggunakan aplikasi. Hasil kajian ini mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *hedonic motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Price Value* terhadap *Behavioral Intention*

Variabel *price value* terhadap *behavioral intention* memiliki nilai t-statistik 0.425 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai t-statistik yang lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *price value* tidak berpengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H6 ditolak.** Pengaruh yang tidak signifikan ini memperlihatkan bahwa pengguna tidak bersedia membayar harga yang mahal untuk menggunakan aplikasi SAP, dikarenakan SAP juga tidak digunakan untuk kalangan individu. Untuk mendukung hasil analisis diatas, dilanjutkan dengan melakukan proses wawancara yang menyatakan bahwa pengguna sangat setuju bahwa harga untuk SAP sangat mahal. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *price value* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Habit* terhadap *Behavioral Intention*

Variabel *Habit* terhadap *behavioral intention* memiliki nilai t-statistik 0.278 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai t-statistik yang lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69 dengan tingkat signifikan 5%. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *habit* tidak berpengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H7 ditolak.** Pengaruh yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak harus terus menggunakan aplikasi SAP Logon 730. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa pegawai di PT PP London Sumatra Indonesia kota

Palembang tidak selalu menggunakan aplikasi SAP dalam menunjang pekerjaannya. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *habit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Age*, *Gender* dan *Experience* yang Memoderasi *Habit* terhadap *Behavioral Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik 0.159, nilai tersebut menandakan bahwa nilai t-statistik lebih rendah dibandingkan nilai t-table yaitu 1,69. Hal ini memperlihatkan bahwa moderator *gender* yang memoderasi variabel *habit* tidak berpengaruh terhadap *behavioral intention* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H7a ditolak**. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak ada perbedaan kebiasaan antara pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, perbedaan usia serta perbedaan tingkat pengalaman dalam menggunakan SAP. Pegawai menggunakan SAP untuk mendukung proses bisnis serta tugas pokok pada pekerjaannya. Maka dari itu, perbedaan usia, jenis kelamin dan pengalaman bukan hal yang berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai dalam menggunakan aplikasi SAP. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *age*, *gender* dan *experience* dapat memoderasi *habit* terhadap *behavioral intention*.

Pengaruh *Habit* terhadap *Use Behavior*

Variabel *habit* terhadap *use behavior* memiliki nilai t-statistik 1.690 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai t-statistik yang sama dengan nilai t-table 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *habit* berpengaruh terhadap *use behavior* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H8 diterima**. Pengaruh yang signifikan ini memperlihatkan bahwa setiap kali pegawai menginputkan data menggunakan aplikasi SAP Logon 730. Untuk mendukung hasil analisis diatas, dilanjutkan dengan melakukan proses wawancara yang dilakukan pada tanggal 02 Agustus 2022 yang menyatakan bahwa dalam melakukan transaksi atau menginputkan data, pegawai menggunakan aplikasi SAP. Hasil kajian ini mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *habit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *use behavior*.

Pengaruh *Age*, *Gender* dan *Experience* yang Memoderasi *Habit* terhadap *Use Behavior*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik 0.219, nilai tersebut menandakan bahwa nilai t-statistik lebih kecil daripada nilai t-table yaitu 1,69. Hal ini memperlihatkan bahwa moderator *gender* yang memoderasi variabel *habit* tidak berpengaruh terhadap *use behavior* untuk menggunakan SAP Logon 730. **H8a ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kebiasaan antara pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, perbedaan usia serta perbedaan tingkat pengalaman dalam menggunakan SAP. Pegawai menggunakan SAP untuk mendukung proses bisnis serta tugas pokok pada pekerjaannya. Maka dari itu, perbedaan usia, jenis kelamin dan pengalaman bukan hal yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai dalam menggunakan aplikasi SAP. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *age*, *gender* dan *experience* dapat memoderasi *habit* terhadap *use behavior*.

Pengaruh *Behavioral Intention* terhadap *Use Behavior*

Variabel *behavioral intention* terhadap *use behavior* memiliki nilai t-statistik 1.739 yang berarti variabel tersebut memiliki nilai t-statistik yang lebih besar daripada nilai t-table yaitu 1,69 dengan tingkat signifikan 5%. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel *behavioral intention* memiliki pengaruh terhadap *use behavior*. **Hipotesis 9 diterima.** Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa niat dalam menggunakan aplikasi SAP berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam menggunakan aplikasi SAP Logon 730. Semakin tinggi niat pegawai untuk menggunakan SAP Logon 730 maka semakin tinggi tingkat intensitas dalam penggunaan SAP Logon 730 yang dilakukan dalam menunjang pekerjaan. Hasil kajian ini mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *behavioral intention* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *use behavior*.

Experience yang Memoderasi Behavioral Intention terhadap Use Behavior

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik 0.226, nilai tersebut menandakan bahwa nilai t-statistik lebih kecil dibandingkan nilai t-table yaitu 1,69. Hal ini memperlihatkan bahwa moderator *experience* yang memoderasi *behavioral intention* tidak berpengaruh terhadap *use behavior*. **Hipotesis 9a ditolak.** Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan pengalaman dalam menggunakan SAP. Pegawai menggunakan SAP untuk mendukung proses bisnis serta tugas pokok pada pekerjaannya. Maka dari itu, perbedaan pengalaman bukan hal yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai dalam menggunakan aplikasi SAP. Hasil kajian ini tidak mendukung teori Venkatesh et al. (2012) yang menyatakan bahwa *experience* dapat memoderasi *facilitating conditions* terhadap *use behavior*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada divisi *human resource* di perusahaan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk., ditemukan 3 hipotesis yang diterima yaitu H5, H8 dan H9. Sedangkan 10 hipotesis lainnya yaitu H1, H2, H3, H4, H4a, H6, H7, H7a, H8a, H9a ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *hedonic motivation* atau kenyamanan dalam menggunakan teknologi maka akan semakin tinggi niat (*behavioral intention*) untuk menggunakan teknologi informasi. SAP menumbuhkan rasa nyaman karena dengan menggunakan SAP pengguna dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang minimal serta SAP dapat mempermudah pengguna dalam mengumpulkan data. Kebiasaan (*habit*) pengguna dalam menggunakan SAP juga dapat meningkatkan perilaku (*use behavior*) dalam menggunakan SAP. Proses pengelolaan pada divisi *human resource* dari melakukan rekrutasi, penggajian, absensi, lembur dan lain sebagainya dimasukkan dan dikeluarkan datanya dari SAP, sehingga pengelolaan pada divisi *human resource* menggunakan SAP. Niat perilaku (*behavioral intention*) yang kuat juga dapat meningkatkan perilaku penggunaan (*use behavior*) dalam menggunakan sistem teknologi. Niat yang kuat dalam penggunaan SAP juga dapat didorong oleh kenyamanan dan kebiasaan individu dalam menggunakan SAP. Penelitian ini juga belum dapat memberikan bukti terhadap peran variabel *age*, *gender*, dan *experience* sebagai pemoderasi variabel *facilitating conditions*, *habit* terhadap *behavioral intention* dan *use behavior*.

BIBLIOGRAFI

- Amanullah, G., Darwiyanto, E., & Sardi, I. L. (2020). Perancangan Dan Implementasi Enterprise Resource Planning (erp) Modul Human Resource, Inventory Dan Sales Pada Pt. Global Insight Utama. *eProceedings of Engineering*, 7(1).
- Alhazami, L. (2021). Evaluasi Keberhasilan Manajemen dalam Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(3), 1273-1285.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Handayani, T., & Sudiana, S. (2015). Analisis penerapan model UTAUT (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) terhadap perilaku pengguna sistem informasi (studi kasus: sistem informasi akademik pada STTNAS Yogyakarta). *Angkasa: Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi*, 7(2), 165-180. <https://doi.org/10.28989/angkasa.v7i2.159>
- Indrayani, N. L. A. (2022). Penerapan Sistem Enterprise Resource Planning (Erp) Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *CRANE: Civil Engineering Research Journal*, 3(2), 11-16.
- Kusuma, D. H., & Puspaningsih, A. (2014). Model Penerimaan User Dalam Implementasi SAP (Systems Application and Product) dengan Menggunakan Model UTAUT. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 1799-1822. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol15.iss9.art3>
- Lonsum (2020) Laporan Tahunan Lonsum 2020.
- Maulana, R., Heryana, N., & Voutama, A. (2022). Implementasi sistem ERP (Enterprise Resource Planning) menggunakan odoo versi 14 (studi pada proses pengadaan barang di PT RM). *INFORMATION SYSTEM FOR EDUCATORS AND PROFESSIONALS: Journal of Information System*, 7(1), 83-96.
- Sagala, D. M., Rahmadani, L., Rahmadani, Y., Wahyuningsih, E. S., Arifah, A., & Lawita, N. F. (2021). Penerapan Database pada Perusahaan (Studi Penerapan ERP pada PT. Sinar Sosro). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3567-3576.
- Setiawan, I. (2017). Analisis User Acceptance E-Skripsi Menggunakan Metode UTAUT Di STMIK Amikom Purwokerto. *Jurnal Komputer Terapan*, 3(2), 159-168.
- Sitardja, M. (2018). The Analysis of Acceptance on Implementation Erp Accounting. *Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Pertama). CV. Alfabeta.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS quarterly*, 157-178.
- Wassalam, O. J. F., Umar, R., & Yudhana, A. (2020). *Pengukuran Kesuksesan*

Copyright holder:

Tsamara Arifah Prawati, Warih Puspitasari, Taufik Nur Adi (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

