

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

##### **1.1.1. Perubahan di Industri Migas**

Industri migas (Minyak dan gas) termasuk industri dengan tingkat resiko yang tinggi, sehingga berbanding lurus dengan hasil eksplorasi dan eksploitasi yang dihasilkan. Industri migas juga dikenal dengan Industri dengan investasi yang tinggi serta menggunakan teknologi tinggi. Sampai saat ini sektor migas tetap menjadi penyumbang pendapatan negara Indonesia yang terbesar setelah pajak.

Namun penurunan harga minyak dunia dari kuartal akhir 2014 telah membawa perubahan besar dalam tatanan ekonomi global dan berimbas pada perlambatan kinerja seluruh korporasi dunia, serta memberikan tantangan berat bagi perusahaan-perusahaan di sektor migas tidak terkecuali PT. Pertamina. Berikut adalah grafik harga minyak dunia tahun 2014 sampai dengan 2019



Gambar 1.1 Grafik Harga Minyak Dunia

Sumber: [www.finance.detik.com](http://www.finance.detik.com) (2004)

Permasalahan yang dihadapi oleh industri migas saat ini adalah turunnya harga minyak dunia di level terendah dalam sebelas tahun terakhir sejak tahun 2004 (finance.detik.com), sehingga diperlukan efektifitas dan efisiensi yang maksimal untuk reduksi biaya. Untuk itu fungsi keuangan sebagai kontrol anggaran perlu ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan teori perubahan dalam manajemen perubahan yaitu membuat sesuatu yang berbeda untuk berproses menjadi lebih baik. Adanya perubahan ekonomi yang menyebabkan terjadi perubahan pun sesuai dengan teori Curtis W. Cook dalam bukunya *Management and Organizational Behavior* (Cook *et al.*, 2001) pada factor kedua dan ketiga yaitu: kondisi - kondisi ekonomi, fluktuasi suku bunga, tingkat tenaga kerja internasional dan regulasi pemerintah dan kompetisi global, semakin majunya ekonomi negara-negara Asia, unifikasi Uni Eropa.

Untuk itu PT Pertamina telah mengambil langkah untuk melakukan efisiensi pada semua lini bisnisnya yang bertujuan untuk memperbaiki struktur keuangan. Salah satu dari Lima Prioritas Strategis Pertamina 2014-2019 yaitu Perbaikan Struktur Keuangan untuk Optimalisasi Dana. Dalam perbaikan sistem diperlukan suatu cara untuk simplifikasi proses penggunaan dana operasional unit kerja Pertamina, sehingga diberlakukan upaya pengurangan biaya.

Jadi latar belakang terjadinya perubahan yang dilakukan oleh PT Pertamina ini adalah untuk menghadapi tantangan di tahun mendatang, baik karena kondisi global maupun karena dampak perubahan harga BBM. Tujuan perubahan ini dilakukan untuk optimalisasi dana dan simplifikasi proses penggunaan dana operasional di unit kerja PT Pertamina termasuk PT Pertamina EP didalamnya. Dengan adanya perubahan yang dilakukan, akan membawa dampak yang luas, bagi perusahaan dan karyawan (pihak internal). Di sini akan dibahas dampak yang terjadi pada pihak internal terutama pada Operasional di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng sebagai salah satu yang terkena efek dari perubahan tersebut dimana di dalamnya terdapat fungsi HSSE (*Health Safety Security Environment*) yang didalamnya juga bertanggung jawab terhadap terjadinya perubahan tersebut dan fungsi-fungsi lain yang merasakan perubahan tersebut sebagai sampel untuk di keseluruhan wilayah PT Pertamina EP. Dalam 8 Prioritas World Class Pertamina terdapat butir-butir agenda 8 prioritas secara keseluruhan menjadi prioritas Pertamina dalam menuju perusahaan energi nasional kelas dunia. Seluruh insan Pertamina harus memiliki *sense of responsibility* terhadap *cost*, berkontribusi dan saling bersinergi dalam

mengimplementasikan 8 prioritas, baik difungsi internal maupun secara korporat. Butir pertama tersebut adalah HSSE (*Health Safety Security Environment*) dan *Sustainability*.

#### 1.1.2. HSSE (*Health Safety Security Environment*) dan Pemanfaatan Teknologi

HSSE merupakan salah satu bagian atau fungsi di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng yang bertanggung jawab terhadap aspek kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng. Pada setiap pekerjaan dalam lokasi PT Pertamina EP asset 4 Field Poleng harus mengikuti prosedur yang ada dan mengikuti peraturan HSSE agar sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tentang aspek kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan. Saat ini pada sistem HSSE sedang terjadi perubahan di mana yang sebelumnya sistem berjalan secara *offline* dan manual, yang kemudian saat ini berubah menjadi *online* dan lebih mengarah ke otomatis dikarenakan adanya perkembangan teknologi yang dapat dimanfaatkan.

Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari saat ini. Dengan menggunakan akal nya manusia ingin keluar dari masalah, ingin hidup lebih mudah, lebih baik, dan lainnya. Kemajuan teknologi juga akan berjalan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Pada era globalisasi dan masyarakat 5.0 ini penguasaan teknologi menjadi *prestise* dan indikator kemajuan suatu bangsa begitu juga pada suatu perusahaan, di mana PT Pertamina EP merupakan salah satu perusahaan yang sangat kompetitif dan berkemauan untuk berkembang di bidang teknologi.

Teknologi informasi *online* memudahkan seseorang mendapatkan informasi data secara cepat, tepat, mudah dan akurat. Dalam hal ini fungsi HSSE membutuhkan informasi mengenai data setiap orang yang bekerja di wilayah kerja PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng baik berupa pekerja maupun kontraktor dan tamu. Fungsi HSSE sesuai dengan namanya yang merupakan singkatan dari *Health Safety Security Environment* merupakan fungsi yang bertanggung jawab di bidang kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan di wilayah operasional PT Pertamina EP. Pada industri migas kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan menjadi faktor penting dalam bekerja dikarenakan industri migas berhubungan langsung dengan bahan berbahaya (minyak bumi dan gas bumi itu sendiri mengandung substansi berbahaya), menggunakan proses yang berisiko tinggi, biasanya berada di remote area, masih menggunakan banyak *manpower* dan banyaknya pekerjaan lapangan, serta menggunakan peralatan, fasilitas atau konstruksi yang besar dan kompleks. Selain kesehatan, keselamatan, dan keamanan pada manusianya pada industri migas juga bertanggung jawab pada keselamatan lingkungan yang berarti bertanggung jawab untuk melindungi lingkungan sekitar terhadap pencemaran yang disebabkan dari proses pada industri migas. Untuk mencegah hal tersebut, terdapat beberapa persyaratan bagi kegiatan usaha migas, antara lain studi lingkungan, bahan-bahan kimia yang digunakan dalam operasi telah memenuhi persyaratan, teknologi yang tepat, terdapat peralatan pemantauan, pencegahan dan pencemaran lingkungan, mengacu pada baku mutu lingkungan, terdapat SDM yang kompeten, sistem tanggap darurat dan sistem manajemen lingkungan. Dalam operasionalnya PT Pertamina

EP Asset 4 Field Poleng menerapkan penggunaan Sistem HSSE Online bagi siapa saja yang akan melaksanakan pekerjaan di wilayah kerjanya. Sistem HSSE merupakan sistem izin kerja aman di mana di dalamnya terdapat serangkaian proses perizinan saat akan memasuki wilayah kerja PT Pertamina EP. Pada awal mulanya penggunaan Sistem HSSE di PT Pertamina EP belum dilaksanakan secara *online*, awalnya PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng dalam perizinan kerjanya dilakukan secara manual dan *offline* dengan menggunakan buku saku HSSE *Passport* dan kertas izin kerja yang nomernya diterbitkan melalui pencatatan manual yang biaya pembuatannya relatif mahal, rawan hilang dan tidak terbawa, serta mudah untuk dipalsukan. Serta surat izin kerja juga pada awal mulanya dilakukan penomoran secara manual dan *offline*, hal ini memungkinkan terjadi pemberian nomor izin kerja yang dobel dan tidak berurutan. Pemberian nomor izin kerja ini berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dilapangan. Belajar dari tragedi Piper Alpha yang meledak pada tanggal 6 Juli 1988 yang menewaskan 167 dari total 225 pekerja dan tercatat sebagai kecelakaan terburuk sepanjang sejarah pekerjaan *offshore*, selain menelan korban jiwa, kerugian materiil diperkirakan mencapai US\$ 3,4 miliar. Hanya dalam tempo kurang lebih 3 jam, platform yang terletak di Laut Utara, Eropa, dan dioperasikan oleh Occidental Petroleum (Caledonia) Ltd. ini terkubur di lautan. Hal ini terjadi dikarenakan surat izin kerja yang tidak berfungsi dengan baik, di mana surat izin kerja perbaikan salah satu pompa tersebut tidak ditemukan sehingga dilakukan pekerjaan lain menggunakan pompa yang sebenarnya dalam keadaan sedang diperbaiki yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan besar tersebut. Perizinan

saat ini di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng sedang menerapkan penggunaan sistem izin kerja aman HSSE Online yang mana didalamnya terdapat HSSE Passport secara *online* dimana buku saku HSSE *Passport* digantikan dengan kartu yang memiliki QR Code sehingga tidak mudah untuk dipalsukan, namun mudah diakses melalui Web <https://hsse.pep.pertamina.com/>



Gambar 1.2 Fitur HSSE Passport

Sumber: <https://hsse.pep.pertamina.com/> (2019)



## RANGKUMAN DATA PERSONAL

## DATA PRIBADI

NAMA LENGKAP		SCAN ME  	
EMAIL	@pep.pertamina.com		
TELEPON			
ALAMAT			
TEMPAT TANGGAL LAHIR			
TINGGI	cm		
BERAT BADAN	kg		
JENIS KELAMIN	Laki-laki	AGAMA	Islam
GOL. DARAH	O	KEBANGSAAN	INDONESIA
JENIS OPERASI	Operasi Offshore	JABATAN	HSSE
NAMA RELASI DARURAT	--- (Istri)	TELEPON DARURAT	---

## DATA MEDICAL CHECK UP

HASIL MCU	Fit 2	TANGGAL MCU	03-07-2019
KETERANGAN	Diet rendah kalori dan KH, wajib FTT setiap akan bekerja di pekerjaan dengan resiko tinggi		

## DATA RESULT ASSESSMENT (BST)

HASIL BST	90,00	TANGGAL BST	05-12-2018
-----------	-------	-------------	------------

## DATA PASSPORT

NOMOR PASSPORT		MASA BERLAKU	03-07-2020
----------------	--	--------------	------------

Gambar 1.3 Passport HSSE Online dalam bentuk PDF

Sumber: <https://hsse.pep.pertamina.com/> (2019)

Selain akses kontrol untuk masuk, untuk penomoran izin kerjanya juga dilakukan secara berurutan yang tersistem secara otomatis dan *online* melalui sistem secara *online* sehingga tidak memungkinkan terjadi penomoran yang tidak berurutan ataupun double. Selain itu izin kerja secara *online* mudah untuk diketahui darimana saja tanpa harus memegang dokumen surat izin kerja.





Gambar 1.4 Fitur SIKALINE

Sumber: <https://sika.pertamina-ep.co> (2019)

Selain surat izin kerja pada HSSE Online juga terdapat media untuk mengakases sumber pengetahuan tentang materi kesehatan, keselamatan, keamanan, dan lingkungan yang memberi informasi tambahan bagi siapa saja yang ingin mengetahuinya, termasuk peraturan yang berlaku dan yang digunakan. Namun banyak yang masih memilih secara manual dan *offline* menggunakan cara lama. Setiap terjadi perubahan tentunya ada pihak yang pro dan kontra, hal ini sesuai dengan teori *resistance to change*, Coach dan Fench (1948) menyatakan bahwa resistensi terkait erat dengan perubahan dalam organisasi, di mana dijelaskan bahwa perubahan akan membawa dampak positif maupun negatif bagi semua pihak yang terkena dampak dari perubahan tersebut. Dengan adanya sistem baru ini maka untuk permintaan dana buku HSSE yang prosesnya memerlukan waktu yang lama dan tinggi biaya serta pemborosan dalam penggunaan kertas dan plastik menjadi tidak diperlukan sehingga dapat membantu dalam proses penghematan untuk pembuatan buku dan membantu menjaga lingkungan dengan mengurangi limbah penggunaan plastik dan kertas. Beberapa pihak masih belum bisa menerima kemajuan teknologi dan perubahan sistem dikarenakan

mengganggu hal yang sudah biasa dilaksanakan sebelumnya dan merasa sistem yang baru akan menjadi lebih menyusahkan dan merepotkan dalam bekerja bahkan ada yang berpendapat akan memakan waktu yang lama. Sedangkan pihak yang setuju dengan perubahan ini memahami bahwa sistem yang baru akan lebih menghemat dan memudahkan dalam pekerjaan.

Dalam penerapan sistem HSSE Online diharapkan para pekerja dapat lebih optimal dan lebih cepat ketika menjalankan pekerjaan karena dapat diakses kapan saja dan di mana saja tanpa harus menunggu dan mencari dokumen secara *offline* dan *hardfilenya*. Namun masih banyak yang belum memakai sistem *online* ini karena belum memahami bagaimana manfaatnya dan terlanjur berfikir menolak sistem baru yang ada, hal ini terlihat dari masih banyaknya *Passport* dan Izin Masuk Lokasi serta SIKA yang tidak dilakukan secara *online*, bahkan ada yang sudah dilakukan pekerjaan dengan membuat sika *online* namun saat selesai bekerja tidak dilakukan penutupan (penyelesaian) pekerjaan yang dilakukan secara *online* yang berakibat masih muncul SIKA kadaluwarsa. Gejala yang mengkhawatirkan ini diinterpretasikan karena *user* masih menjalankan budaya yang lama atau melakukan *submit* HSSE secara manual, dan belum terbiasanya dengan sistem baru ini sehingga masih terjadi penggunaan registrasi secara *offline* yang dilakukan secara manual yang dapat membahayakan jika terjadi pekerjaan yang saling berkaitan (*simultaneous operation*). Gejala tersebut menimbulkan kekhawatiran terhadap keselamatan dalam pekerjaan. Salah satu faktor penyebab belum optimalnya implementasi ini dikarenakan sistem HSSE Online belum sepenuhnya diterima oleh *user* dikarenakan beberapa faktor. Pola belum

sepenuhnya sebuah teknologi diterima massal tersebut telah dimodelkan oleh Venkatesh (2003) dengan pendekatan model UTAUT diintegrasikan dengan UGT yang dimodelkan oleh Hajun (2000). Venkatesh (2003) yang mengembangkan suatu model penerimaan teknologi atau *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) dan Hajun (2000) mengembangkan cara memahami proses komunikasi massa melalui media.

Salah satu implementasi Sistem HSSE Online ini bertujuan untuk menekankan efisiensi kepada fungsi HSSE di Field dan Asset. Untuk penggunaan Sistem HSSE Online di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng masih dalam proses implementasi sehingga proses penggunaannya masih mengacu pada TKO yang ada sebelum Sistem HSSE Online diterapkan namun diubah pada teknis penerapan yang sebelumnya *offline* dan memerlukan buku *passport* saat ini berubah menjadi *online*.

HSSE Online merupakan serangkaian sistem izin untuk bekerja sesuai dengan prosedur kerja aman di wilayah perusahaan PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng dimana sebelum melakukan suatu pekerjaan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng diberlakukan sebagai persyaratan administratif wajib yang mengacu pada TKO B-016/A3/EP0300/2018-S0 milik perusahaan. TKO (Tata Kerja Organisasi) ini dibuat berdasarkan Undang-undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Mengacu dari Hierarki Pengendalian Bahaya dalam OHSAS(*Occupational Health and Safety Assesment Series*) 18001:2007 no 4 yang merupakan Kontrol Administrasi. Yang secara berurutan hierarki tersebut adalah eliminasi, substitusi, rekayasa *engineering*, administrasi, dan APD.

Pada saat dilakukan implementasi sistem tersebut masih terdapat banyak karyawan yang kesulitan dan tidak bisa dalam menggunakan aplikasi tersebut dikarenakan belum memiliki keinginan yang kuat untuk mencari tahu apakah sistem yang baru lebih memberi manfaat. Keinginan mencari tahu ini sebelumnya pernah diteliti oleh Thongsri *et al.*, (2018) sebagai variabel *cognitif need*. Selain itu ketidak senangan karyawan dengan adanya sistem baru ini muncul karena merasa akan menambah pekerjaan lagi bagi mereka, hal ini juga menjadi salah satu variabel yang pernah diteliti oleh Thongsri *et al.*, (2018) sebagai variabel *affective need*. Karyawan juga tidak merasa sistem baru ini tidak membantu dalam hal ketika harus berhadapan dengan orang lain yang menjadikan keinginan menggunakan HSSE Online tidak maksimal seperti variabel *social need* yang pernah diteliti oleh Thongsri *et al.*, (2018). Variabel *cognitif need*, *affective need*, dan *social need* pada peneliiian Thongsri *et al.*, (2018) menjadi satu model UGT.

Karyawan merasa sistem HSSE Online yang baru ini tidak akan membantu kinerjanya sehingga mereka tidak memiliki keinginan menggunakan HSSE Online dan tetap menggunakan sistem manual secara offline seperti sebelumnya, hal ini menjadi salah satu variabel juga yang diteliti oleh Thongsri *et al.*, (2018) sebagai variabel *performance expectancy*. Sistem HSSE Online ini memberikan fitur-fitur yang mempermudah pekerjaan sebelumnya, namun karyawan merasa sistem ini tidak mempermudah dan menganggap sebagai tambahan pekerjaan dan tidak menggantikan pekerjaan sebelumnya, hal ini seperti variabel yang juga diteliti dalam penelitian Thongsri *et al.*, (2018) sebagai variabel *effort expectancy*. Meskipun sudah disosialisasikan tentang kemudahan dan kelebihan sistem HSSE

Online ini tetapi karyawan tidak merasa ingin beralih menggunakan sistem HSSE online yang baru untuk menggantikan sistem lama, pengaruh sosial ini juga menjadi salah satu variabel yang diukur dalam penelitian Thongsri *et al.*, (2018). Untuk variabel *performance expectancy*, *effort expectancy*, dan *social influence* menjadi satu model dalam penelitian Thongsri *et al.*, (2018) menjadi model UTAUT.

Karyawan juga kurang memahami akan teknologi yang digunakan sehingga masih diperlukan pendampingan dari orang lain yang sudah memahami untuk bisa menggunakan sistem HSSE Online. Salah satu faktor penyebab belum optimalnya penggunaan sistem ini dikarenakan sistem HSSE Online belum sepenuhnya diterima oleh karyawan terkait tentang perilaku dan motivasi yang juga pernah diteliti oleh Thongsri *et al.*, (2018) dengan model UGT dikarenakan ada beberapa faktor. Pola belum sepenuhnya sebuah teknologi diterima tersebut juga telah dimodelkan oleh Venkatesh (2003) dengan pendekatan model UTAUT. Venkatesh (2003) yang mengembangkan suatu model penerimaan teknologi atau *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT). Sebelumnya penerimaan terhadap teknologi dianalisis menggunakan pendekatan model *Technology Acceptance Model* (TAM) (Shin, 2009; Lee, dkk, 2010). TAM memiliki keterbatasan seperti yang dirangkum oleh Lee dkk. Menurut Malhotra dan Galletta (1999), TAM kurang lengkap karena tidak mempertimbangkan satu faktor penting, yaitu pengaruh sosial dalam pemakaian dan pemanfaatan teknologi baru. Sehingga pengembangan dari TAM yang mempertimbangkan kekurangan dari TAM adalah *Unified Theory of Acceptance and Utilization of Technology*

(UTAUT). UTAUT dibangun oleh Venkatesh et al. (2003) sebagai gabungan (*unified*) dari delapan model penerimaan yang sudah ada dan sudah terpublikasi, UTAUT merupakan sebuah model untuk menjelaskan perilaku pengguna terhadap teknologi informasi (Venkatesh, dkk, 2003). Model ini merupakan kombinasi dari delapan model yang telah berhasil dikembangkan sebelumnya. yaitu *Theory of Reason Action* (TRA), *Technology Acceptance Model* (TAM), *Theory of Planned Behaviour* (TPB), *Combined TAM and TPB* (C-TAM-TPB), *Innovation Diffusion Theory* (IDT), *Social Cognitive Theory* (SCT), *Motivational Model* (MM), dan *Model of PC Utilization* (MPCU).

Untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab sumber daya manusia tersebut mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi HSSE Online maka diperlukan analisis menggunakan UGT dan UTAUT. Analisis menggunakan UGT diperlukan untuk mengetahui perilaku dan motivasi seseorang ketika bertemu dengan sistem HSSE Online, sedangkan analisis menggunakan UTAUT diperlukan karena analisis ini paling sering digunakan untuk mengetahui kemauan seseorang pengguna untuk menerima implementasi HSSE Online tersebut. Karena sampai saat ini penggunaan HSSE Online masih belum tercapai 100% hanya mencapai 34% saja. Sedangkan sistem ini harus terimplementasi 100% pada tahun 2020. Jika teknologi secara *online* ini berhasil diterapkan maka akan diimplementasikan di seluruh wilayah operasional PT Pertamina EP.

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *cognitive need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online?
2. Apakah *social need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online?
3. Apakah *affective need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online?
4. Apakah *cognitive need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *performance expectancy* pada implementasi HSSE Online?
5. Apakah *performance expectancy* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online?
6. Apakah *social need* karyawan di PT Pertamina EPAsset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *effort expectancy* pada implementasi HSSE Online?
7. Apakah *effort expectancy* karyawan di PT Pertamina EPAsset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online?
8. Apakah *social influence* karyawan di PT Pertamina EPAsset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online?

9. Apakah *cognitive need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *intention to use* pada Implementasi HSSE Online melalui *performance expectancy*?
10. Apakah *social need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh terhadap *Intention to Use* pada Implementasi HSSE Online melalui *Effort Expectancy*?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah tersebut maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *cognitive need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online.
2. Menganalisis pengaruh *social need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online.
3. Menganalisis pengaruh *affective need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online
4. Menganalisis pengaruh *cognitive need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *performance expectancy* pada implementasi HSSE Online.



5. Menganalisis pengaruh *performance expectancy* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online.
6. Menganalisis pengaruh *social need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *effort expectancy* pada implementasi HSSE Online.
7. Menganalisis pengaruh *effort expectancy* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *intention to use* pada implementasi HSSE Online.
8. Menganalisis pengaruh *social influence* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng berpengaruh *intention to use* pada implementasi HSSE Online.
9. Menganalisis pengaruh *cognitive need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *intention to use* pada Implementasi HSSE Online melalui *performance expectancy*.
10. Menganalisis pengaruh *social need* karyawan di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng terhadap *intention to use* pada Implementasi HSSE Online melalui *effort expectancy*.

#### 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara spesifik penelitian ini dapat menjadi dokumentasi perusahaan development sistem berikutnya pada implementasi sistem *online*

terintegrasi perusahaan yang lain khususnya implementasi HSSE Online di PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng.

2. Secara umum penelitian ini dapat memberikan rekomendasi dan wawasan bagi dunia akademik serta pengetahuan dalam implementasi sistem *online* dan terintegrasi.

### **1.5. BATASAN PENELITIAN**

Perusahaan yang akan menjadi objek penelitian adalah PT Pertamina EP Asset 4 Field Poleng, dan yang akan menjadi responden adalah orang-orang yang sedang bekerja di perusahaan tersebut pada tahun 2019.

### **1.6.SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, penulisan tesis ini disusun secara sistematis dalam beberapa bab sebagai berikut :

#### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab pendahuluan akan dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Dalam bab ini diceritakan mengenai latar belakang perlunya mengidentifikasi bagaimana kesiapan .

#### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi pembahasan penelitian terdahulu yang relevan dengan persamaan dan perbedaan di dalam penelitian ini. Selain itu juga terdapat kajian teori dari berbagai literatur yang digunakan, sehingga peneliti mempunyai kerangka berpikir yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan menjadi panduan dalam penelitian.

### BAB III : Metode Penelitian

Dalam Bab III, akan dijelaskan tentang jenis penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional, Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber data, metode pengumpulan data, analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian. Selanjutnya, akan dijelaskan juga dengan lebih rinci metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

### BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian yang meliputi struktur organisasi serta kondisi sumber daya manusia di PT PertaminaEp Asset4 FieldPoleng serta berisi hasil analisis dan olah data dari pengaruh *cognitive need*, *affective need*, *social need*, *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, terhadap *intention to use* untuk tindakan perbaikan dan pemecahan masalah yang ada. Serta pada bab ini diungkapkan mengenai keterbatasan-keterbatasan penelitian yang dialami, sebagai saran perbaikan pada penelitian selanjutnya

### BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan simpulan analisis dan pembahasan hasil penelitian, Implikasi Manajerial terhadap perusahaan dan Implikasi akademisi untuk dunia pendidikan, serta saran-saran terkait dengan penelitian yang dapat dilakukan di masa mendatang maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan