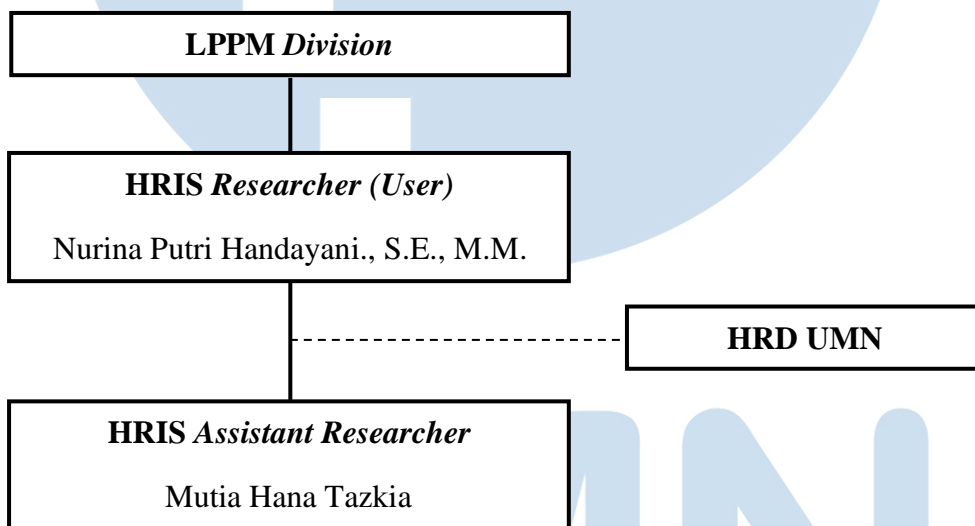


### **BAB III**

#### **PELAKSANAAN KERJA MAGANG**

##### **3.1. Kedudukan dan Koordinasi**

Selama proses pelaksanaan magang dalam proyek independen yang diadakan LPPM Universitas Multimedia Nusantara (UMN) selama kurang lebih 4 bulan, penulis mendapatkan posisi sebagai asisten riset. Penulis memiliki tanggung jawab dalam membantu Ibu Nurina Putri Handayani., S.E., M.M., selaku dosen penelitian terkait HRIS di UMN. Gambar 3.1 di bawah ini merupakan struktur organisasi atas proyek independen yang menjelaskan kedudukan dan jalur koordinasi penulis sebagai asisten riset.



Gambar 3. 1 Kedudukan dan Koordinasi Penulis di dalam Proyek Independen

Sumber : Data Penulis, 2021

##### **3.2. Tugas yang Dilakukan**

Selama pelaksanaan magang dalam proyek independen di LPPM Universitas Multimedia Nusantara, penulis mendapatkan beberapa tugas dan tanggung jawab. Adapun tugas dan tanggung jawab yang dilakukan penulis telah diringkas dalam Tabel 3.1 yang meliputi tugas yang dilakukan, frekuensi pelaksanaan tugas, dan koordinator dari tugas yang dilakukan.

Tabel 3. 1 Ringkasan Tugas yang Dilakukan

No.	Tugas yang Dilakukan	Frekuensi	Koordinasi
1	Melakukan <i>briefing</i> pekerjaan setiap minggu.	Rutin	Nurina Putri Handayani., S.E., M.M.
2	Mencari, mengumpulkan, dan menganalisis jurnal internasional yang berkualitas terkait dengan topik penelitian.		
3	Mencari dan mengumpulkan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.		
4	Menyusun dan merancang pertanyaan kuesioner berdasarkan referensi jurnal internasional.	Tidak Rutin	
5	Membuat bahan publikasi penyebaran kuesioner.		
6	Mengumpulkan responden penelitian, yaitu pekerja BUMN di Indonesia.		
7	Mengolah dan menganalisis data responden yang sudah dikumpulkan.		
8	Membuat dan menyusun <i>draft</i> jurnal penelitian.		

Sumber : Data Penulis, 2021

### 3.3. Uraian Pelaksanaan Kerja Magang

#### 3.3.1. Proses Pelaksanaan dan Implementasi Kerja Magang

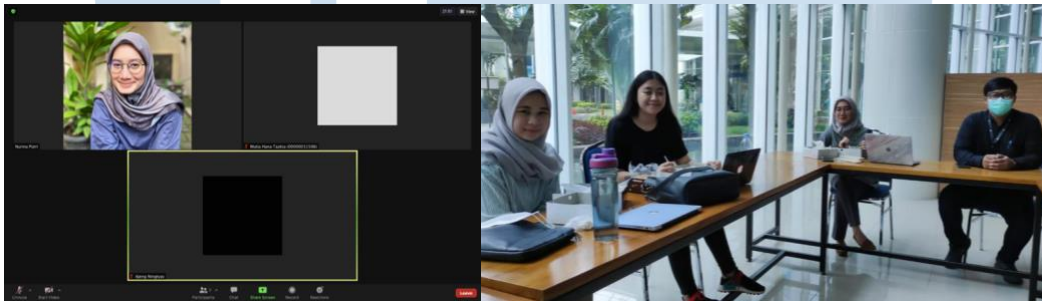
Adapun proses pelaksanaan dan implementasi kerja magang dari proyek independen yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

##### 1. Melakukan *briefing* pekerjaan setiap minggu.

Penulis dan peneliti melakukan *briefing* di setiap awal minggu untuk memetakan pekerjaan yang harus dilakukan di setiap minggunya. Selain itu, *briefing* mingguan juga digunakan untuk melakukan diskusi terkait topik penelitian ataupun perkembangan yang ada. *Briefing* dilakukan secara *online*

melalui *Zoom Meeting*. Namun, penulis dan peneliti sempat melakukan pertemuan secara *offline* untuk mendiskusikan penelitian.

Durasi *briefing* yang dilaksanakan setiap minggu adalah selama 15 – 30 menit. Selain *briefing* setiap minggu, penulis dan peneliti juga melakukan beberapa pertemuan lainnya ketika ada kebutuhan untuk membahas suatu pekerjaan ataupun adanya pekerjaan tambahan lainnya. Selain dari *briefing*, penulis dan peneliti menggunakan *whatsapp* sebagai sarana berkomunikasi. Gambar 3.2 di bawah ini merupakan beberapa dokumentasi pertemuan mingguan yang dilakukan.



Gambar 3. 2 *Briefing Online* pada 31 Mei 2021 dan *Offline* pada 3 Juni 2021

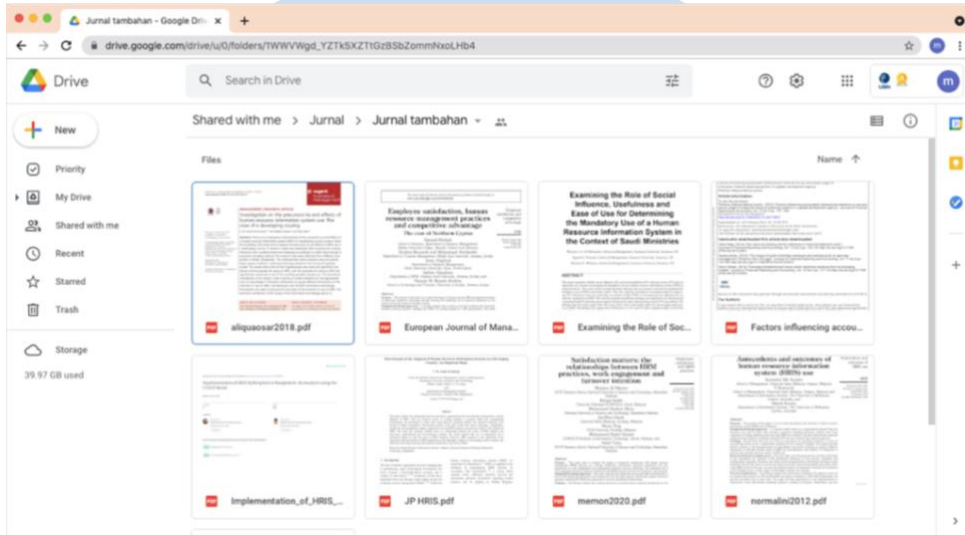
Sumber : Data Penulis, 2021

## 2. Mencari, mengumpulkan, dan menganalisis jurnal internasional yang berkualitas terkait dengan topik penelitian.

Pada awal proses kerja magang, penulis memiliki tanggung jawab untuk mencari dan mengumpulkan jurnal-jurnal internasional yang sudah terindikasi *Scopus Q1 – Q3* yang terkait dengan topik penelitian, yaitu *Human Resource Information System*. Jurnal-jurnal tersebut dikumpulkan dalam 1 folder untuk kemudian dianalisis dan dibandingkan untuk bisa menjadi acuan bagi peneliti dalam merancang penelitian. Jurnal dianalisis dengan dibaca dan dipahami berdasarkan metode dan hasil penelitian yang kemudian dirangkum dalam satu tabel untuk kemudian dibandingkan.

Adapun jurnal-jurnal tersebut kemudian disaring menjadi 3 jurnal utama sebagai acuan model penelitian yang akan dijalankan. Gambar 3.3 dan 3.4 di

bawah ini merupakan bukti pengumpulan jurnal-jurnal yang sudah ditemukan dan tabel yang membandingkan serta merangkum jurnal-jurnal tersebut.



Gambar 3. 3 Bukti Jurnal Tambahan HRIS

Sumber : Data Penulis, 2021

The screenshot shows a Google Docs document titled 'Tabel Perbandingan'. It contains a table with 8 columns: No, Scopus, Author, Title, Variable, Method, Result, Recommendation, and Abstract. The table lists research findings related to HRIS, including authors like Javad Shahzki, Jaya Gunawan, Kavitha Raman, Audrey Lim Li Chin, and Tee Suan Chin. The table details variables like 'Ease of use', 'Attitude', 'Usefulness', and 'Employee Satisfaction', and methods like 'Quantitative, Causal'. It also includes specific results and recommendations for HRIS implementation.

No	Scopus	Author	Title	Variable	Method	Result	Recommendation	Abstract
1	Q1	Javad Shahzki, Jaya Gunawan, Kavitha Raman, Audrey Lim Li Chin, and Tee Suan Chin	The Effect of Human Resource Information System Application on Employee Satisfaction and Turnover Intention	<b>Independen:</b> - Ease of use  <b>Mediasi:</b> - Attitude - Usefulness - Employee Satisfaction  <b>Dependen:</b> - Turnover Intention	Quantitative, Causal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat hubungan positif antara perceived ease of use terhadap usefulness (<math>\beta = 0.13, P &lt; 0.10</math>) dan attitude (<math>\beta = 0.26, P &lt; 0.01</math>)</li> <li>- Terdapat hubungan positif antara perceived usefulness terhadap attitude (<math>\beta = 0.16, P &lt; 0.05</math>)</li> <li>- Terdapat hubungan positif antara attitude terhadap employee satisfaction (<math>\beta = 0.29, P &lt; 0.01</math>)</li> <li>- Terdapat hubungan negatif antara employee satisfaction terhadap turnover intention (<math>\beta = -0.15, P &lt; 0.05</math>)</li> <li>- Tidak terdapat hubungan negatif antara attitude terhadap turnover intention (<math>\beta = 0.05, \text{not supported}</math>)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menambahkan pengukuran persepsi terkait pekerjaan</li> <li>2. Memastikan persepsi individu yang selaras dengan persepsi organisasi</li> <li>3. Menganalisis bagaimana sikap keseluruhan terhadap penerapan HRIS</li> </ol>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan HRIS terhadap turnover intention dan employee satisfaction. Dalam penelitian ini, kasus komprehensif dari penerapan e-Recruiting dianalisis untuk mempelajari persepsi yang tidak diinginkan berdasarkan tingkat persepsi karyawan selama penggunaan HRIS. Untuk mencapai tujuan ini, model konseptual digunakan, dikembangkan, dan diuji dengan menggunakan faktor beliefs &amp; attitude dari penerapan teknologi (HRIS) dengan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan. Data dikumpulkan dari 167 karyawan HR yang bekerja di perusahaan global, yang menerapkan HRIS untuk departemen perkerjanya. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa employee satisfaction mediasi pengaruh tidak langsung dari persepsi terhadap penerapan HRIS pada turnover intention.</p>

Gambar 3. 4 Bukti Tabel Perbandingan Jurnal HRIS

Sumber : Data Penulis, 2021

### 3. Mencari dan mengumpulkan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Penelitian yang dilakukan menggunakan 3 jurnal utama sebagai acuan penelitian berdasarkan hasil analisis dan perbandingan sebelumnya.

Kemudian, penulis membuat *google sheet* untuk melihat pemetaan variabel yang akan digunakan dalam penelitian HRIS. Sehingga, penulis dan peneliti mengetahui variabel apa saja yang digunakan untuk tahap selanjutnya.

Selanjutnya, penulis mencari dan mengumpulkan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian. Teori-teori tersebut meliputi definisi dan juga pembuktian hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun teori tersebut akan digunakan sebagai landasan teori penelitian dan juga teori pendukung hipotesis dari model penelitian yang akan dituliskan pada jurnal penelitian. Gambar 3.5 di bawah ini adalah bukti pemetaan variabel dalam penelitian HRIS.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
2				Ease of use	Attitude	Usefulness	Employee Satisfaction	Turnover Intention	Organizational Commitment	Climate-Reward	Climate-Warmth	Climate Support Commitment	Freedom Participate
3	The Effect of Human Resource Information System Application on Employee Satisfaction and Turnover Intention (Q1)			✓	✓	✓	✓	✓					
4	Examining the Role of Social Influence, Usefulness and Ease of Use for Determining the Mandatory Use of a Human Resource Information System in the Context of Small Businesses (Q2)			✓		✓	✓						
5	The Reactions of Employees Towards the Implementation of Human Resource Information Systems (HRIS) as a Planned Change Program: A Case Study (Q3)						✓		✓	✓		✓	✓
6	Investigation on the precursors to and effects of human resource information system use: The case of a developing country (Q2)						✓	✓					
7													

Gambar 3. 5 Bukti Pemetaan Variabel

Sumber : Data Penulis, 2021

#### 4. Menyusun pertanyaan kuesioner berdasarkan referensi jurnal internasional.

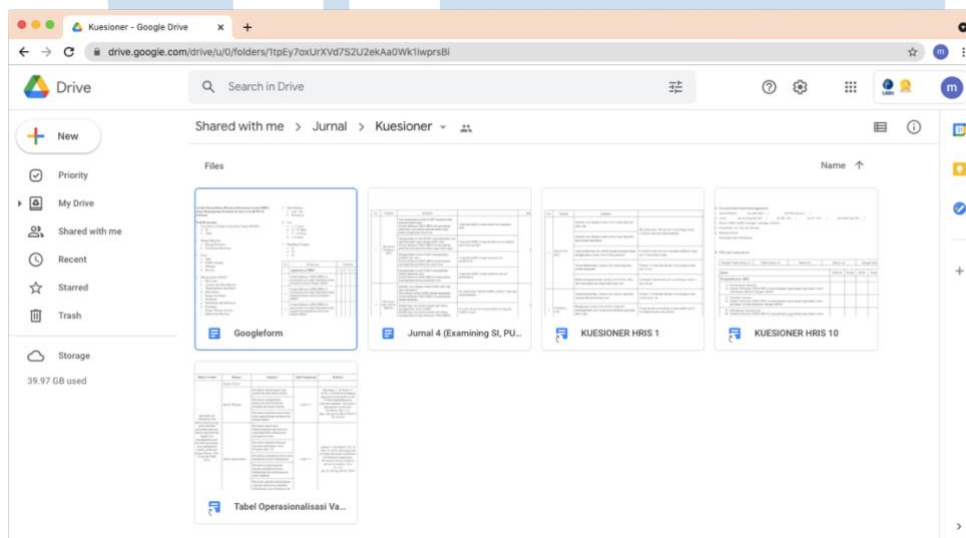
Berdasarkan referensi jurnal yang sudah ditentukan sebagai jurnal acuan, penulis menyusun pertanyaan kuesioner yang akan disebar sebagai salah satu tahap penelitian. Adapun proses penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut :

- a. Mencari sumber pertanyaan kuesioner dari jurnal yang digunakan untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan yang valid.
- b. Menerjemahkan pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang diambil dari jurnal internasional dengan Bahasa Inggris menjadi Bahasa

Indonesia untuk bisa dipahami oleh calon responden yang merupakan karyawan BUMN di Indonesia.

- c. Menyusun hasil terjemahan pertanyaan kuesioner ke dalam satu dokumen sebagai *draft* kuesioner yang akan dibagikan setelah disetujui oleh ketua peneliti.
- d. Memasukkan pertanyaan kuesioner ke dalam *google form* untuk bisa disebarakan kepada responden.

Gambar 3.6 adalah bukti penyusunan kuesioner serta daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan terlampir pada Tabel 2.1 di bawah ini.



Gambar 3. 6 Bukti Penyusunan Kuesioner HRIS

Sumber : Data Penulis, 2021



Tabel 3. 2 Daftar Pertanyaan Kuesioner HRIS

No	Pertanyaan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
	<b><i>Application of HRIS</i></b>					
1	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk memantau absensi dengan efektif.					
2	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk penilaian kinerja karyawan dengan efektif.					
3	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk pengelolaan kompensasi karyawan dengan efektif.					
4	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk mendukung kedisiplinan karyawan dengan efektif.					
5	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya menampung informasi karyawan dengan efektif.					
6	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk pengelolaan promosi karyawan dengan efektif.					

7	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk pengelolaan <i>reward</i> karyawan dengan efektif.				
8	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk menganalisis deskripsi pekerjaan karyawan dengan efektif.				
9	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya dapat digunakan untuk mendukung pengelolaan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan efektif.				
	<b><i>Advantage of HRIS</i></b>				
10	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya memberikan kemudahan dalam akses informasi SDM dengan cepat.				
11	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya memberikan kemudahan dalam meningkatkan pelayanan kepada karyawan.				
12	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya mendorong perusahaan dalam digitalisasi dokumen SDM.				
13	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya meningkatkan pengelolaan informasi SDM.				

14	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya membantu dalam standarisasi program.							20	Pengetahuan yang tidak memadai dan kurangnya keahlian dalam IT adalah kendala utama yang dihadapi terkait Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan.					
15	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya membantu mengurangi kebutuhan karyawan.							21	Ketidakterediaan <i>software</i> Sistem Informasi SDM (HRIS) yang memadai adalah kendala utama yang dihadapi perusahaan saat ini.					
16	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya membantu dalam membuat keputusan informal.							22	Kesulitan dalam mengubah budaya organisasi adalah kendala utama yang dihadapi terkait Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan.					
17	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan saya membantu dalam meminimalisir kesalahan pengelolaan karyawan.							23	Banyaknya dokumen ( <i>hardcopy</i> ) adalah kendala utama yang dihadapi terkait pengembangan Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan.					
	<b><i>Hurdles in Adoption HRIS</i></b>													
18	Sebagai praktisi SDM, kurangnya komitmen <i>top management</i> adalah kendala yang saya hadapi terkait Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan.							24	Kurangnya dukungan finansial adalah kendala utama yang dihadapi terkait pengembangan Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan.					
19	Sebagai praktisi SDM, Sistem Informasi SDM (HRIS) tidak dilihat memiliki banyak keuntungan di perusahaan.							25	Kurangnya komitmen dan keterlibatan karyawan adalah kendala utama yang dihadapi terkait Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan.					



	<i>Relative Advantage</i>					
26	Sistem informasi SDM (HRIS) memungkinkan rekan kerja di Dept. HR untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat.					
27	Sistem informasi SDM (HRIS) akan meningkatkan kualitas kerja Dept. HR.					
28	Sistem informasi SDM (HRIS) akan membuat Dept. HR mengerjakan tugasnya dengan lebih mudah.					
29	Sistem informasi SDM (HRIS) akan meningkatkan efektivitas kerja Dept. HR.					
30	Sistem informasi SDM (HRIS) akan menyediakan informasi berkala untuk membantu membuat keputusan.					
31	Sistem informasi SDM (HRIS) memungkinkan perusahaan untuk memangkas biaya operasional dalam pengelolaan karyawan.					
32	Sistem informasi SDM (HRIS) akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.					

	<i>Compatibility</i>					
33	Perubahan pada sistem informasi SDM (HRIS) harus sesuai dengan praktik operasional perusahaan.					
34	Perubahan pada sistem informasi SDM (HRIS) harus konsisten dengan nilai-nilai perusahaan.					
35	Perubahan pada sistem informasi SDM (HRIS) harus selaras dengan infrastruktur IT perusahaan.					
36	Perubahan pada sistem informasi SDM (HRIS) harus selaras dengan kemampuan sumber data perusahaan.					
	<i>Complexity</i>					
37	Menurut saya, sistem informasi SDM (HRIS) perusahaan saat ini rumit digunakan.					
38	Menurut saya, pengembangan sistem informasi SDM (HRIS) adalah proses yang kompleks.					

39	Menurut saya, sistem informasi SDM (HRIS) perusahaan saat ini sulit untuk dipelajari.					
40	Menurut saya, sulit untuk mengintegrasikan sistem informasi SDM (HRIS) dengan praktik kerja.					
	<b>Visibility</b>					
41	Saya sering melihat rekan kerja di perusahaan menggunakan sistem informasi SDM (HRIS) untuk menunjang pekerjaannya.					
42	Saya dapat dengan mudah mengamati rekan kerja dalam penggunaan sistem informasi SDM (HRIS).					
43	Saya melihat mayoritas karyawan di perusahaan menggunakan sistem informasi SDM (HRIS).					
	<b>Behavioral Intention</b>					
44	Perusahaan saya berencana untuk menggunakan sistem informasi SDM (HRIS).					

45	Perusahaan saya berencana untuk memanfaatkan sistem informasi SDM (HRIS) di masa depan.					
46	Perusahaan saya akan menggunakan sistem informasi SDM (HRIS) secara rutin serta berkelanjutan.					
	<b>Perceived Usefulness</b>					
47	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan, membantu saya dalam menyelesaikan tugas terkait pengelolaan karyawan.					
48	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan membuat saya menyelesaikan tugas lebih cepat.					
49	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan meningkatkan produktivitas kerja saya.					
50	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan meningkatkan kinerja pekerjaan saya.					
	<b>Perceived Ease of Use</b>					

51	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan mudah dipahami.						
52	Mudah bagi saya untuk menjadi ahli dalam menggunakan Sistem Informasi SDM (HRIS).						
53	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan mudah digunakan.						
54	Sistem Informasi SDM (HRIS) di perusahaan mudah dipelajari.						
	<b><i>Social Influence</i></b>						
55	Jajaran pimpinan perusahaan mendorong karyawan menggunakan Sistem Informasi SDM (HRIS) perusahaan.						
56	Atasan saya mendorong saya menggunakan Sistem Informasi SDM (HRIS) perusahaan.						
57	Secara umum, perusahaan saya telah mendukung penggunaan Sistem Informasi SDM (HRIS).						

	<b><i>Use</i></b>						
58	Jika penggunaan Sistem Informasi SDM (HRIS) tidaklah wajib di perusahaan, saya akan tetap menggunakannya.						
59	Dalam pekerjaan, saya merasa bergantung pada Sistem Informasi SDM (HRIS) perusahaan.						
	<b><i>User Satisfaction</i></b>						
60	Saya puas dengan efektivitas Sistem Informasi SDM (HRIS) perusahaan saat ini.						
61	Saya puas dengan efisiensi Sistem Informasi SDM (HRIS) perusahaan saat ini.						
62	Sistem Informasi SDM (HRIS) telah memenuhi harapan saya.						
63	Secara keseluruhan, saya puas dengan Sistem Informasi SDM (HRIS) perusahaan ini.						
	<b><i>Employee Satisfaction</i></b>						

64	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya.					
65	Saya puas dengan cara kerja saya saat ini.					
66	Saya puas dengan seluruh aspek penting dalam pekerjaan saya.					
<b>Turnover Intention</b>						
67	Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini.					
68	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya.					
69	Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan dimana saya bekerja saat ini.					
70	Saya serius mempertimbangkan keluar dari pekerjaan saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.					
71	Terkadang saya merasa terdorong untuk keluar dari pekerjaan di tempat kerja saat ini.					

72	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.					
73	Dalam 6 bulan ke depan, besar kemungkinan saya untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.					
74	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan lebih buruk dari sekarang.					

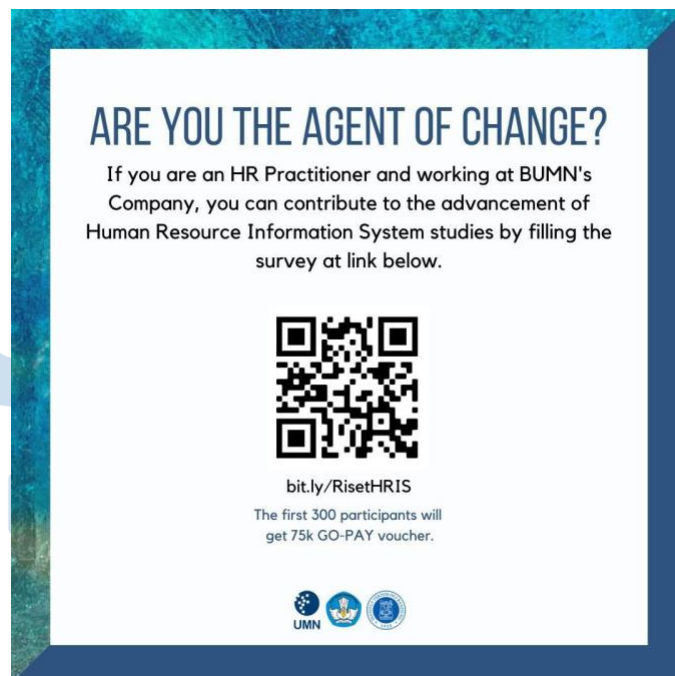
Sumber : Data Penulis, 2021

## 5. Membuat bahan publikasi penyebaran kuesioner.

Setelah melakukan finalisasi kuesioner dan telah disetujui oleh ketua peneliti, penulis membuat bahan publikasi untuk disebarakan kepada calon responden. Publikasi dilakukan untuk menarik perhatian calon responden dan juga mempermudah dalam penyebaran kuesioner. Bahan publikasi dirancang menggunakan aplikasi *Canva* secara digital. Dalam prosesnya, diperlukan *copy writing* yang sesuai untuk bisa menarik perhatian calon responden.

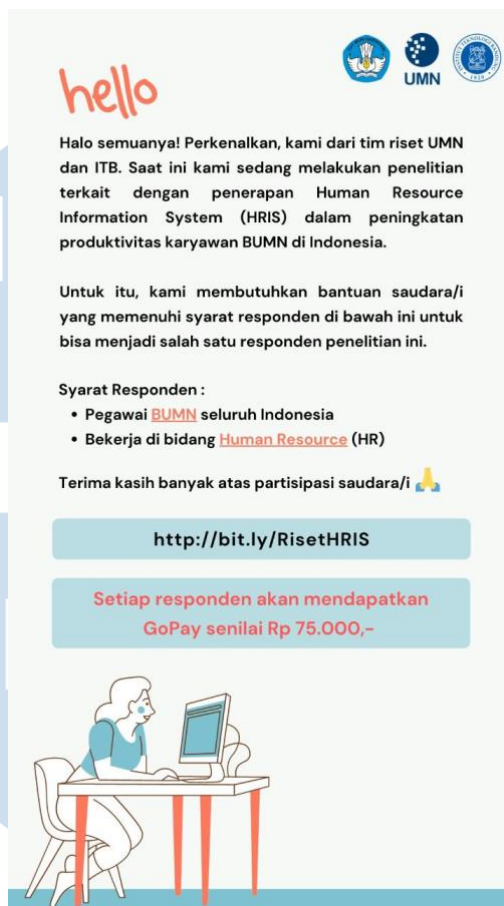
Adapun salah satu daya tarik yang terdapat dalam bahan publikasi, ialah 300 responden pertama akan mendapatkan voucher *GoPay* senilai Rp 75.000. Selain itu, penulis mencoba merancang bahan publikasi dengan warna dan visual yang sederhana untuk menyesuaikan calon responden, yaitu pekerja BUMN Indonesia.

Pada prosesnya, ketua peneliti, penulis, dan rekan penulis membuat masing-masing satu bahan publikasi. Adapun publikasi yang kemudian digunakan untuk disebarakan adalah yang dirancang oleh ketua peneliti. Gambar 3.7 di bawah ini merupakan bahan publikasi yang digunakan dan Gambar 3.8 menunjukkan bahan publikasi yang dirancang oleh penulis.



Gambar 3. 7 Bahan Publikasi Penyebaran Kuesioner

Sumber : Data Penulis, 2021



Gambar 3. 8 Draft Publikasi Penyebaran Kuesioner

Sumber : Data Penulis, 2021

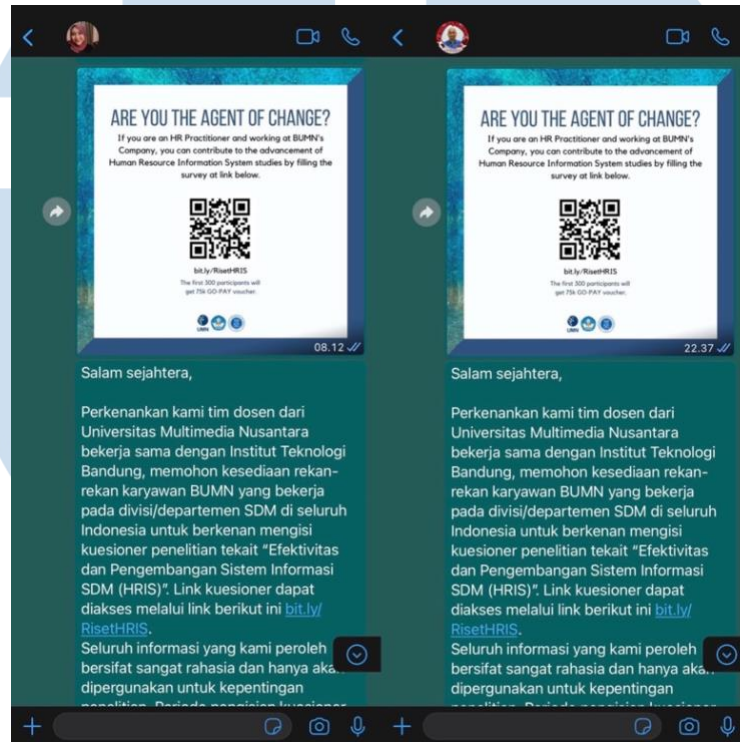
## 6. Mengumpulkan responden penelitian, yaitu karyawan BUMN di Indonesia.

Target responden penelitian yang sudah didiskusikan dengan peneliti adalah sejumlah 300 responden yang merupakan karyawan BUMN di Indonesia. Adapun bidang pekerjaan responden yang ditargetkan adalah bidang *Human Resource* dari segala posisi pekerjaan dan segala bidang industri BUMN di Indonesia. Penulis bertanggung jawab untuk ikut serta mencari responden dengan menyebarkan kuesioner baik dengan mempublikasikan bahan publikasi yang sudah dirancang ataupun melalui koneksi yang dimiliki.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner melalui koneksi penulis yang memiliki koneksi lain ataupun merupakan karyawan BUMN di Indonesia.



Penyebaran dilakukan melalui *whatsapp* dengan memberikan bahan publikasi dan *link* yang dapat diakses langsung oleh calon responden. Gambar 3.9 di bawah ini merupakan beberapa bukti keikutsertaan penulis dalam mencari responden.



Gambar 3. 9 Bukti Penyebaran Kuesioner

Sumber : Data Penulis, 2021

## 7. Mengolah dan menganalisis data responden yang sudah dikumpulkan.

Data yang diperoleh setelah sekitar 2 – 3 minggu adalah sejumlah 148 responden. Data tersebut kemudian diolah ke dalam beberapa model penelitian untuk dapat menghasilkan beberapa jurnal yang berbeda dengan topik utama *Human Resource Information System*. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS dan IBM SPSS Amos.

Adapun pengolahan data dilakukan dua kali untuk mengetahui hasil pengolahan yang lebih baik, yaitu :

- a. Semua data responden digunakan, sejumlah 148 responden.

- b. Hasil *screening*, yaitu hanya responden di bidang pekerjaan *Human Resource* yang digunakan, sejumlah 94 responden.

Penulis mendapatkan tanggung jawab untuk mengolah dan menganalisis data yang kedua, yaitu hanya responden di bidang pekerjaan Human Resource. Adapun hasil data yang penulis gunakan menunjukkan hasil yang kurang baik. Gambar 3.10 dan 3.11 di bawah ini merupakan sejumlah model penelitian yang digunakan dalam pengolahan data dan bukti pengolahan data.

MODEL 1



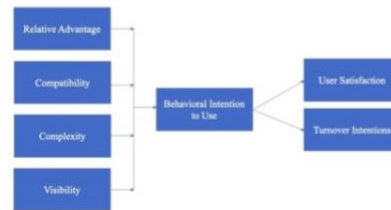
MODEL 2



MODEL 3

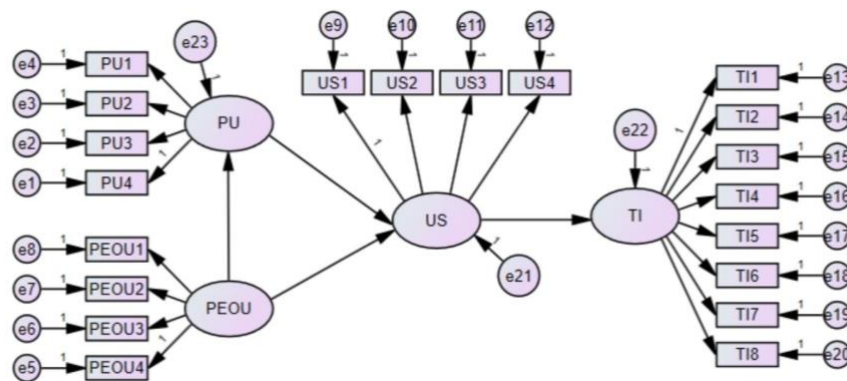


MODEL 4



Gambar 3. 10 Model Penelitian

Sumber : Data Penulis, 2021



Gambar 3. 11 Bukti Pengolahan Data

Sumber : Data Penulis, 2021

## 8. Membuat dan menyusun *draft* jurnal penelitian.

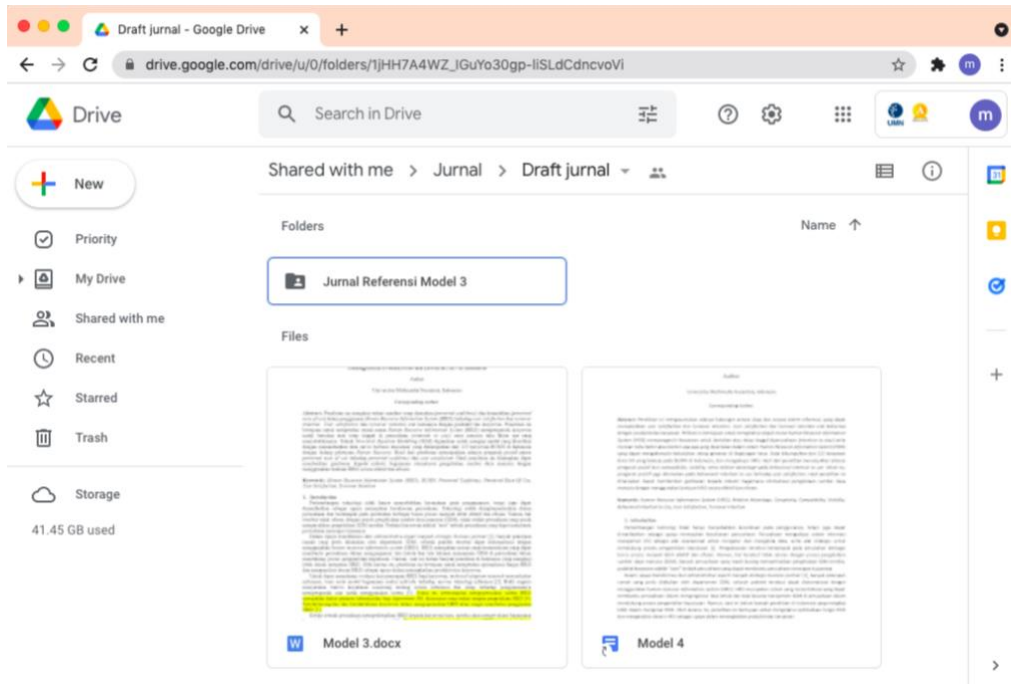
Setelah mengolah data responden, penulis juga bertanggung jawab untuk membuat dan menyusun *draft* jurnal penelitian. Penulis mendapatkan tanggung jawab untuk menyusun *draft* jurnal pada model penelitian yang ketiga. Model penelitian ketiga merupakan model yang menunjukkan adanya pengaruh antara *perceived ease of use & perceived usefulness* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *user satisfaction*.

Berdasarkan model penelitian tersebut, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *perceived ease of use* memiliki hubungan positif terhadap *perceived usefulness* dan *user satisfaction*. Selain itu, *user satisfaction* juga memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Namun, *perceived usefulness* tidak menunjukkan adanya hubungan terhadap *user satisfaction*. Hal ini kemudian disimpulkan bahwa H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>4</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak yang dapat dilihat melalui Tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Pernyataan	Std. Coef	P Value	Kesimpulan
			P ≤ 0,05	
H <sub>1</sub>	PEOU -> PU	0.742	0,000	Data mendukung H <sub>1</sub>
H <sub>2</sub>	PEOU -> US	0.623	0,000	Data mendukung H <sub>2</sub>
H <sub>3</sub>	PU -> US	0.159	0,137	Data tidak mendukung H <sub>3</sub>
H <sub>4</sub>	US -> TI	-0.278	0,003	Data mendukung H <sub>4</sub>

*Draft* tersebut nantinya akan diperiksa oleh peneliti untuk dijadikan jurnal yang akan dipublikasikan. Adapun isi *draft* jurnal yang dirancang adalah abstrak, latar belakang, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan hasil pengolahan data. Selain itu, untuk memudahkan proses selanjutnya, penulis juga mengumpulkan jurnal referensi yang digunakan ke dalam satu folder yang dapat diakses oleh peneliti. Gambar 3.12 menunjukkan bukti pengumpulan referensi jurnal dan *draft* jurnal yang disusun oleh peneliti.



Gambar 3. 12 Referensi dan *Draft* Jurnal

Sumber : Data Penulis, 2021

### 3.3.2. Kendala yang Ditemukan

Selama pelaksanaan kerja magang pada proyek independen yang dilakukan, penulis menemukan dan menghadapi kendala-kendala. Adapun kendala tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Sumber pencarian literatur yang terbatas.

Berdasarkan model penelitian yang dilakukan, variabel yang digunakan merupakan variabel yang sulit untuk ditemukan pada jurnal-jurnal berstandar internasional. Hal ini menjadi lebih menantang dengan terbatasnya akses pada jurnal-jurnal yang memerlukan langganan. Namun, penulis tidak dapat mengakses jurnal-jurnal tersebut. Saat ini, *Library* UMN telah menyediakan akses pada jurnal-jurnal internasional, salah satunya melalui Emerald. Namun, masih terdapat jurnal-jurnal yang tidak bisa diakses karena keterbatasan langganan yang dimiliki oleh *Library* UMN.

2. **Pencarian responden yang terhambat.**

Objek penelitian pada proyek independen yang dilakukan merupakan pekerja BUMN di Indonesia. Saat ini penulis merupakan mahasiswa dan belum memiliki banyak relasi pada objek penelitian tersebut. Sehingga, pencarian responden sedikit terhambat. Pencarian responden juga diperpanjang selama 1 minggu untuk bisa mendapatkan responden yang lebih banyak lagi.

3. **Informasi terkait proyek independen sebagai pengganti magang di Universitas Multimedia Nusantara yang terbatas.**

Proyek independen merupakan salah satu alternatif baru yang diberikan UMN kepada mahasiswa sebagai pengganti praktik kerja magang. Sehingga, ketersediaan informasi yang diberikan terkait pelaksanaan dan arahan masih belum sepenuhnya lengkap dan dapat dipahami. Hal ini membuat penulis agak kesulitan dalam memulai dan juga mengakhiri praktik kerja magang pada proyek independen.

### **3.3.3. Solusi atas Kendala yang Ditemukan**

Adapun kendala-kendala di atas, penulis hadapi selama pelaksanaan kerja magang dengan solusi di bawah ini :

1. Melakukan pencarian literatur yang lebih luas dari berbagai sumber yang bisa diakses. Sehingga, literatur yang didapatkan bukan hanya melalui satu sumber saja. Namun, tetap diperhatikan standar dari jurnal-jurnal yang ditemukan.
2. Penulis berusaha untuk terus mencari koneksi kepada teman-teman ataupun kerabat yang memiliki hubungan dengan objek penelitian, yaitu pekerja BUMN di Indonesia. Pencarian ini dilakukan dengan menanyakan satu per satu teman atau kerabat secara personal. Hal ini cukup membantu, karena penulis mendapatkan beberapa teman dan kerabat yang bisa dititipkan kuesioner penelitian.

3. Dengan keterbatasan informasi terkait proyek independen, penulis berusaha untuk terus memastikan segala informasi yang didapatkan. Penulis juga meminta arahan dan bantuan melalui pembimbing lapangan, teman satu tim, ataupun HRD UMN. Sehingga, apa yang dilakukan penulis sesuai dengan harapan dan gambaran dari LPPM UMN terkait pelaksanaan proyek independen.

