

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MANFAAT  
SISTEM INFORMASI PEKERJA KONTRAK (SIJAK)  
PT KPI RU V BALIKPAPAN DENGAN METODE *HOT-FIT***

*FACTORS ASSOCIATED WITH BENEFITS CONTRACT WORKER  
INFORMATION SYSTEM (SIJAK) PT KPI RU V BALIKPAPAN WITH *HOT-FIT*  
METHOD*



**FIRA FADILAH**

**K052221015**



**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MANFAAT  
SISTEM INFORMASI PEKERJA KONTRAK (SIJAK)  
PT KPI RU V BALIKPAPAN DENGAN METODE *HOT-FIT***



**FIRA FADILAH**

**K052221015**



**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

*FACTORS RELATED TO THE BENEFITS OF THE  
CONTRACT WORKER INFORMATION SYSTEM (SIJAK) AT PT KPI RU V  
BALIKPAPAN USING THE HOT-FIT METHOD*



**FIRA FADILAH**

**K052221015**



**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

**PERNYATAAN PENGAJUAN**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MANFAAT  
SISTEM INFORMASI PEKERJA KONTRAK (SIJAK)  
PT KPI RU V BALIKPAPAN DENGAN METODE *HOT-FIT***

**TESIS**

**sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister**

**Program Studi  
Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**FIRA FADILAH  
K052221015**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI S2 ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
KULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



**TESIS****FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
MANFAAT SISTEM INFORMASI PEKERJA KONTRAK (SIJAK)  
PT KPI RU V BALIKPAPAN DENGAN METODE HOT-FIT****FIRA FADILAH  
K052221015**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal 04 November 2024  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan


Pada

Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin


Mengesahkan:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS  
NIP. 19640424 191103 002π



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D  
NIP. 197205292001121001



Dekan Fakultas  
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi  
S2 Administrasi dan Kebijakan Kesehatan,



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.  
NIP. 197205292001121001

Dr. Muhammad Yusran Amir, SKM., MPH  
NIP. 197407101993031001



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Faktor Yang Berhubungan Dengan Manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan Dengan Metode HOT-Fit" adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Prof.Dr. Darmawansyah,SE., MS sebagai Pembimbing Utama dan Prof Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH.,PhD sebagai Pembimbing Pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal (*Pakistan Journal of Life and Social Sciences*) "*Factors Associated With Benefits Contract Worker Information System (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan With HOT-Fit Method*". Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 04 November 2024



FIBA FADILAH

K052221015



## UCAPAN TERIMA KASIH

*Alhamdulillah rabbil alamin*, segala puji dan rasa syukur yang tiada hentinya kepada Allah SWT atas nikmat yang selalu dikaruniakan kepada hambanya. *Shalawat* dan salam tercurah kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* yang telah menunjukkan jalan yang lurus sebagai uswatun hasanah bagi manusia melalui Al-Qur'an dan juga sunnah-sunnahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian tesis ini dengan judul "**Faktor Yang Berhubungan Dengan Manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan dengan Metode HOT-Fit**". Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata Dua (S2) di Jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Melalui kesempatan ini pula, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa M.Sc selaku rektor Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., Msc.,PH.,PhD selaku Dekan FKM UNHAS sekaligus selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk dapat berdiskusi dan memberikan masukan serta motivasi dalam penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Yusran Amir, SKM., MPH selaku Kepala Prodi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberi masukan dan motivasi dalam penyusunan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan masukan dan memotivasi penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Amran Razak, SE., M.Sc selaku penguji yang telah memberikan kritikan yang bersifat membangun, masukan yang sangat bermanfaat untuk penyempurnaan penulisan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Syamsuar Manyullei, SKM., M.Kes., M.Sc.PH selaku penguji yang telah memberikan kritikan yang bersifat membangun, masukan yang sangat bermanfaat untuk penyempurnaan penulisan Tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu,SKM., M.Kes selaku penguji yang telah memberikan kritikan yang bersifat membangun, masukan yang sangat bermanfaat untuk penyempurnaan penulisan Tesis ini.
8. Manager dan seluruh staff PT KPI RU V Balikpapan yang telah berpartisipasi dan bersedia memberikan data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Teman-teman S2 Peminatan AKK Angkatan 2022 atas kebersamaan dan segala bentuk dukungan yang diberikan.
10. Orangtua tercinta, ayahanda Dr.Drs.Ir.H.La Tunreng,MM.IPU dan Ibunda Dra. Hj. Nurmiaty atas segala doa yang dilangitkan, dan dukungan dari seluruh keluarga sehingga penulis bisa menyelesaikan studi ini.
11. Kepada sahabat-sahabat tercinta yang tidak dapat saya sebutkan namanya



penulis mengucapkan terima kasih atas segala doa, bantuan yang tulus kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan baik dan dalam menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Universitas Hasanuddin.

h kepada seluruh pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu jala, bantuan, doa, dan motivasi serta dukungan moril dan is diberikan untuk penulis selama menjalani studi di Fakultas arakat Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan hasil penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar Tesis ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya.

Akhir kata, mohon maaf yang sebesar- besarnya atas segala kekurangan penulis, Sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan ada pada penulis tesis ini. semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, November 2024

Penulis



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



## ABSTRAK

Fira Fadilah. **FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MANFAAT SISTEM INFORMASI PEKERJA KONTRAK (SIJAK) PT KPI RU V BALIKPAPAN DENGAN METODE HOT-FIT.** (dibimbing oleh Darmawansyah dan Sukri Palutturi)

**Latar Belakang.** Pentingnya pemanfaatan berbasis teknologi dalam pemeriksaan dan verifikasi Dokumen dan Kesehatan pekerja. Saat ini beberapa perusahaan, melakukan transformasi dalam perubahan pola pelayanan dan penyimpanan basis data. PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit V Balikpapan (PT KPI RU V Balikpapan) memiliki sebuah sistem yang disebut SIJAK. SIJAK merupakan Sistem Informasi Pekerja Kontrak yang digunakan untuk mendaftarkan pekerja kontrak yang akan bekerja di lingkungan PT KPI RU V Balikpapan. Evaluasi sistem informasi juga merupakan upaya praktis untuk menentukan keadaan sebenarnya dari sistem informasi. Implementasi Metode HOT Fit dapat digunakan sebagai metode evaluasi sistem informasi. **Tujuan.** penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan manfaat Penggunaan Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan dengan metode HOT Fit. **Metode.** Penelitian ini analitik dengan pendekatan kuantitatif. Total responden dalam penelitian berjumlah 100 orang, pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, pengolahan data menggunakan Analisis Bivariat dengan uji statistik uji Chi-Square dan Analisis Multivariat Regresi Logistik Berganda. **Hasil.** penelitian didapatkan Struktur Organisasi merupakan faktor yang paling berhubungan dengan Manfaat penggunaan SIJAK di PT KPI RU V Balikpapan dengan nilai P-value  $0,000 < 0,05$  berhubungan paling signifikan terhadap manfaat atau net benefit, sedangkan yang paling sedikit faktor yang paling berhubungan dengan penggunaan SIJAK di PT KPI RU V Balikpapan adalah Kepuasan Pengguna terhadap manfaat dari penggunaan SIJAK dengan P-value  $0,040 < 0,05$ . **Kesimpulan.** Berdasarkan hasil penelitian didapatkan Struktur Organisasi yang paling berhubungan dengan manfaat penggunaan Sistem Informasi Pekerja Kontra (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan.

**Kata Kunci :** Metode HOT Fit, SIJAK PT KPI RU V Balikpapan, Manfaat Sistem Informasi





## ABSTRACT

Fira Fadilah. **FACTORS ASSOCIATED WITH BENEFITS CONTRACT WORKER INFORMATION SYSTEM (SIJAK) PT KPI RU V BALIKPAPAN WITH HOT-FIT METHOD.** (supervised by Darmawansyah and Sukri Palutturi)

**Background.** It is important to acquire technology-based utilization in the inspection and verification of documents and worker's health. Additionally, some companies are transforming their service patterns and database storage. PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit V Balikpapan (PT KPI RU V Balikpapan) has a system called SIJAK. SIJAK is an information system used for registering contract workers who will work within PT KPI RU V Balikpapan. Evaluating information systems is also a practical effort to determine the actual condition of the information system. The HOT Fit Method can be used as an evaluation method for information systems. **Aim:** This study aims to analyze the factors related to the benefits of using the Contract Worker's Information System (SIJAK) at PT KPI RU V Balikpapan using the HOT Fit method. **Method.** This study is analytical with a quantitative approach. The total number of respondents in the study was 100. The data collection method used in this research was a questionnaire. The data processing used Bivariate Analysis with the Chi-Square test and Multivariate Analysis with Multiple Logistic Regression. **Result.** According to this study, the organizational structure of PT KPI RU V Balikpapan has the strongest correlation with the advantages of adopting SIJAK, with a P-Value of  $0.000 < 0.05$ , signifying the strongest association with benefits or net benefits. Meanwhile, the least related factor to the benefits of using SIJAK at PT KPI RU V Balikpapan is user satisfaction, with a P-value of  $0.040 < 0.05$ . **Conclusion.** Study results indicate that the Organizational Structure variable has the strongest correlation with the benefits of using the Contract Worker Information System (SIJAK) at PT KPI RU V Balikpapan.

**Keywords:** HOT Fit Method, SIJAK, PT KPI RU V Balikpapan, Information System Benefits





## DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENGAJUAN.....	I
UCAPAN TERIMA KASIH.....	IV
ABSTRAK.....	VI
ABSTRACT .....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN .....	XIII
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.9 Matriks Penelitian Terdahulu .....	25
BAB II .....	32
REVISI PENELITIAN.....	32
Revisi .....	32
Metode Penelitian .....	32





2.3	Populasi dan Sampel .....	32
2.4	Instrumen Penelitian.....	32
2.5	Teknik Pengumpulan Data .....	33
BAB III .....		37
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		37
3.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
3.2	Hasil Penelitian .....	38
3.3	Analisis Data .....	40
3.4	Pembahasan.....	51
BAB IV.....		57
4.1	Kesimpulan .....	57
4.2	Keterbatasan Penelitian .....	58
4.3	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....		42
LAMPIRAN .....		46





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	38
Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	39
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024.....	39
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024.....	39
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Penggunaan di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	40
Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas .....	40
Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas .....	42
Tabel 8. Distribusi Manfaat atau Net Benefit Responden di PT. KPI RU V Balikpapan .....	42
Tabel 9. Distribusi Penggunaan Sistem Responden di PT. KPI RU V Balikpapan .....	42
Tabel 10.. Distribusi Kepuasan Pengguna Responden di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024.....	43
Tabel 11. Distribusi Struktur Organisasi Responden di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	43
Tabel 12. Distribusi Kemampuan Staff IT Responden di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024.....	44
Tabel 13. Distribusi Kualitas Sistem Responden di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	44
Tabel 14. Distribusi Kualitas Informasi Responden di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	45
Tabel 15. Distribusi Kualitas Layanan Responden di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	46
Tabel 16. Hubungan Penggunaan Sistem dengan Manfaat atau Net Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	46
n Kepuasan Pengguna dengan Manfaat atau Net Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	47
n Struktur Organisasi dengan Manfaat atau Net Benefits Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....	47





Tabel 19. Hubungan Kemampuan Staff IT dengan Manfaat atau Net Benefits di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....48

Tabel 20. Hubungan Kualitas Sistem dengan Manfaat atau Net Benefits di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....49

Tabel 21. Hubungan Kualitas Informasi dengan Manfaat atau Net Benefits di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....49

Tabel 22. Hubungan Kualitas Layanan dengan Manfaat atau Net Benefits di PT. KPI Renifery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....50

Tabel 23. Hasil Analisis Regresi Logistik Faktor yang Berhubungan dengan Manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT KPI Refinery Unit V Balikpapan Tahun 2024 .....51



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teori .....	13
Gambar 1.2 Kerangka Konsep .....	16
Gambar 3.1 Prosedur Kerja Aplikasi .....	38



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Responden.....	II
Lampiran 2 Kuisisioner.....	XII
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kuisisioner .....	2
Lampiran 5 Output Pengolaan Data.....	1
Lampiran 6 Surat Izin Pengambilan Data Awal .....	46
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian Dari Kampus... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.	
Lampiran 8 Surat Persetujuan Etik ... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.	
Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian di PT KPI RU V Balikpapan .....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.





## DAFTAR SINGKATAN

BBM: Bahan Bakar Minyak  
EMR: *Electronic Medical Record*  
FIS: *Fundus Imaging System*  
HIS: *Health Information System*  
HOT-Fit: *Human, Organization, Technology – Benefit*  
HSSE: *Health, Safety, Security, Environment*  
IS: *Information System*  
ISRS: *International Sustainability Rating System*  
MOR: *Marketing Operation Region*  
NBBM: Non Bahan Bakar Minyak  
PT KPI RU V: PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V*  
PWT: Pekerja Waktu Tentu  
PWTT: Pekerja Waktu Tidak Tentu  
RDMP: *Refinery Development Master Plan*  
SDLC: *System Development Life Cycle*  
SIJAK: Sistem Informasi Pekerja Kontrak  
SIMPEG: Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian  
TI: Teknologi Informasi  
TIK: Teknologi Informasi dan Komunikasi  
TKO: Tata Cara Kerja Organisasi  
UTAUT: *Unified Theory of Technology Acceptance and Use of Technology*



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja dapat ditetapkan melalui suatu perjanjian kerja yang dapat dibuat secara tertulis, tidak tertulis, maupun secara lisan. Dasar kontrak kerja adalah aliansi kedua belah pihak yang berkewajiban untuk saling menguntungkan atau saling terikat antar satu sama lain. Persetujuan kedua belah pihak harus didasarkan pada kesepakatan yang tidak mengandung unsur paksaan. Akan tetapi dasar persetujuan tersebut harus didasari unsur kehendak atau kemauan/kesenangan (Maimun & Pd, 2007).

Melihat kondisi Pembangunan Nasional saat ini, khususnya di Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki 2 (dua) permasalahan penting, yakni mengenai ketenagakerjaan dan sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara peningkatan laju pertumbuhan penduduk dengan jumlah pengangguran yang semakin signifikan hingga mencapai angka sebesar 4.444 jiwa penduduk. Ini sangat berdampak pada permasalahan ketenagakerjaan bagi suatu negara, mengingat bahwa tenaga kerja merupakan sumber penghidupan utama yang memegang peranan penting dalam pertumbuhan pembangunan suatu negara.

Sistem ketenagakerjaan saat ini mengalami perubahan, bergeser dari sistem tradisional ke sistem digital dengan memanfaatkan jaringan internet. Dalam sepuluh tahun terakhir, perkembangan internet mengalami peningkatan pesat di lingkungan masyarakat. Terbukti sejak Tahun 2017, terdapat sekitar 3,7 miliar pengguna internet di seluruh dunia. Kemudian pada Tahun 2018 bulan Desember semakin meningkat menjadi 4.1 miliar dalam penggunaannya. Menurut Maria, Tahun 2020, mengatakan bahwa peningkatan penggunaan internet berbanding lurus dengan peningkatan teknologi informasi yang berkembang di masyarakat, Mengingat internet memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi secara cepat dan real-time, penggunaan internet telah mendarah daging dalam masyarakat.

Guna meningkatkan produksi dan efisiensi secara keseluruhan, Indonesia saat ini sedang mengalami pergeseran digital. Perkembangan yang  
 bkan munculnya sistem informasi berbasis website, yang bertukar informasi dengan masyarakat untuk berbagai tujuan, agangan komersial, propaganda politik, hiburan, pariwisata, tingkatan media sosial lainnya terjadi di masyarakat Indonesia. ya penggunaan teknologi untuk memeriksa dan memvalidasi kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan penggunaan teknologi kemudahan dalam mengakses informasi melalui *smartphone*





maupun melalui perangkat lainnya. Selain itu, sejumlah perusahaan sedang melakukan transisi perubahan terhadap penyimpanan yang berbasis data dan pola layanan. Hal ini semakin memperjelas peranan dan keuntungan penggunaan teknologi yang dapat mengubah pola dan perilaku layanan di fasilitas kesehatan, sehingga diharapkan dapat memudahkan vendor dan/atau perusahaan dalam peningkatan pemanfaatan data dan kualitas mutu pelayanan. (Angelita et al., 2022).

*Refinery Unit (RU) V* Balikpapan merupakan unit usaha Direktorat Pengilangan Pertamina yang mendistribusikan produknya hingga wilayah Indonesia Timur yang mencakup dua pertiga wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu, Indonesia Barat juga telah menerima sejumlah produk yang telah didistribusikan dan diekspor. Dalam pembangunan Pabrik Pengolahan PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan (PT. KPI RU V Balikpapan), tempat Head supervisor Treatment facility Unit V menyelenggarakan segmen Wellbeing, Security, and Climate (HSSE) yang fokus menjalankan fungsional Latihan-latihan dengan mempertimbangkan kesejahteraan dan keamanan iklim masyarakat serta keamanan siklus dan kejujuran sumber daya secara konsisten merupakan kebutuhan mendasar Organisasi yang didasarkan pada kesesuaian kualitas Organisasi, khususnya AKHLAK (Dapat Diandalkan, Dilengkapi, Dapat Disetujui, Teguh, Serba Guna dan Kooperatif) dalam membantu pencapaian tujuan serta visi dan misi organisasi. Seluruh aturan terkait kesehatan dan keselamatan kerja telah diterapkan di lingkungan PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit V Balikpapan yang sangat disiplin. Sesuai dengan protokol yang tertuang dalam PKB Bagian V Pasal 45 tentang Pemeriksaan Kesehatan, fasilitas pengolahan Pertamina Global Processing Plant Unit V juga melakukan pemeriksaan kesehatan rutin terhadap karyawannya. Pemeriksaan kesehatan berkala, pemeriksaan kesehatan khusus (bagi pegawai yang ditugaskan pada lingkungan kerja berisiko tinggi atau di wilayah operasi tertentu), dan pemeriksaan kesehatan lainnya.

PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan (PT KPI RU V Balikpapan) memiliki sebuah sistem yang disebut SIJAK. SIJAK merupakan Sistem Informasi Pekerja Kontrak yang akan mendaftar di lingkungan PT KPI RU V Balikpapan. Melalui aplikasi SIJAK, para vendor/user dapat mengupload seluruh dokumen pendukung untuk mendapatkan hak akses masuk ke area kerja PT KPI RU V Balikpapan. Perlu diketahui bahwa SIJAK telah digunakan sejak Tahun 2022 dan telah terdapat lebih dari 20.000 pekerja dalam aplikasi tersebut. Selain itu, SIJAK hadir sebagai salah satu sistem yang memudahkan verifikasi seluruh data pekerja yang akan digunakan Kilang.



Salah satu sistem informasi adalah teknik yang berguna untuk menganalisis dan meningkatkan kinerja suatu sistem informasi. Evaluasi sistem informasi menggunakan teknik HOT-Fit. Sistem informasi dapat dinilai menggunakan kerangka Human, Organization, and Technology-Fit (HOT-Fit)

yang baru, sesuai dengan teori Yusof et al. (2006). Dari metode kunci yang disebutkan, dapat diuraikan setiap komponennya. Yang pertama adalah *Human* (Manusia), yang diartikan sebagai orang yang melakukan dan mengoperasikan Sistem Informasi serta dapat menjadi komponen penilaian kepuasan dan keefektifitasan *user* dalam menggunakan sebuah aplikasi. Yang kedua adalah *Organization* (Organisasi), dalam hal ini *Organization* menilai struktur organisasi yang erat kaitannya terhadap persiapan sumber daya manusia, perencanaan, pengendalian sistem, pembiayaan, dan penerapan teknologi. Komponen ketiga, komponen teknologi, digambarkan sebagai alat ukur penilaian untuk mengetahui apakah suatu sistem informasi yang sedang beroperasi saat ini kurang baik kualitas sistemnya, ataukah kualitas informasinya kurang memadai sehingga sistem tersebut dapat dinilai untuk menentukan apakah sistem tersebut baik atau tidak. beroperasi pada efisiensi maksimum.

Berdasarkan pernyataan dan data yang telah dijelaskan, penulis tertarik melakukan penelitian tentang Analisa Faktor yang Berpengaruh terhadap Manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan dengan Metode *HOT-Fit*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada hubungan antara penggunaan sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan?
- b. Apakah ada hubungan antara kepuasan pengguna dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan?
- c. Apakah ada hubungan antara struktur organisasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan?
- d. Apakah ada hubungan antara Kemampuan Staff IT dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan?
- e. Apakah ada hubungan antara kualitas sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan?



hubungan antara kualitas informasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan?

hubungan antara kualitas layanan dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan?



- h. Apakah ada faktor yang paling berhubungan dan bermanfaat bagi PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan berdasarkan kerangka HOT fit?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini antara lain:

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan manfaat Penggunaan Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan dengan metode *HOT-Fit*.

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis hubungan penggunaan sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- b. Untuk menganalisis hubungan kepuasan pengguna dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- c. Untuk menganalisis hubungan struktur organisasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- d. Untuk menganalisis hubungan kemampuan staff IT dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- e. Untuk menganalisis hubungan kualitas sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- f. Untuk menganalisis hubungan kualitas informasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- g. Untuk menganalisis hubungan kualitas layanan dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- h. Untuk menganalisis faktor yang paling berhubungan dan bermanfaat bagi PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan an kerangka HOT-Fit.



**tian**

**u Pengetahuan**

enelitian ini bermanfaat untuk memberikan kontribusi dan referensi bagi peneliti dalam mengembangkan ya terkait analisa Faktor yang Berhubungan dengan manfaat

Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT. Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan Dengan Metode HOT-Fit.

#### 1.4.2 Untuk PT Kilang Pertamina *International Refinery Unit V* Balikpapan

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dan pengembangan sebagai masukan untuk PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan terhadap sistem informasi pekerja Kontrak dalam pelaksanaan dengan Metode HOT-Fit.

#### 1.4.3 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk perbaikan dan kelanjutan kualitas pelayanan terhadap penggunaan Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) di PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.

#### 1.4.4 Untuk Masyarakat/Pembaca

Untuk meningkatkan pemahaman masyarakat, penelitian ini dimaksudkan untuk menambah kajian teoritis ilmiah yang mendalam. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya.

### 1.5 Tinjauan Pustaka

#### 1.5.1 Tinjauan Umum tentang Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK)

##### 1.5.1.1 Pengertian Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK)

SIJAK merupakan Sistem Informasi Pekerja Kontrak yang akan mendaftar di lingkungan PT KPI RU V Balikpapan. Melalui aplikasi SIJAK, para vendor/*user* dapat mengupload seluruh dokumen pendukung untuk mendapatkan hak akses masuk ke area kerja PT KPI RU V Balikpapan.

Manager/ Direksi Pekerjaan memastikan Kontraktor telah mengupload seluruh dokumen yang dibutuhkan di Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) sebagai syarat untuk bekerja. Hasil verifikasi, baik Fit/Unfit/ atau kekurangan dokumen dapat diakses di Aplikasi SIJAK tersebut.

##### 1.5.1.2 Fungsi Utama Aplikasi

Aplikasi Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) adalah aplikasi untuk membuat data kontrak beserta data pekerja kontrak oleh vendor yang dapat diakses melalui jaringan diluar jaringan Pertamina. Aplikasi ini memiliki 3 modul utama, *dashboard*, data kontrak dan data pekerja kontrak.

Selain itu, aplikasi ini dapat diakses oleh Pekerja Non-RU V, Pekerja RU V, dan Mitra Pekerja RU V. Setiap





pemilik akses dari aplikasi ini memiliki administrator masing masing yang memiliki otorisasi untuk membuat dokumen, mengedit dokumen, mengikuti, dan memantau proses *approval* (jika ada). Terdapat juga *role* yang bekerja untuk membuat dokumen kontrak pekerja terkait.

## 1.5.2 Konsep *HOT-Fit Model* Pada Perusahaan *Refinery Unit (RU) V* Balikpapan

### 1.5.2.1 Pengertian *HOT-Fit Model*

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah diterapkan di berbagai bidang kehidupan di era digital. Penggunaan kemajuan mekanis memerlukan kerangka kerja yang kuat dan berguna. *HOT-Fit* adalah metode umum untuk menilai bagaimana sistem yang ada di suatu institusi diterapkan. Model *HOT-Fit* Organisasi TI dari Morton dan model kesuksesan informasi dari DeLone dan McLean digabungkan untuk membentuk *HOT-Fit*. Yusoff dkk. mengemukakan teori *HOT-Fit* pada tahun 2006 pada konferensi internasional sistem sains Hawaii ke-39. Hipotesis ini dihasilkan dengan menggunakan dua model penilaian kerangka data dan model ini menyoroti bagian-bagian penting dalam kerangka data termasuk manusia, asosiasi, inovasi, dan kewajaran hubungan di antara keduanya. Sistem informasi dievaluasi oleh Komponen Manusia dalam hal penggunaan sistem, frekuensi, dan ruang lingkup fungsi investigasi sistem informasi. Siapa yang menggunakan sistem juga berkaitan dengan penggunaan sistem (Rasid, 2022).

Dalam *HOT-FIT*, terdapat empat metode pengukuran penting: manusia, organisasi, teknologi, dan keseimbangan hubungan di setiap aspeknya. Anang Suryana (2021) menguraikan bagaimana variabel penelitiannya khususnya, variabel yang berkaitan dengan faktor manusia memiliki dampak yang sangat baik terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keuntungan meningkat sebanding dengan nilai faktor manusia (Tawar, 2022).

Model keberhasilan sistem ini diadopsi berdasarkan kategori penilaian tertentu yang menyeluruh, validasi substansial, dan penerapannya pada evaluasi HIS (Sistem Informasi Kesehatan). Kesesuaian antara elemen penilaian organisasi, teknis, dan manusia juga dimasukkan dalam Model Kesesuaian TI-Organisasi. Model ini awalnya dikembangkan secara eksklusif untuk melayani struktur data Fundus Imaging Structure (FIS) dari asosiasi pertimbangan penting di Inggris. Bukti dari lapangan menunjukkan bahwa perkembangan ini mempunyai



implikasi baik terhadap sistem FIS yang diselidiki maupun sistem informasi secara umum. Pada bagian sistem informasi, faktor evaluasi, dimensi, dan pengukuran dijelaskan secara mendalam. Sedangkan komponen Manusia mengevaluasi sistem informasi dari segi frekuensi, jumlah penggunaan, dan penyelidikan sistem dari sudut pandang pengguna sistem (system use). Penggunaan suatu kerangka kerja bergantung pada beberapa faktor, termasuk orang yang menggunakannya, tingkat kliennya, kesiapan, pengetahuan, anggapan, dan sikap dalam menerima atau menolak kerangka tersebut. Penilaian komprehensif terhadap manfaat prospektif dan pengalaman keseluruhan dengan sistem informasi disebut kepuasan pengguna. Bagian ini juga menilai sistem dari sudut pandang kepuasan pengguna. Selain itu, tingkat kenyamanan (utilitas) dan perspektif pelanggan terhadap struktur data, yang dibentuk oleh karakteristik individu, keduanya dapat dikaitkan dengan kepuasan klien sepenuhnya (Yusof, Kuljis, & Stergioulas, 2008).

Sistem dievaluasi oleh Komponen Organisasi ditinjau dari struktur organisasi dan lingkungannya. Jenis, budaya, politik, dan hierarki membentuk struktur organisasi. Kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan, di sisi lain, digunakan untuk mengevaluasi teknologi dari sudut pandang kualitas. Penilaian kerangka dihubungkan dengan pemeriksaan kerangka. Dimana pemeriksaan kerangka adalah suatu karya yang dibuat untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari suatu kerangka data yang perwujudannya adalah mengerjakan pameran individu-individu yang terlibat dengannya.

Menurut Yusof, Kuljis, dan Stergioulas (2008), Penelitian sistem, juga dikenal sebagai pengembangan sistem, adalah proses yang mencakup perancangan dan penerapan sebagian atau seluruh sistem, serta penggunaan seperangkat alat dan teknik untuk analisis sistem informasi. IS terdiri dari orang, organisasi, dan teknologi. Manfaat bersih digunakan untuk mengukur pengaruhnya. Delapan elemen kemakmuran HIS yang saling berhubungan dikontraskan dengan ketiga variabel dan dampak HIS tersebut: Kualitas Kerangka Kerja, Kualitas Data, Kualitas Administrasi, Penggunaan Kerangka Kerja, Pemenuhan Klien, Desain Resmi, Iklim Hierarki, dan Keuntungan Bersih. Sejumlah tindakan evaluasi dikaitkan dengan masing-masing dimensi ini.





Seperti yang ditunjukkan, dimensi-dimensi evaluasi ini mempunyai dampak temporal dan kausal satu sama lain:

- a. Penggunaan Sistem dan Kepuasan Pengguna sama-sama dipengaruhi oleh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Pelayanan.
- b. Pemanfaatan Sistem dipengaruhi oleh Struktur Organisasi dan Lingkungan.

Ada dua cara kerja hubungan ini:

- 1) Kualitas informasi dapat dipengaruhi oleh pengetahuan pengguna tentang cara menggunakan sistem, karena pengetahuan pengguna dapat memengaruhi laporan, gambar, dan resep sistem..
- 2) Tingkat penggunaan sistem dapat berdampak positif atau negatif terhadap kepuasan pengguna, dan sebaliknya. Karena pengguna dapat menjelajahi dan memanfaatkan semua fitur dan fungsi sistem, penggunaan sistem yang efektif akan meningkatkan kepuasan pengguna. Pengguna primer akan termotivasi untuk lebih sering menggunakan sistem jika mereka merasa puas terhadap sistem tersebut.
- 3) Demikian pula, keputusan politik dan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dapat berdampak pada struktur organisasi. Sedangkan jumlah penduduk di Lingkungan Organisasi akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di Struktur Organisasi.
- 4) Manfaat Bersih adalah penggunaan sistem dan kepuasan pengguna. Penggunaan sistem dan kepuasan pengguna kemudian dipengaruhi oleh manfaat bersih. Selain itu, Desain Hierarki dan Iklim merupakan pendahulu langsung dari Keuntungan Bersih. Lingkungan dan struktur organisasi kemudian dipengaruhi oleh manfaat bersih.

Ide FIT dipandang rumit, unik dan abstrak. Hal ini harus terlihat dari sudut pandang persiapan penting (membentuk rencana SI sesuai rencana hierarki) dan pengaturan utama (mengawasi TI secara erat dengan persyaratan hierarki). Dalam pengaturan HOT-Fit yang paling sesuai dengan kemampuan HIS, manusia (pemangku kepentingan HIS dan praktik klinis) dan lingkungan akan menyesuaikan diri satu sama lain. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi kesesuaian, FIT dapat diukur dan dianalisis menggunakan berbagai metrik yang ditentukan berdasarkan tiga faktor: budaya organisasi,





perencanaan, strategi, manajemen, dan komunikasi; fleksibilitas sistem; kegunaan sistem; relevansi informasi; sikap pengguna; pelatihan pengguna; dan kepuasan pengguna. antara orang, organisasi, dan teknologi (antara orang, organisasi, dan teknologi). Kesesuaian fleksibilitas sistem dan prosedur klinis, misalnya, dapat dikaitkan dengan efisiensi penggunaan HIS (sistem manusia) (Vantissha et al., 2022).

Efektivitas, kesesuaian, dan pengaruh HIS atau TI dalam lingkungan layanan kesehatan dapat dievaluasi menggunakan sistem ini bila dilengkapi dengan instrumen pengukuran hasil yang lengkap. Favability biasanya dikaitkan dengan pencapaian tujuan tertentu secara benar dan menyeluruh serta memanfaatkan sumber daya yang ada secara paling efisien. Menurut penelitian ini, efektivitas suatu organisasi didefinisikan sebagai kapasitasnya untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya terbaik yang tersedia dalam jangka waktu tertentu. Seluruh siklus pengembangan system perencanaan, analisis, desain, implementasi, pengoperasian, dan pemeliharaan dapat digunakan untuk mengevaluasi ketiga faktor evaluasi ini (Suryana et al., 2021).

Sebaliknya, manfaat tampaknya dinilai setelah penerapan dan dapat diprediksi sebelum penerapan. Seperti yang dikatakan sebelumnya, setiap tahap berkonsentrasi pada masalah yang berbeda. Paradigma ini bisa saja digunakan secara kualitatif, kuantitatif, atau campuran. Selain itu, saat melakukan evaluasi, teknik pengumpulan data apa pun dari kedua teknik tersebut dapat digunakan.

Komponen penilaian manusia, organisasi, dan teknologi mencakup hal-hal berikut dalam model HOT-Fit ini:

#### a) **Manusia (Human)**

Terdapat dua komponen penting:

##### 1) *System Use*

Mengacu pada frekuensi fungsi sistem dan cakupan penggunaan, pengetahuan, harapan, pelatihan, dan penerimaan atau penolakan. Pengguna sistem mencakup frekuensi dan durasi penggunaan

##### 2) *User Satisfaction*

Evaluasi menyeluruh terhadap pengalaman pengguna sistem informasi dan kemungkinan





dampaknya disebut kepuasan pelanggan. Kebahagiaan pengguna adalah dasar untuk mengevaluasi semua tindakan terkait aplikasi. Di sini, hal ini berkaitan dengan keuntungan yang dirasakan dan kebahagiaan pengguna (Tawar, 2022).

**b) Organisasi (*Organization*)**

Konstruksi dan iklim adalah beberapa bagian yang terkenal dengan sudut pandang otoritatifnya. Domain struktur meliputi perencanaan, strategi, manajemen, otonomi, komunikasi, kepemimpinan, tata kelola, dan manajemen. Pemeriksaan terhadap luasnya lingkungan hidup dapat dimulai dari sumber keuangan, tata kelola, politik, lokalisasi, pelayanan terhadap penduduk, daya saing, interaksi antar organisasi, dan komunikasi.

**c) Teknologi (*Technology*)**

Terdapat tiga komponen yang dibahas dalam aspek teknologi:

1) *System Quality* (Kualitas Sistem)

Kerangka data dewan dievaluasi berdasarkan kesejahteraan di klinik darurat, termasuk kenyamanan, kesederhanaan pembelajaran, waktu, daya tanggap, kemudahan penggunaan, aksesibilitas, ketergantungan, puncak, kemampuan adaptasi kerangka kerja, dan keamanan.

2) *Information Quality* (Kualitas Informasi)

Sistem informasi manajemen rumah sakit menghasilkan data berkualitas tinggi dari catatan pasien, laporan, gambar, dan resep. Perspektif pengguna menentukan bagaimana menilai kualitas informasi. Kelengkapan, keakuratan, keterbacaan, ketepatan waktu, relevansi, konsistensi, dan keandalan informasi merupakan kriteria yang digunakan dalam proses evaluasi kualitas sistem informasi manajemen rumah sakit.

3) *Service Quality* (Kualitas Layanan)

Kualitas Pelayanan Kualitas pelayanan berkorelasi dengan keseluruhan bantuan yang diberikan oleh penyedia jasa sistem informasi manajemen PT. KPI RU V

**d) Net Benefit**

Dari perspektif keuntungan, laba bersih ditandai. Manfaat dalam pengertian ini adalah keseimbangan antara kelebihan dan kekurangan suatu





sistem informasi bagi pengguna (manajer, pengembang sistem, dan departemen terkait lainnya). Dengan memanfaatkan keuntungan langsung, dampak kerja, efektivitas dan efisiensi, pengurangan tingkat kesalahan, komunikasi, dan pengendalian biaya dan pengeluaran, seseorang dapat memperoleh manfaat bersih. Rasid, 2020 menemukan bahwa efektivitas kerangka data meningkat dengan dampak positif.

### 1.5.2.2 Tinjauan Umum tentang Refinery Unit (RU) V Balikpapan

Salah satu Unit Usaha Direktorat Pengilangan Pertamina, Refinery Unit (RU) V Balikpapan, produknya diekspor ke Indonesia Bagian Barat dan didistribusikan ke Indonesia Timur yang mencakup dua pertiga wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Ekspansi edge RU V dan pembatasan produksi telah meningkat beberapa kali sejak pertama kali dirakit. Produk yang memenuhi *Service Level Agreement* (SLA) antara lain LPG, Non Bahan Bakar Minyak/NBBM (*Smooth Fluid 05*), dan Bahan Bakar Minyak/BBM (Premium, Kero, Solar, Pertadex & Pertamina). Barang-barang tersebut seluruhnya dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, khususnya di wilayah Indonesia Timur. Fasilitas pengolahan Unit V memiliki batas penanganan bahan bakar minyak mentah sebesar 260 MBSD atau setara dengan 25% dari batas penerimaan publik dan potongan bahan bakar sebesar 15,6% pada skala publik.

Tujuan dari inisiatif RDMP adalah untuk meningkatkan kapasitas Kilang RU V menjadi 360 MBSD. Kilang Pertamina akan bertransformasi di empat bidang: fleksibilitas minyak mentah, profitabilitas, ketahanan energi, dan kualitas produk. Hasilnya, RU V berhasil baik dari segi kuantitas dan kualitas produksi. Solvent, BBM, NBM, dan NBBK kini dapat diolah di kilang terintegrasi Pertamina RU V. Produk-produk dari Pertamina RU V lebih banyak dipasarkan melalui Marketing Operation Region VI (MOR VI) dan Integrated Supply Chain, dibandingkan dijual langsung ke masyarakat umum melalui divisi bisnis PT Pertamina (Persero) lainnya.

Dalam struktur organisasinya, PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit V Balikpapan (PT. KPI RU V) mempunyai jabatan General Manager Refinery Unit V yang membawahi bagian Health, Safety, Security, and Environment (HSSE). Bagian HSSE didedikasikan untuk menjalankan aktivitas operasional dengan memperhatikan





keselamatan proses, integritas aset, keamanan, serta perlindungan lingkungan dan sosial secara terus menerus. Prioritas utama perusahaan adalah membantu pencapaian tujuannya di bidang kesehatan dalam rangka menjunjung tinggi nilai-nilai AKHLAK Perusahaan serta visi dan tujuan perusahaan. Hal ini secara khusus mencakup penurunan frekuensi dan keseriusan kejadian, kecelakaan, cedera dan penyakit pada pekerja dan mitra kerja yang terkait dengan pekerjaan mereka, serta kemampuan untuk menghentikan kecelakaan besar dan mengurangi dampak buruknya.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Proses (PSM) dan International Sustainability Rating System (ISRS) mengacu pada standar praktik dan kompetensi kesehatan dan keselamatan kerja (K3 atau Kesehatan Kerja-OH) serta Standar Kesehatan Kerja dan Sistem Manajemen Keselamatan (SMK3) yang diterapkan di Pertamina RU V. Sistem manajemen terintegrasi Pertamina RU V atau dikenal juga dengan Refinery Operational Excellence Management System merupakan rangkuman dari sistem manajemen tersebut.

Pengaturan kegiatan yang mengarahkan perspektif kesejahteraan dan keamanan pada seluruh pekerjaan di wilayah Pertamina RU V meliputi:

- a) Memastikan bahwa pekerja yang berisiko tinggi mendapat perlindungan yang memadai;
- b) Melindungi kesehatan pekerja dan mencegah diskriminasi terkait penyakit di tempat kerja;
- c) Menjamin keselamatan di tempat kerja;
- d) Kewajiban Pertamina RU V dan pekerja untuk membangun budaya lingkungan hidup dan kesehatan serta keselamatan kerja.

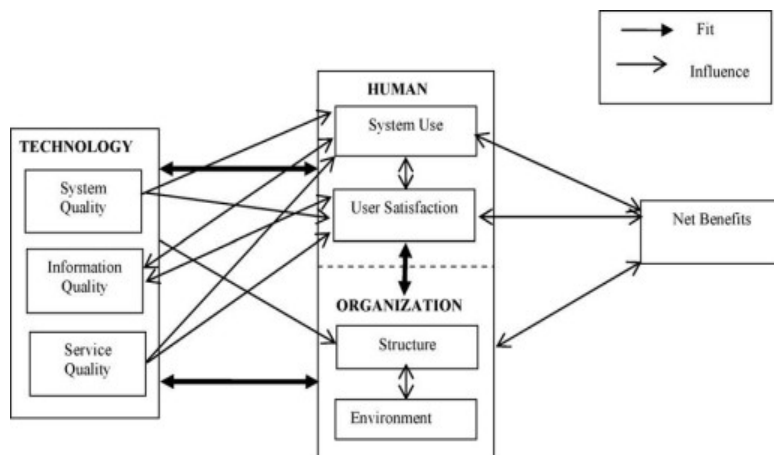
Selain itu, Pertamina RU V berkomitmen memastikan setiap perwakilan dapat bekerja dengan aman dan nyaman serta memiliki pola hidup normal dan sehat. Golden Rules HSE, yang juga dikenal sebagai Sepuluh Aturan Emas Kebijakan Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan, mengamanatkan bahwa semua insiden yang terjadi di dalam Pertamina RU V harus dilaporkan. Wajar jika MCU dilakukan secara rutin dan berkala oleh PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit (RU) V Balikpapan dan melalui Tata Cara Kerja Organisasi (TKO) dalam menentukan status kesehatan pekerjanya.





Sistem gugur teknis ini mengatur strategi Penilaian Kesejahteraan Sesekali untuk Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) dan kaki tangannya (pasangan/istri) serta Pekerja Waktu Berbeda (PWT) di lingkungan PT Kilang Pertamina Internasional (KPI). Metode peninjauan dan penilaian hasil penyidikan serta dokumentasi hasil pemeriksaan yang berlaku di lingkungan PT KPI akan menjadi rujukan utama bagi Unit Fungsional dan Satgas serta terhadap Pembantu/Anggota PT PKI. Pandangan kesejahteraan yang disampaikan di tempat kerja digunakan untuk mengevaluasi status Klasifikasi Kesejahteraan dan Kesejahteraan Kerja. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui apakah prosedur kesehatan dan keselamatan kerja pekerja serta lingkungan kerja berada dalam kondisi terbaik.

## 1.6 Kerangka Teori



Gambar 1.1 Kerangka Teori  
Landasan Teori tentang *Human-Organization-Technology Fit (HOT-Fit) Framework* (Yosuf, 2006)

## 1.7 Kerangka Konsep

### 1.7.1 Tinjauan Umum tentang Variabel Penelitian

#### 1. Penggunaan Sistem (*System Use*)



enurut Krisdiantoro dkk. (2018), perilaku seseorang ketika anfaatkan suatu sistem informasi dikenal dengan istilah gunaan sistem. Istilah "penggunaan sistem" digunakan untuk gambarkan penggunaan sukarela, tidak wajib. Yusof dkk. ) menyatakan bahwa faktor-faktor berikut berhubungan an penggunaan sistem ini: tingkat penggunaan, pelatihan,



pengetahuan, keyakinan, harapan, dan sikap penerimaan atau penolakan sistem.

Penggunaan framework dikaitkan dengan hasil dari suatu framework data, misalnya laporan sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi hasil dari framework tersebut. Keyakinan masyarakat, harapan pengguna terhadap penerapan sistem, tingkat penggunaan, pelatihan, pengetahuan literasi, keterampilan pengoperasian komputer, dan penerimaan atau penolakan semuanya terkait dengan penggunaan sistem (Nur, dkk, 2020).

## 2. Kepuasan Pengguna (*User Satisfaction*)

Kepuasan pengguna digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu sistem berdasarkan potensi pengaruhnya dan pengalaman penggunaannya (Nur, et al., 2020).

Secara umum kepuasan adalah keadaan kepuasan yang timbul karena terpenuhinya keinginan dan cita-cita seseorang (Sasongko, 2021). Selain itu, kepuasan pengguna mengacu pada tanggapan dan komentar pengguna setelah menggunakan sistem informasi; Cara pandang pengguna terhadap sistem informasi dapat menjadi proksi tingkat kebahagiaan pengguna terhadap sistem yang bersangkutan (Krisnawati et al., 2022).

Perbandingan antara ekspektasi pengguna dan hasil aktual yang mereka capai dari suatu produk dapat digunakan untuk mengukur kebahagiaan pengguna (Kotler & Keller, 2016 dalam Putri, 2022).

## 3. Struktur Organisasi (*Structure Organization*)

Struktur organisasi terdiri dari jenis, budaya, hirarki, otonomi, sistem perencanaan dan pengendalian, strategi, manajemen, dan komunikasi (Yusof et al., 2008). Struktur organisasi yang baik menurut Khotimah & Lazuardi, 2020, akan membentuk:

- 1) Sumber daya manusia yang telah dipersiapkan untuk mampu menyesuaikan dengan masalah yang timbul sebagai akibat dari penerapan 30 sistem informasi agar kendala dalam mengelola pelaporan pada SIJAK dapat dikurangi.
- 2) Segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi dapat sejalan dengan perencanaan teknologi informasi agar pengembangan teknologi suatu sistem dapat didukung dengan tujuan organisasi yang masih berlaku di organisasi itu sendiri.

ungan Organisasi (*Organizational Environment*)

*Organizational Environment*, Struktur organisasi, selain nel dan lokasi, dapat berperan dalam semua aspek ini. ra setiap pengguna adalah khalayak yang dituju layanan, ur organisasi akan berdampak terhadap lingkungan. Selain alat ini memfasilitasi kolaborasi antara beberapa organisasi





memungkinkan pengembangan dan penempatan unit baru (Tawar, Ari Fajar Santoso. A.F, Salma., Y., S (2022).

#### 5. Kualitas Sistem (*System Quality*)

Kualitas perangkat keras dan perangkat lunak suatu sistem informasi disebut dengan kualitas sistem (Urbach dan Müller, 2012 dalam Putri, 2022). Menurut Krisdiantoro dkk. (2018), kualitas sistem merupakan istilah yang digunakan untuk mengkarakterisasi karakteristik kinerja suatu sistem teknologi informasi dan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sistem itu sendiri. Dalam sistem informasi, kualitas sistem berkaitan dengan kualitas yang melekat pada suatu sistem, seperti antarmuka pengguna, dan kinerjanya secara keseluruhan. Kriteria atau aspek berikut digunakan untuk mengukur kualitas sistem: keamanan, ketersediaan, kecepatan reaksi, kesederhanaan penggunaan, dan kemudahan pembelajaran 33 (Putri et al., 2022).

#### 6. Kualitas Informasi (*Information Quality*)

Kualitas perangkat keras dan perangkat lunak suatu sistem informasi disebut dengan kualitas sistem (Urbach dan Müller, 2012 dalam Putri, 2022). Menurut Krisdiantoro dkk. (2018), kualitas sistem merupakan istilah yang digunakan untuk mengkarakterisasi karakteristik kinerja suatu sistem teknologi informasi dan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sistem itu sendiri. Dalam sistem informasi, kualitas sistem berkaitan dengan kualitas yang melekat pada suatu sistem, seperti antarmuka pengguna, dan kinerjanya secara keseluruhan.

#### 7. Kualitas Layanan (*Service Quality*)

Penekanan utama dari kualitas layanan sistem informasi manajemen adalah dukungan yang ditawarkan oleh penyedia layanan sistem atau teknologi. (Musrifah, 2017 dalam Faigayanti et al., 2022).

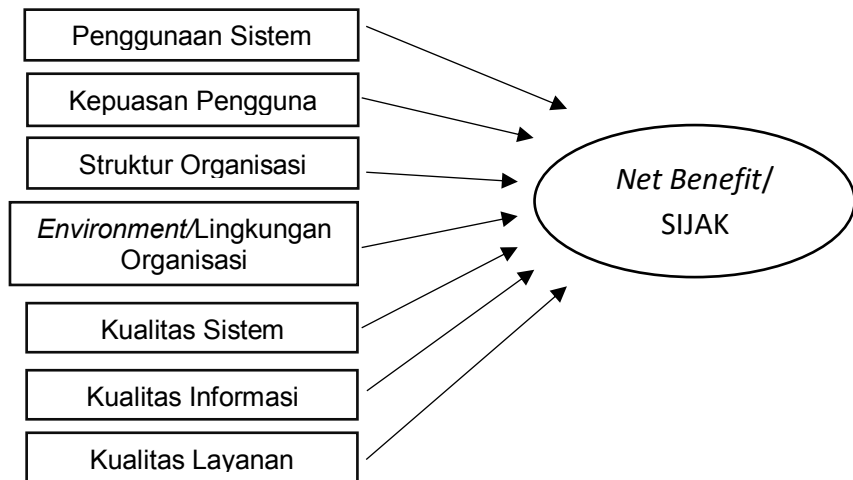
#### 8. Manfaat atau *Net Benefit*

Manfaat atau net benefit adalah suatu hal yang diperoleh pengguna setelah berinteraksi dengan sistem informasi (Krisdiantoro et al., 2018; Putra et al., 2020). Menurut Adrianti & Hosizah (2018), Keseimbangan antara pengeluaran dan keuntungan yang diterima oleh pengguna sistem informasi dikenal sebagai manfaat bersih, atau keuntungan. Keuntungan atau manfaat bersih ini dapat diukur dengan menggunakan dampak biaya, efisiensi, efektivitas, kualitas keputusan, dan pengurangan kesalahan (Yusof et al., 2008).

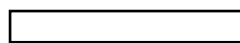




### 1.7.2 Kerangka Konsep Penelitian



Ket:



= Variabel Dependen



= Variabel Independen



= Arah yang kemungkinan menunjukkan hubungan

**Gambar 1.2 Kerangka Konsep Penelitian**

### 1.7.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

#### 1. Penggunaan Sistem

##### a. Definisi Operasional

Cara pengguna berperilaku atau memilih untuk memanfaatkan sistem informasi dikenal sebagai penggunaan sistem. Tingkat penggunaan, pelatihan, pengetahuan, harapan, kepercayaan, dan sikap penerimaan atau penolakan pengguna merupakan faktor yang relevan dalam hal ini. Pendekatan Skala Likert digunakan untuk penilaian dan penilaian, di mana setiap jawaban terhadap suatu pertanyaan diberi skor sehingga variabel dapat diukur dengan tanggapan terhadap kuesioner yang berisi enam pertanyaan dan empat kemungkinan jawaban. Dengan kategori, setiap soal mempunyai skor 1-4:

angat setuju (SS) = 4

setuju (S) = 3

agak setuju (TS) = 2

angat tidak setuju (STS) = 1

**oring:**

Jumlah pertanyaan: 6



Skor jawaban: 1-4

Skor tertinggi:  $6 \times 4 = 24$

Skor terendah:  $6 \times 1 = 6$

Range (R): Skor tertinggi – Skor terendah

:  $24 - 6$

: 18

Jumlah Kategori (K): 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval (I):  $R/K = 18 : 2 = 9$

Skor Standar: Skor tertinggi – Interval

:  $18 - 9$

: 9

b. Kriteria Objektif

a) Baik: Jika skor jawaban responden  $\geq 9$

b) Kurang Baik: Jika skor jawaban responden  $< 9$

## 2. Kepuasan Pengguna

a. Definisi Operasional

Penilaian terhadap keseluruhan keterlibatan sistem dan pengaruh sistem secara keseluruhan terhadap penggunaan sistem dikenal sebagai kepatuhan klien. Ukuran kepuasan pengguna dapat diperoleh dari sikap dan persepsi terhadap keunggulan sistem informasi.

Pendekatan Skala Likert digunakan untuk penilaian dan penilaian, di mana setiap jawaban terhadap suatu pertanyaan diberi skor sehingga variabel dapat diukur dengan tanggapan terhadap kuesioner yang berisi lima pertanyaan dan empat kemungkinan jawaban.

Pada setiap pertanyaan memiliki skor 1 - 4 dengan kategori:

Sangat setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS) = 1

### Skoring:

Jumlah pertanyaan: 5

Skor jawaban: 1 - 4

Skor tertinggi:  $5 \times 4 = 20$

Skor terendah:  $5 \times 1 = 5$

Range (R) : Skor tertinggi – Skor terendah

:  $20 - 5$

: 15

Jumlah Kategori (K): 2 (Puas dan Kurang Puas)

Interval (I):  $R/K = 15/2 = 7,5$

Skor Standar: Skor tertinggi – Interval

:  $15 - 7,5$





: 7,5

## b. Kriteria Objektif

a) Puas: Jika skor jawaban responden  $\geq 7,5$ b) Kurang Puas: Jika skor jawaban responden  $<7,5$ 

## 3. Struktur Organisasi

## a. Defenisi Operasional

Struktur organisasi merupakan sesuatu yang menilai suatu sistem dari organisasi. Budaya, sistem perencanaan dan pengendalian, strategi, manajemen, dan komunikasi semuanya termasuk di dalamnya.

Pendekatan Skala *Likert* digunakan untuk penilaian dan pemberian skor, dimana setiap respon terhadap pertanyaan kuesioner diberikan skor untuk mengukur variabel. Ada lima pertanyaan yang diajukan, masing-masing dengan empat kemungkinan jawaban.

Pada setiap pertanyaan memiliki skor 1-4 dengan kategori:

Sangat setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS) = 1

**Skoring:**

Jumlah pertanyaan: 5

Skor jawaban: 1-5

Skor tertinggi:  $5 \times 4 = 20$ Skor terendah:  $5 \times 1 = 5$ 

Range (R) : Skor tertinggi – Skor terendah

:  $20 - 5$ 

: 15

Jumlah Kategori (K): 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval (I):  $R/K = 15/2 = 7,5$ 

Skor Standar: Skor tertinggi – Interval

:  $20 - 7,5$ 

: 7,5

## b. Kriteria Objektif

a) Baik: Jika skor jawaban responden  $\geq 7,5$ b) Kurang Baik: Jika skor jawaban responden  $<7,5$ Kemampuan Staff IT (*IT Capabilities of Staff*)

Definisi Operasional

Struktur organisasi akan dipengaruhi oleh lingkungan organisasi (*environment*), seperti pemerintah dan lokalisasi.

Setiap pengguna akan menjadi sasaran layanan akibat

pengaruh struktur organisasi terhadap lingkungan. Seluruh unit kerja mendukung dan membantu penerapan aplikasi ini sehingga meningkatkan komunikasi di seluruh organisasi.

Aspek kedua dalam mengukur model HOT-Fit, aspek organisasi seperti struktur dan lingkungan, mencakup kemampuan staf TI dalam hal ini. Implementasi aplikasi yang mendapat dukungan dan bantuan dari seluruh unit kerja termasuk staf IT merupakan lingkungan organisasi yang dimaksud (Tawar, 2022).

Penilaian dan penilaian dilakukan dengan menggunakan pendekatan Skala Likert. Untuk mengukur variabel, responden harus mengisi kuesioner dengan tiga pertanyaan dan empat alternatif jawaban. Artinya, setiap jawaban terhadap pertanyaan diberi skor.

Pada setiap pertanyaan memiliki skor 1-4 dengan kategori:

Sangat setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS) = 1

**Skoring:**

Jumlah pertanyaan: 3

Skor jawaban: 1-4

Skor tertinggi:  $3 \times 5 = 15$

Skor terendah:  $3 \times 1 = 3$

Range (R) : Skor tertinggi – Skor terendah

:  $15 - 3$

: 12

Jumlah Kategori (K): 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval (I):  $R/K = 12/2 = 6$

Skor Standar: Skor tertinggi – Interval

:  $12 - 6$

: 6

b. Kriteria Objektif

a) Baik: Jika skor jawaban responden  $\geq 6$

b) Kurang Baik: Jika skor jawaban responden  $< 6$



as Sistem

fenisi Operasional

Kualitas sistem merupakan kinerja komponen sistem organisasi, dalam artian seberapa baik komponen suatu sistem organisasi dalam menghasilkan informasi bagi *user* atau pengguna. Hal ini dapat dinilai dari aspek kemudahan penggunaan (*ease of use*), kemudahan untuk dipelajari (*ease of*



*learning*), *response time*, ketersediaan (*availability*), fleksibilitas sistem, dan sekuritas (*security*).

Pendekatan Skala Likert digunakan untuk penilaian dan penilaian, di mana setiap jawaban terhadap suatu pertanyaan diberi skor sehingga variabel dapat diukur dengan tanggapan terhadap kuesioner yang berisi enam pertanyaan dan empat kemungkinan jawaban.

Pada setiap pertanyaan memiliki skor 1-4 dengan kategori:

Sangat setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS) = 1

**Skoring:**

Jumlah pertanyaan: 6

Skor jawaban: 1-4

Skor tertinggi:  $6 \times 4 = 24$

Skor terendah:  $6 \times 1 = 6$

Range (R): Skor tertinggi – Skor terendah

:  $24 - 6$

: 18

Jumlah Kategori (K): 2 (Baik dan Tidak Baik)

Interval (I):  $R/K = 18/2 = 9$

Skor Standar: Skor tertinggi – Interval

:  $18 - 9$

: 9

b. Kriteria Objektif

a) Baik: Jika skor jawaban responden  $\geq 9$

b) Kurang Baik: Jika skor jawaban responden  $< 9$

6. Kualitas Informasi

a. Defenisi Operasional

Tingkat pengukuran output yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi dikenal dengan istilah kualitas informasi. Tingkat ini ditentukan oleh kelengkapan informasi, keakuratan, keterbacaan, keterkaitan, konsistensi, dan pemasukan data.

Pendekatan Skala Likert digunakan untuk penilaian dan penilaian, di mana setiap jawaban terhadap suatu pertanyaan diberi skor sehingga variabel dapat diukur dengan tanggapan terhadap kuesioner yang berisi enam pertanyaan dan empat kemungkinan jawaban.

Pada setiap pertanyaan memiliki skor 1-4 dengan kategori:

Sangat setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak setuju (TS) = 2



Sangat tidak setuju (STS) = 1

**Skoring:**

Jumlah pertanyaan: 6

Skor jawaban: 1-4

Skor tertinggi:  $6 \times 4 = 24$

Skor terendah:  $6 \times 1 = 6$

Range (R): Skor tertinggi – Skor terendah

:  $24 - 6$

: 18

Jumlah Kategori (K): 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval (I):  $R/K = 18/2 = 9$

Skor Standar: Skor tertinggi – Interval

:  $18 - 9$

: 9

b. Kriteria Objektif

a) Baik: Jika skor jawaban responden  $\geq 9$

b) Kurang Baik: Jika skor jawaban responden  $< 9$

7. Kualitas Layanan

a. Defenisi Operasional

Kualitas administrasi adalah dukungan bantuan yang diberikan oleh pemberi bantuan yang harus terlihat melalui bantuan khusus, kecepatan reaksi, jaminan administrasi, kasih sayang, dan tindak lanjut administrasi atau penanganan administrasi. Pendekatan Skala Likert digunakan untuk penilaian dan penilaian, di mana setiap jawaban terhadap suatu pertanyaan diberi skor sehingga variabel dapat diukur dengan tanggapan terhadap kuesioner yang berisi lima pertanyaan dan empat kemungkinan jawaban.

Pada setiap pertanyaan memiliki skor 1-4 dengan kategori:

Sangat setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS) = 1

**Skoring:**

Jumlah pertanyaan: 5

Skor jawaban: 1-5

Skor tertinggi:  $5 \times 4 = 20$

Skor terendah:  $5 \times 1 = 5$

Range (R): Skor tertinggi – Skor terendah

:  $20 - 5$

: 15





Jumlah Kategori (K): 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval (I):  $R/K = 15/2 = 7,5$

Skor Standar: Skor tertinggi – Interval

:  $15 - 7,5$

:  $7,5$

b. Kriteria Objektif

a) Baik: Jika skor jawaban responden  $\geq 7,5$

b) Kurang Baik: Jika skor jawaban responden  $< 7,5$

8. Manfaat atau *Net Benefit*

a. Definisi Operasional

Manfaat atau *net benefit* merupakan dampak yang diperoleh pengguna (individu maupun keseluruhan organisasi yang dalam hal ini adalah Rumah Sakit). Dengan diterapkannya sistem ini, dapat diukur dengan indikator efek pekerjaan, efisiensi, efektivitas, kualitas keputusan, dan pengurangan kesalahan.

Pendekatan Skala Likert digunakan untuk penilaian dan penilaian, di mana setiap jawaban terhadap suatu pertanyaan diberi skor sehingga variabel dapat diukur dengan tanggapan terhadap kuesioner yang berisi lima pertanyaan dan empat kemungkinan jawaban.

Pada setiap pertanyaan memiliki skor 1-4 dengan kategori:

Sangat setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS) = 1

**Skoring:**

Jumlah pertanyaan: 5

Skor jawaban: 1-4

Skor tertinggi:  $5 \times 4 = 20$

Skor terendah:  $5 \times 1 = 5$

Range (R) : Skor tertinggi – Skor terendah

:  $20 - 5$

: 15

Jumlah kategori (K): 2 (Baik dan Kurang Baik)

Interval (I):  $R/K = 15/2 = 7,5$

Skor standar: Skor tertinggi – Interval

:  $15 - 7,5$

:  $7,5$



Kriteria Objektif

Baik: Jika skor jawaban responden  $\geq 7,5$

b) Kurang Baik: Jika skor jawaban responden  $< 7,5$

## 1.8. Hipotesis Penelitian

### 1. Hipotesis Null ( $H_0$ )

- 1) Tidak terdapat hubungan antara penggunaan sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 2) Tidak terdapat hubungan antara kepuasan pengguna dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 3) Tidak terdapat hubungan antara struktur organisasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 4) Tidak terdapat hubungan antara Kemampuan Staff IT dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 5) Tidak terdapat hubungan antara kualitas sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 6) Tidak terdapat hubungan antara kualitas informasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 7) Tidak terdapat hubungan antara kualitas layanan dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.

### 2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

- 1) Terdapat hubungan antara penggunaan sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 2) Terdapat hubungan antara kepuasan pengguna dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 3) Terdapat hubungan antara struktur organisasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 4) Terdapat hubungan lingkungan kemampuan staff IT dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 5) Terdapat hubungan kualitas sistem dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 6) Terdapat hubungan kualitas informasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 7) Terdapat hubungan kualitas layanan dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.





- 6) Terdapat hubungan kualitas informasi dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.
- 7) Terdapat hubungan kualitas layanan dengan manfaat Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan



### 1.9 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Penulis	Objek	Metode	Hasil
1	<p><i>An evaluation framework for Health Information Systems. Human, Organization and Technology-fit factors (HOT-fit)</i></p> <p>Penulis: Maryati Mohd. Yusof, Jasna Kuljis.</p>	<p>SI Kesehatan Fundus Imaging System (FIS) di Inggris</p>	<p><i>Human, organization and technology-fit (HOT-fit)</i></p>	<p>Sejumlah faktor berdampak positif terhadap penerimaan penggunaan Fundus Imaging System (FIS), antara lain keterampilan pengguna (manusia) yang tepat, praktik kepemimpinan yang baik, lingkungan yang ramah, dan komunikasi yang efektif antar karyawan (organisasi).</p>
2	<p><i>The Implementation of the Human, Organization, and Technology-Fit (HOT-Fit) Framework to evaluate the Electronic Medical Record (EMR) System in a Hospital</i></p> <p>Monalizabeth Ahmad Holil Noor Herdiyanti</p>	<p>Electronic Medical Record (EMR) System di Indonesia</p>	<p><i>Human, organization and technology-fit (HOT-fit)</i></p>	<p>Berikut beberapa temuan penelitian ini:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aspek lingkungan organisasi merupakan satu-satunya faktor yang mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap manfaat bersih;</li> <li>Dimensi kepuasan pengguna manusia dipengaruhi secara positif oleh kualitas informasi dan kualitas layanan (teknologi);</li> <li>Aspek yang mendasari dan aspek alamiah (Asosiasi) saling mempengaruhi dan mempunyai hubungan yang sangat besar satu sama lain;</li> <li>Dimensi struktural aspek organisasi</li> </ol>





No	Judul dan Nama Penulis	Objek	Metode	Hasil
				<p>(Organization) mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap aspek teknologi (Technology), dan</p> <p>e. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan rumah sakit dalam mengadopsi teknologi SI Electronic Medical Record (EMR) bergantung pada pengaruh faktor manusia (human) dan organisasi (organizational).</p>
3	<p>Model Evaluasi Kesuksesan dan Penerimaan Sistem Informasi E- Learning pada Lembaga Diklat Pemerintah</p> <p>Penulis: Haris Pamugar, Wing Wahyu Winarno &amp; Warsun Najib</p>	SI e-Learning pada Lembaga Diklat Pemerintah	<p><i>Metode terintegrasi meliputi UTAUT, model kesuksesan DeLone dan Mc Leandan Human, organization and technology-fit (HOT-fit)</i></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa metodologi terintegrasi dapat mengkarakterisasi keberhasilan dan penerimaan SI berdasarkan niat penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat dari penggunaan SI. Karena kemampuan adaptasinya terhadap fitur unik fasilitas pendidikan dan pelatihan pemerintah, termasuk persyaratan untuk interaksi e-learning yang intens selama pelatihan dan pengetahuan serta keterlibatan tokoh organisasi dalam penggunaan e-learning secara berkelanjutan.</p>



No	Judul dan Nama Penulis	Objek	Metode	Hasil
4	<p><i>Understanding and addressing the 'fit' between user, technology and organization in evaluating user acceptance of healthcare technology.</i></p> <p>Penulis: Noor Azizah K. S. Mohamadali</p>	-	Studi literatur	Menurut penelitian ini, penerimaan pengguna terhadap teknologi mungkin dipengaruhi oleh kesesuaian antara pengguna, organisasi, dan teknologi.
5	<p>Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Pemerintah Kota Bogor</p> <p>Penulis: Raden Kodarisman dan Eko Nugroho</p>	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Pemerintah Kota Bogor	<p><i>Metode terintegrasi meliputi UTAUT, model kesuksesan De Lone dan Mc Lean dan Human, Organization and Technology-fit (HOT-Fit)</i></p>	Eksplorasi ini menggunakan model HOT-Fit yang dibuat oleh Yusuf dkk, dengan penyesuaian yang berbeda-beda, salah satunya dengan menghilangkan faktor ekologi hierarki karena bagian otoritatif dalam kerangka data hanya dievaluasi dari bagian desain yang terdiri dari jenis, budaya, legislatif, persoalan, ketertiban, kerangka pengaturan dan pengendalian, sistem, pimpinan dan persuratan, administrasi, dukungan administrasi puncak, dan dukungan staf.





No	Judul dan Nama Penulis	Objek	Metode	Hasil
6	<p><i>A novel evaluation model of user acceptance of Software technology in healthcare sector</i></p> <p>Penulis: Noor Azizah K., S. Mohamadali dan Jonathan M. Garibaldi</p>	-	Studi literatur	Penelitian ini mengusulkan model terintegrasi antara <i>Task-technology Fit</i> (TTF), <i>De Lone and McLean IS Success Model</i> dan <i>Unified Theory of Technology Acceptance and Use of Technology</i> (UTAUT).
7	<p><i>Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan dengan pendekatan Human-Organization Technology (HOT) Fit model</i></p>	<p>Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pamekasan</p>	<i>Human, organization and technology-fit (HOT-fit)</i>	Penelitian ini menggunakan kerangka kerja Noor Azizah dan Garibaldi yang mengembangkan kerangka evaluasi HOT-Fit dengan menggabungkan model UTAUT, D&M IS Success Model dan model Task Technology Fit



No	Judul dan Nama Penulis	Objek	Metode	Hasil
8	<p><u><i>Evaluating Health Information System-Related Error Using the Human, Organization, Process, Technology-fit (HOPT-fit) Framework</i></u></p> <p>Penulis: Maryati Mohd Yusof, Toshihiro Takeda, Yasushi Matsumura</p>	<p>Evaluasi Risiko Error pada <i>Health Information System</i> (HIS) di Rumah Sakit Pusat Pendidikan Jepang</p>	<p>metode <i>Human, Organization, Process, and Technology-fit</i> (HOPT-Fit) untuk mengidentifikasi kasi pelajaran yang dapat diambil dari hasil evaluasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerangka HOPT-Fit membantu mengevaluai secara detail kesalahan yang mungkin terjadi pada suatu sistem seperti, Kualitas pada sumbernya yang dimana penyedia sistem informasi bisa menerapkan pekerjaan yang terstandart, pelatihan terkait sistem informasi dan pencegahan kesalahan yang dapat terjadi pada pengguna sistem</li> <li>2. Kerangka kerja HOPT-Fit dapat membantu mengevaluasi secara praktis pengelolaan, efektivitas dan keamanan HIS secara terstruktur dan secara berkelanjutan.</li> </ol>
9	<p><u><i>Developing a human-organization-technology fit model for information technology adoption in</i></u></p> <p>15</p> <p>Weishen Lu</p>	<p>Evaluasi HOT Fit secara holistik, untuk pengaplikasian Teknologi Informasi di Masyarakat</p>	<p>Studi kasus deskriptif bagaimana HOT-Fit dapat diaplikasikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dengan menggunakan model HOT-Fit, seluruh variabel diberlakukan secara setara dan dapat menjelaskan hubungan diantara 3 varaibel pentingnya (<i>Human-Organization and Technology</i>)</li> <li>2. Kerangka HOT-Fit dinilai tidak cocok untuk menjadi tolak ukur penilaian untuk semua Teknologi Informasi dan dari hasil penilaiannya memberikan suatu solusi yang dapat diadaptasi demi</li> </ol>





No	Judul dan Nama Penulis	Objek	Metode	Hasil
				pengembangan Teknologi Informasi.
10	<p><u><i>Evaluation Method to Support Health Information System Development: A Framework Supported in Literature and Practical Experience</i></u></p> <p>Penulis: Leonor Teixeira, Beatriz Santos, Vasco an Carlos Ferreira</p>	Health Information system (HIS)	Studi Literatur	Pentingnya dalam evaluasi HIS, mengingat tantangan dalam proses mengevaluasinya yang sangat kompleks dan bergantung pada objek yang akan di evaluasi. Selain menggunakan model kerangka HOT-Fit, dalam mengevaluasi suatu Sistem Informasi menggunakan alat ukur lain seperti <i>System Development Life Cycle</i> (SDLC) menjadi alat yang ampuh untuk digunakan, tidak hanya untuk meminimalkan kemungkinan kegagalan, tetapi juga untuk memastikan bahwa teknologi yang ada berfungsi pada potensi terbaiknya dalam meningkatkan sistem informasi dan meningkatkan efisiensi.





Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



## BAB II

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 2.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian yang melihat dinamika hubungan antara variabel independen (penggunaan sistem, kepuasan pengguna, struktur organisasi, lingkungan organisasi (*environment*), kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan) terhadap variabel dependen (keuntungan atau net benefit), sekaligus bersifat kuantitatif dan menggunakan desain penelitian cross-sectional (*point time approach*) (Sugiyono, 2021).

#### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan, yang akan dilaksanakan pada bulan Juli Tahun 2024.

#### 2.3 Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan admin operator SIJAK di Perusahaan Vendor yang menggunakan Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan sebanyak 100 admin perusahaan vendor.

##### 2. Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan 100 admin Perusahaan Vendor yang menggunakan Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh sebagai strategi pengambilan sampelnya. (Sugiono 2016).

Kuesioner penelitian terdiri dari pertanyaan yang berkaitan dengan identitas diri pengguna Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT KPI RU V Balikpapan (nama perusahaan, jenis kelamin, umur, dan lama penggunaan Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) dan yang berkaitan dengan manfaat, pemanfaatan sistem, kepuasan pengguna, desain organisasi, kompetensi personel TI, kualitas informasi, dan kualitas layanan. Untuk mendapatkan data tersebut, maka peneliti bertindak sebagai pewawancara menggunakan kuesioner penelitian yang telah disiapkan.



#### Penelitian

penelitian data disebut instrumen penelitian. Ini adalah alat yang digunakan dalam penelitian ini:

Penelitian ini menggunakan *Google Form*, terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan identitas diri pengguna aplikasi SIJAK pada 100 admin PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan (nama, jenis kelamin,

umur, lama penggunaan aplikasi SIJAK) dan yang berkaitan dengan manfaat, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, struktur organisasi, kemampuan Staff IT, kualitas sistem, kualitas informasi, serta kualitas layanan. Untuk mendapatkan data tersebut, maka peneliti bertindak sebagai pewawancara menggunakan kuesioner penelitian yang telah disiapkan.

2. Kuesioner penelitian yang berkaitan dengan manfaat atau *net benefit* bersumber dari (Puspitasari & Nugroho, 2018) dan (Abda'u et al., 2018). Sedangkan kuesioner penelitian yang berkaitan dengan penggunaan sistem bersumber dari (Abda'u et al., 2018; A. B. Saputra, 2013). Adapun kuesioner penelitian yang berkaitan dengan kepuasan pengguna dan struktur organisasi bersumber dari dari (Abda'u et al., 2018).
3. Kuesioner penelitian yang berkaitan dengan Lingkungan Organisasi (*Environment*) bersumber dari (Tawar, Ari Fajar Santoso.,A.,F, Salma.,Y.,S, 2022). Kuesioner penelitian yang berkaitan dengan kualitas sistem bersumber dari (Rahmasari, 2020) dan (Abda'u et al., 2018). Kuesioner terkait kualitas informasi bersumber dari (Abda'u et al., 2018) dan (Dewi et al., 2021). Sedangkan kuesioner penelitian yang berkaitan dengan kualitas layanan bersumber dari (Dewi et al., 2021) dan (Puspitasari & Nugroho, 2018).

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

### a. Data Primer

Melalui wawancara langsung dengan responden, data primer dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibuat sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu perolehan data primer dilakukan dengan cara observasi langsung untuk melihat kondisi penggunaan Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina Internasional *Refinery Unit V* Balikpapan.

### b. Data Sekunder

Data jumlah pengguna Sistem Informasi Pekerja Kontrak (SIJAK) PT Kilang Pertamina International Refinery Unit V Balikpapan, laporan alur kerja dan informasi profil kilang, serta referensi tambahan dari buku dan jurnal, digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian ini. . berkaitan dengan penelitian ini, yang berfungsi sebagai informasi pendukung lebih lanjut.



## Analisis Data

### 1. Pengumpulan Data

Data yang telah dikumpulkan di lokasi penelitian, diolah dan disajikan secara komputerisasi menggunakan program yang terdapat di komputer. Adapun tahapan dalam mengolah data sebagai berikut:



a. *Entry Data*

Tahap ini merupakan salah satu tahap yang penting dalam pengolahan data. Pada tahap ini, semua data akan dimasukkan ke dalam software microsoft excel. Dalam melakukan kegiatan Entry Data, diperlukan ketelitian dan ketepatan dalam pengumpulan data.

b. *Editing Data*

Pada tahap ini, peneliti melakukan pemeriksaan kelengkapan data/informasi yang telah diberikan responden dan memastikan tidak ada kesalahan dari hasil pengukuran atau pengisian kuesioner penelitian, sehingga data dan informasi yang dibutuhkan telah terkumpul secara lengkap dan benar.

c. *Import Data*

Tahap ini dilakukan dengan cara memasukkan data dari aplikasi *microsoft excel* ke dalam aplikasi SPSS untuk diolah dan kemudian akan di analisis.

d. *Coding*

Tahapan ini merupakan tahap pemberian kode pada setiap variabel terhadap data kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan, tujuannya adalah untuk mempermudah proses pengolahan data.

e. *Cleaning Data*

Tahp *Cleaning Data* merupakan suatu proses pemeriksaan atau pengecekan kembali data yang telah di *entry* atau telah di input sebelumnya. Hal ini merupakan bentuk tindakan untuk mencegah terjadinya kesalahan (bias) sebelum melangkah untuk melakukan analisis data secara statistik.

f. Tabulasi

Langkah terakhir adalah proses Tabulasi Data. Dimana peneliti melakukan perhitungan dan analisis data, Terakhir, dengan menggunakan kode yang telah dimodifikasi untuk memenuhi kebutuhan analisis data yang diperlukan, buatlah tabel dengan data. Untuk memudahkan pengolahan data menjadi sebuah tabel, maka data tersebut telah ditabulasikan.

2. Analisis Data

Analisis bivariat digunakan untuk memastikan ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sementara itu, uji faktual Chi-Square yang mempunyai ambang kepentingan  $\alpha = 0,05$



untuk menguji hubungan antara dua komponen.

Salah satu syarat tes Chi-Square Ariyani dkk tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Salah satu tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan dua variabel (variabel bebas dan variabel terikat), dimana variabel bebas dan terikat berskala nominal, baik nominal maupun ordinal.

- b. Tidak ada sel dengan nilai frekuensi kenyataan atau *actual account* sebesar 0 (nol).
- c. Sel memiliki nilai *expected* kurang dari 5 dan maksimal 20% dari jumlah sel. Akan tetapi, apabila nilai *expected* melebihi 20% jumlah sel atau kategori yang memiliki frekuensi harapan atau nilai *expected* kurang dari 5, maka akan digunakan uji *Fisher's Exact* untuk mengetahui ketetapan adanya hubungan antar variabel sehingga dilakukan uji dengan hasil intrepetasinya berupa:
  1. Jika nilai *p-value* < 0,05 maka H0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
  2. Jika nilai *p-value* > 0,05 maka H0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variable dependen.

## 2.7 Penyajian Data

Dalam penelitian ini, Data akan disajikan dalam bentuk tabel, dan hasilnya akan diinterpretasikan, dengan tujuan untuk memudahkan penyampaian informasi dan memudahkan pemahaman data.

## 2.8 Etika Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti tetap memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian untuk meminimalisir kemungkinan risiko-risiko yang dapat merugikan responden sehingga responden tidak menolak dan akan antusias berpartisipasi, etika penelitian tersebut diantaranya adalah:

- a. Penelitian ini menggunakan etik penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin dengan nomor etik **1698/UN4.14.1/TP.01.02/2024**.
- b. Persetujuan Responden (*Informed Consent*)

Menurut Ripley dkk. (2018), Melalui proses informed consent, calon responden diberikan pilihan untuk memilih apa yang akan atau tidak akan terjadi pada dirinya. Selain itu, informed consent bertujuan untuk melindungi calon responden dari bahaya sekaligus menumbuhkan kepercayaan dan otonomi (Antoniou dkk., 2011).

- c. Anonimitas

Ketika identitas seseorang disembunyikan dari orang lain dan tidak diakui dalam situasi sosial, mereka dikatakan anonim (Marx, 1999).



te dkk. (2014), Sejauh mana seseorang berpikir bahwa tidak n mengetahui siapa dirinya secara pribadi atau bahwa ia tidak ubung dengan seseorang yang dikenalnya dikenal sebagai Hal ini juga melibatkan perspektif pada tingkat identifikasi lvidu. Kerahasiaan menjadi dilema etika dalam situasi ini. mungkin khawatir jika temuan penelitian diberikan kepada atau individu yang ceroboh, informasi yang mereka



sampaikan dapat dieksploitasi untuk merugikan mereka. Para peneliti mengirimkan survei untuk mempertahankan ukuran sampel penelitian karena kekhawatiran ini mungkin menimbulkan keengganan. Sebab meskipun telah diberikan nama samaran, namun informasi tambahan lainnya dapat memberikan petunjuk mengenai identitas responden yang bersangkutan (Sengh, 2023).

d. Kerahasiaan Data dalam Penelitian

Penelitian mengharapkan informasi untuk merespons pertanyaan-pertanyaan yang mengeksplorasi dengan melihat isu-isu yang diangkat sebagai alasan spekulasi singkat. Selain itu, data adalah kumpulan data empiris, informasi, atau observasi mentah yang belum diolah. Untuk situasi ini, eksplorasi kuantitatif bergantung pada estimasi matematis untuk membedakan merek informasi. dimana data penelitian kuantitatif berasal dari wawancara terstruktur, observasi, tes, dan inventarisasi, atau laporan berupa angket penelitian dan survei. Selain itu, desain penelitian terstruktur akan digunakan untuk menguji hipotesis atau pertanyaan penelitian yang biasanya dimasukkan dalam data kuantitatif (Sengh, 2023).

Fellows dan Liu (2015) mengklasifikasikan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian menjadi dua kategori: komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah. Kuesioner, wawancara terstruktur, arsip/dokumen sekunder, dan observasi peneliti merupakan contoh metode komunikasi satu arah. Sebaliknya, teknik komunikasi dua arah meliputi observasi responden dan wawancara semi terstruktur.

Sebelum pengambilan data sekunder dari Perusahaan, peneliti mengajukan permohonan izin terlebih dahulu untuk pengambilan data yang bersifat rahasia dan akan dikelola sebelum menjadi konsumsi publik. Hal ini dilakukan agar data yang dituangkan ke dalam penelitian ini menyajikan data yang lebih tepat dan akurat erta sesuai dengan kebutuhan permasalahan penelitian.

