

MENINGKATKAN ERP-EFFICACY UNTUK KARYAWAN *BUSINESS DEVELOPMENT* MELALUI PELATIHAN IMPLEMENTASI *ENTERPRISE RESOURCE PLANNING* PADA PERUSAHAAN *STARTUP*

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Magister Psikologi Profesi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat guna Memperoleh
Derajat Magister Psikologi Profesi



OLEH:

Umi Nurul Hasanah

21915041

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI (S2)
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul:

**MENINGKATKAN ERP-EFFICACY UNTUK KARYAWAN *BUSINESS*
DEVELOPMENT MELALUI PELATIHAN IMPLEMENTASI *ENTERPRISE RESOURCE*
PLANNING
PADA PERUSAHAAN *STARTUP***

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Umi Nurul Hasanah, S.Psi
21915041

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Magister Psikologi
Profesi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Pada Tanggal

Rabu, 03 April 2024

**Susunan Dewan Penguji
Pembimbing**



Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Penguji I



Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog

Penguji II



Dr. Rina Mulyati, M.Si., Psikolog

Tesis ini diterima sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi)
Tanggal 03 April 2024

Ketua Program Magister Psikologi Profesi



Dr. Sus. Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Umi Nurul Hasanah

NIM : 21915041

Judul Tesis : Meningkatkan ERP-Efficacy Untuk Karyawan Business Development Melalui Pelatihan Implementasi Enterprise Resource Planning pada Perusahaan Startup

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian tesis saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan tesis karya orang lain, atau pelanggaran lainnya yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, tesis yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai peneliti, bukan karya ilmiah jiplakan atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila dalam ujian tesis ini saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia terbukti bahwa tesis yang saya tulis merupakan karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh pihak Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 15 Maret 2024
Yang menyatakan,



Umi Nurul Hasanah, S.Psi

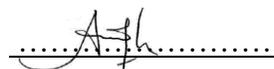
Tim Penguji

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA.,
Psikolog

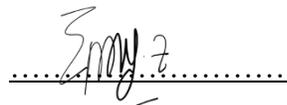
Dr. Rina Mulyati, M.Si., Psikolog.

Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc., Psikolog

Tandatangan







HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, dan anugerah keberkahan-Nya. Tiada daya dan kekuatan kecuali dari-Nya, sehingga karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kupersembahkan karya tulis ini kepada :

Kedua orang tuaku yang paling kucintai dan selalu memberikan dukungan dan inspirasi selama proses penulisan :

Bapak Joko Suyanto dan Ibu Mahmudah

Terima kasih selalu memberikan doa, cinta, dukungan, dan pengertian dalam setiap perjalanan hidup yang aku lalui.

Saudara Saya :

Putri Nur Jannah, S.Farm

Widi Ikhsan Solihin, A.Md

Aulia Nur Haliza

Suami Saya :

Feri Bela Pramudana, S.Psi

Terima kasih atas dukungan dan dorongan selama proses penyelesaian karya tulis ini.

HALAMAN MOTTO

"Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita."
(QS. At Taubah: 40)

"Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar."
(Umar bin Khattab)

"Saya bukan produk dari keadaan saya. Saya adalah produk dari keputusan saya."
(Stephen Covey)

MENINGKATKAN ERP-EFFICACY UNTUK KARYAWAN *BUSINESS DEVELOPMENT* MELALUI PELATIHAN IMPLEMENTASI *ENTERPRISE RESOURCE PLANNING* PADA PERUSAHAAN *STARTUP*

**Umi Nurul Hasanah
21915041**

**Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia
E-mail: 21915041@students.uii.ac.id**

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak dari pelatihan yang memanfaatkan sistem Bisnis Odoo dalam meningkatkan *ERP-Efficacy* pada karyawan Business Development di perusahaan Startup. Penelitian ini merupakan suatu intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan keyakinan terhadap penggunaan berbagai perangkat lunak ERP. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode on the job training jenis kuasi eksperimen dengan desain kelompok kontrol nonequivalent yang mencakup pretest dan posttest. Sejumlah 20 staf turut serta dalam penelitian ini, yang terbagi menjadi dua kelompok, masing-masing terdiri dari 10 anggota. Kelompok eksperimen menjalani pelatihan selama 4 jam setiap hari selama dua hari. *ERP-Efficacy* diukur menggunakan Kuesioner *ERP-Efficacy* (ERP-EQ) yang mencakup tiga aspek dari Compeau dan Higgins, yaitu *ERP Magnitude*, *ERP Strength*, dan *ERP Generalizability*. Data dianalisis menggunakan Anava desain campuran. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada *ERP-Efficacy* Karyawan Business Development dari sebelum hingga sesudah diberikan pelatihan training ERP. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $p = 0.000$ ($0,000 < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa pelatihan Odoo CRM dapat meningkatkan ERP-Efikasi pada Karyawan Business Development dapat diterima.

Kata kunci: Pelatihan Odoo *Business*, *Enterprise Resource Planning*, *Self Efficacy*.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dewasa ini tercermin dari pertumbuhan yang pesat dari berbagai startup di berbagai sektor. Persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan bisnis ini tidak terlepas dari perkembangan teknologi yang terus berlanjut. Namun, meskipun teknologi terus maju, ada sejumlah startup yang masih belum memanfaatkan inovasi yang tersedia secara maksimal. Saat ini, beberapa startup masih bergantung pada proses manual untuk berbagai kegiatan, termasuk pengumpulan data leads, informasi kontak klien atau mitra bisnis, serta analisis profit. Proses manual ini cenderung memakan waktu, sumber daya, dan cenderung rentan terhadap kesalahan manusia. Pada 14 Juni 2023 didapatkan data sebesar 2.483 startup yang ada di Indonesia dan pada 29 September 2023 didapatkan data sebanyak 32.193 perusahaan dibidang industri manufaktur yang ada di Indonesia. Sedangkan sampai saat ini mitra dari pengguna odoo hanya sebesar 5000an dimana informasi ini kami dapatkan dari website odoo itu sendiri. Sebagai respons

terhadap kondisi ini, ada penelitian yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah penggunaan *Enterprise Resource Planning* (ERP) bisa menjadi solusi dalam memangkas biaya operasional startup. ERP menjanjikan otomatisasi proses bisnis yang bisa membantu mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manusia serta mengurangi biaya pengeluaran untuk lisensi perangkat lunak. Dengan mengimplementasikan ERP, diharapkan startup dapat meningkatkan efisiensi operasional mereka, mengoptimalkan pengelolaan data, serta mempercepat proses analisis dan pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan dapat memberikan keunggulan kompetitif kepada startup di tengah persaingan yang semakin sengit dalam dunia bisnis saat ini. Sehingga dalam hal ini, peneliti berniat untuk menguji keadaan tersebut bahwa penggunaan ERP mampu memangkas cost perusahaan baik itu secara manpower maupun biaya pengeluaran pembelian lisensi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer People Growth Perusahaan startup yang menjadi lokasi penelitian ini adalah perusahaan startup yang merupakan *software house*. Perusahaan ini memiliki 100 karyawan yang 75% karyawannya merupakan karyawan dengan latar belakang IT (*Information Technology*). Kemudian, 25% sisanya merupakan karyawan yang memiliki latar belakang non IT. Terdapat 25% karyawan tersebut menduduki pada posisi *Human Capital Development, Business Development* dan juga staff keuangan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan saat ini perusahaan tersebut sedang mengimplementasikan sistem ERP dalam membantu menjalankan proses bisnisnya pada divisi non teknis. ERP yang digunakan oleh perusahaan tersebut adalah Odoo. Salah satu divisi yang menggunakan odoo adalah divisi *business development*. Karyawan pada divisi *business development* ini menggunakan dua menu utama bisnis yaitu *sales* dan CRM. Kedua menu tersebut membantu karyawan dalam mengelola *leads, opportunity* sampai dengan *database* kontrak *project* perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan dalam hal ini mengoptimalkan skema kerja divisi *business development* dalam mengelola database prospek dan juga project. Namun, dalam hal ini perlu diperhatikan bahwa tim bisnis pada perusahaan tersebut mayoritas berlatar belakang dari pendidikan ekonomi dan manajemen. Sehingga dalam hal ini edukasi terkait penggunaan alat teknologi odoo masih perlu terus dilatih terutama pada fitur bisnis.

Divisi *Business Development* memiliki tujuan utama untuk memajukan perusahaan dengan meningkatkan efisiensi proses bisnis dan mencapai target bisnisnya. Dalam menjalankan peran tersebut, pengelolaan data pemasaran dari prospek, peluang, hingga kontrak akan menjadi lebih optimal jika memanfaatkan teknologi, mengurangi ketergantungan pada sistem manual yang kurang efisien. Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada pemberian pelatihan sistem ERP kepada karyawan di divisi *Business Development* dengan harapan mereka dapat meningkatkan efikasi diri dalam menjalankan tugas mereka dalam mengelola aspek bisnis perusahaan. Odoo sangat efektif dalam mengelola basis data proses bisnis perusahaan, sehingga perusahaan startup yang telah mengintegrasikan sistem IT ini menjadi salah satu yang mengutamakan pemanfaatan teknologi. Dalam konteks ini, tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak berupaya berkembang dalam memanfaatkan perkembangan zaman yang mana hampir semua sektor telah mengadopsi teknologi IT. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur efikasi karyawan ketika mereka menguasai teknologi Odoo dan bagaimana penguasaan tersebut berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Bantam, Fahmi dan Zulaifah (2019) menyatakan bahwa pelatihan *Odoo HC* mampu meningkatkan *ERP-Efficacy*

kepada mahasiswa psikologi melalui *Odoo Human Capital Training*. Penelitian ini bertujuan guna meningkatkan *ERP-Efficacy* kepada mahasiswa prodi psikologi dengan melakukan pelatihan *Odoo Human Capital*. Kelompok eksperimen dalam penelitian ini mampu menunjukkan bahwa *ERP-Efficacy* naik secara signifikan dari pretest ke posttest dan ke tindak lanjut. Sehingga, ini dapat menunjukkan bahwa *Odoo Human Capital Training* dapat meningkatkan *ERP-Efficacy* pada mahasiswa prodi psikologi. Penelitian yang dilakukan oleh Yamin (2017) menyatakan bahwa kemampuan menggunakan komputer memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap niat siswa untuk menggunakan ERP, dengan persepsi kemudahan penggunaan berperan sebagai mediator. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa norma subjektif langsung dapat memengaruhi niat siswa untuk menggunakan ERP tanpa melalui mediasi persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan. Tujuan pada penelitian tersebut yaitu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi niat mahasiswa Akuntansi dalam menggunakan perangkat lunak *Enterprise Resource Planning* (ERP), yaitu kemampuan menggunakan komputer dan norma subjektif.

Selain itu pada konteks industri, penelitian dari Kuswati, Bastian, & Solahudin (2023) menyatakan bahwa penerapan sistem ERP pada UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Budiman Handicraft memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan menganalisis sistem yang menerapkan struktur pieces, terdapat permasalahan yang sedang dihadapi oleh UMKM tersebut mampu diidentifikasi. Guna menuntaskan suatu tuntutan di Budiman Handicraft, sistem ERP didesain dengan mengintegrasikan unsur-unsur multimedia, komputasi, dan komunikasi, yang menunjukkan bahwa ERP mampu meringankan pengelolaan marketplace dengan lebih optimal.

Menurut Dityawarman (2016), implementasi teknologi ERP berkontribusi pada perkembangan kinerja yang inovasi dan standar mutu yang secara langsung berdampak pada perkembangan kinerja pada perusahaan, khususnya dalam meningkatkan ketepatan suatu informasi antar divisi, respons cepat terhadap pelanggan, pengambilan keputusan secara cepat dan tepat, dan penggunaan sumber daya yang efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jahromi (2016) menemukan bahwa individu dengan tingkat kepercayaan diri dalam menggunakan komputer yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menggunakan teknologi. Kepercayaan diri dalam menggunakan komputer juga memiliki dampak positif terhadap minat seseorang dalam menggunakan perangkat lunak akuntansi, menunjukkan bahwa minat seseorang meningkat seiring dengan kepercayaan diri dalam menggunakan komputer.

Di sisi lain, penelitian oleh Tamzil & Meria (2021) menegaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Selanjutnya, efikasi diri juga memberikan pengaruh positif dan akurat pada kinerja karyawan, dan kesiapan untuk berubah berperan sebagai mediator dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Raza & Shaikh (2011) juga menyatakan bahwa pelatihan *people development* yang layak mampu meningkatkan efikasi diri. Peningkatan modal manusia (pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman) dapat menghasilkan peningkatan modal sosial yang dikenal sebagai jaringan atau hubungan sosial, yang pada akhirnya dapat menghasilkan peningkatan positif secara psikologis, termasuk peningkatan rasa percaya diri, harapan, dan kesiapan psikologis untuk melakukan tindakan. Oleh karena itu, penelitian ini ditekankan pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap konsep

ERP Business, dengan menggunakan perangkat lunak ERP seperti Odoo. Pelatihan ini diperlukan untuk meningkatkan *ERP-Efficacy* karyawan dalam pengembangan bisnis di perusahaan *startup*.

Hommel dan Molen (2012) menyarankan bahwa efikasi ERP individu mampu dimaksimalkan dengan intervensi yang benar. Oleh sebab itu, pelatihan yang menggunakan sistem Odoo Business ini disiapkan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang pada waktunya dapat meningkatkan *ERP-Efficacy* karyawan yang mengalami keterbatasan. Pelatihan *Odoo Business* ini mengadopsi pendekatan pembelajaran berbasis masalah. Ini berarti pelatihan ini dilakukan untuk mengatasi keterbatasan karyawan terkait *business development* ERP. Prinsip penting dengan adanya pelatihan Odoo ini menunjukkan bahwa adanya proses belajar dapat berlangsung berdasarkan pengalaman yang dilakukan sendiri oleh karyawan *business development* (pembelajaran berbasis pengalaman). Pelatihan ini melibatkan berbagai kegiatan, termasuk pengalaman, berbagi pengalaman, pemrosesan pengalaman, merumuskan kesimpulan, dan menerapkan hasil belajar. Odoo merupakan perangkat lunak *open source* dari ERP. Dalam perangkat lunak Odoo, terdapat beberapa aplikasi bisnis, termasuk fitur CRM dan penjualan yang digunakan dalam peran Pengembangan Bisnis. Pertama, Pelatihan Odoo Business memperkaya pengetahuan karyawan melalui penyampaian materi, penjelasan, dan informasi terkait proses kerja bisnis di perusahaan, penjelasan tentang perangkat lunak Odoo, sistem ERP, dan informasi tentang perusahaan yang menggunakan ERP. Kedua, Pelatihan dengan menggunakan sistem Odoo CRM melibatkan pembelajaran langsung atau praktek, memungkinkan karyawan untuk menerapkan pembelajaran ini melalui teknologi, dengan Odoo sebagai perangkat lunak yang digunakan. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Hommel dan Molen (2012), pelatihan diperlukan guna mengembangkan efikasi dengan cara praktik langsung guna meningkatkan keterampilan. Pada penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa pelatihan dengan praktik langsung menggunakan komputer atau teknologi dapat membantu meningkatkan efikasi individu dalam penggunaan teknologi.

Berdasarkan latar belakang dan teori tersebut, hipotesis penelitian ini adalah bahwa Pelatihan Odoo Business dapat meningkatkan *ERP-Efficacy* karyawan di divisi *business development* pada perusahaan *startup*. Secara teoritis, penelitian ini dapat menyumbang pada penelitian sebelumnya dan mendatang, terutama terkait *ERP-Efficacy* karyawan dan implementasi perangkat lunak berbasis CRM untuk Pengembangan Bisnis. Secara praktis, manfaat dari pelatihan ini yaitu mampu mengarahkan pemahaman tentang sejauh mana dampak dari pelatihan Odoo CRM ini terhadap *ERP-Efficacy* karyawan di divisi pengembangan bisnis.

KERANGKA TEORITIK

ERP-Efikasi

Enterprise Resource Planning (ERP) merupakan suatu sistem informasi terpadu, atau dapat dikatakan sebagai software dengan sistem yang lengkap, yang memiliki suatu tujuan yaitu untuk menyatukan seluruh fungsi dasar dari suatu perusahaan, tanpa memandang jenis ataupun tipe dari bisnis itu sendiri (Nawawi, 2022). ERP merupakan suatu kumpulan sistem perangkat lunak yang lengkap untuk modul bisnis yang dirancang guna mengintegrasikan dan meningkatkan proses kinerja manajemen bisnis. Dengan menerapkan database tunggal, ERP mengkombinasikan suatu aliran informasi dengan proses bisnis. Ini dapat memungkinkan suatu organisasi untuk dapat mengumpulkan serta menyimpan data dari berbagai divisi

dan juga lokasi melalui antarmuka pengguna yang umum (Almajali, 2022). Pentingnya memiliki sistem informasi yang efisien dalam mengelola kegiatan operasional perusahaan tak dapat diabaikan. *Enterprise Resource Planning (ERP)*, yang dikenal juga sebagai ERP, menjadi konsep yang penting dalam dunia bisnis modern. ERP menciptakan ekosistem sistem informasi yang merangkul seluruh bagian dari operasional perusahaan, memungkinkan karyawan, supervisor, manajer, dan administrator untuk beroperasi dalam suatu platform terpadu. Dengan ERP, berbagai fungsi seperti keuangan, persediaan, produksi, penjualan, dan sumber daya manusia dapat diintegrasikan dalam satu sistem yang terkoordinasi, yang memungkinkan perusahaan memantau seluruh siklus hidup bisnis mereka mulai dari perencanaan hingga eksekusi, dan pelaporan. Dampaknya jauh lebih dari sekadar efisiensi operasional; ERP juga memungkinkan perusahaan untuk berkolaborasi dan berbagi informasi lebih efektif, membuat keputusan berdasarkan data real-time, dan menganalisis performa bisnis secara lebih mendalam. Oleh karena itu, ERP bukan hanya alat informasi, tetapi juga strategis, membantu perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin ketat dan berubah dengan cepat.

Efikasi merujuk pada suatu keyakinan individu mengenai kemampuan individu dalam melaksanakan dan mengelola suatu perintah yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu (Priyantono, 2017). Konsep self efficacy lebih berkaitan dengan penilaian individu terhadap kemampuan mereka sendiri. Pentingnya efikasi dapat memengaruhi tingkat usaha yang diperlukan dan pada akhirnya tercermin dari kinerja karyawan (Noviawati, 2016). Menurut Ardanti & Rahardja (2017), karyawan yang memiliki tingkat self efficacy yang tinggi adalah mereka yang mampu mencapai target yang ditetapkan, sehingga hal ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan memiliki self efficacy yang rendah, maka mereka cenderung merasa bahwa target yang diberikan merupakan beban, sehingga hal ini dapat menghambat mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Efikasi diri merupakan konsep yang melibatkan tiga elemen kunci, yaitu tingkat (*level*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*). Pertama, yaitu tingkat merujuk pada sejauh mana individu percaya pada kemampuannya untuk menyelesaikan berbagai tugas, berawal dari yang mudah hingga yang bersifat rumit. Tingkat efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan yang dihadapi, dan ini mempengaruhi inisiatif individu dalam menghadapi tugas-tugas tersebut. Kedua, kekuatan efikasi diri, mengacu pada tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya, mencakup keyakinan pada kualitas diri dan kemampuan untuk mencapai tujuan. Kekuatan efikasi diri mempengaruhi motivasi dan ketekunan individu dalam mengatasi rintangan untuk mencapai tujuan mereka. Terakhir, generalitas dari efikasi diri menunjukkan sejauh mana individu merasa yakin dalam berbagai situasi yang berbeda. Ini berarti individu dengan tingkat generalisasi yang tinggi merasa mampu dalam berbagai konteks, bukan hanya dalam satu situasi tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *ERP-Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan dan mengelola tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks *ERP-Efficacy*, ini mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menggunakan sistem ERP untuk melakukan tugas-tugas tertentu, baik yang sederhana maupun kompleks. Hal ini mencakup tingkat keyakinan (*level*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan generalisasi keyakinan (*generality*) individu dalam menghadapi tugas-tugas yang melibatkan ERP. Konsep yang menggabungkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menggunakan sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* untuk mencapai tujuan

dan mengelola tugas-tugas dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup bagaimana individu menilai dan memanfaatkan ERP serta tingkat kepercayaan diri mereka dalam mengoperasikan sistem tersebut guna mencapai efisiensi dan kinerja yang optimal dalam organisasi. Hommes dan Molen (2012), mengungkapkan bahwa *ERP-Efficacy* pada individu dapat ditingkatkan dengan intervensi yang sesuai. Oleh karenanya, pelatihan dengan menggunakan Odoo CRM ini, disusun guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang akan meningkatkan *ERP-Efficacy* pada karyawan yang mengalami keterbatasan.

Penelitian ini mengarah pada penekanan *ERP-Efficacy* yang spesifik pada kompetensi dan kemampuan subjek dalam memanfaatkan ERP saat menjalankan tugasnya. Fokusnya adalah untuk menunjukkan dampak pelatihan ERP terhadap subjek, yang mendorong peningkatan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien dan tepat waktu.

Odoo

Ada berbagai jenis Enterprise Resource Planning (ERP), seperti Odoo ERP, WorkWise ERP, FinancialForce ERP, E-Count ERP, Oracle E-Business, Microsoft Dynamic AX dan SAP (*Systems Applications and Products in Data Processing*). Dari bebersps ERP tersebut, pembahasan kali ini akan fokus pada Odoo ERP sebagai framework dari open ERP. Open ERP merujuk pada ERP yang dapat didistribusikan dan dimodifikasi secara gratis atau open source. Odoo merupakan perangkat lunak manajemen komprehensif yang menyediakan serangkaian aplikasi bisnis, membentuk rangkaian lengkap aplikasi manajemen bisnis yang ditujukan untuk berbagai jenis bisnis. Odoo adalah sistem ERP yang banyak digunakan oleh perusahaan dan pengguna di seluruh dunia untuk mengelola bisnis mereka, membuatnya menjadi aplikasi yang andal dan up-to-date, serta tersedia secara luas di pasar, terutama dalam kategori sumber terbuka ERP (Fatmawati, Kramanandita & Miza, 2022).

Odoo adalah perangkat lunak open source atau manajemen sistem yang mudah digunakan dan dapat diintegrasikan dengan berbagai platform. Odoo merupakan aplikasi ERP modern yang menyediakan serangkaian modul lengkap yang dapat didistribusikan secara gratis. Odoo juga menawarkan berbagai program atau paket aplikasi, seperti aplikasi penjualan, CRM, manajemen proyek, manajemen gudang, produksi, keuangan dan akuntansi, manajemen sumber daya manusia, dan lainnya.

METODE

Variabel tergantung pada studi ini yaitu *ERP-Efficacy*, yang mencerminkan penilaian individu pada keahliannya guna mengatur serta menggunakan beragam aplikasi atau modul dari sistem perangkat lunak ERP yang menggabungkan aneka ragam proses bisnis perusahaan ke dalam satu kesatuan. Sementara itu, variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan menggunakan platform Bisnis Odoo, yang merupakan pelatihan dengan skema pembelajaran berdasarkan masalah, yang diselenggarakan guna memperbaiki kekurangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menggunakan perangkat lunak ERP untuk pengembangan bisnis. Sebelum proses pengumpulan data dimulai, peneliti melakukan evaluasi etika terlebih dahulu.

Partisipan

Subjek penelitian adalah 20 karyawan *business development* di perusahaan PT X yang terbagi menjadi 2 kelompok yaitu 10 karyawan sebagai kelompok eksperimen (X) dan 10 karyawan lainnya sebagai Kelompok Kontrol (Y). Desain penelitian ini mengadopsi On the Job Training, yang disesuaikan dengan kondisi kinerja karyawan untuk meningkatkan mutu kinerja mereka. On the job training, menurut Swasto (2011), adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, di mana seseorang mempelajari pekerjaan melalui penerapan langsung dalam situasi kerja. Pada dasarnya, setiap karyawan menerima pelatihan di tempat kerja saat mereka baru bergabung. OJT yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksperimen, sehingga model desain eksperimen yang diterapkan adalah model yang diusulkan oleh Shaughnessy (2012), yaitu desain kelompok kontrol non ekuivalen (Nonequivalent Control Group Design With Pretest and Posttest). Selain itu, Murtie (2012) setuju dengan pendekatan ini, menyatakan bahwa metode pelatihan karyawan baru, termasuk On the Job Training, dilakukan dalam situasi kerja normal, dengan menggunakan peralatan dan bahan yang sebenarnya yang akan digunakan oleh karyawan. Ada beberapa metode OJT, seperti demonstrasi, praktik langsung, dan self training. Dalam demonstrasi, materi disampaikan melalui praktik langsung oleh pengajar atau dengan bantuan orang lain. Praktik langsung terutama relevan untuk pekerjaan profesional seperti akuntan atau teknisi. Metode self training memungkinkan karyawan untuk belajar dengan mengamati pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan senior. Berikut adalah rancangan eksperimen yang digunakan:

Tabel 1. Desain Eksperimen *Nonequivalent control group design with pretest and posttest*

Group	Pretest	X	Posttest
Eksperimen	O1	Perlakuan	O2
Kontrol	O3	-	O4

Instrumen dan Metode Pengambilan Data

Terdapat beragam teknik dalam pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini, yakni skala, wawancara, dan observasi. Skala atau Kuesioner ERP-Efficacy (ERP-EQ) diadopsi oleh peneliti dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bantam, Fahmi, dan Zulaifah pada tahun 2019. Skala dan modul tersebut telah disesuaikan dengan karakteristik subjek penelitian berdasarkan aspek Kompetensi Diri Komputer dari teori ERP yang dikemukakan oleh Monk dan Wagner pada tahun 2013, terdiri dari tiga aspek: besaran ERP, kekuatan ERP, dan generalisabilitas ERP. Penilaian ERP-EQ ini menggunakan skala rating dengan enam opsi jawaban kuantitatif, mulai dari 1 (sangat tidak kompeten) hingga 4 (sangat kompeten) untuk mengindikasikan tingkat Kompetensi Diri ERP.

Wawancara

Wawancara dilaksanakan dengan kelompok eksperimen setelah menerima perlakuan. Tujuan wawancara yaitu dapat mengevaluasi dampak dari perlakuan yang telah diberikan serta menilai seberapa jauh penerapan modul dan pelatihan yang telah dilakukan. Wawancara diberikan dalam bentuk FGD dengan karyawan pengembangan bisnis untuk mengukur dampak dari perlakuan yang telah diberikan.

Observasi dilakukan selama pelatihan oleh observer, berdasarkan indikator perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti (terlampir). Dalam penelitian ini, dua orang observer yang merupakan mahasiswa magister psikologi profesi yang telah menyelesaikan Praktek Kerja Profesi Psikologi (PKPP) akan membantu jalannya pelatihan.

Tugas rumah diberikan kepada subjek dengan catatan bahwa mereka mampu merujuk kembali ke modul yang diberikan selama pelatihan. Tujuan dari tugas rumah ini adalah untuk mengolah kemampuan kognitif dan keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak Odoo modul Pengembangan Bisnis. Tugas rumah diberikan di hari pertama pelatihan dan akan dibahas di hari kedua pelatihan. Tugas rumah ini berupa pengerjaan salah satu proses pembaruan pipa pada CRM (bisnis) yang terdapat dalam modul pembelajaran. Tugas rumah bertujuan untuk mengevaluasi apakah peserta menerapkan modul dan materi yang telah diberikan, menilai efektivitas program ini, dan mengukur kemampuan subjek untuk belajar secara mandiri menggunakan perangkat lunak Odoo.

Prosedur

Pelatihan Odoo *Business Development* ini akan menggunakan 20 karyawan probasi pada posisi Business Development yang dimana peneliti sudah mendapatkan izin penelitian pada salah satu startup di Yogyakarta. Dari 20 karyawan tersebut akan di pisah menjadi 2 kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok terkontrol. Adapun status kontrak daripada seluruh subjek tersebut adalah karyawan kontrak yang sedang menjalani proses probasi di startup tersebut. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah perusahaan jadi tahu bahwa dengan menggunakan ERP, perusahaan dapat banyak menghemat cost terutama pada manpower yang mengisi posisi tersebut. Disisi lain juga dapat menghemat waktu pengerjaan tugas yang sudah tidak manual lagi, namun sudah saling terintegrasi pada sistem yang digunakan. Target dalam penelitian ini adalah subjek penelitian merasa lebih mudah dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan ERP, sehingga dari capaian tersebut dapat meningkatkan efikasi diri subjek dalam menggunakan ERP.

Metode yang digunakan untuk memilih subjek penelitian adalah random sampling, yaitu dengan pengambilan undian kelompok 1 dan kelompok 2 oleh subjek. Random sampling adalah jenis pengambilan sampel probabilitas di mana setiap orang di seluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Pelatihan Odoo CRM pada Business Development dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan penggunaan perangkat lunak ERP, sehingga akan memudahkan untuk subjek yang memiliki tingkat ERP-Efficacy rendah hingga menengah dan berkeinginan mengikuti pelatihan, dibandingkan dengan peserta dengan tingkat ERP-Efficacy tinggi. Kemudian, perlu ditekankan bahwa baik kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen akan mengalami pengukuran awal (pretest) satu minggu sebelum pelatihan dimulai. Kelompok eksperimen akan menerima pelatihan Business Development Odoo dalam kurun waktu dua hari, sementara kelompok kontrol akan menunggu giliran mereka untuk menerima perlakuan ketika penelitian telah selesai. Saat program berakhir, semua subjek menjalani pengukuran kembali (posttest) satu minggu setelah pelatihan berakhir. Instrumen yang sama memungkinkan untuk dapat diterapkan untuk pretest, dan posttest, yaitu Kuesioner ERP-Efficacy (ERP-EQ) yang sebelumnya telah digunakan oleh Batam dan rekan-rekannya pada tahun 2019. Penggunaan instrumen yang sama bertujuan agar hasilnya dapat dibandingkan secara akurat. Pretest

menunjukkan perumpamaan terkait kemampuan awal subjek sebelum diberikan pelatihan, sementara pretest dan posttest berfungsi menganalisa terjadinya perubahan setelah yang merupakan akibat diberikannya pelatihan. Skor yang didapatkan mencerminkan perkembangan dari ERP-Efficacy subjek sebagai hasil dari pelatihan Odoo, baik itu apabila terjadi peningkatan maupun penurunan.

Analisis data pada penelitian ini terdiri dari analisis kuantitatif, yang melibatkan analisis skala ERP-EQ dan evaluasi reaksi, serta analisis kualitatif, yang melibatkan evaluasi pengetahuan, wawancara, dan observasi. Analisis data kuantitatif menggunakan desain parametrik seperti yang direkomendasikan oleh Widhiarso (2011), dengan menggunakan program SPSS. Hipotesis diuji untuk menilai efektivitas Pelatihan Bisnis Odoo dalam meningkatkan ERP-Efficacy pada karyawan pengembangan bisnis antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Selanjutnya, Teknik Uji T Sampel Berpasangan digunakan untuk membandingkan data ERP-Efficacy sebelum dan setelah pelatihan dalam kelompok eksperimen. Teknik Uji T Sampel Independen digunakan untuk melihat perbedaan mean yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah pelatihan.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan penghitungan SPSS untuk melihat adanya perbedaan tingkat *ERP-Efficacy* sebelum dan sesudah diberikan perlakuan (pelatihan odoo *business development*). Peneliti akan melakukan uji asumsi ialah uji normalitas dan uji homogenitas sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian. Setelah uji asumsi dilakukan maka peneliti akan melakukan analisis uji parametrik menggunakan *Independent Sample t-Test*.

Hasil

Data statistik deskriptif pada tabel mengungkapkan rata-rata dan deviasi standar (SD) dari pretes dan posttest pada kedua kelompok tersebut. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan signifikan pada ERP-Efficacy dari pretes 22,10 ke posttes 54,30 dalam kelompok eksperimen. Adapun, pada kelompok kontrol menunjukkan hal yang sama pada ERP-Efficacy dari pretest ke posttest 22,8 ke 25,9. Hal ini disebabkan karena pada saat kelompok eksperimen mendapatkan perlakuan, kelompok kontrol melakukan pembelajaran tersendiri melalui bantuan mesin pencarian dan diskusi pada sesama subjek. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa pelatihan Odoo CRM memberikan dampak positif pada peningkatan skor ERP-Efficacy dalam kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol sekalipun perbedaan antara kelompok eksperimen dan kontrol terbilang berjarak jauh.

Data Deskriptif ERP-Efficacy

Perlakuan	Kelompok	Mean	Std. Deviasi	N
Prettest	Kontrol	22.80	1.814	10
	Eksperimen	22.10	0.994	10
Posttest	Kontrol	25.90	4.383	10
	Eksperimen	54.30	3.302	10

Selanjutnya, hasil uji perbandingan antara pretes dan postest pada kelompok eksperimen menunjukkan perbedaan nilai sebesar 32.3 dengan $p = 0.000 < 0.05$. Rata-rata posttest lebih baik hasil nilainya daripada pretes, mengindikasikan adanya peningkatan yang signifikan setelah pemberian pelatihan. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan Odoo CRM berdampak positif pada peningkatan skor ERP-Efficacy secara signifikan sebelum dan sesudah pelatihan pada kelompok eksperimen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Odoo CRM yang diberikan kepada kelompok eksperimen efektif dalam meningkatkan ERP-Efficacy pada karyawan business development.

Perbandingan Pretest & Postest ERP-Efficacy

Kelompok	Pretest	Posttest	Perbedaan	p	keterangan
Kontrol	22.80	25.90	3.1	0.031	signifikan
Eksperimen	22.10	54.30	32.3	0.000	signifikan

Berdasarkan tahapan hasil uji parametrik yang telah dilakukan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada tahap pretest dan posttest, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa Odoo CRM Training dapat meningkatkan ERP-Efficacy pada karyawan business development dapat diterima. Analisis statistik menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dengan peningkatan skor ERP-Efficacy yang lebih mencolok pada kelompok yang menerima pelatihan Odoo CRM. Oleh karena itu, temuan ini memberikan dukungan kuat terhadap efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja ERP-Efficacy pada karyawan business development. Disisi lain pada data tersebut dijelaskan bahwa adanya peningkatan pada kelompok kontrol yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini karena pada saat kelompok eksperimen mendapatkan perlakuan, kelompok kontrol melakukan pembelajaran tersendiri melalui bantuan mesin pencarian dan diskusi pada sesama subjek.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki suatu tujuan yaitu untuk meningkatkan ERP-Efficacy karyawan business development melalui pemberian pelatihan Odoo CRM. Hasil dari kelompok eksperimen menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam ERP-Efficacy dari pretest ke posttest. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan Odoo CRM efektif dalam meningkatkan tingkat keberhasilan ERP pada karyawan. Temuan ini nampak konstan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan yang melibatkan praktik langsung memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kepercayaan atau self-efficacy pada proses pembelajaran dan mempersiapkan peserta dengan kematangan yang lebih tinggi. Praktek juga mampu meningkatkan self efficacy dalam bidang lain, seperti penggunaan komputer atau aplikasi Berkant (2016) dan juga self efficacy secara umum (Raza & Shaikh, 2011). Pengalaman secara langsung dalam penggunaan komputer ternyata mampu meningkatkan keyakinan individu untuk masa depan. Studi sebelumnya oleh Berkant

(2016) menunjukkan bahwa individu yang sering berinteraksi dengan komputer atau memiliki komputer pribadi memiliki tingkat computer self-efficacy yang lebih tinggi. Studi yang dilakukan oleh Farah (2012) dan Irfani (2015) juga menekankan pentingnya pelatihan terkait teknologi dan pemanfaatan ERP untuk meningkatkan keyakinan diri dan kesiapan dalam menghadapi tugas sehari-hari. Farah (2012) juga mencatat bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi keyakinan diri dalam teknologi adalah pengembangan profesional (pelatihan teknologi yang relevan). Selain itu, Irfani (2015) mengungkapkan bahwa pelatihan ERP menjadi cukup penting pada konteks organisasi, membangun rasa nyaman pada pengguna dan mempersiapkan untuk dapat menggunakan perangkat lunak ERP untuk segera diadopsi. Irfani (2015) juga mengidentifikasi tiga aspek untuk dapat di perhitungkan dalam isi pelatihan tersebut, yaitu logika dan konsep ERP, fitur dan sistem ERP, serta fungsi dari pelatihan tersebut. Penjelasan tentang logika dan konsep ERP akan membantu peserta pelatihan memahami manfaat dari penggunaan perangkat lunak ERP.

Dengan melakukan praktek langsung, kekhawatiran dan ketidakyakinan pada penggunaan perangkat lunak dapat diatasi, memberikan peserta rasa percaya diri dan kesiapan yang diperlukan untuk tugas-tugas mereka. Perubahan pola pikir dan keyakinan terhadap kemampuan menggunakan komputer, seperti yang dijelaskan oleh Compeau dan Higgins, dapat membawa perubahan positif dalam sikap peserta terhadap penggunaan perangkat lunak atau perintah khusus. Perbedaan ini didapatkan berdasarkan pengalaman yang dialami oleh pengguna maupun pembelajaran dari orang lain.

Hasil wawancara setelah diberikannya posttest pada subjek kelompok eksperimen menunjukkan bahwa peserta merasa siap untuk menggunakan software ERP, bahkan untuk versi yang lebih rumit. Ini sejalan dengan konsep computer self-efficacy, di mana individu dengan tingkat keyakinan yang tinggi dalam penggunaan komputer cenderung merasa mampu menghadapi teknologi yang lebih kompleks. Evaluasi pengetahuan dan observasi juga menunjukkan peningkatan kompetensi dan pemahaman peserta terhadap penggunaan software ERP setelah mengikuti pelatihan. Namun, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang efek jangka panjang dari pelatihan, evaluasi pembelajaran dengan tes tindak lanjut dapat menjadi langkah selanjutnya.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini secara keseluruhan memberikan bukti kuat bahwa pelatihan Odoo CRM efektif dalam meningkatkan ERP-Efficacy karyawan business development, membantu mereka merasa lebih percaya diri, siap, dan kompeten dalam menghadapi tugas-tugas mereka yang melibatkan penggunaan software ERP.

Kesimpulan & Saran

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan Odoo CRM memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan ERP-Efficacy karyawan business development pada PT X. Hasil uji parametrik menunjukkan adanya peningkatan pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dimana jelas pada kelompok eksperimen lebih kuat skor peningkatannya yang secara konsisten dari pretest ke posttest. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan dengan praktik langsung memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan keyakinan dan kesiapan peserta.

Meskipun hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa peserta merasa siap menggunakan software ERP, saran untuk penelitian selanjutnya adalah melibatkan tes tindak lanjut dalam evaluasi pembelajaran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang efek jangka panjang dari pelatihan. Selain itu, perlu diperhatikan bahwa pelatihan ini efektif dalam mengubah sikap dan meningkatkan kompetensi peserta dalam menghadapi tugas-tugas sehari-hari yang melibatkan penggunaan software ERP. Dari keterbatasan yang ada pada penelitian ini pun diharapkan pada penelitian selanjutnya agar dapat menjadi perhatian.

DAFTAR PUSTAKA

- Almajali, D. A., & Omar .F.A., Alsokar, A., Alsharideh, A.S., & Dahalin,Z. (2022). Enterprise resource planning success in Jordan from the perspective of IT-business strategic alignment. *Cogent Social Sciences*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2062095>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada patra semarang hotel & convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6 (3), 165-175. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17325>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bantam, D.J., Fahmie, A., & Zulaifah, E. (2019). Meningkatkan ERP-efficacy mahasiswa psikologi melalui odoo human capital training. *Modul Pembelajaran HRIS*. Yogyakarta: Psikologi UPI.
- Berkant, H.G. (2016). Faculty of education students' computer self-efficacy beliefs and their attitudes towards computers and implementing computer supported education. *European Journal of Contemporary Education*, 15 (1), 123 – 135. doi: 10.13187/ejced.2016.15.123
- Dityawarman, F., (2016). Pengaruh task-erp fit dan pemanfaatan erp terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. pln (persero) distribusi jawa timur area malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 104–113.
- Farah, A. C. (2012). *Factors Influencing Teacher's Technology Self-Efficacy: Case Study*. (Disertasi, Liberty University).
- Fatmawati, T., Kramanandita, R., & Miza, R. (2022). Rancangan implementasi *enterprise resource planning* (ERP) pada sistem pengelolaan sales order PT jaya mandiri indotech. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 20 (1), 33-44. <https://doi.org/10.52330/jtm.v20i1.49>
- Hommes, M.A., & Molen, H.T.V. (2012). Effects of a self-instruction communication skills training on skills, self-efficacy, motivation, and transfer. *European Journal of Open, Distance and E-Learning*, 1 – 11. <https://www.eurodl.org/?article=470>
- Irfani, M.H. (2015). ERP (enterprise resource planning) dan aspek-aspek penting dalam penerapannya. *Jurnal Eksplora Informatika*, 4 (2), 105 – 114. <https://eksplora.stikom-bali.ac.id/index.php/eksplora/article/view/57>
- Jahromi, S. A. F., Forouzan, A., & Gholaminejad, R. (2016). Computer anxiety and computer self-efficacy as predictors of Iranian EFL learner's performance on the reading section of the TOEFL iBT. *Higher Education of Social Science*, 11(6), 55–65. <http://www.cscanada.net/index.php/hess/article/view/8954>

- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT tropica cocoprime manado. *Jurnal EMBA*, 1 (4), 141-150. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2012.2645>
- Kuswati, R., Sholahudin, M., & Bastian, N. (2023). Transformasi digital berbasis enterprise resources planning (ERP) dalam pengelolaan marketplace UMKM. *Jurnal Ilmiah MEA*, 7 (2). <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3076>
- Murtie, A. (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Nawawi, M. (2022). Peran sistem pengendalian manajemen dalam implementasi sistem ERP. *Jurnal Ekonomi dan Publik*, 18 (1), 83- 90. <https://www.researchgate.net/publication/358741571>
- Noviawati, D.R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource PT. Coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3), 1-12.
- Priyantono, P. (2017). Pengaruh self-leadership, self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 6 (2), 131–151.
- Putra, A. K., & Nugroho, M. A. 2016. Pengaruh computer anxiety computer attitude dan computer self efficacy terhadap minat menggunakan software akuntansi. *Jurnal Profita Universitas Negeri Yogyakarta*, 4 (6), 1–19. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/5892>
- Raza, S.A., Zia, S., Naqvi, S.A.H., & Shaikh, F.M. (2011). Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society. *Asian Social Science*, 7 (9), 244 – 254.
- Saifuddin, A. (2019). *Penelitian Eksperimen dalam Psikologi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B. & Zechmeister, J. S. (2012). *Research Methods in Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Singh, T. (2015). Efficacy of training and development programs on employee productivity at bharat heavy electricals limited. *International Journal of Allied Practice, Research and Review*, 2 (2), 16-24.
- Swastika, D. K. S. (2015). Kinerja produksi dan konsumsi serta prospek pencapaian swasembada kedelai di indonesia. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 33 (2), 149–160. <https://pdfs.semanticscholar.org/3eba/7edb19798d13b3a59cc1824536c853b672b5.pdf>
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press

- Tamzil, F., & Meria, L. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *Forum Ilmiah*, 18 (2), 279-290. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/4336/3084>
- Widhiarso, W. (2011). *Mengaplikasikan Uji-t untuk Membandingkan Gain Score Antar Kelompok dalam Eksperimen*. Yogyakarta: FP UGM.
- Yamin, D.E. (2017). *Determinants of Behavior Intention of ERP Learning on The Technology Acceptance Model*. (Tesis, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/32336>

Lampiran

Skala Efikasi ERP

Berikut ini disediakan kuesioner yang berisikan sejumlah pertanyaan yang mencerminkan pengalaman, kemampuan, dan keyakinan rekan-rekan dalam menggunakan perangkat lunak ERP. Kuesioner ini disusun dalam konteks penelitian di bidang psikologi, yang bertujuan untuk mendukung penyelesaian tugas akhir peneliti (tesis). Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi masyarakat, terutama dalam sektor industri.

Sebelum anda menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut, mohon untuk membaca dengan seksama. Seluruh jawaban yang anda berikan dianggap benar, selama sesuai dengan pengalaman dan situasi real anda. Kerahasiaan jawaban anda akan dijamin sesuai dengan etika penelitian dan merupakan tanggung jawab peneliti.

Tata cara menjawab kuesioner berikut adalah dengan klik form digital pada pilihan yang paling sesuai dengan karakteristik atau pengalaman Anda. Mohon untuk memilih jawaban yang tepat, dimulai dari angka terkecil (menunjukkan ketidakmampuan atau ketidakpercayaan) hingga angka terbesar (menunjukkan kemampuan atau keyakinan yang sangat kuat).

Contoh :

Dapat menggunakan berbagai beberapa software ERP

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

Jika ingin mengganti jawaban yang benar, anda cukup melakukan klik ulang pada jawaban yang dianggap benar.

Selamat mengerjakan, Terima Kasih atas ketersediaan dan kesanggupan rekan rekan dalam mengisi skala ini.

Yogyakarta, 01 November 2023



Umi Nurul Hasanah
Peneliti

Skala ERP Efficacy

Nama :
Posisi :
Perusahaan :

1. Saya mampu mengikuti pedoman dari modul software ERP sesuai dengan panduan yang ada, tanpa memerlukan asistensi atau bantuan dari orang lain.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

2. Saya mampu mengoperasikan perangkat lunak ERP tanpa mengalami hambatan atau kendala.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

3. Saat ini saya mampu menggunakan lebih dari satu jenis perangkat lunak ERP secara bersamaan.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

4. Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan perangkat lunak ERP tanpa memerlukan panduan eksternal.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

5. Kemampuan memasukkan data ke dalam software ERP tanpa kekhawatiran, sebab saya mampu mengeditnya dengan baik.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

6. Saya mampu menggunakan modul atau aplikasi bisnis yang berbeda, baik yang menggunakan software ERP yang sama maupun berbeda.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

7. Mengurangi ketergantungan pada bantuan orang lain dalam penggunaan perangkat lunak ERP.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

8. Mampu mengatasi permasalahan atau hambatan yang muncul pada modul ERP yang digunakan secara mandiri.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

9. Mampu mengatasi hambatan yang muncul pada berbagai perangkat lunak ERP, meskipun tidak pernah menggunakannya sebelumnya.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

10. Terampil dalam penggunaan perangkat lunak ERP saat ini, meskipun orang lain mengalami kesulitan dalam penggunaannya.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

11. Bersedia memberikan bantuan kepada orang lain yang menghadapi kesulitan dalam penggunaan perangkat lunak ERP.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

12. Saya mampu menggunakan lebih dari satu aplikasi atau modul pada satu perangkat lunak ERP.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

13. Mampu mengoperasikan perangkat lunak ERP yang memiliki tingkat kerumitan yang tinggi.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

14. Memanfaatkan modul ERP yang sesuai dengan bidang pekerjaan secara optimal di perusahaan tempat bekerja, seperti modul HC, Finance, CRM, Manajemen Proyek, dan lainnya.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

15. Mampu mengoperasikan perangkat lunak ERP yang ada di perusahaan, meskipun tidak sama persis dengan perangkat lunak ERP yang pernah digunakan sebelumnya.

Sangat tidak sesuai	1	2	3	4	Sangat sesuai
---------------------	---	---	---	---	---------------

Lampiran

Blueprint *Skala ERP-Efficacy*

Variabel	Aspek	Favorable Item	Jumlah
<i>ERP-EFFICACY</i>	ERP-Magnitude	1,4,7,10,13	5
	ERP-Strength	2,5,8,11,14	5
	ERP-Generalizability	3,6,9,12,15	5
	Total		15

Analisis Deskriptif Statistik Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pretest Kontrol	10	50.0%	10	50.0%	20	100.0%
Pretest Eksperimen	10	50.0%	10	50.0%	20	100.0%
Posttest Kontrol	10	50.0%	10	50.0%	20	100.0%
Posttest Eksperimen	10	50.0%	10	50.0%	20	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Pretest Kontrol	Mean	22.80	.573
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	21.50
		Upper Bound	24.10
	5% Trimmed Mean	22.83	
	Median	23.00	
	Std. Deviation	1.814	
	Minimum	19	
	Maximum	26	
Pretest Eksperimen	Mean	22.10	.314
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	21.39
		Upper Bound	22.81
	5% Trimmed Mean	22.06	
	Median	22.00	
	Std. Deviation	.994	
	Minimum	21	
	Maximum	24	
Posttest Kontrol	Mean	25.90	1.386
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	22.76
		Upper Bound	29.04
	5% Trimmed Mean	25.78	
	Median	25.00	
	Std. Deviation	4.383	
	Minimum	20	
	Maximum	34	
Posttest Eksperimen	Mean	54.30	1.044
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	51.94
		Upper Bound	56.66
	5% Trimmed Mean	54.22	
	Median	52.50	
	Std. Deviation	3.302	
	Minimum	51	
	Maximum	59	

**Analisis Frekuensi Jawaban tiap Item
Frequencies (Pretest Kontrol)**

	N		Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing				
Item 1	10	0	1.60	.516	1	2
Item 2	10	0	1.40	.516	1	2
Item 3	10	0	1.40	.516	1	2
Item 4	10	0	1.60	.516	1	2
Item 5	10	0	1.70	.483	1	2
Item 6	10	0	1.40	.516	1	2
Item 7	10	0	1.40	.516	1	2
Item 8	10	0	1.60	.516	1	2
Item 9	10	0	1.40	.516	1	2
Item 10	10	0	1.40	.516	1	2
Item 11	10	0	1.50	.527	1	2
Item 12	10	0	1.50	.527	1	2
Item 13	10	0	1.70	.483	1	2
Item 14	10	0	1.40	.516	1	2
Item 15	10	0	1.80	.422	1	2

Frequencies (Pretest Eksperimen)

	N		Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing				
Item 1	10	0	1.50	.527	1	2
Item 2	10	0	1.10	.316	1	2
Item 3	10	0	1.50	.527	1	2
Item 4	10	0	1.50	.527	1	2
Item 5	10	0	1.70	.483	1	2
Item 6	10	0	1.10	.316	1	2
Item 7	10	0	1.50	.527	1	2
Item 8	10	0	1.90	.316	1	2
Item 9	10	0	1.30	.483	1	2
Item 10	10	0	1.70	.483	1	2
Item 11	10	0	1.30	.483	1	2
Item 12	10	0	1.30	.483	1	2
Item 13	10	0	1.60	.516	1	2
Item 14	10	0	1.50	.527	1	2
Item 15	10	0	1.60	.516	1	2

Frequencies (Posttest Kontrol)

	N		Statistics			
	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Item 1	10	0	1.80	.632	1	3
Item 2	10	0	1.70	.483	1	2
Item 3	10	0	1.20	.422	1	2
Item 4	10	0	2.30	.675	1	3
Item 5	10	0	1.80	.422	1	2
Item 6	10	0	1.50	.707	1	3
Item 7	10	0	2.10	.876	1	3
Item 8	10	0	1.60	.699	1	3
Item 9	10	0	1.90	.568	1	3
Item 10	10	0	1.70	.483	1	2
Item 11	10	0	1.80	.632	1	3
Item 12	10	0	1.60	.516	1	2
Item 13	10	0	1.70	.675	1	3
Item 14	10	0	1.50	.527	1	2
Item 15	10	0	1.70	.483	1	2

Frequencies (Posttest Eksperimen)

	N		Statistics			
	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Item 1	10	0	3.60	.516	3	4
Item 2	10	0	3.60	.516	3	4
Item 3	10	0	3.90	.316	3	4
Item 4	10	0	3.50	.527	3	4
Item 5	10	0	3.90	.316	3	4
Item 6	10	0	3.30	.483	3	4
Item 7	10	0	3.50	.527	3	4
Item 8	10	0	3.90	.316	3	4
Item 9	10	0	3.40	.516	3	4
Item 10	10	0	3.80	.422	3	4
Item 11	10	0	3.60	.516	3	4
Item 12	10	0	3.70	.483	3	4
Item 13	10	0	3.00	.000	3	3
Item 14	10	0	3.70	.483	3	4
Item 15	10	0	3.90	.316	3	4

Uji Normalitas Data NPar Tests (Kelompok Kontrol)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Nilai_pretest	Nilai_posttest
N		10	10
Normal Parameters ^a	Mean	22.80	25.90
	Std. Deviation	1.814	4.383
Most Extreme Differences	Absolute	.230	.281
	Positive	.156	.281
	Negative	-.230	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.726	.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668	.407
a. Test distribution is Normal.			

NPar Tests (Kelompok Eksperimen)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Nilai_pretest	Nilai_posttest
N		10	10
Normal Parameters ^a	Mean	22.10	54.30
	Std. Deviation	.994	3.302
Most Extreme Differences	Absolute	.240	.257
	Positive	.240	.257
	Negative	-.160	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		.759	.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.612	.524
a. Test distribution is Normal.			

**Uji Independent Sample t Test (Perbedaan pretest kontrol dengan pretest eksperimen)
T-Test**

Group Statistics

	Kelompok_Pretest	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nilai_pretest	Pretest Kontrol	10	22.80	1.814	.573
	Pretest Eksperimen	10	22.10	.994	.314

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Nilai_pretest	Equal variances assumed	1.275	.274	1.070	18	.299	.700	.654	-.674	2.074
	Equal variances not assumed			1.070	13.963	.303	.700	.654	-.703	2.103

**Uji Independent Sample t Test (Perbedaan posttest kontrol dengan posttest eksperimen)
T-Test**

Group Statistics

	Kelompok_Posttest	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nilai_posttest	Posttest Kontrol	10	25.90	4.383	1.386
	Posttest Eksperimen	10	54.30	3.302	1.044

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Nilai_posttest	Equal variances assumed	.353	.560	-16.366	18	.000	-28.400	1.735	-32.046	-24.754
	Equal variances not assumed			-16.366	16.726	.000	-28.400	1.735	-32.066	-24.734

Uji Normalitas Data NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pretest Kontrol	Posttest Kontrol	Pretest Eksperimen	Posttest Eksperimen
N		10	10	10	10
Normal Parameters ^a	Mean	22.80	25.90	22.10	54.30
	Std. Deviation	1.814	4.383	.994	3.302
Most Extreme Differences	Absolute	.230	.281	.240	.257
	Positive	.156	.281	.240	.257
	Negative	-.230	-.125	-.160	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		.726	.890	.759	.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668	.407	.612	.524

a. Test distribution is Normal.

Uji Paired Sample t Test (Perbedaan Pretest kontrol dengan Posttest kontrol) T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pretest Kontrol	22.80	10	1.814	.573
	Posttest Kontrol	25.90	10	4.383	1.386

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pretest Kontrol & Posttest Kontrol	10	.486	.154

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Pretest Kontrol - Posttest Kontrol	-3.100	3.843	1.215	-5.849	-.351	-2.551	9	.031

Uji Paired Sample t Test (Perbedaan Pretest Eksperimen dengan Posttest Eksperimen) T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pretest Eksperimen	22.10	10	.994	.314
	Posttest Eksperimen	54.30	10	3.302	1.044

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pretest Eksperimen & Posttest Eksperimen	10	-.721	.019

Paired Samples Test

		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Pretest Eksperimen - Posttest Eksperimen	-32.200	4.077	1.289	-35.117	-29.283	-24.975	9	.000

Data Pretest

Kelompok Kontrol	M1	S1	G1	M2	S2	G2	M3	S3	G3	M4	S4	G4	M5	S5	G5	Total
ADF	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	26
AG	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	19
BS	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	23
DTY	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	24
ND	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	22
ME	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	22
LK	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	23
NK	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	24
VC	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	23
SH	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	22

Kelompok Eksperimen	M1	S1	G1	M2	S2	G2	M3	S3	G3	M4	S4	G4	M5	S5	G5	Total
SG	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	22
DT	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	22
RH	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	23
BSR	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	21
AQ	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	24
SKU	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	21
DKH	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	22
NDF	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	23

AE	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	21
GQ	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	22

Data Postest

Kelompok Kontrol	M1	S1	G1	M2	S2	G2	M3	S3	G3	M4	S4	G4	M5	S5	G5	Total
ADF	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
AG	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	22
BS	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	25
DTY	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	25
ND	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	25
ME	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	20
LK	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	34
NK	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	24
VC	2	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	31
SH	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	23

Kelompok Eksperimen	M1	S1	G1	M2	S2	G2	M3	S3	G3	M4	S4	G4	M5	S5	G5	Total
SG	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	52
DT	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	52
RH	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	51
BSR	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
AQ	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	52

SKU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
DKH	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
NDF	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	53
AE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
GQ	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	51

Lembar Pengesahan (Informed Consent)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vevilya Cinta
Jabatan : HRD
No. HP : 0895388542232

Dengan ini menyatakan bahwa saya mewakili seluruh subjek penelitian pada PT X telag memastikan dan memahami penjelasan segala sesuatu mengenai penelitian yang berjudul "Meningkatkan ERP-Efficacy Untuk Karyawan Business Development Melalui Pelatihan Implementasi Enterprise Resource Planning pada Perusahaan Startup" dan saya mewakili partisipan yang terlibat pada perusahaan PT Javan Cipta Solusi dengan penuh kesadaran bersedia berpartisipasi tanpa adanya paksaan dari siapapun.

- a. Penelitian ini akan melibatkan pelatihan implementasi ERP selama 2 hari untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan penggunaan sistem.
- b. Saya merupakan karyawan Business Development dan dapat memberikan wawasan yang berharga terkait implementasi ERP dan dampaknya.
- c. Keikutsertaan saya bersifat sukarela dan dapat ditarik kembali kapan saja tanpa konsekuensi negatif.
- d. Partisipasi dalam pelatihan dan pengambilan data akan memakan waktu sekitar 2 hari.
- e. Sebagai apresiasi, Anda akan menerima makan siang gratis dan coffee break selama pelatihan.
- f. Setelah penelitian selesai, peneliti akan menyediakan ringkasan hasil kepada saya untuk memberikan wawasan tentang kontribusi saya dalam penelitian ini.
- g. Partisipasi dapat meningkatkan pemahaman saya tentang implementasi ERP, memberikan manfaat langsung pada pekerjaan saya, dan berpotensi mendukung pengembangan karir.
- h. Data pribadi saya akan dijaga kerahasiaannya dan disimpan dengan aman sesuai dengan standar keamanan data.
- i. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Universitas Islam Indonesia.

Demikian Informed Consent ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Januari 2024



JAVAN CIPTA SOLUSI

Vevilya Cinta



KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL
“ETHICAL APPROVAL”

No. 345/DEK/70/DURT/I/2024

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti : Umi Nurul Hasanah, S.Psi.
Researcher

Nama Institusi : Universitas Islam Indonesia
Name of The Institution

Dengan judul:
Title

“Meningkatkan ERP-Efficacy untuk Karyawan *Business Development* melalui Pelatihan Implementasi *Enterprise Resource Planning* pada Perusahaan *Startup*”

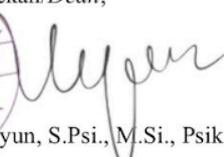
“Enhancing ERP-Efficacy for Business Development Employees through Implementation Training of Enterprise Resource Planning in A Startup Company”

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

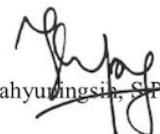
Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) 2011 WHO Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standards.

Pernyataan layak etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 23 Januari 2024 sampai dengan tanggal 22 Januari 2025.

This declaration of ethics applies during the period January 23rd, 2024 until January 22nd, 2025.

Dekan/Dean,

Dr. Phil Qurrotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog

January 23rd, 2024
Kepala/Chair Person,


Dr. Hepi Wahyuningsih, S.Psi., M.Si.



Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia
Gedung Moh. Hatta
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext.2301
F. (0274) 898444 psw.2091
E. perpustakaan@uii.ac.id
W. library.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

Nomor: 2323237812/Perpus./10/Dir.Perpus/II/2024

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : Umi Nurul Hasanah

Nomor Mahasiswa : 21915041

Pembimbing : -

Fakultas / Prodi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/ Psikologi

Judul Karya Ilmiah : MENINGKATKAN ERP-EFFICACY UNTUK KARYAWAN
BUSINESS DEVELOPMENT MELALUI PELATIHAN
IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCE PLANNING PADA
PERUSAHAAN STARTUP

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **16 (Enam Belas) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3/18/2024

Direktur



Muhammad Jamil, SIP.

INCREASING THE ERP-EFFICACY FOR THE EMPLOYEES OF *BUSINESS DEVELOPMENT* THROUGH THE TRAINING OF *ENTERPRISE RESOURCE PLANNING* IMPLEMENTATION IN *STARTUP* COMPANIES

**Umi Nurul Hasanah
21915041**

**Faculty of Psychology and Socio-Cultural Sciences, Universitas Islam Indonesia
E-mail: 21915041@students.uii.ac.id**

Abstract

This study aims to test the impacts of training using *Odoo Business* system to increase ERP-Efficacy to the employees of *Business Development* in startup companies. It is an intervention as an effort to increase confidence about the use of various software of ERP. This study used the quasi-experimental method of *on the job training by means of nonequivalent control group with pretest and posttest design*. 20 employees participated in this study in which they were divided into 10 as the experimental group and other 10 as the control group. The experimental group was trained within 4 hours in a day in a two-day training. ERP-Efficacy was measured using *ERP-Efficacy Questionnaire* (ERP-EQ) through 3 aspects of Compeau and Higgins, including *ERP magnitude*, *ERP strength*, and *ERP generalizability*. Data analysis meanwhile was conducted using *mixed ANAVA* method. The results of the research showed a significant difference in both groups during the pre-test and post-test observation as shown in the scores and the significance level of 5% showing Sig. (2-tailed) = 0.000 < 0.05. It then indicated that the training of *Odoo CRM* to increase the *ERP-Efficacy* of employees in business development is accepted.

Keywords: *Odoo Business Training, Enterprise Resource Planning, Self-Efficacy.*

February 29, 2024

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated by a Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

SURAT KETERANGAN UJI ANGKET

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Koordinator Bidang Psikologi Klinis, Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Pendidikan, Program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan ini menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Umi Nurul Hasanah
No. Mhs. : 21915041
Judul Tesis : Meningkatkan *ERP-Efficacy* untuk Karyawan *Business Development* Melalui Pelatihan Implementasi *Enterprise Resource Planning* pada Perusahaan *Startup*
Dosen Pembimbing : Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi. MA., Psikolog

Telah melakukan uji alat ukur dan data *try out* penelitian tesis pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 21 Maret 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Maret 2024
Koordinator Bidang



Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psi.

Dokumentasi yang perlu ditunjukkan pada saat uji angket

- ✓ Skala isian subjek penelitian
 1. Pretest
 2. Posttest
 3. Follow up(Dievaluasi kebenaran data dan skoring)
- ✓ Informed consent dan surat kesediaan subjek penelitian. Lembar bukti **ethical clearance**
- ✓ Bukti rekaman intervensi (dapat berbentuk catatan lapangan/field notes, video, foto)
(Alternatif penelitian eksperimen menggunakan hasil pengisian skala dan hasil pengolahan data)
- ✓ Abstract (Bahasa Inggris) yang dilegaisasi Cilacs
- ✓ Naskah Publikasi
- ✓ Halaman-Halaman Depan Tesis
- ✓ Lembar pengecekan plagiasi dari Dir. Perpustakaan UII

Yogyakarta, 21 Maret 2024
Koordinator Bidang



Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psi.