

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Perusahaan PT PLN (Persero) Area Majalaya

PLN Area Majalaya terbentuk pada tahun 1964, membawahi kantor jaga Ciparay, Rancaekek, dan Cicalengka. Pada tahun 1975 berdasarkan Surat Keputusan (SK) direksi PLN Pusat nomor 016/DIR/1965 tanggal 16 Juli 1975 PLN Ranting Majalaya ditingkatkan statusnya menjadi PLN Cabang kelas C. Daerah operasional PLN Area Majalaya ini adalah wilayah PLN Ranting Majalaya ditambah dengan kantor jaga anjaran, Soreang, Ciwidey, dan Pangalengan yang dahulu merupakan sebagian dari daerah operasional PLN cabang Bandung (*PT PLN (Persero) Area Majalaya, 2017*).

Pada bulan Mei 1984 kantor PLN Area Majalaya pindah dari kota Majalaya ke Baleendah. Hal ini sesuai dengan rencana Pemda Kabupaten Bandung untuk memindahkan Ibu Kota Kabupaten Bandung dari wilayah Kota Madya Bandung ke Baleendah. Akan tetapi Ibu Kota Kabupaten Bandung tidak kemudian berpindah ke Baleendah, sehingga Soreang menjadi pilihan pemda untuk menjadi Ibu Kota delapan Kabupaten. Letaknya yang strategis, maka kantor PLN Cabang Majalaya tetap di Baleendah (*PT PLN (Persero) Area Majalaya, 2017*).

Aktivitas usaha utama PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Majalaya adalah memberikan pelayanan jasa kelistrikan kepada masyarakat disamping membentuk perolehan atas laba. Seperti yang dijelaskan dalam PP No. 17 tanggal 28 Mei 1998 Pasal 5 Ayat 1 dan 2 bahwa Usaha PLN adalah menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip akuntansi. Sedangkan lapangan usaha PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Majalaya berdasarkan PP No. 17 tanggal 28 Mei 1998 Pasal 6 adalah dengan mengindahkan prinsip ekonomi dan terjaminnya keselamatan kekayaan negara, PT PLN (Persero) menyediakan tenaga listrik meliputi kegiatan pembangkitan, transmisi, dan pembangunan tenaga listrik (*PT PLN (Persero) Area Majalaya, 2017*).

1.1.2. Visi dan Misi

Adapun misi, visi, dan filosofi PT. PLN (Persero) Area Majalaya yaitu sebagai berikut:

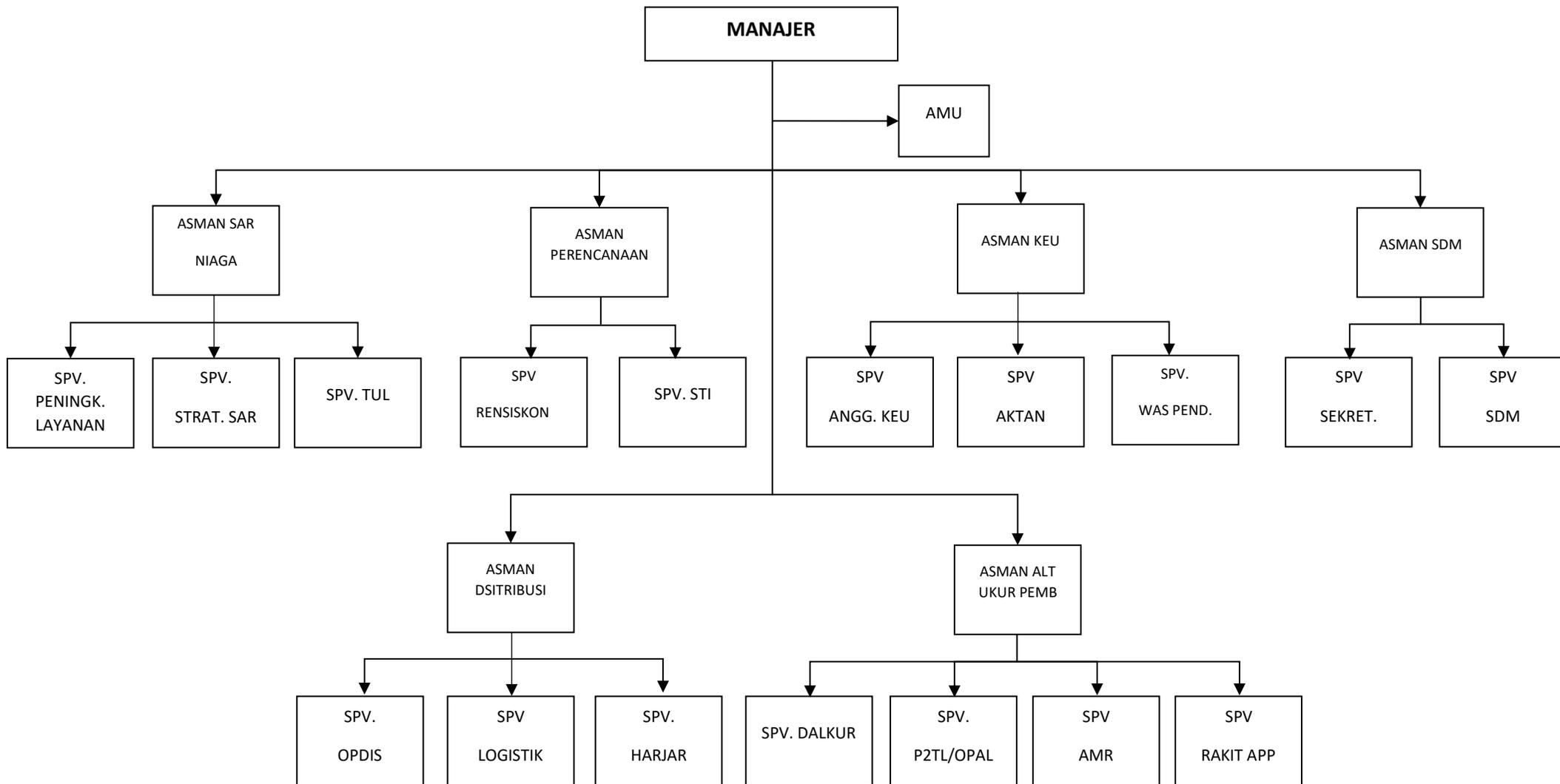
1.1.2.1. Misi

- a. Melakukan bisnis kelistrikan dan bidang usaha terkait yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan, karyawan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.2.2. Visi

Diakui menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

1.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Area Majalaya

Sumber: PT PLN (Persero) Area Majalaya

1.2. Latar Belakang Penelitian

Persaingan usaha di era *modern* saat ini sangat ketat. Seluruh perusahaan memiliki daya kompetitif yang tinggi, baik perusahaan jasa maupun perusahaan dagang. Perusahaan dituntut bekerja lebih baik, senantiasa terus berinovasi, dan yang lebih penting adalah prinsip ramah lingkungan dengan dukungan adopsi teknologi terkini. Untuk memenuhi kriteria tersebut tentu banyak elemen-elemen yang berpengaruh di dalam maupun di luar perusahaan. Seluruh elemen-elemen tersebut harus bersinergi satu sama lain.

Salah satu elemen terpenting adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan penggerak perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memaksimalkan fungsi manajemen sumberdaya manusia dengan baik. Tujuan memaksimalkan sumberdaya manusia adalah meningkatkan kinerja perusahaan dan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama.

Selaras dengan Heathfield (2017) dalam tulisannya *The 3 New Roles of The Human Resources Professional* mengungkapkan sumberdaya manusia merupakan benteng birokrasi terakhir dalam perusahaan, dimana secara tradisional peran profesional sumberdaya manusia dalam organisasi berfungsi sebagai penyusun dan pengatur kekuatan manajemen eksekutif.

Sumberdaya manusia memiliki peran vital dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Yuniarsih dan Suwatno (2009:62), sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, keberadaannya dalam perusahaan atau organisasi tidak dapat digantikan oleh sumberdaya lainnya. Seberapa canggih teknologi dan seberapa banyak dana yang disiapkan perusahaan atau organisasi, tanpa adanya dukungan sumberdaya manusia yang profesional maka tidak akan bermakna.

Demi mencapai tujuan perusahaan, penting untuk mengelola dan mengawasi kinerja dari sumberdaya manusia. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus memiliki sistem manajemen yang baik. Dilihat dari sudut pandang Hasibuan (2013:10) manajemen sumberdaya manusia adalah sebuah bidang yang berfokus untuk mempelajari interaksi atau hubungan peranan manusia atau yang

disebut karyawan di dalam sebuah organisasi. Selebihnya manajemen sumberdaya manusia mengatur hingga sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Adapun penjelasan kinerja, yang dikemukakan oleh Edison (2016:190) dimana kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Sinambela (2017:480) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan sebuah kegiatan dalam perusahaan dan menyempurnakannya selaras dengan tanggung jawab yang diembannya dalam perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan kinerja ini sangat ditunjang oleh beberapa eemen lainnya seperti target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas (Edison, 2016:205). Dijelaskan juga oleh Kaswan (2016:24) bahwa kinerja juga perlu dukungan organisasi yang mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Dukungan teknologi tersebut salah satunya adalah teknologi informasi yang banyak diadopsi dan dikembangkan oleh perusahaan. Produk teknologi informasi kini berkembang sangat pesat, seperti berbagai aplikasi sistem informasi yang memungkinkan pemrosesan data dan laporan dengan cepat. Selain itu teknologi informasi berbasis aplikasi (*software*) dapat membantu menyimpan data-data perusahaan, mengambil keputusan perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Hal tersebut selaras dengan yang dijelaskan oleh Astuti *et al.* (2014:17) teknologi adalah suatu cara atau metode serta proses atau produk yang dihasilkan dari penerapan dan pemanfaatan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang memberikan manfaat untuk memenuhi kebutuhan, kelangsungan, dan meningkatkan mutu serta kualitas hidup manusia. Adapun dari sudut pandang D'Ambra *et al.* (2013:11) mengatakan bahwa teknologi merupakan alat yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, dan data yang digunakan oleh para akademisi untuk menjalankan penelitian. Teknologi sendiri yang banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan adalah teknologi informasi dalam bentuk aplikasi kerja.

Adopsi teknologi yang diterapkan oleh perusahaan tentu memiliki tujuan. Tujuannya tidak lain adalah meningkatkan kinerja para karyawannya secara individual. Apabilan kinerja karyawan sudah baik maka kinerja organisasi juga memiliki dampak yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Hubungan antara adopsi teknologi dan kinerja, terdapat dalam model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM). Model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan pemahaman tentang proses penerimaan pengguna, memberikan wawasan teoritis baru tentang desain dan implementasi sistem informasi yang berhasil, kemudian memberikan dasar teoritis untuk metodologi pengujian penerimaan pengguna (Davis, 1985:2). Didukung pendapat Fatmawati (2015:5) *Technology Acceptance Model* merupakan salah satu teori yang menggunakan teori perilaku (*behavioural theory*) untuk mengkaji proses adopsi teknologi informasi.

Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten, terutama dalam mengoperasikan teknologi informasi berbasis aplikasi kerja tersebut. Berbicara mengenai mengoperasikan aplikasi tersebut tentu tidak dapat dijumpai dengan penggunaan komputer. Dalam lingkungan perusahaan, komputer adalah alat bantu yang mutlak diperlukan, tidak terbayangkan bagaimana perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya komputer (Rakhmansyah *et al.*, 2014:1).

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Imran (2014:66) dalam bidang perbankan di Bahawalpur, Pakistan, bahwa adopsi teknologi serta pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan. Selain itu adopsi dari teknologi memberikan pengaruh yang signifikan juga pada motivasi kerja dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pada penelitian ini diterangkan juga bahwa motivasi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi pelatihan tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Untuk mendukung suksesnya adopsi teknologi tersebut tidak hanya bergantung pada pengetahuan yang dimiliki dan fasilitas pembelajaran yang terkait, akan tetapi kemampuan manajerial yang efisien dan efektif, koordinasi kegiatan

eksternal, kolaborasi teknologi dengan pihak ketiga, jaringan formal dan informal antar industri, merupakan elemen pendukung lainnya untuk kesuksesan dari adopsi teknologi (Arifin dan Frmanzah, 2015:793).

Rogers (2017) dalam tulisanya *App for Improving Student Performance Has Positive Impact* menerangkan bahwa penerapan teknologi aplikasi kepada mahasiswa di *Swinburne University* Australia berpengaruh terhadap kinerja mahasiswa untuk mencapai nilai yang baik di dalam bidang akademik. Kinerja yang dimaksud adalah prestasi mahasiswa dalam memperoleh nilai studi di universitas. Teknologi aplikasi pembelajaran, membantu memenuhi kebutuhan mahasiswa akan materi pembelajaran, serta mempermudah mahasiswa mengikuti kuis yang diselenggarakan dosen melalui perangkat elektronik yang dimiliki mahasiswa.

Pedroche *et al.* (2015:1) dalam penelitian terdahulu di bidang industri perhotelan di Valencia, Spanyol, menjelaskan bahwa teknologi memiliki peran penting dalam operasi dan pengelolaan hotel, baik dari manajer (pihak internal) hotel dan peneliti perlu untuk mengetahui perkembangan teknologi. Sehingga sangat penting untuk memperdalam dampak teknologi informasi guna mengetahui dampaknya terhadap kinerja pada industri perhotelan.

Berdasarkan penelitian Rakhmansyah *et al.* (2014:8) di bidang jasa dan pelayanan BUMN di Indonesia, penggunaan teknologi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting untuk efisiensi waktu pengerjaan tugas-tugas individu dan organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Pesatnya perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi menjadikan senjata dalam bersaing (*competitive weapon*) yang wajib dimiliki oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan (Lindawati dan Salamah, 2012:57). Tidak terkecuali dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dimana sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara, yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (*Kementerian BUMN Republik Indonesia, 2017*)

Salah satu BUMN di Indonesia adalah PT PLN (Persero) yang bertugas untuk menyediakan dan melayani kelistrikan di seluruh Indonesia. Oleh karena itu lokasi dari PT PLN (Persero) tersebar di seluruh Indonesia. PT PLN (Persero) Area Malajaya adalah salah satu unit yang bertugas di daerah Malajaya kabupaten

Bandung. Saat ini PT PLN (Persero) Area Majalaya membawahi enam Unit Pelayanan Jaringan (UPJ) yang terdiri dari, UPJ Prima, UPJ Baleendah, UPJ Soreang, UPJ Banjaran, UPJ Rancaekek, dan UPJ Majalaya sendiri (*PT PLN (Persero) Area Majalaya, 2017*).

Oleh karena tanggung jawab area yang cukup besar tersebut, maka PT PLN (Persero) Area Majalaya harus memiliki sumberdaya manusia yang kompeten untuk mengelola perusahaan. Untuk menunjang hal tersebut perusahaan tentu perlu mengadopsi teknologi informasi berbasis aplikasi kerja. Akan tetapi, tidak seluruh sumberdaya manusia di PT PLN (Persero) Area Majalaya mampu dengan baik mengoperasikan aplikasi kerja, sehingga manfaatnya tidak dirasa maksimal serta berdampak terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat melalui data penilaian kinerja (*performance appraisal*) karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim, dan individu (Abdullah, 2014:20). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) di PT PLN (Persero) Area Majalaya dilakukan oleh pimpinan berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI). Adapun pengertian *Key Performance Indicator* (KPI) adalah seperangkat ukuran yang fokus terhadap aspek kinerja organisasi yang paling kritis bagi kesuksesan organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang (Abdullah, 2014:155).

Adapun pihak yang berhak untuk melaksanakan penilaian kinerja di PT PLN (Persero) Area Majalaya adalah pimpinan divisi, satuan, atau unit dan lembaga sertifikasi yang diakui oleh PT PLN (Persero). Hal tersebut selaras dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Kirana dan Ratnasari (2017:54) bahwa atasan langsung atau atasan yang lebih tinggi dapat memberikan penilaian karena seringnya berhubungan, dialah yang paling mengenal kerja karyawannya. Berikut *Key Performance Indicator* (KPI) yang digunakan PT PLN (Persero) Area Majalaya:

Tabel 1.1 *Key Performance Indicator (KPI) Karyawan PT PLN (Persero)*

Rentang <i>Score</i>	Keterangan	Simbol
401-500	Pencapaian Luar Biasa (<i>Outstanding</i>)	OS
301-400	Melampaui Harapan (<i>Exceeds Requirements</i>)	ER
201-300	Memenuhi Persyaratan (<i>Meet Requirements</i>)	MR
101-200	Perlu Pengembangan (<i>Need Improvement</i>)	NI
0-100	Pencapaian Minimum (<i>Marginal</i>)	MG

Sumber: Data internal PT PLN (Persero) Area Majalaya

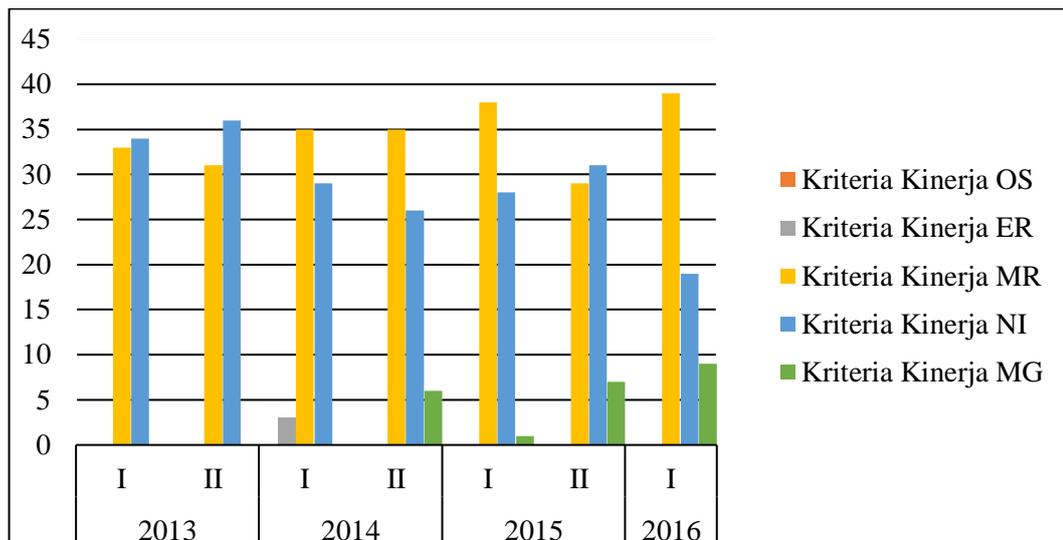
Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terkait *Key Performance Indicator (KPI)* karyawan, maka diperoleh data penilaian kinerja (*performance appraisal*) di PT PLN (Persero) Area Majalaya dimulai tahun 2013 semester satu hingga tahun 2016 semester satu, dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya

Tahun 2013 Semester Satu-2016 Semester Satu

Tahun	Semester	Jumlah Karyawan	Kriteria Kinerja				
			OS	ER	MR	NI	MG
2013	I	67	0	0	33	34	0
	II	67	0	0	31	36	0
2014	I	67	0	3	35	29	0
	II	67	0	0	35	26	6
2015	I	67	0	0	38	28	1
	II	67	0	0	29	31	7
2016	I	67	0	0	39	19	9

Sumber: Data yang telah diolah



Gambar 1.2 Grafik Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya Tahun 2013 Semester Satu Hingga Tahun 2016 Semester Satu

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 1.2 dan Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan dimulai tahun 2013 semester satu hingga tahun 2016 semester satu menunjukkan perubahan yang fluktuatif. Kinerja karyawan pada tahun 2013 semester satu didominasi dengan kriteria kinerja perlu pengembangan (NI) sebanyak 34 karyawan lalu pada semester kedua meningkat menjadi 36 karyawan. Adapun kriteria kinerja memenuhi syarat (MR) pada tahun 2013 semester satu berjumlah 33 karyawan dan pada semester kedua turun menjadi 31 karyawan dengan kriteria tersebut. Tahun 2014 semester satu dan dua didominasi kriteria kinerja memenuhi syarat (MR) sebanyak 35 karyawan, kemudian kriteria kinerja perlu pengembangan (NI) semester satu sebanyak 29 karyawan dan semester kedua turun menjadi 26 karyawan. Masih pada tahun 2014 semester ke satu terdapat karyawan sebanyak 3 orang dengan kriteria kinerja melampaui harapan (ER), namun pada semester kedua terdapat karyawan dengan kriteria kinerja pencapaian minimum (MG) sebanyak 6 orang.

Pada tahun 2015 semester satu masih didominasi kriteria kinerja memenuhi persyaratan (MR) yaitu sebanyak 38 orang, namun pada semester kedua turun menjadi 29 orang, sedangkan untuk kriteria kinerja perlu pengembangan (NI) pada semester satu sebanyak 28 orang, dan pada semester kedua bertambah menjadi 31

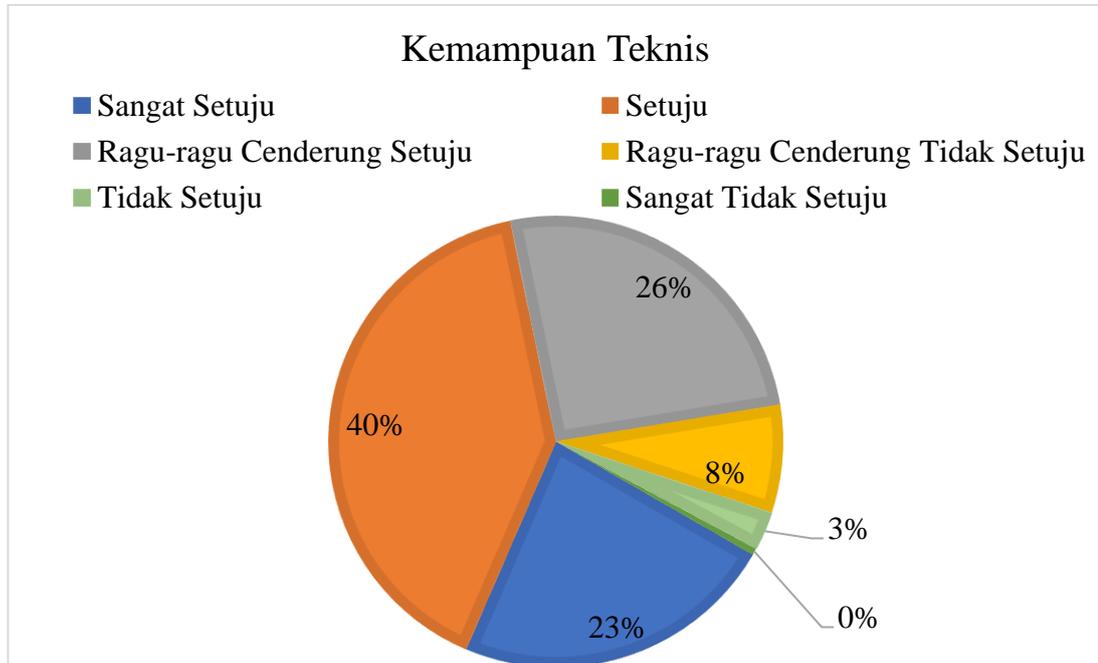
orang. Masih pada tahun 2015, didapati karyawan dengan kriteria kinerja pencapaian minimum (MG) sebanyak 1 orang, kemudian bertambah menjadi 7 orang pada semester kedua di tahun yang sama. Terakhir tahun 2016 semester satu, kriteria kinerja memenuhi syarat (MR) kembali mendominasi sebanyak 39 orang, dan kriteria kinerja perlu pengembangan (NI) menurun menjadi 19 orang, akan tetapi kriteria kinerja pencapaian minimum (MG) bertambah dari tahun sebelumnya menjadi 9 orang karyawan.

Jadi dari Tabel 1.2 Gambar 1.2 terkait kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagian besar berada pada kriteria memenuhi syarat (MR) dan kriteria perlu pengembangan (NI). Artinya kinerja karyawan hanya berada pada batas minimum atau standar perusahaan saja. Hal tersebut memang tidak begitu buruk, akan tetapi cukup jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kriteria kinerja karyawan berada pada kriteria melampaui harapan (ER) atau bahkan pencapaian luar biasa (OS).

Hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada Tabel 1.2 menurut Bintoro dan Daryanto (2017:147) merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya evaluasi kinerja bagi karyawan berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keuletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya, sedangkan bagi perusahaan atau organisasi berperan untuk pengambilan keputusan, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT).

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa keberhasilan kinerja menurut Kaswan (2016:24) perlu dukungan yang diantaranya adalah teknologi. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya dapat mengadopsi teknologi khususnya aplikasi kerja, penulis membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya sebanyak 67 orang. Penulis mengkategorikan kuesioner ke dalam dua kategori, dimana kategori pertama menggambarkan kemampuan teknis karyawan dalam mengoperasikan

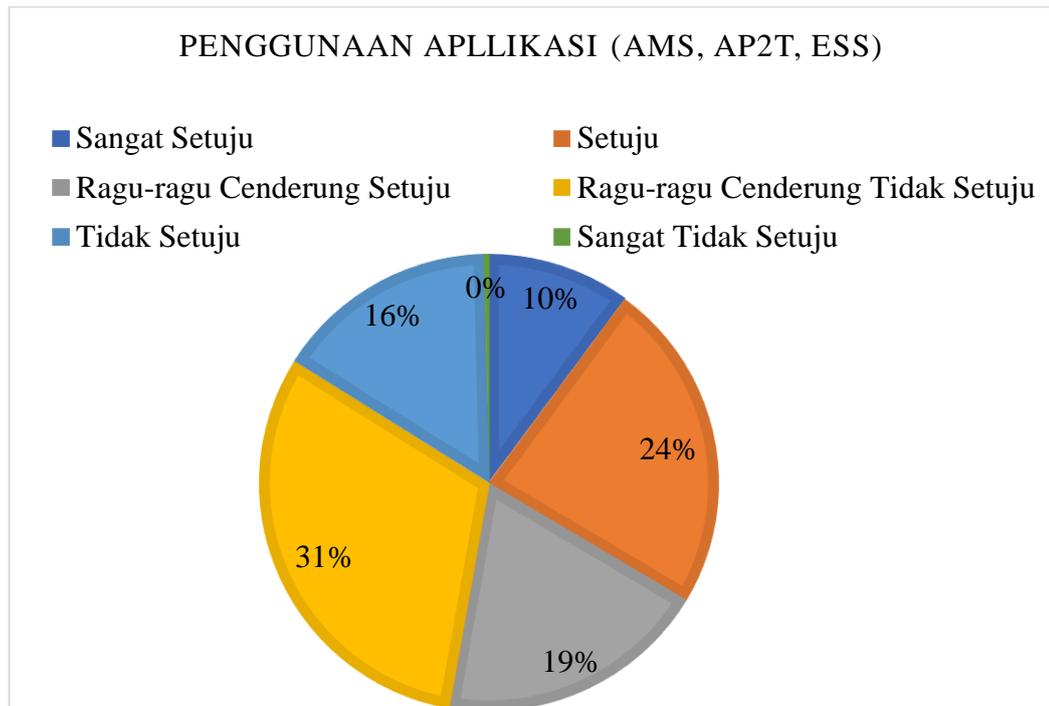
komputer. Pada bagian kedua menggambarkan pengadopsian aplikasi kerja oleh karyawan. Berikut hasil dari kuesioner yang telah diolah penulis:



Gambar 1.3 Hasil Data Kuesioner Kemampuan Teknis PT PLN (Persero) Area Majalaya

Sumber: Data yang telah diolah

Responden berjumlah 67 orang yang terdiri dari karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya yang menggunakan komputer, 40 persen menjawab setuju, 26 persen menjawab ragu-ragu cenderung setuju, 23 persen menjawab sangat setuju, 8 persen ragu-ragu cenderung setuju, dan 3 persen menjawab tidak setuju atas pernyataan mengenai kemampuan teknis. Kesimpulannya seluruh karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya dapat mengoperasikan komputer dengan baik. Setelah kemampuan teknis, penulis mengolah data hasil kuesioner dalam kategori penggunaan aplikasi. Penulis mengambil tiga buah aplikasi yang paling sering digunakan oleh karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya.



Gambar 1.4 Hasil Data Kuesioner Penggunaan Aplikasi (AMS, AP2T, ESS) PT PLN (Persero) Area Majalaya

Sumber: Data yang telah diolah

Jumlah responden sebanyak 67 orang yang terdiri dari karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya yang menggunakan komputer dan aplikasi kerja. Sebanyak 31 persen menjawab ragu-ragu cenderung tidak setuju, 24 persen menjawab setuju, 19 persen menjawab ragu-ragu cenderung setuju, 16 persen menjawab tidak setuju, dan 10 persen menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dibuat penulis mengenai penggunaan aplikasi kerja. Kesimpulannya karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya mengalami kendala dalam mengoperasikan aplikasi kerja yang berarti pengadopsian teknologi aplikasi kerja tidak maksimal.

Salah satu akibat dari tidak maksimalnya adopsi teknologi aplikasi kerja adalah tujuan perusahaan untuk dapat beroperasi dengan efektif dan efisien menjadi kurang optimal atau membutuhkan waktu lama untuk mencapainya. Pernyataan tersebut selaras dengan penuturan salah seorang karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya. Karyawan divisi niaga tersebut menerangkan bahwa teknologi aplikasi kerja memang cukup sulit untuk diadaptasi dengan cara kerja karyawan, terutama karyawan yang usianya di atas 50 tahun. Meskipun ada panduan dan pelatihan

untuk mengoperasikan aplikasi tersebut, akan tetapi karena kondisi di lapangan yang seringkali berbeda, membuat karyawan sulit menyesuaikan diri.

Hal tersebut dapat memicu terjadinya fenomena penurunan kinerja karyawan akibat kurangnya kemampuan karyawan dalam mengadopsi teknologi yang baik. Berdasarkan data dan fenomena yang ada, penulis tertarik melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) Area Majalaya, untuk mengetahui pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan judul **“PENGARUH ADOPTASI TEKNOLOGI APLIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) AREA MAJALAYA BANDUNG”**.

1.3. Perumusan Masalah

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang bergantung kepada kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan hal penting dan perlu perhatian khusus dari perusahaan, terlebih lagi perusahaan jasa seperti PT PLN (Persero) Area Majalaya yang melayani pengadaan listrik kepada masyarakat luas. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan penulis sebelumnya, timbul fenomena penurunan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya. Pada Tabel 1.1 terkait data penilaian kinerja karyawan tahun 2013 semester satu hingga tahun 2016 semester satu, kinerja karyawan lebih mendominasi pada kriteria memenuhi persyaratan dan perlu pengembangan.

Apabila dicermati dengan seksama, lebih banyak karyawan yang memiliki kriteria memenuhi persyaratan dibandingkan karyawan dengan perlu pengembangan. Perlu diketahui bahwa kriteria kinerja perlu pengembangan berada satu tingkat di bawah kriteria kinerja memenuhi persyaratan atau secara sederhana kriteria kinerja memenuhi persyaratan lebih baik dari kriteria kinerja perlu pengembangan. Mengacu pada teori, kinerja karyawan membutuhkan dukungan organisasi, dimana dukungan organisasi tersebut mencakup teknologi. PT PLN (Persero) Area Majalaya sudah mengadopsi teknologi berbasis aplikasi kerja untuk mendukung kinerja karyawannya, namun hal tersebut dirasa kurang maksimal manfaatnya karena kinerja karyawan masih hanya sebatas standar

perusahaan saja. Oleh karena itu atas penguraian masalah yang telah dijelaskan, penulis akan berfokus pada permasalahan mengenai pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya Bandung.

1.4. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana tingkat adopsi teknologi aplikasi kerja di PT PLN (Persero) Area Majalaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya?
3. Bagaimana adopsi teknologi informasi berbasis aplikasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana tingkat adopsi teknologi aplikasi kerja di PT PLN (Persero) Area Majalaya.
2. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh adopsi teknologi informasi berbasis aplikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Hasil dari temuan penelitian terkait pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Malaya ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan wawasan baru untuk para akademisi dan khususnya bagi instansi terkait. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan memberikan solusi atau jalan keluar bagi instansi terkait agar masalah yang timbul dapat teratasi. Terlebih lagi PT PLN (Persero) Area Majalaya yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) harus memiliki sumberdaya manusia yang terampil dan berkompeten guna melayani masyarakat secara maksimal.

1.6.2. Aspek Praktis

Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah seluruh proses yang dijalani dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis mengenai manajemen sumberdaya manusia selama menjalani masa perkuliahan di Universitas Telkom.

Selain itu memberikan wawasan pengetahuan mengenai dunia kerja yang akan dihadapi saat kelak penulis lulus dari Universitas Telkom.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah adopsi teknologi aplikasi kerja di PT PLN (Persero) Area Majalaya. Penulis memilih objek tersebut karena memiliki peran yang penting, dimana interaksi karyawan di dalam pekerjaannya selalu menggunakan aplikasi kerja. Penelitian akan dilakukan kepada seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya yang menggunakan aplikasi kerja sebanyak 67 orang.

1.7.2. Waktu dan Periode Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melaksanakan penelitian hingga membuat hasil penelitian adalah dimulai bulan Mei hingga bulan Desember tahun 2017.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun secara sistematis dengan penjelasan ringkas sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik dalam aspek teoritis dan aspek praktis, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari objek dan lokasi penelitian serta waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Di bab ini berisi tinjauan pustaka penelitian yang terdiri dari definisi manajemen sumberdaya manusia, fungsi manajemen sumberdaya manusia, perilaku organisasi, manfaat perilaku organisasi, hubungan perilaku organisasi dengan adopsi teknologi aplikasi kerja, pengertian adopsi teknologi aplikasi kerja, pemicu adopsi teknologi aplikasi kerja, dampak adopsi teknologi aplikasi kerja, dimensi adopsi teknologi aplikasi kerja, pengertian kinerja, dimensi kinerja,

dampak kinerja, hubungan antara adopsi teknologi aplikasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data yang terdiri dari jenis variabel, operasional variabel, skala pengukuran, kemudian tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data yang terdiri dari jenis data dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana, perubahan data ordinal dan uji asumsi klasik.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas karakteristik responden berdasarkan demografi, hasil penelitian yang terdiri dari tanggapan responden terhadap adopsi teknologi aplikasi kerja dan tanggapan responden terhadap kinerja, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian. Di bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian penulis.

Halaman ini sengaja dikosongkan.