

PENGARUH ADOPSI TEKNOLOGI APLIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) AREA MAJALAYA BANDUNG

Ghilman Riyadhi¹, Arif Partono Prasetio²

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Telkom

¹ghilmanriyadhi@gmail.com ²partono67@gmail.com

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja terhadap kinerja karyawan, di PT PLN (Persero) Area Majalaya, kabupaten Bandung. Penelitian menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara manual kepada karyawan yang bekerja menggunakan aplikasi kerja internal perusahaan pada komputer. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* enam titik. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menjelaskan hasil penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah tingkat adopsi teknologi aplikasi kerja dan kinerja karyawan tergolong tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa adopsi teknologi aplikasi kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) Area Majalaya. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara memberikan sosialisasi dan metode pendidikan serta pelatihan kerja yang tepat, terkait pengoperasian aplikasi kerja perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dengan objek dan metode penelitian yang berbeda, atau melibatkan variabel lain seperti *Task Technology Fit* (TTF) atau *Technology Organization Environment* (TOE), sehingga hasil temuan penelitian cakupannya dapat lebih luas tidak hanya terbatas pada satu variabel bebas.

Kata Kunci: Adopsi teknologi aplikasi kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki peran yang vital, karena keberadaannya merupakan aset penting dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain di dalam perusahaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2009). Untuk melihat maksimal atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya, dapat dilihat melalui indikator kinerja. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan (Priansa, 2016). Bagi perusahaan elemen kinerja merupakan sebuah elemen penting yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dalam konsepnya kinerja karyawan terdiri atas kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Rakhmansyah *et al.*, 2014).

Elemen kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Salah satu faktornya adalah adopsi teknologi. Peran adopsi teknologi di dalam perusahaan senantiasa dikaitkan dengan kinerja karyawan. Pasalnya, teknologi merupakan suatu metode atau cara 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 (Astuti *et al.*, 2014). Diterangkan juga oleh Fatmawati (2015) dalam penelitiannya bahwa kehadiran teknologi idealnya memudahkan suatu pekerjaan. Salah satu adopsi teknologi yang banyak diterapkan oleh perusahaan adalah aplikasi kerja. Aplikasi kerja termasuk dalam kategori teknologi perangkat lunak seperti yang

dikemukakan oleh D'Ambra *et al.* (2013) bahwa teknologi merupakan alat yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, dan data yang digunakan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Imran (2014) dalam bidang perbankan adopsi teknologi aplikasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Arifin dan Frmanzah (2015) dalam penelitiannya di bidang jasa dan pelayanan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengungkapkan keberhasilan adopsi teknologi tidak bergantung pada pengetahuan dan fasilitas pembelajaran perusahaan. Penelitian lainnya yang dilakukan Pedroche *et al.* (2015) dan Rakhmansyah *et al.* (2014) menunjukkan hasil penelitian yang serupa yaitu, penggunaan teknologi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Prassida dan Subriadi (2015) mengatakan bahwa adopsi teknologi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini membahas pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya Bandung. Penulis menemukan fenomena bahwa penggunaan teknologi aplikasi kerja perusahaan tidak dirasakan maksimal. Fenomena tersebut berdasarkan data penilaian kinerja karyawan dimulai tahun 2009 hingga tahun 2016 semester ke satu hasilnya tidak maksimal. Hal lain yang menguatkan adanya fenomena tersebut adalah hasil kuesioner yang dibagikan penulis kepada karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya. Hasilnya sebanyak 67 responden mengungkapkan bahwa, karyawan dapat menggunakan komputer secara umum, akan tetapi mengalami kendala dalam mengoperasikan aplikasi kerja internal perusahaan. Untuk mengkaji hubungan antara adopsi teknologi aplikasi kerja dengan kinerja karyawan, penulis menggunakan model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM). *Technology Acceptance Model* merupakan salah satu teori yang menggunakan teori perilaku (*behavioural theory*) untuk mengkaji proses adopsi teknologi.

KAJIAN PUSTAKA

Adopsi Teknologi Aplikasi Kerja

Di era globalisasi seperti sekarang ini, seluruh perusahaan menggunakan komputer dalam kegiatan atau aktivitas perusahaan. Komputer tersebut merupakan adopsi teknologi yang diterapkan perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Di dalam komputer tersebut terdapat perangkat lunak yaitu aplikasi, dimana aplikasi tersebutlah yang mendukung pekerjaan karyawan. Fokus pada penelitian ini adalah adopsi teknologi aplikasi kerja tersebut. Al-Nashmi dan Amer (2014) menjelaskan, adopsi teknologi adalah faktor utama yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dan organisasi. Dapat dikatakan bahwa peran teknologi sebagai alat pendukung untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain sebagai alat pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan, teknologi membantu perusahaan tetap memiliki daya kompetitif dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan Suwatno dan Priansa (2016), era globalisasi telah membuat pasar-pasar baru, produk-produk baru, pemikiran atau ide baru, kompetensi baru dan jalur pemikiran yang baru mengenai bisnis. Jadi secara garis besar manfaat adopsi teknologi dapat memberikan solusi dalam berbagai masalah perusahaan dan meningkatkan peluang bisnis.

Bagaimana sebuah adopsi teknologi aplikasi kerja diterima dengan baik atau tidak oleh karyawan di dalam perusahaan, penulis menggunakan model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM). *Technology Acceptance Model* pertama kali diperkenalkan oleh Davis (1985). TAM menggunakan pendekatan teori perilaku (*behavioral theory*) yang banyak digunakan untuk mengkaji adopsi teknologi informasi (Fatmawati, 2015). Pada penelitian ini *Technology Acceptance Model* (TAM)

merupakan variabel *independent*. Dalam penelitiannya Davis (1985) ada dua dimensi dalam *Technology Acceptance Model* (TAM), yang terdiri dari persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*) dan persepsi kemudahan (*Perceived Ease of Use*). Persepsi kegunaan adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa penggunaan sistem teknologi dapat meningkatkan kinerjanya. Persepsi kemudahan merupakan tingkat dimana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem teknologi dapat mengurangi usaha fisik dan mental dalam melakukan suatu hal.

Kinerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan target atau sasarnya tercapai. Demi tercapainya target atau sasaran tersebut dibutuhkan kinerja perusahaan yang maksimal. Kinerja perusahaan sendiri terdiri dari kumpulan kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Sinambela (2012) kinerja adalah hasil dari penilaian pekerjaan dengan menggunakan metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan *ratio* satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Adapun pendapat Shofiandy (2011) kinerja tersebut merupakan kualitas atau mutu pegawai, dimana dapat dijadikan dasar keputusan pemberian jabatan. Apabila memiliki kualitas yang baik atau memiliki pretasi kerja tinggi pegawai tersebut patut untuk diberikan kenaikan jabatan (promosi). Akan tetapi, apabila prestasi kerja menurun atau bahkan memiliki pretasi kerja rendah, pegawai tersebut dapat diturunkan dari jabatannya (demosi) atau diberikan pelatihan dari perusahaan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, motivasi, dan peluang, dimana ketiga faktor tersebut saling terikat dan berhubungan satu sama lain (Sinambela, 2017).

Dampak kinerja yang baik selain tercapainya target atau sasaran perusahaan, menurut Hasibuan (2013) dapat berdampak pada, dasar dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, kemudian dapat melihat karyawan yang berpotensi sukses dalam pekerjaannya, lalu memudahkan evaluasi kegiatan perusahaan perihal pelatihan, jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja. Selain itu, dapat berdampak juga pada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk mengukur kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan empat dimensi yang terdiri dari target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas (Edison *et al.*, 2016).

Hubungan Adopsi Teknologi Aplikasi Kerja dan Kinerja Karyawan

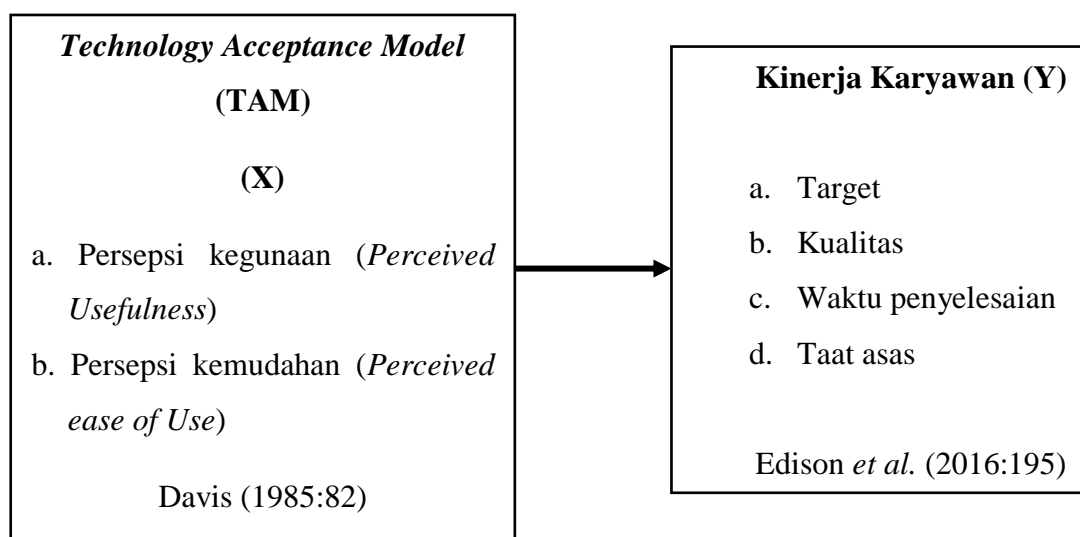
Hasil penelitian dalam industri perbankan yang dilakukan Imran (2014) dan Abbas *et al.* (2014) di Pakistan, Lindawati dan Salamah (2012) di Indonesia, serta Binuyo dan Adewale (2014) di Afrika menyimpulkan, bahwa adopsi teknologi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di bidang lain yaitu industri jasa dan pelayanan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) oleh Rakhmansyah *et al.* (2014), teknologi aplikasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Pedroche *et al.* (2015) pada industri perhotelan, bahwa adopsi teknologi khususnya teknologi informasi dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya pada industri teknologi di China yang dilakukan oleh Ju *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kemampuan teknologi memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja saat ketidakpastian industri lebih tinggi. Selaras dengan hasil penelitian Fujino dan Kawamoto (2013) di Jepang pada sekolah kesehatan serta Shanmugan (2016) pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Malaysia, baik teknologi dari persepsi teknologi

informasi dan komunikasi, serta efektivitas adopsi teknologi, berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja.

Rogers (2017) dalam tulisannya *App for Improving Student Performance Has Positive Impact*, menerangkan bahwa teknologi aplikasi pembelajaran mobile yang dikembangkan peneliti di *Swinburne University* Australia, memberikan dampak positif terhadap kinerja mahasiswanya. Pasalnya dalam aplikasi pembelajaran tersebut, mahasiswa dapat mengakses materi dan mengikuti kuis melalui perangkat *mobile*, serta menampilkan peringkat antar mahasiswa berdasarkan prestasinya, sehingga memotivasi mahasiswa untuk memiliki kinerja yang baik dalam akademik. Jadi dapat disimpulkan bahwa adopsi teknologi aplikasi baik dalam bidang atau industri apapun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara adopsi teknologi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, memiliki tujuan yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu melihat pengaruh dua variabel yang terdiri dari variabel *independent* (X) yaitu adopsi teknologi aplikasi kerja. Dimana pada variabel tersebut digunakan model penerimaan teknologi atau disebut dengan *Technology Acceptance Model* (TAM) (Davis, 1985:82). Untuk variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan, menggunakan teori Edison *et al.* (2016:195). Berikut kerangka pemikiran dari penelitian:



Gambar 1.1 Kerang Pemikiran

Hipotesis yang diajukan penulis sebagai berikut:

H_1 : Adopsi teknologi aplikasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya.

METODE PENELITIAN

Responden

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Majalaya yang bekerja menggunakan aplikasi kerja internal pada komputer, dengan jumlah karyawan sebanyak 67 orang. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan nonprobabilitas dengan kategori *sampling* jenuh, karena melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sujarweni, 2016). Penulis menggunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data dan membagikannya secara manual kepada 67 responden. Tingkat pengembalian kuesioner dari responden sebesar 100% atau sesuai dengan

jumlah awal saat kuesioner dibagikan, dengan rentang waktu 14 hari. Pada penelitian ini diketahui karakteristik responden terdiri 70% pria, dan 30% adalah awanita. Berdasarkan karakteristik usia responden, didominasi oleh usia lebih dari 45 tahun dengan persentase sebesar 52%, sedangkan persentase terendah 7% dengan klasifikasi usia kurang dari 20 tahun dan klasifikasi usia antara 31 hingga 35 tahun. Karakteristik responden berdasarkan status, sebesar 73% responden sudah menikah dan 27% responden belum menikah. Berdasarkan lama bekerja responden di perusahaan, didominasi dengan responden yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dengan persentase 58%. Sedangkan persentase yang terendah adalah klasifikasi responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, sebesar 3%. Karakteristik responden berdasarkan posisi dalam bekerja, didominasi klasifikasi non jabatan (pelaksana, admin, *officer*) dengan persentase sebesar 81%, sedangkan yang terendah adalah manajer dengan persentase sebesar 3%. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, 43% responden berpendidikan SMA/SMK dan hanya 1% responden yang memiliki tingkat pendidikan S2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1: Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Pria	47	70%	100%
	Wanita	20	30%	
Usia	< 21	5	7%	100%
	21 – 25	10	15%	
	> 25 – 30	8	12%	
	> 30 – 35	5	7%	
	>35 – 40	4	6%	
	> 40 - 45	0	0%	
	> 45	35	52%	
Pendidikan	SMA/SMK	29	43%	100%
	Diploma	19	28%	
	S1	18	27%	
	S2	1	1%	
	S3	0	0%	
Status	Menikah	49	73%	100%
	Belum Menikah	18	27%	
	Cerai	0	0%	
Lama Bekerja	< 1 tahun	2	3%	100%
	1 – 3 tahun	10	15%	
	> 3 – 5 tahun	4	6%	
	> 5 – 10 tahun	12	18%	
	> 10 tahun	39	58%	
Posisi Dalam Pekerjaan	Non jabatan (pelaksana, admin, officer)	54	81%	100%
	Supervisor	11	16%	
	Manajer	2	3%	

Pengukuran

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri 22 item pernyataan tentang adopsi teknologi aplikasi kerja menggunakan *Technology Acceptance Model* (TAM) dan 13 item pernyataan tentang kinerja. Penulis menggunakan instrumen skala *Likert* enam titik. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan dan Kuncoro, 2014). Adapun ke enam skala *Likert* tersebut terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu cenderung tidak setuju (3), ragu-ragu cenderung setuju (4), setuju (5), dan sangat setuju (6). Dimensi adopsi teknologi aplikasi kerja didasari model penerimaan teknologi atau *Technology Acceptance Model* (TAM) yang terdiri dari persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan (Davis, 1985). Untuk variabel kinerja terdiri dari empat dimensi yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas (Edison *et al.*, 2016). Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Seluruh pernyataan juga dinyatakan *reliable* dengan hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel adopsi teknologi aplikasi kerja (TAM) sebesar 0,965, sedangkan untuk variabel kinerja adalah 0,944. Berdasarkan formula *Cronbach's Alpha's*, kedua nilai tersebut memiliki derajat keandalan luar biasa bagus (Silalahi, 2015). Salah satu contoh item pernyataan terkait adopsi teknologi aplikasi kerja seperti, berkat menggunakan aplikasi kerja memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Adapun pernyataan terkait kinerja seperti, karyawan selalu memenuhi kuantitas yang sudah ditargetkan.

Teknik Analisis

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif merupakan perubahan data dasar, dengan cara menggambarkan karakteristik dasar yang meliputi kecenderungan sentral, distribusi, dan variabilitas (Zikmund *et al.*, 2010). Tujuan analisis deskriptif dalam penelitian untuk menginterpretasikan karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, sedangkan regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan satu variabel *independent* (Sujarweni, 2016). Jadi tujuan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Untuk mengolahnya sendiri penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini, koefisien korelasi menunjukkan nilai signifikansi (*Sig.*) TAM sebesar 0,000. Menurut Sujarweni (2015) apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, akan tetapi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh penulis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Adopsi teknologi aplikasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya. Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*, dan uji koefisien determinasi. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,339, lebih besar dari 0,05. Artinya asumsi normalitas terpenuhi atau

data terdistribusi dengan normal. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Glejser*, menunjukkan nilai *Technology Acceptance Model* (TAM) sebesar 0,646 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji selanjutnya terkait uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa adopsi teknologi aplikasi kerja yang diwakili oleh *Technology Acceptance Model* (TAM) memiliki pengaruh sebesar 64,1% terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh *R Square*. Koefisien korelasi yang dinotasikan dengan *R* pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,801. Artinya korelasi atau hubungan antara *Technology Acceptance Model* dan kinerja sangat kuat (Neolaka, 2014).

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengadopsi teknologi khususnya aplikasi kerja perusahaan, menunjukkan kinerja yang baik. Memang unsur penilaian kinerja tidak hanya melibatkan faktor adopsi teknologi aplikasi kerja, ada faktor lain yang ikut berperan mempengaruhi kinerja. Akan tetapi unsur adopsi teknologi aplikasi yang memiliki bobot terbesar dalam kinerja karyawan. Persepsi kegunaan dan kemudahan dalam mengadopsi teknologi aplikasi kerja tentu berbeda bagi setiap karyawan. Karyawan akan merasa bahwa aplikasi kerja memiliki kegunaan dalam pekerjaannya ketika mereka dapat mengendalikan secara penuh aplikasi kerja yang digunakan. Kondisi lainnya, saat aplikasi kerja berperan dalam menghemat waktu bekerja, mendukung aspek kritis pekerjaan karyawan, meningkatkan hasil pekerjaan karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Apabila terjadi kontradiksi, karyawan akan merasa adopsi teknologi aplikasi kerja tidak begitu terasa berguna untuk mendukung pekerjaannya. Hal tersebut bisa saja terjadi karena aplikasi kerja sulit untuk dipelajari karyawan. Hal lainnya bisa disebabkan karyawan merasa adopsi teknologi aplikasi kerja membuat dirinya bergantung pada rekan kerja sehingga menurunkan kemandiriannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebenarnya masih banyak lagi kondisi lainnya dari persepsi kegunaan dan kemudahan dalam mengadopsi teknologi aplikasi kerja.

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi atau rendah tidak hanya dilatarbelakangi oleh adopsi teknologi aplikasi kerja, seperti yang telah diterangkan sebelumnya. Hasil penelitian penulis, tinggi atau rendahnya kinerja dapat berasal dari dua persepsi atau sudut pandang. Jika dilihat dari persepsi karyawan, mereka merasa memiliki kinerja yang tinggi apabila seluruh targetnya dapat tercapai dalam periode waktu tertentu. Akan tetapi, dari persepsi perusahaan, tingginya kinerja karyawan tidak hanya dari pencapaian seluruh target dalam periode tertentu. Perusahaan mempertimbangkan dari setiap bobot untuk mencapai target kerja tersebut. Pasalnya setiap karyawan memiliki bobot berbeda dalam mencapai target, baik target yang telah direncanakan secara mandiri atau target yang diberikan perusahaan. Kondisi seperti ini perlu mendapat perhatian khusus bagi perusahaan. Perusahaan perlu membuat keselarasan, sehingga kondisi kinerja yang tinggi atau rendah hanya berasal dari satu persepsi yang sama.

Literatur terdahulu mengenai adopsi teknologi dan kinerja pada industri perbankan yang dilakukan oleh Abbas *et al.* (2014) serta Imran (2014) di Pakistan, Lindawati dan Salamah (2012) di Indonesia, Binuyo dan Adewale (2014) di Afrika menunjukkan bahwa adopsi teknologi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Adapun penelitian dari berbagai industri dan negara lainnya seperti, industri perhotelan (Pedroche *et al.*, 2015) di Spanyol, industri teknologi (Ju *et al.*, 2013) di China, industri manufaktur (DeGrotee dan Marx, 2013) di Amerika, pada sekolah kesehatan (Fujino dan Kawamoto, 2013) di Jepang, lalu pada usaha kecil menengah (Shanmugan, 2016) di Malaysia, dan yang paling mendekati dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis pada industri jasa dan pelayanan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dilakukan oleh Rakhmansyah *et al.* (2014) di Indonesia, menunjukkan hasil yang selaras bahwa adopsi teknologi, baik teknologi informasi, teknologi komunikasi, perangkat keras ataupun perangkat lunak, berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan. Akan tetapi, penelitian yang

dilakukan oleh Prassida dan Subriadi (2015) pada industri perbankan di Indonesia, mengungkapkan implementasi adopsi teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja, khususnya kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan sumber daya internal yang memiliki pengetahuan dan keahlian teknologi informasi yang memadai.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh penulis di Indonesia pada industri jasa dan pelayanan Badan Usaha Miliki Negara (BUMN), yaitu PT PLN (Persero) Area Majalaya, memperkuat hasil penelitian terdahulu di berbagai negara dan industri yang berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa adopsi teknologi aplikasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan mengadopsi teknologi aplikasi kerja dengan baik tidak menutup kemungkinan memiliki kinerja yang tinggi, hal tersebut dikarenakan pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja terhadap kinerja cukup tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_1 yaitu, adopsi teknologi aplikasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Majalaya. Hal tersebut mengindikasikan, pentingnya peran teknologi khususnya aplikasi kerja yang digunakan karyawan di dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik atau tinggi, maka kinerja perusahaan pun akan berdampak baik. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya, ruang lingkup penelitian hanya di PT PLN (Persero) Area Majalaya. Metode penelitian hanya menggunakan regresi linier sederhana, dimana hanya melibatkan satu variabel *independent* yaitu adopsi teknologi aplikasi dan satu variabel *dependent* yaitu kinerja. Selain itu penggunaan *Technology Accpetance Model* (TAM) untuk mengukur adopsi teknologi aplikasi kerja, hanya terdiri dari dimensi persepsi kegunaan dan dimensi persepsi kemudahan.

SARAN

Untuk penelitian di masa mendatang, guna memperbaiki penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menerapkan metode regresi linier berganda. Sehingga melibatkan variabel *independent* lain yang dapat mempengaruhi variabel *dependent* dan hasil temuan penelitian akan memperluas ruang lingkup pembahasan terkait kinerja. Salah satu contoh variabel yang dapat digunakan peneliti selanjutnya seperti *Task Technology Fit* atau *Technology Organization Environemt*. Tujuan penelitian diharapkan dapat lebih bervariasi tidak hanya terbatas pada pengaruh atau hubungan, tetapi dapat menganalisis permasalahan dan memberikan metode untuk meningkatkan adopsi teknologi atau kinerja. Penelitian selanjutnya alangkah lebih baik dilakukan pada industri berbeda, sehingga demografi responden lebih beragam. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat dijadikan sebagai referensi baik bagi perusahaan atau praktisi akademis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., Muzaffar, A., Mahmood, H.K., Ramzan, M.A., & Rizvi, S.S.U.H. (2014). Impact of Technology on Performance of Employees (A Case Study on Allied Bank Ltd, Pakistan). *World Applied Sciences Journal*, 29(2), 271-276. Retrieved Research Gate.
- Al-Nashmi, M.M., & Amer, R.A. (2014). The Impact of Information Technology Adoption on Employee Productivity in Nongovernmental Organizations in Yemen. *International Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 3(2), 32-50. Retrieved Research Gate.
- Arifin, Z., & Frmanzah. (2015). The Effect of Dynamic Capability to Technology Adoption and Its Determinant Factors for Improving Firm's Performance; Toward A Conceptual Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 786-796. Retrieved Science Direct.
- Astuti, M., Wahyuni, H.C., Sulistiyowati, W., Ciptomulyono, U., & Karnigsih, P.D. (2014). Analisis Hubungan Produktivitas dengan *Technology Content* Pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). *Spektrum Industri*, 12(1), 15-27. Retrieved The Official Universitas Ahmad Dahlan Scientific Journal.
- Binuyo, A., & Adewale, A.R. (2014). The Impact of Information and Communication Technology (ICT) On Commercial Bank Performance: Evidence from South Africa. *Problems and Perspectives in Management*, 12(3), 1-25. Retrieved Research Gate.
- D'Ambra, J., Wilson, C.S., & Akter, S. (2013). Application of The Task-Technology Fit Model to Structure and Evaluate The Adoption Of E-Books By Academics. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64(1), 48-64. Retrieved University of Wollongong Australia.
- Davis, F.D. (1985). A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems. *Research Gate*, 1-291.
- DeGrotee, S.E., & Marx, T.G. (2013). The impact of IT on Supply Chain Agility and Firm Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Information Management*, 33, 909-916. Retrieved Science Direct.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (1st ed). Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Fatmawati, E. (2015). *Technology Acceptance Model (TAM) Untuk Menganalisis Penerimaan Terhadap Sistem Informasi Perpustakaan*. *Jurnal Iqra*, 9(1), 1-13. Retrieved E-Journal Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Fujino, Y., & Kawamoto, R. (2013). Effect of Information and Communication Technology on Nursing Performance. *Feature Article*, 31(5), 244-250. Retrieved Research Gate.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imran, M. (2014). Impact of Technological Advancement on Employee Performance in Banking Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 57-70. Retrieved Macrothink Institute Online Journals.
- Ju, M., Zhou, K.Z., Gao, G.Y., & Lu, J. (2013). Technological Capability Growth and Performance Outcome: Foreign Versus Local Firms in China. *Journal of International Marketing*, 21(2), 1-16. Retrieved American Marketing Association.
- Lindawati., & Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1), 56-68. Retrieved Petra Christian University Journal.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik* (1st ed). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Pedroche, C.M., Miguel, R.A.J., Andrada, R., & Karaboytcheva, M.K. (2015). A Study on the Influence of Technologies Applied to Organizational Performance Learning in The Hotel Sector. *Journal of Hotel and Business Management*, 4(1), 1-8. Retrieved omics International.
- Prassida, G.F., & Subriadi, A.P. (2015). Kontribusi Adopsi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah di Indonesia Studi Kasus: Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Sistem Informasi*, 5(3), 261-268. Retrieved Research Gate.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (2nd ed). Bandung: Alfabeta.
- Rakhmansyah, A., Musaediq, M.A., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 1-8. Retrieved Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Riduwan., & Kuncoro, E.A. (2014). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jurnal)* (6th ed). Bandung: Alfabeta.
- Rogers, C. (2017). App for Improving Student Performance Has Positive Impact. Diakses dari <http://edtechnology.co.uk/Article/app-for-improving-student-performance-has-positive-impact>. Diakses 7 November 2017.
- Shanmugam, J.K. (2016). The Impact of Information Technology (IT) Adoption Towards Small Medium Enterprises (SMEs) Performance in Malaysia: The Role of IT Governance as Moderator. *Research Gate*, 1-22. Retrieved Research Gate.
- Shofiandy, M. (2011). *Prestasi Kerja Konsep dan Cara Pengukuran*. Yogyakarta: Genta Press.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (4th ed). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (2nd ed). Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* (1st ed). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, V.W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS* (1st ed). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V.W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian* (1st ed). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno., & Priansa, D.J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (5th ed). Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed). Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Methods* (8th ed). Canada: South-Western Cengage Learning.