

METODOLOGI PENELITIAN

**PENGARUH ADOPSI TEKNOLOGI APLIKASI KERJA TERHADAP
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOUR DI PT PLN (PERSERO) APJ
MAJALAYA BANDUNG**

Disusun oleh:

Ghilman Riyadhi

1401144251



MANAJEMEN BISNIS TELEKOMUNIKASI INFORMATIKA

FAKULTAS EKONOMI BISNIS

TELKOM UNIVERSITY

BANDUNG

2017

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran umum objek penelitian	1
1.1.1 Profil perusahaan PT PLN (Persero) APJ Majalaya	1
1.1.2 Visi dan misi,	2
1.1.3 Struktur organisasi.....	3
1.2 Latar belakang	3
1.3 Perumusan masalah	4
1.4 Pertanyaan penelitian.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat penelitian.....	5
DAFTAR PUSTAKA	6
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) APJ Majalaya	3
--	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran umum objek penelitian

1.1.1 Profil perusahaan PT PLN (Persero) APJ Majalaya

Pada akhir abad 19, tenaga listrik di Indonesia mulai berkembang. Tenaga listrik terus berkembang seiring dengan beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan kegiatan pabrik. Setelah perang dunia II berakhir, presiden pertama Indonesia Soekarno, membentuk Jawatan Listrik dan Gas yang bernaung di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga. Pada saat itu kapasitas pembangkit listrik sebesar 157,7 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, nama Jawatan Listrik dan Gas berubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara). Namun hal tersebut tidak berlangsung lama karena pada tahun 1965 badan tersebut dibubarkan. Tahun 1972, sesuai Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) resmi sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) yang tugasnya menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

PLN APJ Majalaya sendiri 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 Pengusahaan PLN Cabang Majalaya ini adalah wilayah eks PLN Ranting Majalaya ditambah dengan Kantor Jaga Banjaran, Soreang, Ciwidey, dan Pangalengan yang tadinya merupakan sebagian dari daerah pengusahaan PLN cabang Bandung.

Kemudian dengan SK Direksi PLN Pusat No. 074 / DIR / 1982 tanggal 5 desember 1982 telah memutuskan meningkatkan klasifikasi PLN Cabang Majalaya dari Kelas B ke Kelas A dengan batas wilayah geografis sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Sungai Citarum
- Sebelah Timur : Kabupaten Garut dan Sumedang
- Sebelah Barat : Kabupaten Cianjur
- Sebelah Selatan : Kabupaten Garut

Di Cabang Majalaya terdapat 1 buah PLTD (perusahaan listrik tenaga diesel) yaitu PLTD Cipelah yang terletak di perbatasan Kabupaten Cianjur yang jauhnya lebih kurang 60 Km dari Baleendah.

Pada Bulan Mei 1984 kantor PLN Cabang 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. Namun Ibu Kota Kabupaten Bandung tidak jadi di Baleendah dan Soreang menjadi pilihan pemda untuk menjadi Ibu Kota 8 Kabupaten. Karena letaknya yang strategis, maka kantor PLN Cabang Majalaya tetap di Baleendah.

Sesuai dengan PP RI No. 23 tanggal 16 Juni 1994, maka bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Cabang Majalaya diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan sebutan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa barat cabang majalaya sejak tanggal 31 Juli 1994, sesuai dengan akte pendirian. Selanjutnya keputusan direksi PT. PLN (Persero) No. 28.K / 010 / DIR / 2001 tanggal 20

Februari 2001 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Cabang Majalaya diubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat dan Banten area pelayanan dan jaringan Majalaya.

Kemudian melalui SK PT. PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT. PLN (Persero) UBD Jawa Barat dan Banten APJ berubah menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Majalaya. Hingga saat ini yang beralamat di jalan Jaksa Naranata No. 01 Baleendah Kabupaten Bandung. Dan sampai saat ini PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Majalaya membawahi 6 Unit Pelayanan Jaringan (UPJ) sekitarnya yaitu : UPJ Prima, UPJ Baleendah, UPJ Soreang, UPJ Banjaran, UPJ Rancaekek dan UPJ Majalaya sendiri.

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 sebagai berikut : “Dengan mengindahkan prinsip ekonomi dan terjaminnya keselamatan kekayaan negara, PT PLN (Persero) menyediakan tenaga listrik meliputi kegiatan pembangkitan, transmisi, dan pembangunan tenaga listrik”.

1.1.2 Visi dan misi,

Adapun Misi, Visi, dan Filosofi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Majalaya yaitu sebagai berikut:

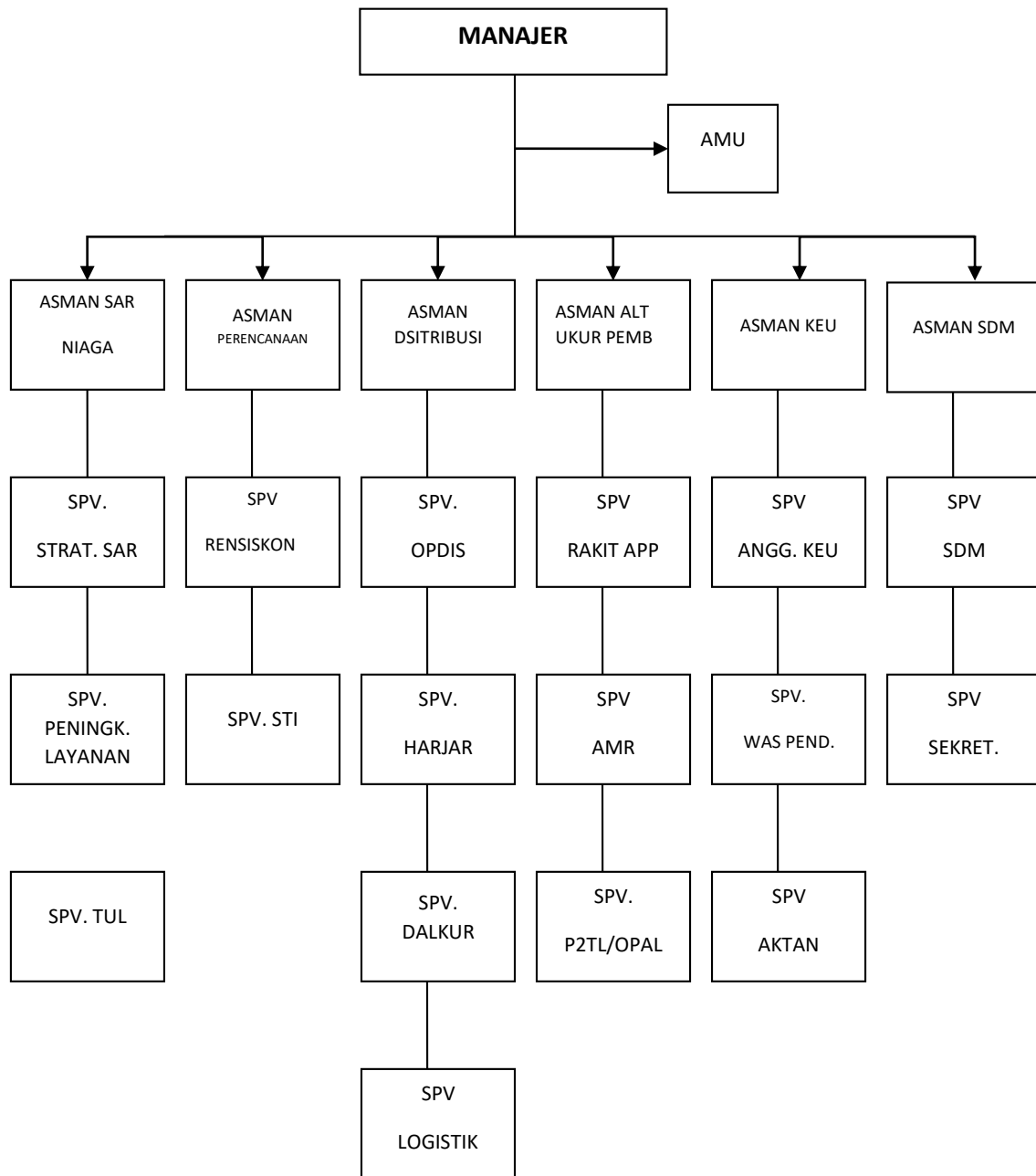
A. Misi

- 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.

B. 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) APJ
Majalaya

1.2 Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peran vital dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Mila Badriyah (2013:15) bahwa dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Selain faktor sumber daya manusia, di zaman globalisasi saat ini teknologi berperan untuk menunjang kegiatan manusia agar lebih efektif dan efisien. Rahadi (2007) menyebutkan bahwa saat ini

sistem informasi dan teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan terutama dalam segala aspek aktifitas perusahaan. Sistem informasi dan teknologi informasi pada saat ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan bagi dunia bisnis.

Salah satu penerapan teknologi di perusahaan adalah penggunaan aplikasi (*software*) untuk membantu menyelesaikan pekerjaan, menyimpan data-data perusahaan, mengambil keputusan perusahaan dan masih banyak lagi fungsinya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, terutama dalam mengoperasikan aplikasi kerja tersebut.

Namun tidak seluruhnya sumber daya manusia pada sebuah perusahaan berkompeten untuk mengoperasikan aplikasi kerja tersebut sehingga manfaatnya tidak maksimal. Dari hasil wawancara penulis dengan Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi PT PLN (Persero) APJ Majalaya, bapak Asep Priatna mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan dalam bekerja, yang utamanya adalah usia, pendidikan, dan kemampuan beradaptasi.

Dari ketiga faktor tersebut dapat menimbulkan fenomena penolakan akan sistem teknologi aplikasi kerja dan pada akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh pendapat Rishipal dan Nidhi (2013) yang mengemukakan bahwa “ *when an employee no longer possesses the knowledge or abilities needed to perform successfully. It may results from a person’s failure to adapt to new technology, new procedures and other changes. The more likely environment changes, more likely employees will become obsolete.*”

Pernyataan tersebut selaras dengan hasil wawancara penulis dengan karyawan PT PLN (Persero) APJ Majalaya. Dari hasil wawancara 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, namun karena kondisi di lapangan yang seringkali berbeda, membuat karyawan sulit menyesuaikan diri.

Hal tersebut dapat memicu terjadinya fenomena *Counterproductive Work Behaviour*. *Counterproductive Work Behaviour* adalah perilaku yang dilakukan secara sengaja yang bisa merugikan kepentingan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang akhirnya mengurangi efektivitas mereka (Bibi, Karim & Din, 2013).

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh adopsi teknologi aplikasi kerja pada *counterproductive work behaviour* karyawan di PT PLN (Persero) APJ Majalaya kabupaten Bandung.

1.3 Perumusan masalah

PT PLN (Persero) APJ Malaya merupakan Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) dimana tugasnya adalah menyediakan ketenaga listrikan untuk seluruh masyarakat di Indonesia. Hal tersebut menjadikan PT PLN (Persero) APJ Malaya harus bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu pemanfaatan sistem teknologi informasi dalam aplikasi (*software*) kerja karyawan bertujuan agar karyawan bekerja dengan efektif, efisien, dan maksimal.

Namun tidak sedikit dari karyawan PT PLN (Persero) APJ Malaya mengalami kesulitan dalam menoperasikan dan mengolah data perusahaan menggunakan aplikasi (*software*) kerja tersebut. Hal tersebut mengakibatkan karyawan menjadi kurang produktif. Tentu dengan terjadinya masalah tersebut tujuan PT PLN (Persero) APJ Malaya untuk bekerja dengan efektif, efisien, dan maksimal dalam melayani masyarakat akan terganggu.

1.4 Pertanyaan penelitian

1. Faktor apa yang mempengaruhi *Counterproductive Work Behaviour* pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Malaya?
2. Apakah perbedaan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi adopsi teknologi pada sistem aplikasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Counterproductive Work Behaviour* pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Malaya
2. Menguji apabila jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan karyawan berdampak pada pengaruh adopsi teknologi pada sistem aplikasi kerja

1.6 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian *Counterproductive Work Behaviour* pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Malaya ini diharapkan memberikan kontribusi dan wawasan baru untuk para akademisi dan khususnya bagi instansi terkait. Kemudian dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan solusi atau jalan keluar bagi instansi terkait agar masalah yang timbul dapat teratasi. Terlebih lagi PT PLN (Persero) APJ Malaya yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkompeten untuk melayani masyarakat.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Yuniarsih, Tjutju., Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta Bandung
- Lindawati & Salamah, Irma. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 14, No. 1, hlm. 56-68.
- Kavita ,Gupta., SIMran, Kaur., Pramod, Gupta.,dan kawan-kawan. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment. *International Journal of Scientific Research and Reviews*. Vol. 1. No. 3, hlm.88-95.
- Mishra, Alok., Akman, Ibrahim., (2010). Information Technology in Human Resource Management: An Empirical Assessment. *Public Personnel Management*. Vol. 39. No. 3, hlm. 243-262.
- Muthu, N., Kumar, K. R. Kishore., & Kumar S. Muthu. (2015). Emerging Trends in Changing HR Technology and its Landscape. *International Journal of Advanced Research in Computer and Communication Engineering*. Vol. 4. No. 3, hlm. 25-29.
- Demirkaya, Harun., Özcüre, Gürol., Eryigit, Nimet. (2011). An application on the impacts of human resource management in technology management of the companies. *7th International Strategic Management Conference*. Vol. 24. Hlm. 474-486.
- Ma, Li., Ye, Maolin. (2015). The Role of Electronic Human Resource Management in Contemporary Human Resource Management. *Open Journal of Social Sciences*. Vol. 3. Hlm. 71-78.

LAMPIRAN

Kategori	Penelitian			
	1	2	3	4
	(Jurnal Internasional)	(Jurnal Internasional)	(Jurnal Internasional)	(Jurnal Internasional)
Judul	Emerging Trends in Changing HR Technology and its Landscape	Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment	An application on the impacts of human resource management in technology management of the companies	Information Technology in Human Resource Management: An Empirical Assessment
Nama Penulis	Dr. N. Muthu, K.R. Kishore Kumar, S. MuthuKumar	Gupta Kavita Kaur Simran, Gupta Pramod, Jain Lalit, Sharma Sunil K.	Harun Demirkayaa, Gürol Özcüre b, Nimet Eryigitc	Alok Mishra, PhD, and Ibrahim Akman, PhD
Tempat dan Tahun Penelitian	Chennai, India, 2015	India. 2012	Turkey, 2011	Turkey, 2010
Tujuan	Menyelidiki teknologi yang tersedia dan kegunaannya dalam melaksanakan fungsi manajerial dan tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia	Meneliti sisi psikologi dari karyawan dan menghubungkannya dengan cara menyenangkan karyawan	Mengetahui dampak dari sumber daya manajemen manusia dalam hal manajemen teknologi di perusahaan	Mengkaji sejauh mana dan seberapa komparatif dampak teknologi informasi (TI) digunakan pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dari berbagai sektor

Variabel	Variable dependennya adalah Technology Challenges for HRM, Varibale Independen : Integrating new Technologies, Telecommuting, Employe surveillance & monitoring, E-HR, dan Ethical behaviour	Variable dependennya adalah individual social, cultural, organizational dan environmental, sedangkan variable independennya adalah Job rate, payment, special allowances dan fringe benefits	variabel dependennya adalah inovasi administrasi dan inovasi teknis, variabel independennya terdiri dari kepegawaian, pelatihan, partisipasi, penilaian kinerja, kompensasi, akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan penerapan pengetahuan	variabel dependen yang diusulkan dari penelitian ini adalah sektor IT dan alat IT sedangkan variabel independen adalah perekrutan, pemeliharaan dan pengembangan, manajemen dan perencanaan, penggunaan dan restrukturisasi yang seluruhnya berbasis IT
Metode Penelitian	Metode Kuantitatif	-	Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan survei kuisisioner	Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan survei kuisisioner
Persamaan	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan teknologi aplikasi komputer	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan teknologi aplikasi komputer	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan teknologi aplikasi komputer	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan teknologi aplikasi komputer
Perbedaan	Peneliti menggunakan metode kuantitatif, dimana membandingkan data dari tahun 2014 hingga 2015 dengan melihat seberapa besar transisi teknologi yang digunakan karyawan	Objel penelitian disini adalah kepuasan karyawan menurut pribadi secara universal	Peneliti lebih menekankan objek penelitian pada perusahaan di turkey yang memiliki pekerja asing tanpa melihat kriteria lain	Peneliti berfokus pada objek penelitiannya yaitu penggunaan IT dan mengenyampingkan HR
Kesimpulan	Teknologi merevolusi cara kita mengelola Manusia sumber daya kami memiliki	Tantangan sebelum mengelola sumber daya manusia pada saat ini adalah bagaimana cara	Penerapan HRM dan R&D manajemen memiliki korelasi yang positif, karena manager HR menunjukkan perbedaan	Pada saat ini teknologi informasi memiliki dampak pada semua sektor dalam hall manajemen sumber daya manusia hingga batas

	kapasitas terbatas untuk belajar	membuat karyawan senang dan menumbuhkan kreativitas mereka	dalam hal manajemen teknologi di perusahaan	tertentu, jenis teknologi informasi yang digunakan bervariasi. Namun hasil empiris di sini mengungkapkan bahwa organisasi ini tidak menerapkan teknologi ini secara sistematis dan matang dalam kinerja fungsi manajemen sumber daya manusia
Hasil Penelitian	Positif	Positif	Positif	Negatif

Kategori	Penelitian			
	5	6	7	8
	(Jurnal Internasional)	Jurnal Nasional	Artikel Nasional	Jurnal Nasional
Judul	The Role of Electronic Human Resource Management in Contemporary Human Resource Management	Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan	Pengaruh penggunaan teknologi komunikasi terhadap tingkat kinerja karyawan di kantor pos madiun	Kecenderungan Perilaku kerja Kontraproduktif ditinjau dari big five personality pada pegawai negeri sipil dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi jawa tengah di semarang

Nama Penulis	Li Ma, Maolin Ye	Hj. Lindawati dan Irma Salamah	Lia Asmini dan Bambang Suratman	Sonya Venesianila Fatoni
Tempat dan Tahun Penelitian	China, 2015	Indonesia, 2012	Indonesia	Indoensia
Tujuan	Mengembangkan bagaimana Elektronik Manajemen Sumber Daya Manusia (E-HRM) pada aspek berikut : Pengenalan E-HRM, Faktor-faktor penentu sikap terhadap E-HRM dan konteks E-HRM di China, serta membantu orang memahami E-HRM lebih komprehensif dan sistematis	menguji pengaruh variabel prediktor yaitu : kesesuaian tugas-teknologi, persepsi kemanfaatan, kompleksitas, kondisi yang memfasilitasi dan kecemasan berkomputer pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi terhadap kinerja individual karyawan dan menguji pengaruh keahlian sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara kecemasan berkomputer dengan kinerja individual karyawan	Mengetahui Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi terhadap Tingkat Kinerja karyawan di Kantor Pos Madiun	Membahas kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang ditinjau dari <i>trait personality</i> PNS Dinas Kebudayaan & Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

Variabel	Variable dependen adalah sikap Individu dan variable independen adalah fitur sistem, pelatihan, dokumentasi, dan dukungan pengguna	variabel independent dalam penelitian ini adalah variabel kesesuaian tugas-teknologi, persepsi kemanfaatan, kompleksitas, kondisi yang memfasilitasi dan kecemasan berkomputer. Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja individu para pengguna sistem informasi dan teknologi informasi.	Variabel independen yaitu penggunaan teknologi komunikasi. Variabel dependen yaitu tingkat kinerja karyawan	Variabel Independen terdiri dari ekstraversi, neurotisme, terbuka pada pengalaman, Kebersetujuan, kenuranian, Variable dependen perilaku kerja kontraproduktif
Metode Penelitian	Menggunakan metode penelitian kualitatif	Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan survei kuisisioner	Menggunakan metode pendekatan kuantitatif	Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode <i>cluster random sampling</i> . Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala model <i>Likert</i>
Persamaan	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan teknologi aplikasi komputer	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan teknologi aplikasi komputer	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan	Adanya kaitan penelitian antara interaksi manusia dan teknologi aplikasi komputer

			teknologi aplikasi komputer	
Perbedaan	Peneliti hanya menggunakan satu objek penelitian yaitu perusahaan lokal di China yang dianggap memiliki kriteria yang dianggap sesuai	Objek penelitian dilakukan pada bank BPR	Peneliti menggunakan PT Kantor Pos di Madiun sebagai objek penelitian	Peneliti menggunakan <i>big five personality</i> untuk menghubungkan antar variabel
Kesimpulan	Praktek E-HRM memberikan cara yang lebih efisien dan strategis untuk bekerja dalam mencapai tujuan. E-HRM memfasilitasi fungsi sumber daya manusia dengan kesempatan untuk membuat jalan baru dalam melakukan pekerjaan demi keberhasilan organisasi.	variabel kesesuaian tugas-teknologi mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, variabel persepsi kemanfaatan dan kecemasan berkomputer mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Sedangkan variabel kompleksitas dan kondisi yang memfasilitasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Variabel keahlian sebagai variabel moderating	tingkat penggunaan teknologi komunikasi di kantor pos Madiun cukup tinggi, hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat kerja pegawai kantor pos Madiun	Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara <i>big five personality</i> dengan kecenderungan perilaku kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan & Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

		secara signifikan mempengaruhi hubungan antara kecemasan berkomputer dengan kinerja individual		
Hasil Penelitian	Positif	Negatif	Positif	Negatif