



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## EKSPLORASI PERSEPSI DAN PENGALAMAN KARYAWAN: STUDI KUALITATIF TENTANG PRAKTIK MANAJEMEN TEMPAT KERJA KONTEMPORER PADA PLN ULP PALOPO KOTA

*Exploration of Employee Perceptions and Experiences: A Qualitative Study of Contemporary Workplace Management Practices at PLN ULP Palopo City*

Apriasnyah Parapat<sup>1\*</sup>, Sukmawati Mardjuni<sup>2</sup>, Seri Suriani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>PLN ULP Palopo Kota

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*Email: [apriasnyah.parapat@gmail.com](mailto:apriasnyah.parapat@gmail.com)

Diterima: 05 April 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman karyawan terhadap praktik manajemen di tempat kerja kontemporer pada PLN ULP Palopo Kota. Perkembangan dan adopsi teknologi di tempat kerja yang semakin pesat telah memicu persaingan di mana perusahaan berlomba-lomba untuk menerapkan lingkungan kerja kontemporer. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan empat informan yang kapabel. Hasil penelitian menunjukkan dampak positif dari implementasi teknologi di PLN ULP Palopo Kota, terlihat jelas dalam peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Teknologi telah membantu mengotomatisasi tugas-tugas administratif, memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas strategis, serta meningkatkan akurasi data dan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajemen yang disesuaikan dengan kondisi spesifik organisasi dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Namun, terdapat pula penghambat dalam implementasi teknologi yang diterapkan, seperti beberapa perangkat yang tidak user-friendly serta keterbatasan jaringan di lokasi-lokasi tertentu yang tidak memungkinkan adanya jaringan seluler. Penerapan teknologi dan praktik manajemen sumber daya manusia di PLN ULP Palopo Kota menunjukkan bagaimana teori kontingensi dapat digunakan untuk mengarahkan adaptasi strategi manajemen terhadap kondisi dan kebutuhan spesifik organisasi. Keberhasilan dalam mengatasi tantangan dan meningkatkan produktivitas mencerminkan penerapan manajemen yang baik dalam organisasi, yang menekankan pentingnya penyesuaian strategi manajemen dengan situasi dan kondisi yang ada untuk mencapai hasil optimal.

**Kata Kunci:** Persepsi Karyawan, Pengalaman Karyawan, Praktik Manajemen, dan Tempat Kerja Kontemporer

### ABSTRACT

*This study aims to explore the perceptions and experiences of employees regarding management practices in the contemporary workplace at PLN ULP Palopo City. The rapid development and adoption of technology in the workplace have intensified competition, prompting companies to implement contemporary work environments. The research method used is descriptive qualitative, aiming to understand the phenomena experienced by the subjects. This study employs interviews with four capable informants. The results show a positive impact of technology implementation at PLN ULP Palopo City, evident in increased productivity and achievement of organizational goals. Technology has helped automate administrative tasks, allowing employees to focus on strategic tasks, and enhancing data accuracy and decision-making. This indicates that management strategies tailored to the specific conditions of the organization can yield better outcomes. However, there are also obstacles in the technology implementation, such as some devices not being user-friendly and network limitations in certain locations that do not allow cellular connectivity. The application of technology and human resource management practices at PLN ULP Palopo City demonstrates how contingency theory can be used to guide the adaptation of management strategies to the specific conditions and needs of the organization. Success in overcoming challenges and increasing productivity reflects good management practices within the organization, emphasizing the importance of adjusting management strategies to the existing situations and conditions to achieve optimal results.*

**Keywords:** *Employee Perception, Employee Experience, Management Practices, Contemporary Workplace*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan globalisasi telah menciptakan lanskap bisnis yang dinamis dan kompetitif, di mana perusahaan di seluruh dunia menghadapi tekanan yang semakin besar untuk berinovasi, meningkatkan efisiensi, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan cepat. Salah satu perubahan signifikan dalam dekade terakhir adalah transformasi tempat kerja menjadi lebih kontemporer, yang mencakup penerapan kerja jarak jauh, kerja hibrida, dan integrasi teknologi yang mendalam. Revolusi teknologi informasi, termasuk perkembangan dalam cloud computing, kecerdasan buatan, dan komunikasi digital, telah mengubah cara perusahaan beroperasi dan berkompetisi. Teknologi ini memungkinkan otomatisasi proses bisnis, pengambilan keputusan berbasis data, dan penciptaan model bisnis baru yang lebih responsif terhadap perubahan pasar. Dalam konteks ini, tempat kerja kontemporer muncul sebagai faktor kunci yang dapat mendukung kemajuan bisnis, mengacu pada lingkungan kerja yang fleksibel dan didukung teknologi, memungkinkan karyawan untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja. Praktik manajemen yang efektif memiliki implikasi yang mendalam terhadap kesejahteraan karyawan dan kesuksesan keseluruhan organisasi. Kesejahteraan karyawan menjadi unsur krusial dalam menjaga produktivitas dan retensi sumber daya manusia yang berkualitas. Lingkungan kerja yang positif, dukungan emosional dari pimpinan dan antar sesama karyawan, dan penekanan pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional adalah elemen penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan (Alim et al, 2021). Selain itu, praktik manajemen yang memberikan penghargaan atas prestasi, memberikan peluang pengembangan karier, dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka juga berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dari perspektif organisasi, kesejahteraan karyawan tidak hanya memengaruhi moral dan produktivitas, tetapi juga menciptakan reputasi perusahaan yang positif dan meningkatkan daya saing di pasar kerja yang semakin ketat.

Praktik manajemen tempat kerja yang relevan dengan dinamika kontemporer memiliki peran sentral dalam memastikan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi. Di tengah perkembangan teknologi, perubahan budaya, dan tuntutan akan keseimbangan kerja-hidup, organisasi perlu memahami secara mendalam persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan praktik manajemen. Teori sumber daya manusia digital yang diperkenalkan oleh Dave Ulrich (2016) menyoroti transformasi signifikan dalam manajemen sumber daya manusia melalui penggunaan teknologi digital. Transformasi ini meliputi berbagai aspek, mulai dari otomatisasi tugas-tugas administratif hingga penggunaan data analitik untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Pengalaman karyawan juga ditingkatkan melalui platform digital yang memungkinkan self-service dan komunikasi real-time. Dalam beberapa tahun terakhir, tempat kerja kontemporer telah mengalami perkembangan yang

signifikan, dipicu oleh kemajuan teknologi dan dampak pandemi COVID-19. Pandemi ini memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi kerja jarak jauh secara mendadak, yang kemudian diakui sebagai model kerja yang efektif dan berkelanjutan. Teknologi memainkan peran kunci dengan meningkatnya penggunaan platform kolaborasi digital seperti Microsoft Teams dan Zoom. Selain itu, model kerja hibrida yang menggabungkan kerja di kantor dan dari jarak jauh menjadi semakin populer karena menawarkan fleksibilitas dan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup. Fokus pada kesejahteraan karyawan juga semakin kuat, dengan perusahaan yang menyediakan program kesehatan mental dan fleksibilitas waktu kerja. Investasi dalam keamanan siber dan pengembangan keterampilan juga meningkat untuk mengatasi tantangan dan memastikan bahwa tenaga kerja dapat beradaptasi dengan perubahan cepat ini.

Dalam keseluruhan, tempat kerja kontemporer dapat dilihat sebagai jembatan yang menghubungkan praktik manajemen yang efektif dengan keberhasilan organisasi. Dengan memahami dinamika tempat kerja yang khas pada era modern ini dan menerapkan praktik manajemen yang tepat, organisasi dapat mencapai tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif. Tempat kerja kontemporer juga mencerminkan pergeseran dalam paradigma manajemen secara keseluruhan. Manajemen yang cenderung otoriter dan berorientasi pada perintah sudah mulai ditinggalkan demi pendekatan yang lebih kolaboratif dan inklusif. Para manajemen kini diharapkan untuk menjadi fasilitator perkembangan karyawan, memotivasi mereka, dan memperkuat ikatan tim. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek ini, praktik manajemen tempat kerja harus menggabungkan elemen-elemen seperti pengembangan berkelanjutan, manajemen yang inklusif, dan pengakuan terhadap keragaman dan kompleksitas individu-individu di dalam organisasi. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Khaeruman & Tabroni (2024), dalam jurnalnya yang berjudul “Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern”, hasil penelitian menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan suatu organisasi. Tantangan organisasi dalam mengelola SDM secara lebih efisien semakin meningkat seiring dengan dinamika perubahan dalam lingkungan bisnis global, kemajuan teknologi, dan proses globalisasi. Meskipun menawarkan banyak manfaat seperti efisiensi operasional, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, penerapan sumber daya manusia digital juga menghadapi tantangan seperti investasi awal yang tinggi, kebutuhan akan pelatihan, dan risiko keamanan data. Sama halnya yang dijelaskan dalam penelitian Lisa Amalina Saputri, Muhammad Iqbaal Maulana, Dkk (2024) dalam jurnalnya “Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya

Manusia Di Era Transformasi Digital: Studi Literatur”, mereka menyimpulkan bahwa terdapat beberapa tantangan dan strategi manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital. Teori ini menekankan bahwa teknologi harus digunakan untuk memberdayakan dan meningkatkan kapabilitas manusia, bukan sekadar menggantikan peran manusia. Selain daripada itu juga dijelaskan dalam penelitian Lucas Mariasavery & S. Rajamohan (2020), dalam jurnalnya “Contemporary Human Capital Issues and Challenges at Modern Workplace Conceptual Frame Work: A study” menyimpulkan bahwa Tempat kerja kontemporer menghadapi tantangan kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia karena model bisnis yang berkembang dan kemajuan teknologi. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu menyelaraskan proses manajemen sumber daya manusia secara efisien, beradaptasi dengan perubahan, dan fokus pada kreativitas serta inovasi. Fungsi sumber daya manusia harus mengoordinasikan kegiatan seperti pelatihan skill, mengembangkan pemimpin masa depan, mengelola tenaga kerja jarak jauh dan ikut selaras berkembang dengan kemajuan teknologi secara efektif. Keberhasilan bisnis saat ini sangat tergantung pada kesiapan tenaga kerja untuk Revolusi Industri 4.0 melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, tempat kerja kontemporer juga menghadapi tantangan seperti hambatan infrastruktur dan hambatan keterampilan, tantangan lainnya termasuk kualifikasi karyawan yang tidak memadai, manfaat ekonomi yang tidak jelas, tingkat kematangan teknologi yang rendah, dan kurangnya prioritas dari manajemen puncak.

Perusahaan yang berhasil mengadopsi budaya yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan cenderung memiliki keunggulan kompetitif dalam mempertahankan bakat terbaik dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penting untuk melakukan eksplorasi mendalam terhadap persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan praktik manajemen tempat kerja kontemporer. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang perspektif karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan, mengimplementasikan strategi yang lebih efektif, dan membangun budaya perusahaan yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan bersama. Memahami hubungan antara praktik manajemen tertentu dengan kesejahteraan karyawan dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Selain itu, pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kesejahteraan karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi dapat membantu pemimpin organisasi untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang. Selain daripada itu, banyak hal yang dapat menjadi penunjang keberhasilan organisasi dan keberhasilan praktik manajemen organisasi salah satunya terkait tempat kerja kontemporer.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman karyawan terhadap praktik manajemen di tempat kerja kontemporer pada PLN ULP Palopo Kota.

## 2. METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menginterpretasikannya dengan melibatkan metode yang ada (Sugiyono 2016, 168). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah. Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja PLN ULP Palopo Kota yang beralamat di Jalan Tomarunding, wara barat, kota Palopo.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi yang mana peneliti menggali pengalaman hidup dari individu atau kelompok orang dengan cara mendeskripsikan fenomena sebagaimana yang dialami oleh partisipan dalam kehidupan mereka sehari-hari (Creswell, 2013). Pendekatan ini bertujuan untuk memahami makna dari pengalaman subyektif individu dalam hal ini bagaimana perspektif dan pengalaman informan terkait praktik manajemen tempat kerja kontemporer pada PLN ULP Palopo Kota. Metode yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. wawancara adalah percakapan profesional yang bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang mendetail tentang pengalaman hidup partisipan dan bagaimana mereka memberi makna terhadap pengalaman tersebut (Kvale, 2007). Metode ini memungkinkan peneliti mendapatkan wawasan yang mendalam dan kaya. Desain deskriptif-eksploratif digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mengeksplorasi fenomena yang masih belum banyak diketahui atau dipahami. penelitian eksploratif adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan atau mendapatkan wawasan awal tentang suatu fenomena yang kurang dipahami (Stebbins, 2001).

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, karena hanya peneliti yang memiliki kemampuan untuk menangkap kompleksitas, kedalaman, dan nuansa dari pengalaman manusia (Patton, 2002). Dalam penelitian ini, instrument yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur disertai observasi dan dokumentasi. Keabsahan data adalah bagian yang penting dalam penelitian. Teknik yang dipakai untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu ketekunan pengamatan dan triangulasi. Ketekunan pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian sosial yang bersifat kualitatif, pengamatan menjadi teknik utama dan memiliki peran yang sangat signifikan. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data penelitian dengan cara membandingkan antara sumber, teori maupun metode atau teknik penelitian. triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di

luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut (Moleong, 2007).

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara semi struktur. Wawancara mencakup pernyataan informan terkait persepsi mereka tentang praktik manajemen pada tempat kerja kontemporer di PLN ULP Palopo Kota. Sumber data didapatkan dari empat informan yang kapable pada hal ini yang terdiri dari kepegawaian pada ULP Palopo Kota meliputi manajer, team leader dan staf pegawai.

Analisis data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari Reduksi data adalah dimana seorang peneliti perlu melibatkan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data yang muncul dari catatan lapangan atau transkrip wawancara, dengan tujuan mengurangi dan mengorganisir data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dikelola dan dipahami tanpa kehilangan informasi penting. Kemudian Penyajian data merupakan upaya menampilkan, memaparkan atau menyajikan data. Sebagai sebuah langkah kerja analisis, display data dapat dimaknai sebagai upaya menampilkan, memaparkan dan menyajikan secara jelas data-data yang dihasilkan dalam bentuk gambar, grafik, bagan, table dan sejenisnya, dan tahap terakhir Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Persepsi Karyawan terhadap Praktik Manajemen Tempat Kerja Kontemporer yang Diterapkan oleh PLN ULP Palopo Kota

PLN ULP Palopo Kota telah mengimplementasikan berbagai teknologi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi operasional dan komunikasi. Persepsi karyawan terhadap praktik ini umumnya positif. Karyawan mengapresiasi segala bentuk fasilitas yang disediakan seperti AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpadu), APKT (Aplikasi pengaduan dan keluhan terpadu), dan EIS (*Enterprise Information System*). Mereka merasa bahwa teknologi ini memudahkan pekerjaan sehari-hari, mulai dari pengelolaan data pelanggan hingga pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data. Hal ini didukung oleh wawancara dengan Kurnia Aji selaku Manajer, Akhmad Milzam selaku *Official Kinerja*, Irawan Djumhuri selaku *Team Leader Sales dan Retail* dan Wiecha Dewi Misvuri selaku Pejabat K3L yang mana mereka kapabel dalam hal ini yang semuanya menyatakan bahwa teknologi sangat membantu mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih efisien dan akurat.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Penelitian oleh Lucas Mariasavery & S. Rajamohan (2020) juga menunjukkan bahwa teknologi di tempat kerja kontemporer membantu organisasi mengatasi tantangan dengan menyelaraskan proses manajemen sumber daya manusia secara efisien dan berfokus pada kreatifitas dan inovasi. Pada PLN ULP Palopo Kota, pelatihan seperti

diklat (pendidikan dan pelatihan), *upskilling* (peningkatan keterampilan), supervisi, *refreshment*, dan *in-house training* menjadi kunci dalam menghadapi perubahan teknologi dan mempersiapkan tenaga kerja untuk Revolusi Industri 4.0 dan dalam praktiknya, pihak manajemen selalu siap sedia menyediakan wadah yang dibutuhkan guna meminimalisir gap pada kemampuan dasar berteknologi pada pekerja.

#### b. Pengalaman Karyawan terkait Praktik Manajemen Tempat Kerja Kontemporer di PLN ULP Palopo Kota untuk Memahami Dinamika Kerja dan Interaksi di Lingkungan Organisasi

Karyawan di PLN ULP Palopo Kota menyatakan pengalaman yang umumnya positif terkait implementasi teknologi yang tersedia. Fasilitas teknologi yang digunakan tidak hanya mempermudah pekerjaan mereka, tetapi juga meningkatkan kualitas komunikasi dan kolaborasi di antara karyawan. Kurnia Aji selaku manajer menyebutkan bahwa aplikasi AP2T memudahkan pengelolaan data pelanggan secara menyeluruh, serta mempermudah kolaborasi kapanpun secara mudah dan eksploratif.

Berdasarkan hal diatas, ini mencerminkan hasil penelitian oleh Lisa Amalina Saputri, Muhammad Iqbaal Maulana, Dkk. (2024), yang menyatakan bahwa tantangan dalam manajemen sumber daya manusia dapat diatasi melalui digitalisasi, pelatihan, dan pengembangan. Penelitian oleh Khaeruman1 & Tabroni (2024) juga menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pengalaman karyawan PLN ULP Palopo Kota mencerminkan temuan ini, menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, strategi manajemen SDM yang melibatkan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan telah membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan meningkatkan kompetensi mereka. PLN ULP Palopo Kota telah mengadopsi berbagai program pelatihan seperti diklat, *upskilling*, dan *in-house training* untuk mempersiapkan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika kerja yang terus berkembang.

#### c. Faktor-faktor yang Diidentifikasi oleh Karyawan sebagai Pengaruh Utama dalam Menghambat Pengimplementasian Integrasi Teknologi

Meskipun banyak manfaat yang diperoleh dari teknologi, ada beberapa faktor yang diidentifikasi oleh karyawan sebagai penghambat utama dalam pengimplementasiannya. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan akses jaringan seluler, terutama di daerah yang terpencil, yang mengganggu kelancaran operasional. Selain itu, beberapa karyawan menyebutkan bahwa teknologi yang digunakan kurang *user-friendly*, yang memerlukan pelatihan tambahan agar bisa digunakan dengan efektif maupun penyesuaian terhadap kebutuhan pekerja, sebab pada dasarnya penyediaan fasilitas

teknologi guna mendorong efektifitas dan efisiensi operasional bukan sebaliknya.

Hambatan ini sejalan dengan temuan Lucas Mariasavery & S. Rajamohan (2020), yang menyebutkan bahwa infrastruktur dan keterampilan menjadi hambatan utama dalam manajemen tempat kerja kontemporer. PLN ULP Palopo Kota perlu meningkatkan infrastruktur teknologi dan menyediakan pelatihan yang lebih intensif untuk mengatasi kendala ini dan melakukan riset lebih mendalam terkait kebutuhan karyawan. Selain daripada itu, penelitian oleh Lisa Amalina Saputri, Muhammad Iqbaal Maulana, Dkk. (2024) menyimpulkan bahwa tantangan dalam manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital termasuk model kerja nonstandar, polarisasi kerja, pengangguran akibat teknologi, kesenjangan keterampilan, perubahan lingkungan kerja, serta keamanan data perusahaan. Strategi untuk mengatasi tantangan ini termasuk digitalisasi ketenagakerjaan, pelaksanaan fungsi evaluatif, manajemen pelatihan dan pengembangan, seleksi talenta, fleksibilitas kerja, serta integrasi pengelolaan data perusahaan. Dalam hal ini PLN ULP Palopo Kota telah menerapkan pelatihan berkelanjutan untuk menyesuaikan dengan teknologi baru, PLN ULP Palopo Kota telah mengadopsi berbagai program pelatihan seperti diklat, *upskilling*, dan *in-house training* untuk mempersiapkan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika kerja yang terus berkembang.

#### **d. Menilai Dampak Praktik Manajemen Tempat Kerja Kontemporer pada Produktivitas dan Pencapaian Tujuan Organisasi di PLN ULP Palopo Kota**

Implementasi teknologi di PLN ULP Palopo Kota telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Teknologi telah membantu mengotomatisasi tugas-tugas administratif, memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas strategis, serta meningkatkan akurasi data dan pengambilan keputusan. Penyederhanaan penyelesaian tanggung jawab menjadi suatu hal yang biasa dalam integrasi teknologi sebagai bentuk tempat kerja kontemporer. Praktik manajemen pada tempat kerja kontemporer pada PLN ULP Palopo kota memiliki keterlibatan yang sangat signifikan mulai pada penyediaan segala bentuk fasilitas teknologi, ketersediaan bantuan perbaikan hingga pada segala bentuk pelatihan agar terciptanya kemampuan yang sejalan dengan perkembangan teknologi yang terus berubah-ubah.

Semua informan dalam penelitian ini sepakat bahwa teknologi ini membantu mereka bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini selaras dengan penelitian Khaeruman & Tabroni (2024) yang menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Pengalaman di PLN ULP Palopo Kota mencerminkan temuan ini, menunjukkan bahwa teknologi dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian oleh

Khaeruman & Tabroni (2024) juga menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pengalaman karyawan PLN ULP Palopo Kota mencerminkan temuan ini, menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, strategi manajemen SDM yang melibatkan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan telah membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan meningkatkan kompetensi mereka, hal ini sangat sejalan dengan apa yang terjadi di PLN ULP Palopo Kota.

Dari pernyataan diatas selaras dengan teori Kontingensi yang menekankan bahwa tidak ada satu pendekatan manajemen yang berlaku universal untuk semua situasi. Fred Fiedler (1967) memperkenalkan Model Kepemimpinan Kontingensi yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sejauh mana manajemen dapat menyesuaikan strategi mereka dengan kondisi dan situasi spesifik yang dihadapi. Dalam konteks PLN ULP Palopo Kota, penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan contoh nyata dari penerapan teori kontingensi, di mana teknologi dan praktik manajemen disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

PLN ULP Palopo Kota telah mengadopsi berbagai teknologi seperti AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpadu), APKT (Aplikasi Pengaduan dan Keluhan Terpadu), dan EIS (*Enterprise Information System*) untuk meningkatkan efisiensi operasional dan komunikasi. Persepsi karyawan terhadap teknologi ini umumnya positif, menunjukkan bahwa teknologi tersebut sesuai dengan konteks dan kebutuhan mereka. Karyawan merasa bahwa teknologi ini memudahkan pekerjaan sehari-hari, mulai dari pengelolaan data pelanggan hingga pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data. Hal ini sejalan dengan teori kontingensi yang menekankan pentingnya penyesuaian strategi manajemen dengan situasi spesifik di lapangan.

Pengalaman karyawan PLN ULP Palopo Kota menunjukkan bahwa implementasi teknologi tidak hanya mempermudah pekerjaan mereka, tetapi juga meningkatkan kualitas komunikasi dan kolaborasi di antara karyawan. Ini menunjukkan bahwa manajemen PLN ULP Palopo Kota telah berhasil menyesuaikan strategi mereka dengan kondisi yang ada, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Pelatihan berkelanjutan seperti diklat, *upskilling*, dan *in-house training* yang diterapkan oleh PLN ULP Palopo Kota mencerminkan upaya manajemen untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan karyawan, yang merupakan inti dari teori kontingensi. Namun, tidak semua implementasi teknologi berjalan mulus. Ada beberapa hambatan yang diidentifikasi oleh karyawan, seperti keterbatasan akses jaringan seluler di daerah terpencil dan teknologi yang kurang *user-friendly*.

Hambatan ini menunjukkan bahwa masih ada situasi yang memerlukan penyesuaian lebih lanjut. Teori kontingensi menyarankan bahwa manajemen harus responsif terhadap kondisi lingkungan dan membuat perubahan yang diperlukan untuk mengatasi hambatan ini. Dengan meningkatkan infrastruktur teknologi dan menyediakan pelatihan yang lebih intensif, PLN ULP Palopo Kota dapat lebih efektif dalam mengatasi masalah yang ada dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dampak positif dari implementasi teknologi di PLN ULP Palopo Kota terlihat jelas dalam peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Teknologi telah membantu mengotomatisasi tugas-tugas administratif, memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas strategis, serta meningkatkan akurasi data dan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajemen yang disesuaikan dengan kondisi spesifik organisasi dapat menghasilkan hasil yang lebih baik, sesuai dengan prinsip-prinsip teori kontingensi. Pengalaman di PLN ULP Palopo Kota mencerminkan bahwa teknologi dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi, menunjukkan keberhasilan dalam menerapkan prinsip-prinsip kontingensi dalam manajemen organisasi. Secara keseluruhan, penerapan teknologi dan praktik manajemen sumber daya manusia di PLN ULP Palopo Kota menunjukkan bagaimana teori kontingensi dapat digunakan untuk mengarahkan adaptasi strategi manajemen terhadap kondisi dan kebutuhan spesifik organisasi. Keberhasilan dalam mengatasi tantangan dan meningkatkan produktivitas mencerminkan penerapan prinsip-prinsip kontingensi dalam manajemen organisasi, yang menekankan pentingnya penyesuaian strategi manajemen dengan situasi dan kondisi yang ada untuk mencapai hasil yang optimal.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi dan praktik manajemen sumber daya manusia di PLN ULP Palopo Kota menunjukkan bagaimana teori kontingensi dapat digunakan untuk mengarahkan adaptasi strategi manajemen terhadap kondisi dan kebutuhan spesifik organisasi. Keberhasilan dalam mengatasi tantangan dan meningkatkan produktivitas mencerminkan penerapan manajemen yang baik dalam organisasi, yang menekankan pentingnya penyesuaian strategi manajemen dengan situasi dan kondisi yang ada untuk mencapai hasil optimal.

PLN ULP Palopo Kota perlu menyusun program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan untuk karyawan, dengan fokus pada penggunaan teknologi baru. Pengembangan kompetensi ini akan membantu karyawan untuk lebih siap menghadapi perubahan dan memaksimalkan manfaat dari teknologi yang ada. Melakukan evaluasi berkala terhadap praktik manajemen dan penggunaan teknologi yang diterapkan. Pengumpulan umpan balik dari karyawan secara rutin dapat membantu manajemen untuk memahami tantangan yang dihadapi dan

mencari solusi yang tepat. Mendorong kerjasama dan kolaborasi antar karyawan dengan mengadakan kegiatan tim-building dan forum diskusi. Hal ini akan memperkuat ikatan antar karyawan dan meningkatkan komunikasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Menginvestasikan dalam pengembangan atau pemilihan perangkat lunak yang lebih user-friendly. Memastikan bahwa teknologi yang digunakan mudah dipahami dan dioperasikan oleh seluruh karyawan akan mengurangi hambatan dalam implementasi integrasi teknologi.

Disarankan untuk melakukan investasi lebih lanjut dalam infrastruktur teknologi, termasuk peningkatan jaringan internet di daerah terpencil. Hal ini akan memastikan akses yang lebih baik bagi karyawan dalam menggunakan alat dan aplikasi yang diperlukan. Penelitian lebih lanjut dianjurkan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi efektivitas praktik manajemen dan penggunaan teknologi di PLN ULP Palopo Kota. Studi longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampak jangka panjang dari praktik-praktik ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alim, S., Wulandari, N. P., & Purwasetiawatik, T. F. (2021). The compassionate leadership profile: A case study in the saving and loan cooperative leadership of Bhina Raharja. *Communications in Humanities and Social Sciences*, 1(2), 54-60.
- Llinas Daniel & Abad Jesus. (2019). The Role Of High-Performance People Management Practices In Industry 4.0: The Case Of Medium-Sized Spanish Firms. *Mnia Science*. 15(3): 190-207.
- Mariasavery Lucas & Rajamohan S. (2020). Contemporary Human Capital Issues And Challenges At Modern Workplaceconceptual Frame Work: A Study. *International Journal Of Humanities, Management And Social Sciences*. Volume. 3, Issue. 2, 68-78.
- Holland Peter. (2017). *Hrm In The Contemporary Workplace*. Contemporary Hrm Issues.
- Kamaruddin Hamriawan, Alam Syamsul & Mustafa La Ode. (2022). Implementation Of Strategic Human Resource Management In The Technical Implementation Unit Of The Job Training Center Office In The Face Of The Industrial Era 4.0 In Kolaka Regency. *Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*. Vol 13 No. 2.
- Tabroni & Khaeruman. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Bisnis Modern. *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. Vol.3, No.2.
- Saputri Lisa Amelia, Ratnawati Intan Dkk. (2024). Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur. *Manajemen Business Innovation Conference-Mbic*. Vol 7.
- Paruli, E., Santosa, W. (2023). Efek Mediasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hubungan

- Implementasi Manajemen Rantai Pasok Dengan Kinerja Umkm Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2279-2288.
- Karasu, Gulsah Dkk. (2017). Feeding And Management Practices For Racehorses In Turkey. *Journal Of Equine Veterinary Science*. S0737-0806(17)30024-2.
- Forth John, Philippe & Alex. (2019). Human Resource Management Duffusion And Productivity Imbalances. *Beis Research*. Number 2019/010
- Bloom Nicholas Dkk. (2011). Management Practices Across Firms And Countries. *Centre For Economic Performance*.
- Hussain Nadeem, Huue Adnan Ul & Baloch Akhtar. Management Theories: The Contribution Of Contemporary Management Theorists In Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal Of Yasar University*. 14 (Special Issue), 156-169
- Hidayat Rian & Sardin Anwar A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *Shiddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*. Vol. 1 No. 2 Juli 2022 (387-396)
- Arendt, J. F. W., Pircher-Verdorfer, A., & Kugler, K. G. (2019). Mindfulness and leadership: Communication as a behavioral correlate of leader mindfulness and its effect on follower satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10(667), 1-16. doi:10.3389/fpsyg.2019.00667
- Badham, R., & King, E. (2019). Mindfulness at work: A critical re-view. *Organization*, 1-24. doi:10.1177/1350508419888897
- Behringer, A. M. A. (2020). Practical uses of mindfulness during organizational change. *Master of Science in Organizational Dynamics Theses*.
- Delery; J.E., & Roumpi, D. (2017). Strategic Human Resource Management, Human Capital And Competitive Advantage: Is The Field Going In Circles?. *Human Resource Managament Journal*, 27(1), 1-21.
- Graetz, G., & Michaels, G. (2015). Robots At Work. *Centre For Economic Performance, London School Of Economics, Discussion Paper 1335*.
- Imd (2018). World Digital Competitiveness Ranking 2018. Retrieved From: <https://www.imd.org/Wcc/Worldcompetitiveness-Center-Rankings/World-Digital-Competitiveness-Rankings-2018/>
- Ibarra, D., Ganzarain, J., & Igartua, J.I. (2017). Business Model Innovation Through Industry 4.0: A Review. *Procedia Manufacturing*, 22(2018), 4-10.
- Kane, G.C., Palmer, D., Phillips, A.G., Kiron, D., & Buckley, N. (2016). Aligning The Organization For Its Digital Future. *Mit Sloan Management Review*, Summer 2016. Retrieved From: <https://sloanreview.mit.edu/projects/aligning-for-digital-future/>
- World Economic Forum. 2023. The Future of Jobs Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/1-introduction-the-global-labour-market-landscape-in-2023/>
- We are social. 2023. THE GLOBAL STATE OF DIGITAL IN APRIL 2023. <https://wearesocial.com/us/blog/2023/04/the-global-state-of-digital-in-april-2023/>
- McKinsey & Company. 2021. The future of work after covid-19. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Aaron Terrazas. 2022. Workplace Trends 2023. <https://www.glassdoor.com/research/workplace-trends-2023>
- Aaron Terrazas & Daniel Zhao. 2023. Workplace Trends 2024. <https://www.glassdoor.com/research/workplace-trends-2024>
- McKinsey Global Institute. 2023. How hybrid work has changed the way people work, live, and shop. <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/empty-spaces-and-hybrid-places-chapter-1>
- McKinsey & Company. 2024. The shape of talent in 2023 and 2024. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-shape-of-talent-in-2023-and-2024>.