

## **Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan**

**<sup>1</sup>Ivan Mulyadi, <sup>2</sup>Kemal Taufik, <sup>3</sup>Suhardi**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: ivanmulyadi81@gmail.com, kemaltaufik.1007@gmail.com,  
suhardiuninus26@gmail.com

---

**Kata kunci:**

Pemberdayaan,  
Teknologi dan Informasi,  
Kompetensi, Kinerja  
karyawan

---

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan salah satu ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kinerja yang baik. Maka dalam hal ini pegawai adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan dan penerapan teknologi dan informasi terhadap kompetensi dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Metode analisis penelitian menggunakan analisis regresi linier bertingkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pemberdayaan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kompetensi SDM pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola PT. XYZ. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa pemberdayaan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R square sebesar 0,401 artinya variabel Pemberdayaan, TIK dan Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1% dan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan dan penggunaan TIK berdampak positif pada kompetensi SDM dan kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dalam departemen tersebut memiliki akses terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Ini akan memperkuat kemampuan departemen dalam merumuskan strategi, menganalisis situasi ekonomi dan keuangan, serta mengelola risiko dengan lebih baik.

---

**ABSTRACT**

*Performance is one of the measures of the success or failure of an organization. A good organization is an organization that has good performance. So in this case, employees are a source that plays an active role in the running of an organization and the decision-making process. The best decision-making produced by a human resource shows a person's performance and his ability to analyze a problem within the scope of his work and position. This study aims to find out and analyze the influence of empowerment and the application of technology and information on competencies and their impact on employee performance in PT. XYZ Work Unit of the Department of Strategic Management and Governance. The sample in this study is 80 employees. The research analysis method uses cascading linear regression analysis. The results of the study show that the empowerment and application of information and communication technology partially affects the competence of human resources in the Work Unit*

---

**Keywords:**

Empowerment,  
Technology and  
Information,  
Competence, Employee  
Performance

*of the Department of Strategic Management and Governance of PT. XYZ. This study also concludes that the empowerment and application of information and communication technology has an effect on employee performance. The Adjusted R square value of 0.401 means that the variables of Empowerment, ICT and HR Competency affect employee performance by 40.1% and the remaining 59.9% are influenced by other variables that are not studied. Research shows that empowerment and use of ICT have a positive impact on HR competencies and employee performance, which can be interpreted as employees in the department have access to the knowledge, skills, and resources needed to carry out their duties more effectively. This will strengthen the department's ability to formulate strategies, analyze economic and financial situations, and better manage risks.*

---

## **PENDAHULUAN**

Salah satu keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung dari perilaku individu, oleh karenanya dibutuhkan sebuah strategi agar karyawan memiliki nilai dan menjadi sumber keunggulan bersaing. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun tujuan perusahaan hanya dapat dicapai melalui suatu strategi yang tepat dan akurat, permasalahannya adalah tidak semua perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan yang dikarenakan tidak melakukan analisis kondisi lingkungan secara komprehensif.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya, organisasi atau perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan salah satu ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kinerja yang baik. Maka dalam hal ini pegawai adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Pegawai merupakan individu-individu yang bekerja di suatu perusahaan, di satu sisi diharapkan berperan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi namun di sisi lain mereka mempunyai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menilai kinerja dengan cara membandingkan kinerja secara deskriptif atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan organisasi yang terkait dengan

ketenagakerjaan. Untuk itulah penilaian kinerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugastugasnya dengan baik. Penilaian kinerja bersifat umpan balik bagi pegawai itu sendiri.

Faktor penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberdayaan. Karena pemberdayaan sumber daya manusia yang baik dalam organisasi atau perusahaan merupakan kunci keberhasilan terhadap berjalannya berbagai kegiatan didalam organisasi. pemberdayaan merupakan saat dimana membekali karyawan dengan otonomi atau kekuasaan dalam memberikan pelayanan untuk menghadapi situasi yang tidak terduga. Pemberdayaan merupakan kerja sama yang dilakukan melibatkan semua unsur karyawan. Pelaksanaan pemberdayaan yang baik maka akan membuat karyawan merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karyawan akan memiliki kemauan untuk belajar terus menerus, berbagi pengetahuan dengan karyawan lain dan paling mencolok dapat terlihat dari kinerja karyawan yang semakin meningkat. Banyak perusahaan yang belum mengoptimalkan pemberdayaan seluruh karyawannya dikarenakan pembagian pekerjaan yang belum merata karena masih banyak perusahaan yang belum mampu mendelegasikan pekerjaan kepada karyawannya. Kurangnya sumber daya untuk pendistribusian pekerjaan secara efektif.

Pemberian pemberdayaan kepada pegawai adalah salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena pemberdayaan merupakan suatu kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan secara penuh dengan harapan karyawan itu dapat secara bertanggungjawab untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada karyawan. Masih banyaknya perusahaan yang tidak memberikan kepercayaan secara penuh kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan banyak perusahaan yang belum melkaukan analisis kompetensi kepada karyawannya, sehingga kurang tepatnya dalam penempatan kerja.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan disuatu organisasi atau perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaannya. Tuntutan dari setiap perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Banyak perusahaan kurang tepat dalam menganalisis pemetaan karyawannya, sehingga kurang tepat dalam penempatan karyawan.

Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

## *Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

Faktor lain yang tak kalah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu penerapan information and communication technology. Saat ini sangat banyak sekali teknologi yang ada di masyarakat baik itu teknologi seperti komputer, kalkulator, smartphone untuk komunikasi, kendaraan dan sebagainya. Ini dapat dimanfaatkan dengan baik tapi jika belum dapat dimanfaatkan, maka akan menjadi boomerang bagi sumber daya tersebut.

Dalam dunia kerja saat ini di perusahaan, keahlian dalam menggunakan komputer sangat dibutuhkan karena dapat memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Dalam teknologi komputer ini ada banyak sekali aplikasi yang dapat digunakan dalam memudahkan kegiatan tersebut seperti: Microsoft word, excel dan lainnya itu adalah beberapa aplikasi yang dapat digunakan dalam mempermudah kegiatan di perusahaan. Tidak terlepas dari teknologi, kita juga tidak dapat lupakan bagaimana komunikasi memberikan pengaruh juga dalam pengembangan sumber daya manusia saat ini. Komunikasi sangat dibutuhkan karena dengan komunikasi dapat membawa individu menjadi lebih memiliki kelebihan dimata pemimpin sebuah perusahaan.

Penggunaan teknologi dalam pekerjaan memerlukan kemampuan dan keahlian dari sumber daya manusia yang ada. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu peralatan, lingkungan fisik kerja. pekerjaan yang bermakna, standar operasional, sistem kompensasi, harapan kinerja, feedback dari kinerja, selain pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti & Safer, 2016). Saat ini masih banyak perusahaan yang sudah memiliki teknologi terbaru namun belum memanfaatkannya secara maksimal. Selain daripada itu penerapan teknologi terbaru masih sangat mahal, sehingga masih banyak perusahaan yang belum mampu untuk membelinya.

Menurut George, Jennifer M. dan Jones, (2003) teknologi organisasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia (pengetahuan, ketrampilan dan teknik) dengan bahan dasar dan peralatan (peralatan, mesin, dan komputer) yang dipergunakan oleh para pekerja untuk mengkonversi bahan dasar tersebut menjadi barang jadi dan jasa. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis dengan Teknologi Informasi (Henderson & Venkatraman, 2012). Menurut Cohen & Gattiker (2005) kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan kepuasan. Istilah kinerja sering digunakan para manajer atau pimpinan untuk menyatakan kondisi perusahaan atau organisasi. Pada setiap akhir tahun, mereka membuat laporan mengenai kinerja perusahaan dengan menyebutkan program kerja, pelaksanaan hasil yang dicapai, keadaan sumber daya, hambatan atau peluang tertentu yang ditemukan (Amir, 2015). hasil penelitian sebelumnya oleh Wike Pertiwi & Fika Nurhikmah (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh bagian personalia di perusahaan dan dilakukan dengan dua periode yaitu pada saat satu bulan sekali agar lebih efektif untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan tiap bulannya, dan yang kedua dilakukan pada saat satu tahun sekali penilaian

ini dilakukan untuk mengevaluasi secara keseluruhan dan untuk menentukan karyawan best of the year untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

pemberdayaan, TIK dan kompetensi pada banyak perusahaan masih kurang efektif sehingga berpengaruh kepada rendahnya kinerja perusahaan tersebut.

Sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan objek, penulis melakukan wawancara secara langsung guna memperkuat objek yang dipilih. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola berkaitan dengan kinerja karyawan, peneliti mendapati beberapa fenomena masalah yang terjadi di PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola. Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari Tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola Tahun 2019-2023 Periode Januari – Desember

No.	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1	2019	79,896	C	Cukup
2	2020	85,202	B	Baik
3	2021	76,738	C	Cukup
4	2022	71,414	C	Cukup
5	2023	63,033	D	Kurang

Sumber: PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, 2024

Berdasarkan Tabel 1. di atas data tersebut menjelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan di PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola mengalami fluktuasi dan belum mampu untuk dapat memenuhi target dan tujuan yang perusahaan harapkan. Kegiatan proses kinerja yang terjadi di tahun 2019-2020 mengalami peningkatan yang cukup baik yaitu sebesar 5,306 dari yang semula hanya 79,896 menjadi 85,202. Perubahan kategori dari tahun 2019 yaitu C (Cukup) dapat sedikit berubah di tahun 2020 menjadi kategori B (Baik). Namun trend positif kenaikan tidak bertahan lama pada tahun 2021 penurunan kategori terjadi, penurunan ini berkisar di angka 8,464 yang semulanya 85,202 menjadi 76,738 dan mendapatkan kategori penilaian C (Cukup). Untuk tahun 2022 kembali mengalami penurunan yang pada tahun 2021 sebesar 76,738 kali ini di tahun 2022 menjadi 71,414 dan diperoleh nilai penurunannya sekitar 5,324 ini menjadikan nilai kategori menurun yang semulanya menjadi C (Cukup). Untuk periode tahun 2023 penurunan kembali terjadi kali ini penurunan berkisar antara 8,381 dari 71,414 menjadi 63,033 dan mendapatkan nilai kategori yaitu D (Kurang).

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, sempat mengalami kenaikan dan penurunan. Jika di lihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja karyawan yang diinginkan PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola dari tahun ke tahun masih belum

*Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

mencapai hasil yang di inginkan, ini diakibatkan karena dalam kurun waktu tiga tahun terakhir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang diinginkan perusahaan.

Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan di PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja yang ada di PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola. Ini menjadi tolak ukur grade atau kategori penilaian pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola:

Tabel 2. Kategori Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola PT. XYZ

<b>Klasifikasi</b>	<b>Rentang nilai system manajemen kinerja</b>
A = Baik sekali	100
B+ = Baik +	95-99
B = Baik	90-94
B- = Baik -	81-89
C = Cukup	70-80
D = Kurang	55-69
E = Nihil	< 55

Sumber: Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ kurang sesuai dengan Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ. Terlihat pada penilaian kinerja karyawan dua tahun terakhir yaitu pada periode 2022-2023 kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 71,414 dan mengalami penurunan menjadi 63,033 dengan kategori C yaitu (Cukup). Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik guna membantu dalam pencapaian perusahaan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja lebih baik untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah perusahaan rencanakan sejak awal. Oleh karena itu perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia guna tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara awal dengan bagian sumber daya manusia yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para karyawan, permasalahan tersebut antara lain :

- a. Masih rendahnya kuantitas kerja, ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

*Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

- b. Masih rendahnya kualitas kerja, ditunjukkan dengan belum optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.
- c. Masih rendahnya inisiatif dari para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu arahan dari pimpinan.
- d. Masih rendahnya tanggung jawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para karyawan akan tanggung jawab dari tugas yang telah mereka emban.
- e. Masih rendahnya kerja sama, ditunjukkan dengan kurang terjalin kekompakan dari setiap individu karyawan, mereka masih mendahulukan ego mereka masing-masing dan tidak mau berbagi hal ataupun pengetahuan baru

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka diperlukan pengelolaan karyawan agar mampu bekerja dengan baik dan memiliki kompetensi. Kompetensi karyawan yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Hal tersebut dapat menegaskan bahwa kompetensi perlu berbasis pengetahuan seperti yang terjadi sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama perusahaan sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Disisi lain kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Kompetensi yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, lingkungan serta kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berkembangnya kompetensi juga tidak terlepas dari peran diri seorang pegawai dalam usaha untuk meningkatkannya, serta tanggung jawab institusi dalam memberikan peningkatan kompetensi bagi pegawainya. Kompetensi dan komitmen dipandang sebagai faktor pembentuk modal intelektual (Intellectual capital) yang berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil prasurvey ditemukan permasalahan pada satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ, dimana karyawan memiliki kompetensi yang kurang karena latar belakang sekolah yang masih rendah, dan penempatan pegawai masih belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya sehingga kurang menunjang keberhasilan penyelesaian tugasnya

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ, peneliti tak lupa menanyakan beberapa hal mengenai pemberdayaan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ. Peneliti pun mendapatkan informasi bahwasannya pemberdayaan pada karyawan di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ masih belum berjalan dengan baik dapat ditunjukkan dengan tidak

diberi kebebasan memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan, jarang dilibatkan ketika mendiskusikan perubahan di dalam perusahaan.

Penerapan teknologi informasi dan komunikasi di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ mengalami permasalahan antara lain disebabkan adanya pembaharuan sumber daya manusia, dimana karyawan yang baru tidak menguasai teknologi dengan baik di PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, serta belum adanya rujukan best practice tata kelola sistem informasi.

Berdasarkan hal tersebut jika dilihat dari Tabel 1. dan Tabel 2. mengenai penilaian kinerja karyawan yang kurang baik diperusahaan ini maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan karena pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ memiliki permasalahan dari kinerja karyawannya berdasarkan data yang sesuai dengan kenyataan. Peneliti melakukan wawancara dengan bagian personalia yang menyebutkan bahwa dengan menurunnya kinerja karyawan di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ akan menghambat atau tidak tercapainya tujuan dari organisasi, produktivitas menurun, kegiatan operasional perusahaan menjadi terganggu, dan juga berpengaruh terhadap moral kerja karyawan lainnya.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada para karyawan dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja yang menuntut para karyawan untuk selalu siap sedia berkompentensi dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompentensi agar target-target yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Akhmar Barsah (2020) dan di dukung oleh penelitian dari Okky Orlando (2018) disebutkan ada beberapa masalah yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan, baik berasal dari pribadi karyawan maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, pemberdayaan, knowledge sharing dan disiplin kerja. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ sebagai lokasi untuk penelitian penulis, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah di kinerja karyawan khususnya di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ yang mengalami penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Dengan adanya pengukuran kinerja, tingkat keberhasilan langkah-langkah strategis yang diterapkan, maka diharapkan akan adanya suatu peningkatan, sehingga efektifitas dan efisiensi

dapat tercapai, selain itu penilaian kinerja juga bertujuan untuk menilai apakah pegawai telah menjalankan tugasnya dalam memberikan layanan serta berjalan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sehingga terciptanya produktivitas yang dapat membantu perkembangan bagi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ mengenai pemberdayaan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan.

## **METODE**

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini berada di gedung PT. XYZ yang berlokasi di Jl MH. Thamrin No 2 Jakarta 10350, khususnya pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 5 bulan, yakni Januari 2024 sampai Mei 2024.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan dan Penerapan TIK terhadap kompetensi dan dampaknya pada kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan yang ada di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ yang berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ yang jumlah populasi sebanyak 80 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kompetensi SDM**

Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kompetensi SDM pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ. Hal ini mengindikasikan pengaruh Pemberdayaan terhadap Kompetensi SDM yang artinya semakin tinggi nilai pemberdayaan maka berpengaruh yang tinggi terhadap Kompetensi SDM pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ.

Pemberdayaan, atau pemberdayaan, memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Melalui pemberdayaan, individu diberi tanggung jawab

dan kepercayaan untuk mengambil keputusan serta bertindak dalam lingkup pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk merasa lebih terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, pemberdayaan juga mendorong pengembangan keterampilan dan pengetahuan, karena individu diharapkan untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas dengan otonomi yang lebih besar. Dengan memberikan akses yang lebih besar terhadap sumber daya dan informasi, pemberdayaan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah. Secara keseluruhan, pengaruh pemberdayaan terhadap kompetensi SDM menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan berdaya saing, di mana individu merasa termotivasi untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suraida Fitri, A. Hadi Arifin, Yanita (2019) menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

### **Pengaruh Implementasi TIK terhadap Kompetensi SDM**

Berdasarkan dari pengolahan data diketahui terdapat pengaruh teknologi informasi dan komunikasi terhadap Kompetensi SDM pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh implementasi TIK terhadap kompetensi SDM, yang artinya bahwa implementasi TIK yang diterapkan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ memberikan dampak yang besar pada tingkat kompetensi SDM.

Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM). TIK memungkinkan SDM untuk mengakses informasi dengan cepat dan efisien, memperluas cakupan pengetahuan mereka, dan meningkatkan keterampilan teknis yang relevan dengan lingkungan kerja saat ini. Dengan menggunakan berbagai aplikasi dan perangkat lunak, SDM dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, mengelola data dengan lebih baik, dan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan pelanggan. Selain itu, implementasi TIK juga memicu pembelajaran kontinu, karena SDM perlu terus memperbarui dan meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan teknologi yang terus berubah. Hal ini mengarah pada peningkatan produktivitas dan inovasi dalam organisasi, karena SDM dapat menerapkan solusi teknologi yang canggih untuk menyelesaikan tantangan yang kompleks. Secara keseluruhan, implementasi TIK berkontribusi secara positif terhadap pengembangan kompetensi SDM dengan meningkatkan akses terhadap informasi, meningkatkan keterampilan teknis, dan mendorong pembelajaran kontinu dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsinta Alfi Nuriyah Nabilah, Murtianingsih, Justita Dura (2024) menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kompetensi.

### **Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan**

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Empowerment of Human Resources) adalah usaha atau kegiatan untuk lebih menguatkan potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, untuk melaksanakan kegiatan maupun tugas-tugas organisasi guna meningkatkan kinerja (Idris, 2016: 99). Pemberdayaan karyawan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karena jika karyawan diberdayakan dengan maksimal maka kinerja juga akan meningkat (Ratnasari dan Hartati, 2019: 146).

Hasil dalam penelitian ini setelah dilakukan uji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ (Y). Hal tersebut dapat diketahui dari nilai koefisien jalur sebesar 0,247, nilai t-statistic sebesar 2,075 dengan p-value sebesar  $0,041 < 0,005$  sehingga dapat disimpulkan berpengaruh positif signifikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi pemberdayaan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Maka dapat diartikan bahwa karyawan merasa diberdayakan apabila pemimpin melakukan pendelegasian serta pelibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu disarankan untuk lebih meningkatkan pendelegasian dan pelibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ.

Hasil dari penelitian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanaysha dan Dust et al dalam Saleem (2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan mencerminkan sejauh mana pemimpin memungkinkan atau mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan.

Selain itu Baird et al (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu kegiatan untuk melakukan delegasi atau melibatkan karyawan untuk membuat keputusan sehari-hari tentang kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Noermijati (2013:43) kualitas adalah suatu ukuran hasil kerja yang berkaitan dengan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yaitu responden merasa puas jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Saleem et al (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini juga mendukung pendapat Supriyanto (2019) bahwa pemberdayaan merupakan seberapa jauh keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan pada kegiatan manajemen. Partisipasi pada kegiatan manajemen dapat memberi bawahan atau karyawan pengetahuan baru, lebih disiplin, serta memiliki kesempatan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmanty Pambi, Raflin Hinele, Endi Rahman (2023) dan Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono (2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi pasti ingin memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Oleh karena itu perlu dilakukan pemberdayaan, karena pada dasarnya tujuan dilakukannya pemberdayaan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja

### **Pengaruh Implementasi TIK terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan dari pengolahan data terdapat pengaruh antara Implementasi TIK terhadap Kinerja karyawan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ. Hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh Implementasi TIK terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi nilai dari penerapan teknologi informasi dan komunikasi maka berdampak pada kinerja karyawan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ.

Teknologi sering menggambarkan suatu penemuan alat-alat baru yang menggunakan prinsip dan proses penemuan saintifik (Affandi, 2018: 8). Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan seluruh peralatan teknis untuk memproses dan menyampaikan informasi (Suryana, 2012: 8). Tujuan adanya teknologi informasi dan komunikasi yaitu untuk memudahkan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan.

Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Pertama-tama, implementasi TIK meningkatkan efisiensi karyawan dengan mempercepat aliran informasi dan proses kerja. Melalui penggunaan perangkat lunak dan aplikasi TIK yang tepat, tugas-tugas rutin dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah, menghemat waktu dan sumber daya yang berharga. Misalnya, dengan menggunakan sistem manajemen proyek online, karyawan dapat dengan mudah mengatur jadwal, menugaskan tugas, dan mengawasi kemajuan proyek secara real-time, yang mengoptimalkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan.

Selain itu, implementasi TIK juga memperluas akses karyawan terhadap informasi dan sumber daya yang relevan. Melalui sistem manajemen pengetahuan, basis data internal, dan portal perusahaan, karyawan dapat dengan mudah mencari dan mengakses informasi yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih mandiri dalam menyelesaikan masalah dan menangani tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, implementasi TIK memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi antar karyawan. Melalui aplikasi pesan instan, platform kolaboratif, dan konferensi video, karyawan dapat dengan mudah berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja mereka, bahkan jika mereka berada di lokasi yang berbeda atau bekerja secara remote. Hal ini memperkuat kerjasama tim, memungkinkan pertukaran ide yang lebih cepat, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, implementasi TIK tidak hanya meningkatkan kinerja individual karyawan, tetapi juga kinerja tim dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Implementasi TIK juga mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Dengan memberikan akses kepada karyawan terhadap alat-alat dan teknologi terbaru, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menciptakan solusi baru, mengembangkan ide-ide inovatif, dan mengeksplorasi cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Dengan demikian, TIK tidak hanya berdampak pada kinerja operasional, tetapi juga memberikan dorongan penting bagi pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang organisasi melalui inovasi yang berkelanjutan. Dalam keseluruhan, pengaruh implementasi TIK terhadap kinerja karyawan adalah positif dan beragam, membentuk fondasi yang kuat bagi kesuksesan dan daya saing perusahaan di era digital ini.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi Rahmadian (2020) dan Pradanna Putra Tampi, Septa Diana Nabella, Dewi Permata Sari (2022) yang menyimpulkan bahwa Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan dari pengolahan data terdapat pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja karyawan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ. Hal ini mengindikasikan pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin

tinggi nilai kompetensi SDM maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, PT. XYZ.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan merupakan fokus penting dalam studi manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat kepribadian yang dimiliki oleh seorang individu untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Studi empiris menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara tingkat kompetensi karyawan dan kinerja mereka. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung lebih mampu menjalankan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Misalnya, karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang kuat dalam menggunakan perangkat lunak tertentu dapat menyelesaikan tugas-tugas IT dengan lebih cepat dan akurat, meningkatkan produktivitas tim dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Selain itu, kompetensi juga berkontribusi pada adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam era bisnis yang dinamis, perusahaan sering menghadapi perubahan teknologi, kebijakan, dan strategi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan-perubahan ini. Mereka mungkin lebih terbuka terhadap pembelajaran baru, lebih cepat memahami perubahan, dan lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah. Dalam hal ini, kompetensi bukan hanya mengacu pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan untuk berinovasi, beradaptasi, dan berkolaborasi, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Selain aspek produktivitas dan adaptasi, kompetensi juga berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan memiliki rasa pencapaian yang tinggi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, karyawan yang merasa kompeten cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa berhasil dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian, pengembangan kompetensi karyawan bukan hanya penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara individual.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Suraida Fitri, A. Hadi Arifin, Yanita (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi SDM**

Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia modern. Pemberdayaan, atau pemberdayaan, adalah proses memberikan karyawan tanggung jawab, otonomi, dan kewenangan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka. Ketika karyawan diberdayakan, mereka merasa lebih memiliki terhadap pekerjaan dan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar untuk mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif dalam lingkup pekerjaan mereka. Ini dapat mempengaruhi perkembangan kompetensi SDM secara positif.

Karyawan yang diberdayakan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka merasa didorong untuk belajar dan mengembangkan diri karena mereka memiliki kontrol yang lebih besar atas tindakan

dan keputusan mereka. Dengan demikian, pemberdayaan dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam meningkatkan kompetensi mereka, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran informal di tempat kerja.

Selain itu, pemberdayaan juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan dan kolaborasi antar karyawan. Ketika karyawan merasa diberdayakan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan berbagi ide, mereka lebih cenderung untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam pengembangan kompetensi. Diskusi terbuka, umpan balik konstruktif, dan pertukaran pengalaman antar sesama karyawan dapat menjadi sumber belajar yang berharga, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi SDM secara kolektif.

Selanjutnya, pemberdayaan dapat memungkinkan karyawan untuk mengimplementasikan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki dengan lebih efektif dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan pemahaman dan keahlian mereka, mereka cenderung menggunakan kompetensi mereka secara optimal untuk mencapai tujuan pekerjaan. Dengan memberikan karyawan kontrol atas pekerjaan mereka sendiri, pemberdayaan menciptakan kesempatan untuk menerapkan kompetensi dengan cara yang paling relevan dan efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individual dan juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, melalui pengaruhnya terhadap pengembangan kompetensi SDM, pemberdayaan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Laila Hubbil Fadilah dan Netty Laura.S (2018) yang menyimpulkan pemberdayaan berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi SDM**

Pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan fenomena yang signifikan dalam era digital saat ini. TIK telah mengubah cara kerja di berbagai sektor dengan memperkenalkan alat-alat dan platform yang memungkinkan akses cepat dan efisien terhadap informasi, kolaborasi tim, dan penyelesaian tugas. Pertama-tama, TIK memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi SDM dengan menyediakan akses terhadap sumber daya pembelajaran online. Karyawan dapat mengakses kursus online, webinar, dan sumber belajar digital lainnya untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam berbagai bidang, mulai dari keterampilan teknis hingga kepemimpinan dan manajemen.

Selanjutnya, TIK juga memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan kolaborasi antar karyawan. Melalui platform kolaboratif seperti aplikasi obrolan dan perangkat lunak manajemen proyek, karyawan dapat berbagi ide, pengalaman, dan informasi dengan rekan kerja mereka secara real-time. Hal ini tidak hanya mempercepat aliran informasi tetapi juga meningkatkan kolaborasi tim, memperkuat jaringan kerja, dan memperluas pemahaman bersama. Dengan berpartisipasi dalam diskusi dan proyek bersama, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar satu sama lain dan memperkaya portofolio keterampilan mereka.

Selain itu, TIK meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan alat dan sistem yang mempercepat proses kerja dan penyelesaian tugas. Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang berbagai perangkat lunak dan aplikasi TIK cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka dapat menggunakan alat-alat produktivitas seperti spreadsheet, perangkat

## *Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

lunak pengelolaan proyek, dan aplikasi kolaboratif untuk mengatur pekerjaan mereka, mengelola waktu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dengan lebih efektif. Dengan demikian, penggunaan TIK yang efektif memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan potensi mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

TIK juga mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Dengan akses ke berbagai alat dan sumber daya digital, karyawan dapat menciptakan solusi baru, mengembangkan produk dan layanan yang inovatif, dan menemukan cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Dengan memanfaatkan teknologi seperti analisis data, kecerdasan buatan, dan realitas virtual, karyawan dapat menghasilkan ide-ide yang baru dan mengubah cara bisnis dijalankan. Dengan demikian, pengaruh TIK terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi SDM menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada hasil.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsinta Alfi Nuriah Nabilah, Murtianingsih, Justita Dura (2024) menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. XYZ Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola, ditemukan bahwa pemberdayaan dan teknologi informasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Artinya, semakin baik pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kualitas kompetensi mereka. Demikian pula, kualitas teknologi informasi dan komunikasi yang dimiliki instansi berbanding lurus dengan tingkat kompetensi karyawan yang lebih tinggi dan berkualitas. Selain itu, pemberdayaan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik pemberdayaan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Teknologi informasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi yang baik dalam instansi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Faktor pemberdayaan dan teknologi informasi secara simultan mampu meningkatkan kompetensi karyawan di Satuan Kerja Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola PT. XYZ. Dengan demikian, kombinasi antara pemberdayaan dan teknologi informasi yang baik dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara keseluruhan. Selain itu, pemberdayaan dan kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dengan kata lain, peningkatan dalam pemberdayaan, teknologi informasi, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di instansi tersebut.

Adapun saran ditujukan untuk peningkatan pemberdayaan karyawan, teknologi informasi, kompetensi kerja dan kinerja karyawan yaitu untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan, teknologi informasi, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan, Departemen Manajemen Strategis dan Tata Kelola PT. XYZ perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung pemberdayaan

## *Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

karyawan melalui delegasi tanggung jawab, pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan, dan fasilitasi partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Departemen juga perlu menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, serta dalam analisis strategis dan manajemen risiko, melalui pelatihan internal, workshop, atau program pengembangan eksternal. Selain itu, penting bagi departemen untuk memastikan bahwa infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi yang tersedia memadai dan dapat mendukung kebutuhan operasional dan strategis departemen, termasuk investasi dalam perangkat lunak, perangkat keras, sistem manajemen data, dan keamanan informasi. Departemen juga perlu mempromosikan budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan pembelajaran, menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru didorong, karyawan merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta kolaborasi antarunit dan antardepartemen didorong. Akhirnya, penting bagi departemen untuk secara teratur mengevaluasi efektivitas program pemberdayaan dan implementasi teknologi informasi dan komunikasi, serta mendapatkan umpan balik dari karyawan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan strategi sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sani Supriyanti dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Akhmar Barsah. (2020). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta*. Jurnal Madani. Vol. 3, No 1, Maret 2020.
- Amir, M.F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ariesto Hadi Sutopo, (2012). *Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Catherine, Cheung., Tom Baum., and Alan Wong. (2019). *Relocating empowerment as a management concept for Asia*. Journal of Business Research,6(5): 3641.
- Chitra Ria Sri Devi dan Harries Madiistriyatno (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Utama Daan Mogot*. Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.6 No.2, Juli - Desember 2018
- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan. (2010). *The Power of Empowerment. Daya Pemberdayaan Menggali dan Meningkatkan Potensi Karyawan Anda*. Jakarta: PT. Gramedia
- Cohhen and Gattiker, (2005), *The Relationship Between Organizational Support, Employee Development and Organizational Commitment. An Emprical Study*, Human Resource

*Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

- Development Quaterly, 12 (3)
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fadillah, Rozi dkk. (2017). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin". Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapzi Ali dan Tonny Wangdra., (2010), *Sistem Informasi Bisnis SI-Bis: Dalam Prospektif Keunggulan Kompotitif*. Jakarta: Praninta Offse.
- Heizer, J. H., & Render, B. (2004). *Operations Management*. Pearson/Prentice Hall.
- Henderson, J. and N. Venkatraman (2012). "Strategic alignment: Leveraging information technology for transforming organisations." *IBM systems journal* 32 (2012)
- Hur, M. H. (2016). *Empowering The Elderly Population Through ICT-Based Activities: An Empirical Study Of Older Adults In Korea*. *Information Technology & People*, Vol. 29, 2016.
- Imam Santoso & Harries Madiistriyatno (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media
- Ivancevich, Jhon M. (2019). *Human Resouce*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Janner, Simarmata.(2009).*Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi
- Jogiyanto, (2009). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi
- Jones, Gareth R dan Jennifer M George. (2003). *Essential of Contemporary Management*. Singapore : McGraw Hill.
- Laila Hubbil Fadilah dan Netty Laura.S (2018). *Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt.Taman Impianjaya Ancol*. *Media Manajemen Jasa*. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.6 No.1, Januari – Juni 2018
- Lasman Situmorang, R. Sabrina, Fajar Pasaribu (2023) *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT . Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu*. *Journal of Business and Economics Research (JBE)* Vol. 4, No 1, Februari 2023, pp. 25–3
- Leyer, M., Richter, A., Steinhuser, M. (2018). "Power To The Workers" *Empowering Shop Floor Workers With Worker-Centric Digital Designs*. *International Journal of Operations & Production Management*. Vol. 39 No. 1, 2018.
- Lia Asmini dan Bambang Suratman (2019) *Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Madiun*. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 2 Nomor 7, Juli 2014 hlm 89-100
- M. Fitrah Nugraha. (2018). *Pengaruh Employee Engagement, pemberdayaan pegawai dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 12 No. 2

*Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

- Mochammad Farrel Shidqi, Ismi Darmastuti, Bimo Suryo Wicaksono (2023) Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 12 , Nomor 1 , Tahun 2023, Halaman 1
- Mulyadi. (2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslihudin, Muhammad dan Oktavianto. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML*". Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Nuryanto, Hery. (2012). *Sejarah Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Jakarta: PT Balai Pustaka.
- Orlando, O. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. *Jurnal ilmu manajemen*, 6(1), 1-8.
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018, October). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin* (Vol. 1, pp. 187-191).
- Pradanna Putra Tampi, Septa Diana Nabella, Dewi Permata Sari (2022) The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment: Journal of Management*, 12 (2) (2022) 1620-1628
- Prihatina Jati, Zaharuddin, Ahmad Firdaus, Merphino Soelaksmono (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar, Studi Kasus Karyawan Levelaccount Officer Di Pnm Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. *Jurnal Manajemen & Bisnis EQUILIBRIUM POINT*
- Pratikno Yuni, Hermawan Yuni (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Tata Kelola Organisasi Yang Baik*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501-524.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, I., & Piartrini, P. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 255273.
- Shafira, Deristyani Ratu. (2019) "Analisis pemberdayaan karyawan di CV. Persada 55." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi) 2* (2019): 1026-1210.
- Singih Santoso, (2011). *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta: Elex Media. Komputindo.
- Sofwan Baharrudin, Maya Ludfiana, Budi Santoso, Egi Maulana Putra, Ratih Pratiwi (2021) Pengaruh Kompetensi Digital Dan Keterikatan Sdm Terhadap Kinerja Dispermades Provinsi Jawa Tengah. *Seminar Nasional dan Call for Papers 2021 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Semarang*
- Solimun, Armanu, & Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

*Pengaruh Pemberdayaan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kompetensi SDM dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

- Suraida Fitri, A. Hadi Arifin, Yanita. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Uptd-Pk Dewantara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)* Vol.4 No.1 Januari–Juni 2019 86
- Sutarman, (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Sutrisno, (2011). *Pengantar Pembelajaran Inovatif Berbasis Teknologi Informasi & Komunikasi*, Jakarta: Gaung Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tsinta Alfi Nuriyah Nabilah, Murtianingsih, Justita Dura (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru dengan Kompetensi Guru Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SMP Islam Syifaul Qulub Gresik) . Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024 *Jurnal Pendidikan Tambusai* . ISSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 7351-7360
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Edisike-7. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wiseliner, R. (2013). *Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja 103 Karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru* Institutional Repository. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.



work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License