

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Peran sumber daya manusia yang ada dalam setiap aktifitas selalu memberikan harapan untuk peningkatan kualitas perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia memang penting untuk memperbesar kemampuan seseorang dalam pekerjaan. Sebuah perusahaan harus siap bersaing secara optimal sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan wajib memperhatikan kehadiran karyawan serta mengelolanya untuk meningkatkan kemampuan bisnis. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya menjalankan tugasnya secara disiplin. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kewajaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka segala tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan baik.

Perusahaan dan lembaga harus mampu menahan tekanan persaingan yang tinggi dengan meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan lembaga. Upaya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan dengan baik. Tujuan merupakan puncak dari tindakan tersebut, dan tindakan yang dievaluasi meliputi: perencanaan, seleksi,

pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, evaluasi, hubungan kerja, dan disiplin. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, ada baiknya menerapkan peraturan yang ketat dan disiplin bagi setiap karyawan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan diperlukan upaya yang berkesinambungan dan konsisten dalam mengatur dan memantau disiplin waktu kerja pegawai. Pratiwi et al.,(2022) Pengukuran tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat melalui faktor semangat kerja seperti presensi (tingkat kehadiran), kerjasama, dan tanggung jawab.

Salah satu penerapan sistem manajemen waktu dan kehadiran yang memanfaatkan sistem komputerisasi yang baik dalam aktivitas kerja yaitu sistem identifikasi *biometrik*. Sistem ini memungkinkan karyawan menggunakan sidik jarinya untuk mengisi catatan waktu dengan lebih cepat, tanpa harus menunggu dalam antrian panjang serta membuang waktu dan kertas. Sistem biometrik ini memungkinkan anda untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan anda dalam bekerja. Semuanya terlihat dari saat anda tiba ditempat kerja hingga saat anda berangkat. Seorang pegawai dianggap disiplin apabila ia mematuhi aturan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak menaati peraturan perusahaan maka dianggap tidak disiplin.

Fingerprint merupakan alat presensi yang menggunakan mesin sidik jari dimana tiap-tiap orang tidak ada yang sama maka alat tersebut secara otomatis tidak dapat dimanipulasi kebenarannya. Zulfikar, D., & Kurniawati, (2020). Akurasi sidik jari yaitu antara 90-95 % dan tidak terpengaruh oleh kondisi atau

bahkan perubahan apa pun sepanjang masa. Mengingat disiplin kerja pegawai merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh instansi perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka penggunaan sistem presensi berbasis sidik jari merupakan cara yang akurat serta efisien untuk meningkatkan kapasitas yang baik pada instansi perusahaan.

Pada dasarnya orang yang bekerja juga ingin mendapatkan uang untuk menghidupi dirinya sendiri. Oleh karena itu, karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas kepada organisasi, dan organisasi memberi penghargaan kepada karyawan atas kinerja kerja mereka. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, anda dapat memberikan *reward* untuk mendorong karyawan menyelesaikan tugas dengan penuh semangat. Pada dasarnya pemberian *reward* merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dari presensi *fingerprint* atau sidik jari, terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kompensasi. Mahardika & Mahayasa, (2022) dalam penelitiannya kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kompensasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi menurut Heri kurniawan, pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan

makin baik dan produktif. Kurniawan, (2022). Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena tingkat kompensasi mencerminkan nilai karyawan, keluarganya, dan masyarakat.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Enny, (2019).

Disiplin sangat diperlukan baik bagi perusahaan maupun lembaga. Karena disiplin sangat membantu dalam memperjelas apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan seseorang di kantor. Disiplin mengacu pada sikap karyawan terhadap sikap menghormati peraturan dan ketentuan kantor. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sinambula, (2019).

Disiplin kerja mempunyai arti bahwa kantor tempat pegawai bekerja hendaknya memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar hasil kerja pegawai lebih baik dari sebelumnya, dan pegawai bebas melakukan kegiatan yang tidak penting pada jam kerja atau atas inisiatif instansi. Disiplin kerja merupakan suatu konsep tempat kerja atau manajemen yang memerlukan perilaku teratur dari para karyawannya. Disiplin merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau

mendorong pegawai berperilaku dan melakukan segala aktivitas sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan yang ada pada PT. Daya Semesta Agro Persada yaitu dimana masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan seperti terlambat ke tempat kerja dari waktu yang telah ditetapkan. Masih adanya pegawai yang tidak mematuhi aturan menyebabkan menurunnya tingkat disiplin kerja.

Sejalan dengan prihal diatas, berdasarkan penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa presensi *fingerprint* berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap disiplin kerja. Muin et al., (2021). Penelitian oleh Anong Nani mendapatkan hasil yang sama bahwa presensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nani & Wijaya, (2020). Kemudian dalam penelitian selanjutnya menurut Mahardika & Mahayasa, (2022) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang sama mendapatkan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang semakin tinggi menunjukkan kepada perusahaan bahwa karyawan tersebut diberi kompensasi yang sesuai (Juniarti, 2020).

Dilihat dari beberapa masalah yang menjadi penyebab turunnya tingkat disiplin kerja ini berdampak pada pencapaian tujuan sehingga mendorong peneliti

melakukan penelitian yang berhubungan dengan sistem presensi fingerprint dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada objek dan data yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan alasan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Penerapan Sistem Presensi *Fingerprint* Dan Kompensasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin**”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka masalah yang akan di rumuskan:

1. Apakah penerapan sistem presensi *fingerprint* berpengaruh terhadap sikap disiplin karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin.
3. Apakah sistem presensi *fingerprint* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Presensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin.
2. Kompensasi terhadap disiplin kerja PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin.

3. Presensi *fingerprint* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dalam disiplin kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada Banyuasin.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Kegunaan atau manfaaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan menetapkan kebijakan dalam mengambil keputusan mengenai presensi *fingerprint* dan kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil-hasil penelitian yang ada pada Universitas PGRI Palembang.