

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kedisiplinan kerja adalah suatu aspek penting yang harus dimiliki oleh seluruh umat manusia, karena dengan kedisiplinan kerja seluruh aktifitas manusia menjadi lebih teratur dan terarah. Seiring dengan berjalannya waktu, kedisiplinan kerja bukanlah suatu hal yang menjadi prioritas utama bagi sebagian besar umat manusia. Terutama para karyawan di Indonesia. Banyak karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dan mengabaikan kedisiplinan kerja yang ada di perusahaan.

Pentingnya suatu kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan, maka perlu diberikan perhatian dan penanganan, yaitu kedisiplinan kerja karyawan yang lebih serius dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini pimpinan dituntut untuk menggerakkan para karyawan untuk menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, hingga potensi insannya berkembang maksimal.

Dalam kaitan ini, faktor disiplin dipandang sebagai aspek yang sangat penting karena melalui disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Menurut Sutrisno (2014 : 87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang

menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kedisiplinan kerja sebaiknya harus ditanamkan dalam diri karyawan bukan karena paksaan semata, tetapi harus kesadaran dari dalam diri karyawan itu sendiri. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan (Sutrisno, 2014 : 87). Disiplin juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin merupakan hal yang sulit dilakukan oleh sebagian orang, banyak alasan atau dalih yang membuat malas untuk meriset ulang kehidupan dan menjalankan sesuai dengan aturan-aturan berdisiplin baru. Namun jika sudah terbiasa menerapkan disiplin dalam hidup, maka karakter akan terbentuk dengan sendirinya, dan mengantarkan pada kesuksesan. Perilaku disiplin kerja akan terbentuk sendiri ketika karyawan dan manajemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lain. Hal ini juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bertujuan untuk membuat lingkungan kerja jadi nyaman.

Salah satu sistem yang menunjang kedisiplinan kerja karyawan dalam hal absensi adalah sistem fingerprints. Menurut Shakil dan Nandi (2013 : 17) “sistem fingerprints adalah sebuah sistem yang digunakan dalam sistem manajemen kehadiran pekerja, dimana sistem ini menganalisis identitas seseorang melalui bagian tubuhnya seperti wajah, suara, retina, dan sidik jari. Penggunaan fingerprints sangat praktis dan simpel karena pegawai dapat

langsung mengabsen atau membuktikan kehadirannya dengan cara menempelkan salah satu jari pekerja pada layar atau monitor yang telah tersedia pada mesin absensi. Jadi dengan diterapkannya absensi fingerprints ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam mengawali dan mengakhiri kerja pada waktu yang telah ditentukan, karena karyawan tidak bisa memanipulasi data absensi kehadiran dengan menitip absen kepada rekannya.

Kedisiplinan kerja yang tinggi dipengaruhi salah satunya faktor pemberian motivasi kepada karyawan. Riset peningkatan kedisiplinan kerja merupakan salah satu isu yang menarik untuk diteliti yang dipengaruhi faktor motivasi kerja. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu. Keadaan motivasi kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya dalam menyampaikan proses belajar mengajar di sekolah bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres para karyawan meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kedisiplinan kerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang. Hasil penelitian yang dilakukan Laksmiari, Ni Putu Pradita (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah cukup baik sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Hasil

riset Fahmi Kamal, Widi Winarso, Wastam Wahyu Hidayat (2020); Iwan Mamminanga (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Jadi pemberian motivasi terhadap karyawan perusahaan merupakan salah satu bentuk yang dapat menjalin hubungan semakin erat antara pihak pimpinan perusahaan dengan karyawannya, karena dengan adanya motivasi maka para karyawan merasa dihargai dan karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya dan untuk memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem absensi finger print, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI FINGER PRINT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN CV. GRAVISTA SEKARPACE”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan sebuah permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah penerapan sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan untuk mengkonstruksi model yang dapat menjelaskan mengenai kedisiplinan kerja. Model studi ini merupakan pengembangan yang dikonstruksikan pada model-model yang sudah diuji pada studi terdahulu dengan permasalahan yang sama yaitu kedisiplinan kerja. Secara spesifik tujuan yang diharapkan adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat yang ingin diperoleh dengan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta menambah pengetahuan akademisi khususnya mahakaryawan/mahasiswa program studi manajemen sumberdaya manusia tentang seberapa besar pengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada CV. Gravista Sekarpance. Hasil

penelitian ini dapat digunakan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

### 3. Manfaat empiris

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh dan diajarkan selama masa perkuliahan serta diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penerapan ilmu ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.