

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas dan kinerja tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia banyak memegang peranan penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Oleh karena itu, karyawan harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada hakikatnya perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat memotivasi seluruh karyawannya agar memiliki prestasi kerja dan memiliki daya saing yang tinggi.

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sejati (2016) “keberhasilan suatu lembaga atau instansi akan bergantung pada kemampuan dan tingkat kedisiplinan karyawannya. Salah satu upaya dalam mendukung tercapainya tujuan lembaga atau instansi, maka harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik secara produktif dan memiliki kemampuan dalam manajemen waktu sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan”. Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada perasaan takut dan paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT. Indako Trading Coy Medan, peneliti menemukan suatu kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam disiplin kerja yakni bertepatan pada jam istirahat, masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor pada saat jam istirahat telah selesai. Selain itu melalui hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan seorang karyawan, bahwa terdapat beberapa karyawan yang pergi untuk

mengantar barang keluar perusahaan memanfaatkan waktu yang lebih lama untuk kembali ke perusahaan. Karyawan menggunakan kesempatan atas kesenggangan waktu tersebut untuk keperluan pribadinya pada saat jam kerja. Seperti yang diketahui bahwa ketidakdisiplinan karyawan ini akan berdampak pada tugas yang diberikan dan tugas tersebut akan terganggu penyelesaiannya.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu adanya pengawasan. Hasibuan (2010:194) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, peranan pimpinan, keadilan, balas jasa, pengawasan, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama digunakan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absensi manual dan ada juga yang menggunakan absensi elektronik. Sistem absensi yang mulai banyak digunakan baik organisasi swasta maupun negeri saat ini adalah absensi *finger print* karena penggunaannya yang mudah dan mencegah adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan dengan cara mencegah pemborosan energi. Disiplin kerja mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri suatu pekerjaan yang disebabkan oleh keterlambatan dan kemalasan karyawan. Jadi, apabila suatu perusahaan menggunakan sistem absensi *finger print* maka dapat meminimalisirkan waktu dan tenaga yang terbuang sia-sia, karena absensi *finger print* dapat mengurangi masalah-masalah yang ditimbulkan tersebut.

Menurut Asmira (2016) “absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran karyawan dapat menentukan prestasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, gaji atau upah, produktivitas, dan bahkan kemajuan organisasi secara umum”. Penerapan absensi *finger print* telah memberikan pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) yang menemukan bahwa absensi *finger print* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Sistem pengidentifikasian *finger print* pertama kali digunakan oleh *Federal Bureau of Investigation* atau lebih populer dengan sebutan FBI di Amerika Serikat pada tahun 1969. Meski lebih populer untuk melacak pelaku kejahatan, alat pendeteksi sidik jari ini ternyata juga digunakan untuk mengetahui latar belakang seseorang. Hingga saat ini sudah banyak perusahaan menggunakan teknologi ini untuk keperluan perusahaan. Banyak perusahaan yang kian menyadari kegunaannya, efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan. Alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga dan sekaligus menjamin keamanan perusahaan.

PT. Indako Trading Coy merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif sebagai main dealer *spare parts* dan sepeda motor honda. Pada tahun 2009, PT. Indako Trading Coy Medan mulai menerapkan absensi karyawan dengan menggunakan *finger print*. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang dilakukan oleh karyawan. Untuk itu, perusahaan

menyediakan sebuah mesin *finger print*, yaitu peralatan absensi canggih yang merekam sidik jari karyawan saat jam datang dan jam pulang kerja. Para karyawan tidak bisa lagi melakukan korupsi waktu karena peralatan ini merekam langsung jam kehadiran karyawan melalui sidik jari karyawan dan merekamnya secara online yang dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Selain itu *finger print* memudahkan administratornya untuk merekap absensi para karyawan perusahaan dan membantu mengevaluasi kinerja karyawan.

**Tabel 1.1.**

**Rekapitulasi Daftar Hadir Karyawan PT Indako Trading Coy Medan  
Melalui Penerapan Absensi *Finger Print* Bulan Oktober 2017**

No	Keterangan	Jumlah	Rata-rata	Persentase
1	Jumlah hari kerja	26 hari	-	-
2	Hadir tepat waktu	1135 kali	43,7	75,3%
3	Terlambat	336 kali	12,9	22,2%
4	Izin / Sakit	29 kali	1,1	2,0%
5	Tanpa Keterangan	8 kali	0,3	0,5%
<b>Total</b>			58	100%

Sumber: PT Indako Trading Coy Medan

Berdasarkan tabel diatas bahwa dengan penggunaan absensi *finger print* sudah memberikan dampak yang baik terhadap kedisiplinan kerja karyawan, dapat dilihat dari karyawan yang hadir tepat waktu memiliki persentasenya berjumlah 75,3%, karyawan yang terlambat datang bekerja persentasenya berjumlah 22,2%, karyawan yang izin/sakit persentasenya berjumlah 2,0% dan karyawan tanpa keterangan persentasenya berjumlah 0,5%. Walaupun sudah memberikan dampak yang baik terhadap kedisiplinan kerja karyawan, kenyataannya absensi *finger*

*print* masih belum efektif dilakukan hal ini dapat dilihat dari karyawan yang terlambat jumlah persentasenya sebanyak 22,2%.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Karyawan yang bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga mereka berupaya meningkatkan prestasi kerja dan kedisiplinannya ke arah yang lebih baik agar dapat dinilai serta mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan atas kedisiplinan karyawan yang baik adalah pemberian insentif. Insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian insentif merupakan salah satu strategi yang diterapkan perusahaan agar dapat memberikan rangsangan untuk memotivasi sumber daya manusia untuk dapat bekerja lebih optimal dengan memberikan potensi yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Sehingga dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2010:194) mengemukakan bahwa “faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, peranan pimpinan, keadilan, balas jasa, pengawasan, sanksi,

ketegasan, dan hubungan kemanusiaan”. Insentif yang dimaksud merupakan bagian dari balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Insentif yang diberikan kepada para karyawan harus dilakukan secara adil dan tepat waktu, agar tidak menimbulkan permasalahan-permasalahan yang terjadi.

Permasalahan yang terjadi pada PT Indako Trading Coy Medan yaitu kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemberian insentif kepada para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan seorang karyawan, mengatakan bahwa pemberian insentif tunjangan lembur selalu tidak tepat waktu. Menurut Sutrisno dalam Andriani (2018) “pemberian insentif tepat waktu diharapkan bisa meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang diharapkan organisasi dari pegawai pada dasarnya hanya ada dua yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan menjauhi segala larangan yang berlaku didalam organisasi”.

Begitu juga dengan insentif kehadiran yang diberikan, semakin banyak karyawan yang menerima insentif maka semakin sedikit jumlah uang yang diterima oleh masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan menetapkan jumlah pemberian insentif kehadiran untuk seluruh karyawan, tidak menetapkan untuk masing-masing karyawan. Jadi, pemberian insentif yang sudah ditetapkan jumlahnya oleh perusahaan, dibagi dengan berapa banyak karyawan yang memperolehnya. Pemberian insentif yang tidak adil akan menyebabkan permasalahan dalam kedisiplinan kerja, karyawan menjadi malas-malasan untuk bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Insentif dapat mempengaruhi kedisiplinan

karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Sejati (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, peneliti memberikan judul untuk penelitian ini yaitu **“Pengaruh Efektivitas Absensi *Finger Print* dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Coy Medan”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
3. Bagaimana pengaruh efektivitas absensi *finger print* dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari melebarnya pembahasan dalam penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh efektivitas absensi *finger print* dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efektivitas absensi *finger print* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan?
3. Apakah efektivitas absensi *finger print* dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas absensi *finger print* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas absensi *finger print* dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

#### 1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari perkuliahan ke dunia luar khususnya

perusahaan, yang berkaitan dengan efektivitas absensi *finger print*, insentif dan disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pedoman bagi PT. Indako Trading Coy Medan yang berkaitan dengan efektivitas absensi *finger print* dan insentif sehingga dapat mencari cara yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Menambah literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai efektivitas absensi *finger print*, insentif dan disiplin kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang dan menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian yang sejenis.