

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai perencanaan yang telah ditentukan. Dalam perusahaan tersebut sumber daya manusia sebagai unsur utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di zaman globalisasi dan digital seperti sekarang ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa didapat dengan relatif mudah, yang tentu saja membawa pengaruh atau dampak yang cukup besar bagi suatu organisasi atau perusahaan, memiliki sumber daya manusia produktivitas dan kinerja yang tinggi merupakan impian setiap perusahaan atau instansi pemerintahan. Oleh karena itu peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi suatu perusahaan maupun instansi untuk pencapaian suatu tujuan instansi tersebut. Memiliki sumber daya manusia berkualitas dan sesuai dengan harapan maka akan memiliki daya saing yang tinggi. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai daya saing yang tinggi diperlukan faktor-faktor penentunya, kinerja yang baik didukung oleh disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan salah satu alat atau sarana bagi organisasi mempertahankan eksistensinya. dengan disiplin yang tinggi ,para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada , sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan (Hartatik dalam Mahdalena,2016). Maka dari itu kedisiplinan haruslah ditegakkan disetiap instansi agar tujuan dari instansi cepat tercapai

Rivai dalam Syuaib (2017) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Emanuel dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Sedangkan menurut Hamali (2018) disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu proses tindakan yang mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan beberapa nilai positif organisasi tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Adapun disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi atau tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja. seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Sebagai upaya pencapaian disiplin kerja disebuah organisasi, sebagian besar perusahaan berani mengadopsi dan menerapkan berbagai teknologi informasi berupa pengadaan sistem komputerisasi.

PT. Socfin Indonesia adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan

yang menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan operasionalnya. PT. Socfin Indonesia adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet, serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga dunia internasional. Badan usaha PT. Socfin Indonesia adalah hasil dari perjanjian kemitraan *joint-venture* antara Plantation Nord-Sumatera SA (anak perusahaan Socfin SA) dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968 sebagai kelanjutan dari Socfin SA Medan (Societe Financiere des Caoutchoucs Medan SA) perusahaan milik Belgia yang dibentuk pada tahun 1930 di Medan. Adrien Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan komersil karet di Indonesia sejak 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput / Medang Ara yang terletak di Aceh Timur, Deli Muda, dan Tanah Itam Ulu di Sumatera Utara. PT.Socfin sudah terbeli cukup lama menggunakan software absensi model *fingerprint*. Untuk mengetahui dan mengontrol disiplin para karyawannya. *Fingerprint* adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari sebagai material kontrol pada masing-masing karyawan, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama. *Fingerprint* merupakan sistem cek kehadiran karyawan yang cukup modern untuk merekam jam masuk dan jam pulang karyawan. Dengan sistem ini, karyawan tidak bisa lagi menitip cek kehadiran kepada pihak lain, karena alat ini hanya bisa merekam sidik jari karyawan yang bersangkutan.

Penggunaan sistem absensi *Fingerprint* berjalan dengan baik mulai dari 2019-2021 meskipun di masa pandemi perusahaan tetap menggunakan sistem ini untuk para karyawan yang bekerja di PT. Socfin sesuai dengan aturan dan protokol kesehatan yang ada. Sistem absensi *Fingerprint* yang digunakan di PT. Socfin tidak hanya memberikan kenyamanan pada para karyawan dalam melakukan absensi, melainkan juga mempercepat dan memudahkan pengelolaan jadwal kerja serta absensi karyawan.

Oleh karena itu, dengan mesin tersebut kehadiran setiap karyawan tidak dapat dimanipulasi dan jauh lebih mudah dalam penggunaannya dibandingkan dengan teknologi lainnya. Bagi PT. Socfin Indonesia alat ini sangat membantu perusahaan dalam rangka menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan dan kemudahan, khususnya divisi SDM dalam mencatat, merekap, melaporkan, serta mengevaluasi tingkat disiplin karyawan. Penggunaan sistem absensi dengan *fingerprint* dapat menghindari kecurangan-kecurangan

absensi, Misalnya: manipulasi kehadiran dengan menitip absensi pada pihak lain, korupsi waktu, tidak akan kehilangan alat absensi, waktu tidak dapat *diset* atau *reset* manual oleh karyawan. Sehingga data kehadiran hasil dari sistem ini, semestinya lebih akurat dalam menggambarkan kehadiran dan kepulangan karyawan lebih cepat, karena otomatis langsung terekam dalam *database*, serta mudah dalam mengoperasikannya. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian yang telah peneliti lakukan pada PT. Socfin Indonesia masih terdapat permasalahan yang dilakukan oleh karyawan yaitu seperti karyawan yang terlambat, tidak tepat waktu, kemudian ada juga karyawan pada waktu selesai jam istirahat masih banyak karyawan tidak masuk tepat waktu, kemudian ada juga karyawan mengobrol dengan teman kerjanya pada saat jam

kerja, dan menggunakan *Handphone* pada saat jam kerja. Berikut rekapitulasi daftar kehadiran karyawan PT. Socfin Indonesia pada tahun 2019.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PT. Socfin Indonesia Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Terlambat (lebih dari 10 menit)		Pulang Cepat (60-30 Menit sebelum jam pulang)		Tanpa Keterangan	
			Orang	%	Orang	%	Orang	%
Januari	26	140	26	18,9%	3	1,9%	36	25,7%
Februari	24	140	29	20,7%	1	0,7%	33	23,9%
Maret	25	140	27	19,6%	1	0,9%	35	24,8%
April	27	140	21	15,2%	1	0,9%	44	31,3%
Mei	25	140	27	19,6%	7	5,2%	29	21%
Juni	26	140	19	13,3%	1	0,6%	60	42,6%
Juli	26	140	33	23,7%	1	0,9%	37	26,6%
Agustus	26	140	29	20,7%	3	1,9%	37	26,7%
September	27	140	36	25,9%	2	1,2%	34	24,5%
Oktober	26	140	38	27%	1	0,9%	48	34,4%
November	26	140	31	22,2%	1	0,4%	39	27,5%
Desember	25	140	36	25,7%	2	1,6%	41	29,5%

*Sumber: Bagian Kepegawaian PT. Socfin Indonesia. Data diolah.*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, terdapat jumlah karyawan yang terlambat di setiap bulan nya mengalami fluktuasi. Pada kenyataannya data dilampiran menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan

pelanggaran. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan di PT.Socfin Indonesia masih belum optimal dapat dilihat dari tabel 1.1 karyawan yang terlambat datang bekerja sebesar 27% pada bulan Oktober. Kemudian karyawan yang pulang bekerja terlalu cepat sebesar 5,2% pada bulan Mei dan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan pada bulan Juni mencapai 42,6%. Hasil rekapitulasi data menunjukkan pada setiap bulannya masih terdapat karyawan yang terlambat datang dan pulang cepat. Dalam hal terlambat datang biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, seperti koneksi gagal, sering terjadi gagal *login*, *server* sering bermasalah, identifikasi lama, ataupun hal lainnya. Sedangkan untuk pulang cepat sendiri biasanya terjadi ketika pimpinan sedang tidak ada di kantor. Maka dari itu, dapat dikatakan terjadi adanya suatu masalah dalam kehadiran, karena salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan keputungan karyawan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada 5 Juli 2021 dengan memberikan skala kepada 40 karyawan perusahaan PT. Socfin Indonesia untuk melihat Absensi Fingerprint di PT. Socfin Indonesia, maka penulis melakukan *pra-survey* awal kepada 40 karyawan dan hasilnya sebagai berikut

**Tabel 1.2**

**Kuesioner *Pra-Survey* Mengenai Absensi *Fingerprint* di PT. Socfin Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa dengan penerapan absensi <i>Fingerprint</i> mempermudah saya dalam mengabsen	34=85%	6=15%
2.	Saya yakin dengan adanya sistem sidik jari ( <i>Fingerprint</i> ) lebih kecil resiko absensi untuk dimanipulasi	30=75%	10=25%

3.	Saya menyadari bahwa absensi sidik jari ( <i>Fingerprint</i> ) memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data	24=60%	16=40%
4.	Saya merasa lebih aman Dalam penggunaan <i>Fingerprint</i> dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan	28=70%	12=30%
5	Saya yakin melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	22=55%	18=45%
6	Saya merasa dengan adanya penerapan absensi <i>Fingerprint</i> waktu saya dalam mengabsen lebih efektif	32=80%	8=20%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Pra- Survey

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa 85% adanya penerepan absensi *Fingerprint*, memudahkan karyawan untuk mengabsen. Kemudian Kenyamanan karyawan juga lebih kecil resikonya bahwa data absensinya dimanipulasi mencapai 75% dan karyawan juga menyadari bahwa dengan sistem *fingerprint* ini memiliki keakuratan yang tinggi dalam merekam data mencapai 60%, kemudian 70% karyawan lebih aman dalam penggunaan *Fingerprint* dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan dan 55% karyawan yakin melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Kemudian dengan adanya penerapan absensi *Fingerprint* waktu karyawan dalam mengabsen lebih efektif mencapai 80%.

Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi perusahaan dan diawasi oleh pemimpin perusahaan tersebut. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang

dipimpin sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak ada setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting. Karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Busro (2018:226) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para bawahan agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja maka penulis melakukan *pra-survey* awal kepada 40 karyawan dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Kuesioner *Pra-Survey* Mengenai Gaya Kepemimpinan di PT. Socfin Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Semua keputusan ada ditangan pemimpin.	32=80%	8=20%
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja, menerima masukan serta informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja untuk satu tahun.	22=55%	18=45%
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan.	46=40%	24=60%

4.	Pemimpin di tempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya.	24=60%	16=40%
5.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya.	26=65%	14=35%
6.	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus.	20=50%	20=50%
7.	Pemimpin di tempat saya bekerja sangat bertanggung jawab dalam situasi apapun, baik dengan bawahan ataupun yang lain-lain.	24=60%	16=40%
8.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu	20=50%	20=50%
9.	Bersedia bekerja sama Dengan bawahannya.	24=60%	16=40%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Pra-Survey

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa 80% semua keputusan ada ditangan pemimpin. dan Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja dimana mencapai 55%. Dan 40% pemimpinnya juga selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan dan 60% pemimpinnya juga mengawasi karyawannya dengan baik dan berkomunikasi baik dengan karyawan mencapai 65%, pemimpin juga menghargai dan memuji kinerja yang bagus 50%, mencapai 60% karyawan merasa pemimpin bertanggung jawab kepada bawahannya, dan sebesar 50% karyawan merasa pemimpin di perusahaan tempatnya bekerja bersedia bekerja sama dengan bawahannya.

Berdasarkan data hasil *kuesioner Pra-Survey* yang ada maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin di PT. Socfin Indonesia ini memiliki gaya

kepemimpinan tipe Paternalistik, yakni tipe seorang pemimpin yang menggabungkan integritas moral dan sikap kepemimpinan dengan otoritas dan disiplin yang kuat. pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil *Pra-Survey* dimana 65 % jawaban menyatakan bahwa pemimpin mengawasi karyawannya dengan baik dan berkomunikasi baik dengan karyawan. Gaya Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi, hal ini juga dapat dilihat dari data *Pra-Survey* bahwa 80% semua keputusan ada di tangan pemimpin.

Gaya pemimpin paternalistik di PT. Socfin Indonesia yang diidentifikasi berdasarkan hasil kuesiner *Pra-Survey* belum dapat dipastikan apakah gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya, maka dari itu perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut.

Untuk melihat Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Maka penulis melakukan *pra-survey* awal kepada kepada 40 karyawan dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Kuesioner *Pra-Survey* Mengenai Disiplin Kerja di PT. Socfin Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	22=55%	18=45%
2.	Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja.	0=0%	40=100%

3.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	38=95%	2=5%
4.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.	32=80%	8=20%
5.	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.	24=60%	16=40%
6.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan perusahaan.	32=80%	8=20%
7.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan di perusahaan dapat mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	26=65%	14=35%
8.	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.	28=70%	12=30%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Pra- Survey

Berdasarkan hasil *pra- survey* yang terangkum dalam tabel 1.4 menunjukkan bahwa 55% karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja. Kemudian 100% karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja, dan 95% karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, 80% karyawan selalu menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Kemudian tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan dimana mencapai 60%, dan 80% karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan perusahaan, kemudian 65% sanksi hukuman yang diterapkan di perusahaan dapat

mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan, dan 70% balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Dari hasil fenomena kedisiplinan karyawan pada PT.Socfin Indonesia yang masih belum optimal tersebut, peneliti bermaksud ingin mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan yang belum bisa melakukan disiplin kerja. Apakah kedisiplinan karyawan masih tetap rendah atau karyawan mengalami perubahan menjadi lebih disiplin atau justru menimbulkan permasalahan baru yang membuat kedisiplinan karyawan semakin rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa pentingnya absensi *fingerprint* dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Socfin Indonesia”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang tidak disiplin mengenai kehadiran dalam bekerja seperti tidak tepat waktu saat masuk kantor/terlambat, pulang kantor mendahului waktu yang seharusnya, dan tidak masuk tanpa keterangan.
2. Gaya kepemimpinan kurang efektif dan efisien pada PT.Socfin Indonesia.
3. Kurangnya disiplin karyawan PT.Socfin Indonesia pada waktu jam kerja seperti terlambat, pulang, cepat, serta absensi yang cukup banyak sehingga diterapkan sistem absensi *fingerprint* .

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian ini dibatasi pada masalah absensi *fingerprint* dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia.

### 1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia ?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia ?
3. Apakah pengaruh absensi *fingerprint* dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia.

## 1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama bangku perkuliahan, serta meningkatkan kemampuan penulis dan berfikir ilmiah khususnya berkaitan dengan absensi *finger print*, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang absensi *finger print*, gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

3. Bagi PT. Socfin Indonesia ( Socfindo ).

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Socfin Indonesia dalam hal absensi *finger print*, gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

4. Bagi peneliti lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pendukung, bahan pembanding, ataupun sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan absensi *finger print*, gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja diharapkan dapat memberi manfaat yang diperlukan.