

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian serius bagi pimpinan dan pihak terkait agar para karyawan memiliki dorongan kerja yang diwujudkan dalam kedisiplinan yang tinggi. Salah satu cara untuk mempertahankan kualitas yaitu dengan meningkatkan dan menjaga kedisiplinan karyawan, maka tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinan setiap individu dalam organisasi merupakan kunci bagi keberhasilan pencapaian produktivitas karena kedisiplinan merupakan suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang lain secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi (Arifin, 2017). Persaingan di dunia usaha bisnis juga dihadapi oleh setiap pelaku usaha bisnis yang ada di kabupaten Jember, salah satunya berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan, kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember saat ini masih belum bisa dikatakan optimal, dapat dibuktikan terutama dalam kehadiran, dimana karyawan masih belum hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, lalu dalam ketepatan waktu karyawan masih belum bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, karyawan belum bisa bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya, dan terdapat kurangnya kesadaran karyawan atas peraturan yang ada sehingga beberapa karyawan masih ada yang melanggar aturan dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan Larisso Balung. Hal ini merupakan persoalan yang dapat dialami oleh semua pengusaha, termasuk perusahaan yang bergerak dibidang toko swalayan. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan cukup kompleks untuk diteliti adalah Larisso Balung Jember.

Absensi *fingerprint* adalah mesin 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. Oleh karena itu, dengan mesin tersebut kehadiran setiap karyawan tidak dapat dimanipulasi dan jauh lebih mudah dalam penggunaannya dibandingkan dengan teknologi lainnya. Menurut Dodi R. Setiawan dan Yulianti (2017) absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai material control pada setiap karyawan, dimana sidik jari tiap-tiap orang berbeda. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat

seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mengatasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins dan Judge 2015). Dibutuhkan gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan adapun pengertian gaya kepemimpinan menurut (Sagala, 2018) gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mengatasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins dan Judge 2015). Dampak yang timbul dari kepemimpinan transformasional adalah meningkatnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kesejahteraan dan kesehatan bawahannya. Perilaku seseorang dalam organisasi biasanya berupa tindakan-tindakan yang memengaruhi sikap dan tingkah lakunya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Faktor disiplin dipandang sebagai aspek yang paling penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi anggota organisasi terhadap eksistensinya serta memberikan kontribusi yang dituntut, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya.

Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib). Kedisiplinan juga sangat mempengaruhi tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja para karyawan sesuai dengan sasaran yang telah direncanakan. Pernyataan yang dikemukakan oleh Sinungan (2018) bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Disiplin kerja yang didorong oleh absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, artinya absensi *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan sangat diperlukan. Selain itu motivasi kerja dan kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan juga sangat

diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kadek, Adnyani (2015) hasil menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Setiawan & Yulianti (2017) mengemukakan bahwa absensi kehadiran melalui *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Salma, Djuwita (2019) penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Puspaningrum, adji, kristiyana (2019) mengatakan bahwa absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Azizah, permatasari, suwarni (2022) penelitian menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan Hasanah (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut terdapat hasil yang tidak signifikan antar variabel dan ada pula yang signifikan. Kontribusi dari penelitian ini, ingin mereplikasi penelitian-penelitian sebelumnya berdasarkan hasil penelitian yang tidak konsisten hasilnya dengan menggunakan unit analisa yang berbeda dalam rangka memperkaya kajian empiris tentang bidang penelitian pengaruh absensi *fingerprint*, motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan karyawan pada Larisso Balung. Larisso Balung merupakan pusat perbelanjaan yang berada di Kabupaten Jember. Perusahaan ini berdiri mulai tahun 2021 yang terletak di Jl Ambulu no 169, Desa Balunglor, Kecamatan Balung, Jember, Jawa Timur.

Tabel 1.1 data ketidakhadiran karyawan Larisso Balung
Periode Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidakhadir/Alpa	Sanksi/Hukum
Januari 2022	130 karyawan	36 Orang	
Februari 2022	130 karyawan	40 Orang	
Maret 2022	130 karyawan	45 Orang	
April 2022	130 karyawan	50 Orang	
Mei 2022	130 karyawan	41 Orang	
Juni 2022	130 karyawan	42 Orang	Potongan Gaji
Juli 2022	130 karyawan	39 Orang	
Agustus 2022	130 karyawan	51 Orang	
September 2022	130 karyawan	48 Orang	
Oktober 2022	130 karyawan	69 Orang	
November 2022	130 karyawan	49 Orang	
Desember 2022	130 karyawan	48 Orang	

Sumber : Larisso Balung Kabupaten Jember 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa, tingkat kehadiran karyawan Larisso Balung masih rendah dikarenakan alpa, yang dimana bulan Januari sebanyak 36 karyawan tidak hadir, Februari sebanyak 40 karyawan tidak hadir, Maret sebanyak 45 karyawan tidak

hadir, April sebanyak 50 karyawan tidak hadir, Mei sebanyak 41 karyawan tidak hadir, Juni sebanyak 42 karyawan tidak hadir, Juli sebanyak 39 karyawan tidak hadir, Agustus sebanyak 51 karyawan tidak hadir, September sebanyak 48 karyawan tidak hadir, Oktober sebanyak 69 karyawan tidak hadir, November sebanyak 49 karyawan tidak hadir, Desember sebanyak 48 karyawan tidak hadir. Sanksi dari ketidakhadiran karyawan yaitu menerima potongan gaji di setiap ketidakhadiran tersebut. Dapat diketahui bahwa setiap bulannya ketidakhadiran pada karyawan mengalami naik turun, demikian dapat ditindak lanjuti ketidakhadiran ini agar tidak terjadi ketidakhadiran secara terus-menerus dan tidak berdampak pada kinerja karyawan lainnya.

Tabel 1.2 Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Larisso Balung

Indikator Kedisiplinan	Keterangan	Tahun 2022	Target
Kehadiran	Berhubungan dengan jam kerja dan selesai sesuai jam kerja yang telah ditentukan	80%	100%
Ketepatan waktu	Menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	85%	100%
Tanggung jawab	Kesanggupan untuk menetapkan tugas yang diemban	80%	100%
Ketaatan Peraturan	Taat terhadap peraturan dasar, perilaku dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan.	85%	100%

Sumber : Perusahaan Larisso Balung Jember. (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Jember masih belum optimal. Terutama dalam kehadiran, karyawan masih belum hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, lalu dalam ketepatan waktu karyawan masih belum bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, karyawan belum bisa bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya, dan terdapat kurangnya kesadaran karyawan atas peraturan yang ada sehingga beberapa karyawan masih ada yang melanggar aturan dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan Larisso Balung. Hal tersebut akan mempengaruhi target suatu perusahaan yang dimana bisa dikatakan optimal jika target kedisiplinan mencapai 100%. Perlu peraturan dibuat oleh perusahaan agar para karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut takut dan tidak mau lagi untuk melanggarnya. Dengan adanya rasa takut tersebut maka karyawan pun akan lebih taat dan lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam menjalankan peraturan perusahaan yang dibuat perusahaannya, sehingga pelanggaran kedisiplinan pun akan semakin menurun dan berkurang. Jika disiplin dapat dijalankan secara efektif maka perusahaan pun akan mendapatkan dampak positif, oleh karena itu demi kelancaran dan keselarasan dalam

bekerja, Larisso Balung Jember dituntut untuk meningkatkan rasa kedisiplinan kerja karyawan.

Hal inilah yang membuat penulis ingin melakukan penelitian lebih dalam Larisso Balung Jember mengenai seberapa pengaruh penerapan absensi *fingerprint*, motivasi, kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang dihasilkan terhadap kinerja pegawai dan permasalahan-permasalahan yang ada, dan berkaitan dengan judul penelitian ini yakni “penerapan absensi *fingerprint*, motivasi, kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada Larisso Balung Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Persaingan di dunia usaha bisnis juga dihadapi oleh setiap pelaku usaha bisnis yang ada di Kabupaten Jember, kenyataannya berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan, hal ini merupakan persoalan yang dapat dialami oleh semua pengusaha, salah satunya yaitu perusahaan Larisso Balung Kabupaten Jember yang mengalami permasalahan cukup kompleks untuk diteliti. Kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Jember saat ini masih belum bisa dikatakan optimal, dapat dibuktikan terutama dalam kehadiran, dimana karyawan masih belum hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, lalu dalam ketepatan waktu karyawan masih belum bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, karyawan belum bisa bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya, dan terdapat kurangnya kesadaran karyawan atas peraturan yang ada sehingga beberapa karyawan masih ada yang melanggar aturan dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan Larisso Balung Kabupaten Jember. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian, maka manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan Penelitian ini di Larisso Balung Kabupaten Jember diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan absensi *fingerprint*, motivasi kerja, kepemimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan Larisso Balung Kabupaten Jember.

2. Bagi Mahasiswa / Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang luas yang di dapat selama dibangku kuliah seta dapat diterapkan di lingkungan kerja yang sesungguhnya.

3. Bagi Peneliti / Penulis

Bagi peneliti selanjutnya sebagai suatu hasil kerja dan sebuah karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka serta tambahan referensi khususnya pada topik dan objek yang sama sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

