BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, disiplin kerja akan membantu menjaga ketertiban dan menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga organisasi bisa mencapai tujuannya. Disiplin karyawan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Namun, disiplin kerja tidak terlepas dari masalah absensi pegawai. Menurut Satrya et al., (2021:10), absensi adalah aktivitas atau rutinitas yang dilakukan pegawai untuk menunjukkan kehadiran mereka dalam bekerja di suatu instansi. Menurut Turnip (2021), beredar isu-isu yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai di Indonesia suka menitip absen kepada rekan kerjanya. Oleh karena itu, hal yang harus dilakukan adalah dengan meminimalisir permasalahan tersebut dengan cara meningkatkan kualitas penerapan absensi/kehadiran.

Di era globalisasi ini, kemajuan teknologi terbukti cukup bermanfaat dalam menyelesaikan persoalan disiplin kerja, khususnya pada hal absensi. Penerapan teknologi pada pencatatan kehadiran pegawai bisa dilakukan melalui sidik jari atau pengenalan wajah. Menurut Turnip (2021), pada sebuah lembaga pemerintahan, sebelumnya menggunakan absensi manual lalu mengubahnya menjadi absensi sidik jari, tetapi sistem absensi sidik jari tersebut memiliki keterbatasan dalam hal mencegah akses yang tidak sah. Terlebih di masa pandemi sekarang ini, kontak fisik cenderung dihindari baik langsung ataupun melalui perantara. Salah satu yang diduga sebagai perantara penyebaran virus adalah mesin absensi sidik jari. Solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menggunakan absensi pengenalan wajah.

Menurut Ningrum (2021), absensi pengenalan wajah adalah suatu teknologi yang mampu mengenali seseorang dari foto digital maupun video secara *realtime*. Dengan absensi jenis ini, akan terlihat siapa saja pegawai yang

melanggar kedisiplinan, karena setiap bulan akan ada rekapitulasi absensi. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, sejak tahun 2020 Kantor Kecamatan Tambun Utara sudah memberlakukan absensi pengenalan wajah. Untuk absensi hadir dan pulang kerja dimulai pada pukul 07.30 – 16.00 WIB. Berikut ini peneliti lampirkan total pegawai yang berstatus PNS dan Tenaga Harian Lepas (THL) serta rekapitulasi kehadiran pegawai kecamatan tambun utara bulan januari 2022.

Tabel 1.1 Total Pegawai Kecamatan Tambun Utara

No	Status	Jumlah
1.	PNS	23 Orang
2.	THL	23 Orang
Total		46 Orang

Sumber: Kecamatan Tambun Utara

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, pegawai di Kecamatan Tambun Utara berjumlah 46 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 23 orang dan Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 23 orang.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kecamatan Tambun Utara Bulan Januari 2022

Bulan	Tingkat Absensi				Total
	Sakit	Alpa	Terlambat	Pulang Cepat	
Januari	-	-	27	4	31

Sumber: Kecamatan Tambun Utara

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa terdapat pegawai yang masih melakukan absen di atas jam masuk kerja maupun melakukan absen pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan yakni jam 16.00 WIB. Banyak faktor yang membuat pegawai tersebut terlambat hadir yakni karena jaringan sinyal, aplikasi absensi yang error, dan dari pegawai itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh Buana (2018), yang menyatakan bahwa masalah yang umum terjadi saat karyawan menggunakan absensi elektronik biasanya keterbatasan jaringan

karena masalah koneksi antara perangkat absensi dan aplikasi absensi, akibatnya kehadiran tidak tercatat di aplikasi dan dianggap tidak hadir.

Selain absensi, motivasi kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Ada beberapa pegawai yang mengeluhkan kondisi kerja mereka, seperti suasana kerja yang tidak mendukung, gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan, dan fasilitas yang kurang memadai. Masalah-masalah tersebut mengakibatkan menurunnya motivasi kerja yang akan berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Hal ini diperkuat oleh wawancara yang peneliti lakukan oleh Ibu A yang menyatakan bahwa gaji yang beliau dapatkan tidak sesuai dengan UMR, beliau mendapatkan gaji sekitar Rp4.000.000,00. Kalaupun terdapat penambahan gaji itu mungkin bisa 2 tahun sekali atau lebih dan hanya naik sekitar Rp100.000.00 ke atas. Selain mengenai gaji, beliau juga mengeluhkan mengenai fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang kurang, AC, dan lain-lain. Untuk mengenai situasi lingkungan kerja menurut beliau masih kurang nyaman dibandingkan dengan pekerja swasta yang sudah terdapat AC dan lain-lain.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Absensi Pengenal Wajah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Tambun Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh absensi pengenal wajah terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara?
3. Apakah absensi pengenal wajah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan oleh peneliti di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

1. Untuk mengetahui apakah absensi pengenalan wajah berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tambun Utara.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tambun Utara.
3. Untuk mengetahui apakah absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Untuk menambah wawasan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi/perusahaan terkait kehadiran menggunakan absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja serta efeknya terhadap disiplin kerja.
2. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja para pegawainya.
3. Bagi Perguruan Tinggi
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk pengetahuan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, penelitian ini dibatasi dalam hal pengaruh absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari dasar-dasar penulisan dalam skripsi seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori dasar yang digunakan dalam penelitian mengenai absensi pengenalan wajah, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dalam tinjauan pustaka ini juga akan meliputi penelitian terdahulu serta model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang profil organisasi serta pembahasan bagaimana hasil pengujian penelitian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan implikasi manajerial.