

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era perekonomian globalisasi yang sedang berkembang saat ini, banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk mencapai tujuan perusahaannya dan untuk memperoleh keuntungan yang optimal. Keadaan ini menuntut agar perusahaan mampu untuk bersaing secara sehat dengan perusahaan lainnya. Salah satu cara yang diambil perusahaan agar mencapai keuntungan optimal ialah memiliki karyawan yang mampu menguasai teknologi secara cepat, tanggap, dan adaptif terhadap perubahan lanskap teknologi (Supardi & Yulianah, 2023).

Kinerja adalah tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya (Faeni et al., 2019). Kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran untuk melihat naik turunnya atas hasil yang dikerjakan karyawan (Kusumawati et al., 2020). Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan (Jumawan, 2021). Kinerja diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (FoEh et al., 2021). Kinerja sering diartikan sebagai prestasi kerja (Faeni et al., 2023).

Kinerja perusahaan yang sudah digapai menunjukkan keberhasilan proses kerja yang sudah dikerjakan oleh segenap karyawan dalam perusahaan pada waktu tertentu (Wibawa & Supardi, 2022). Untuk dapat mengetahui keberhasilan suatu perusahaan bisa dilihat melalui kinerja dari perusahaan tersebut, yang bisa ditakar berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta efektifitas dalam proses pengerjaannya. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, kinerja karyawan sering diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Supardi, 2018).

Teknologi informasi yaitu suatu teknologi yang mempunyai fungsi dalam mengolah data, memproses data, memperoleh, menyusun, menyimpan, mengubah data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat atau berkualitas (Umar et al., 2023). Teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus menggunakan teknologi tersebut dengan baik (Mirnasari & Suardhika, 2018).

Sistem absensi yang diterapkan oleh perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absensi manual. Tetapi, sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja karyawan (Rahmawati & Purwadhi, 2020). Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja yaitu menggunakan sistem absensi *fingerprint*, karena alat tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu (Oktafiana et al., 2020).

*Fingerprint* merupakan salah satu sistem teknologi yang mencatat daftar hadir karyawan dengan merekam sidik jari sebagai pencatatan absensi. Sidik jari setiap orang tentu berbeda-beda, sehingga mustahil untuk karyawan menitipkan kehadirannya melalui sidik jari orang lain (Elis & Munandar, 2022). Sistem *fingerprint* dapat mengetahui tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam masuk kerja sampai jam pulang kerja. Karyawan dinilai disiplin apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan instansi (Rahmawati & Purwadhi, 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu karakter tertib dalam bekerja dan mampu menerima segala macam aturan dari atasan yang diberikan kepada karyawan (Prasetya et al., 2022). Disiplin yang tinggi bisa mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan (Pramukty & Faeni, 2022). Kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh perusahaan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, kemungkinan kinerja karyawan tidak akan berkembang dan pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Fahraini & Syarif, 2022).

PT. Kemenangan Andalan Kertas adalah salah satu toko kertas yang cukup diperhitungkan di Bekasi. PT. Kemenangan Andalan Kertas menyediakan berbagai macam kertas baik lokal maupun *import*, tentunya dengan standar kualitas terbaik dan harga terbaik.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas bahwa penerapan *fingerprint* di PT.

Kemenangan Andalan Kertas belum berjalan sesuai rencana hingga sekarang, karena alat *fingerprint* tersebut tidak berfungsi secara maksimal. Selanjutnya, masih banyak karyawan yang datang terlambat, pulang tidak sesuai aturan dan adanya karyawan tidak masuk tanpa keterangan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal.

**Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas Tahun 2022-2023**

No.	Bulan	Datang Terlambat	Pulang Tidak Sesuai Jadwal	Alpha/Tidak ada Informasi
1	Oktober	2	3	1
2	November	1	0	0
3	Desember	1	1	1
4	Januari	3	2	0
5	Februari	1	1	1
6	Maret	2	2	4
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>9</b>	<b>7</b>

Sumber: Data Sekunder, 2023

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 6 bulan terdapat karyawan tidak hadir yang paling banyak terjadi yaitu pada bulan Maret 2023. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran karyawan sangat mengganggu pekerjaan, yang dapat mengakibatkan banyak kegiatan atau pekerjaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Teknologi Informasi, Fingerprint, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas?
2. Sejauh mana pengaruh *fingerprint* terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas?
3. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka dapat ditetapkannya tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *fingerprint* terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi mengenai teknologi informasi, *fingerprint*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kemenangan Andalan Kertas, agar instansi dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

## 2. Bagi Universitas

Memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau materi dalam pengembangan akademis dan menambah sebuah referensi bacaan terutama kajian ilmu pada mahasiswa program studi Manajemen SDM.

## 3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai fenomena yang terjadi di dalam instansi dibandingkan materi atau teori yang telah di dapat selama dibangku kuliah terutama mengenai teknologi informasi, *fingerprint*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, penelitian ini mempersempit topik, membuat batasan yang jelas, dan menghindari meluasnya pembahasan yang sama sekali tidak berhubungan dengan topik berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya. Penelitian ini berfokus pada teknologi informasi dengan indikator: sosial, perasaan, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, dan kondisi yang memfasilitasi. *Fingerprint* dengan indikator: praktis, akurat, dan sekuritas tinggi. Disiplin kerja dengan indikator: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Kinerja dengan indikator: kuantitas pekerjaan,

kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama PT. Kemenangan Andalan Kertas.

### **1.6 Sistematika Tugas Akhir**

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah dan fenomena pada variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), *fingerprint* ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kemenangan Andalan Kertas. Rumusan masalah dari latar belakang permasalahan yaitu sejauh mana pengaruh teknologi informasi, *fingerprint*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh teknologi informasi, *fingerprint*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas. Batasan masalah penelitian ini agar lebih terfokus dan terarah yaitu membatasi dengan indikator-indikator pada setiap variabel.

#### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), variabel *fingerprint* ( $X_2$ ), variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) pada umumnya. Terdapat kerangka konseptual penelitian untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel *eksogen* yaitu variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), *fingerprint* ( $X_2$ ), disiplin kerja

(X<sub>3</sub>) terhadap variabel Y atau variabel *endogen*, yaitu kinerja karyawan (Y) pada umumnya serta terdapat penelitian terdahulu.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan verifikatif, untuk teknik pengumpulan data yaitu dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner melalui *Google Form* berdasarkan variabel teknologi informasi (X<sub>1</sub>), variabel *fingerprint* (X<sub>2</sub>), variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dan variabel kinerja (Y) kepada karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas. Data didapatkan dari dilakukannya observasi, wawancara dan studi pustaka. Objek pada penelitian ini ialah para karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas yang berlokasi di Jl. Gelora Kampung Poncol No.1, RT.005/RW.005, Desa Babelan Kota, Kecamatan Babelan, Kota Bekasi, Jawa Barat. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Kemenangan Andalan Kertas sebanyak 134 karyawan. Jumlah sampel didapat dengan menggunakan perhitungan *Simple Random Sampling*. Pengumpulan data sampel dilakukan secara acak (*random sampling*). Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 100 responden. Pengolahan data pada riset ini dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 dan Microsoft Excel 2019 untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

### **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukannya pengolahan data dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 dapat diperoleh

hasil data pada setiap variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), variabel *fingerprint* ( $X_2$ ), variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), variabel *fingerprint* ( $X_2$ ), variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja (Y) secara parsial dan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak. Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis diperoleh hasil pada variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) nilai *original sample* sebesar  $0,268 > 0$ , nilai *t-statistic* sebesar  $2,615 > 1,96$ , dan *p-values*  $0,009 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *fingerprint* ( $X_2$ ) dengan nilai *original sample* sebesar  $0,382 > 0$ , nilai *t-statistic* sebesar  $5,193 > 1,96$ , dan *p-values*  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *original sample* sebesar  $0,357 > 0$ , nilai *t-statistic* sebesar  $3,839 > 1,96$ , dan *p-values*  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada *R-square* didapat nilai sebesar 81,3% maka artinya memiliki pengaruh yang kuat.

## BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja, variabel *fingerprint* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga, dari hasil yang diperoleh pada penelitian terdapat implikasi manajerial yang ditujukan untuk instansi.

