

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi yang sangat erat dalam kemajuan teknologi dan perkembangan disegala bidang, membuat setiap perusahaan di Indonesia harus melakukan revolusi baru untuk dapat memenuhi tuntutan dari perkembangan zaman. Dengan adanya globalisasi, teknologi dan perubahan telah mempengaruhi lingkungan bisnis yang membutuhkan teknologi. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia, agar dapat bersaing dalam era globalisasi (Kosdianti & Sunardi, 2021). Peranan SDM berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggeraknya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang harus dikelola organisasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi,

karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi (Wibowo, 2021).

Dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas maka organisasi memerlukan pengelolaan atau manajemen terhadap sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Dengan tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin mudah tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu organisasi memerlukan proses pendisiplinan. Disiplin merupakan bayangan besarnya tanggung jawab pegawai yang memotivasi semangat kerja seseorang.

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 karyawan. Menurut Satrya et al., (2021), 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 karyawan di Indonesia suka menitip absen atau mengedit absen kepada rekan kerjanya. Oleh karena itu, hal yang harus dilakukan adalah dengan meminimalisir permasalahan tersebut dengan cara meningkatkan kualitas penerapan absensi atau

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 perusahaan, 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. Solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menggunakan absensi pengenalan wajah.

Absensi pengenalan wajah adalah suatu teknologi yang mampu mengenali seseorang dari foto digital maupun secara *realtime*. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, sejak tahun 2023 The Palace National Jeweler sudah memberlakukan absensi pengenalan wajah. Untuk absensi hadir dan pulang kerja shift pagi dimulai pada pukul 09.15 – 16.45 WIB dan shift siang dimulai pada pukul 14.30 – 22.00 WIB. Permasalahan Perusahaan ini Karena sebelumnya diperusahaan ini menggunakan absensi sidik jari tetapi sistem absensi sidik jari tersebut memiliki keterbatasan dalam hal mencegah akses yang tidak sah atau sering eror adanya perubahan sistem alat absensi yang baru sehingga kemungkinan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Berikut ini peneliti lampirkan total karyawan yang berstatus karyawan tetap dan karyawan kontrak.

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan The Palace National Jeweler Cabang Bekasi**

No	Status	Jumlah
1.	KARTAP	24 Orang
2.	KONTRAK	22 Orang
<b>Total</b>		<b>46 Orang</b>

Sumber : The Palace National Jeweler 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, The palace National Jeweler berjumlah 46 orang yang terdiri dari KARTAP (karyawan Tetap sebanyak 24 orang dan Karyawan Kontrak sebanyak 22 orang.

**Tabel 1. 2 Hasil Rekapitulasi Absensi karyawan Thepalace National Jeweler Cabang Bekasi Bulan September 2022 dan 2023**

Bulan dan Tahun	Tingkat Absensi			Total (orang)	persen (%)
	Sakit (orang)	Terlambat (orang)	Pulang Cepat (orang)		
Oktober 2022	11	76	35	122	10,20%
November 2022	8	79	25	112	9,36%
Desember 2022	9	94	26	129	10,78%
Rata – rata					10,11%
January 2023	2	2	8	12	1,00%
February 2023	3	4	3	10	0,83%
Maret 2023	1	3	0	4	0,33%
Rata – rata					2,16%

Sumber: The Palace National Jeweler 2022 dan 2023.

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat ketika absensi perusahaan sebelum menggunakan absensi pengenalan wajah pada bulan Oktober, November dan Desember 2022 Tingkat Absensi rata-rata sebesar 10,11%. Dan ketika perusahaan mengganti sistem absensi pengenalan wajah tingkat absensi bulan Januari, february

dan Maret 2023 tingkat absensi rata-rata sebesar 2,16%.

Banyak faktor yang membuat pegawai tersebut terlambat hadir yakni karena jaringan sinyal, aplikasi absensi yang error, dan dari karyawan 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.

Setelah Perusahaan mengganti system alat absensi sdi jari ke Absensi Pengenal Wajah perbedaannya positif dan sangat membantu meningkatkan kedisipinan bagi perusahaan sehingga sangat sulit bagi karyawan untuk bisa menyangkal atau memanipulasi absensi pengenal wajah di perusahaan tersebut.

Selain absensi, motivasi kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Ada beberapa karyawan yang mengeluhkan kondisi kerja mereka, seperti komisi yang kurang sepadan karena karyawan kontrak dan karyawan tetap disamakan. Masalah-masalah tersebut mengakibatkan menurunnya motivasi kerja yang akan berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Hal ini diperkuat oleh wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Enas Nasrulloh yang mengeluhkan kesejahteraan yang tidak seperti awal perusahaan berdiri seperti voucher salon dulu beberapa tahun kebelakang dikasih sekarang dihilangkan, parfum yang awalnya dikasih sekarang sudah tidak dikasih lagi dan jalan-jalan keluar kota atau keluar negeri yang biasanya diberikan setahun sekali kepada karyawan pencapaian target terbesar sekarang ditiadakan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul

dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Absensi Pengenal Wajah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Studi Kasus Pada The palace National Jeweler Cabang Bekasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat pengaruh absensi pengenal wajah terhadap disiplin kerja pada karyawan The Palace National Jeweler Cabang Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada The Palace National Jeweler Cabang Bekasi?
3. Apakah terdapat absensi pengenal wajah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan The Palace National Jeweler Cabang Bekasi?

## **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 pengenal wajah berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada The palace National Jeweler Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada The Palace National Jeweler Cabang Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah Absensi Pengenal Wajah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada The Palace National Jeweler Cabang Bekasi.

#### **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 perusahaan terkait kehadiran menggunakan absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja serta efeknya terhadap disiplin kerja.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja para karyawannya.

##### **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 karyawan.

#### **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

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 TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan

sebagai acuan teori bagi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

