

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Untuk mewujudkan suatu organisasi yang ideal, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peran sangat penting. Maka, dalam rangka menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, aspek yang sangat penting untuk diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ini telah diatur dalam suatu bidang keilmuan manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang diciptakan khusus untuk mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Manajemen SDM berupaya untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar bisa mewujudkan keinginan dan mampu berpikir serta bertindak sesuai dengan visi misi perusahaan.

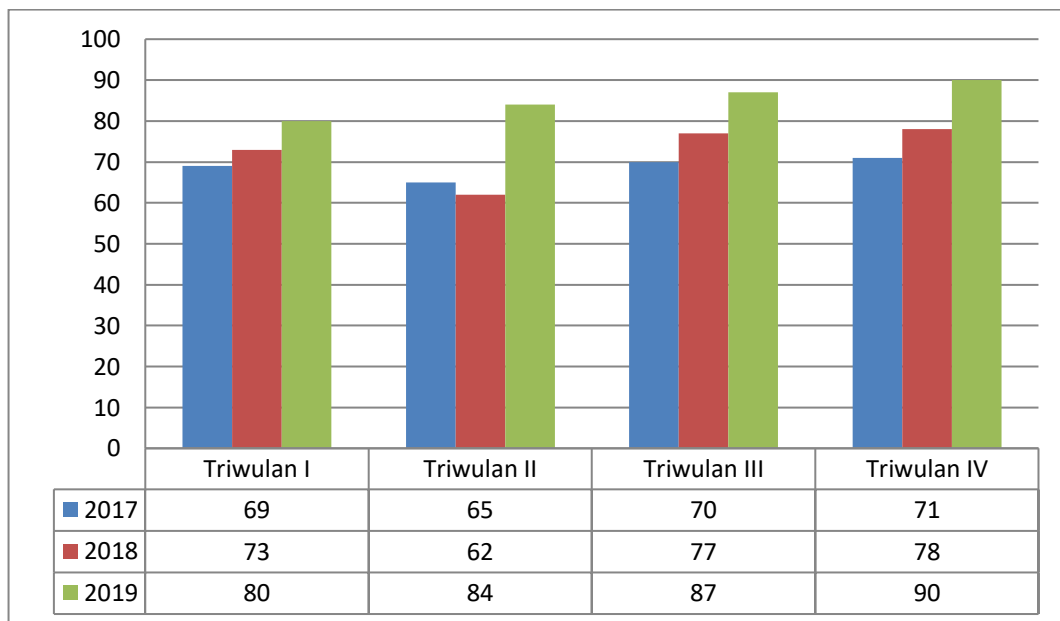
Sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Meskipun pengelolaan bisnis suatu perusahaan ditunjang dengan alat-alat canggih, teknologi terbaru dan memadai, jika sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka cara tersebut tidak efektif untuk mewujudkan organisasi yang ideal.

Berdasarkan hal tersebut maka salah satu peran dalam manajemen sumber daya manusia adalah memiliki kecakapan untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Begitupun manajemen SDM memiliki tugas yaitu menciptakan kinerja

terbaik bagi suatu perusahaan dan karyawan di dalamnya. Suatu prestasi yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dinilai dari sisi kualitas dan kuantitas berdasarkan petunjuk kerja yang ditentukan oleh organisasi dan demi tercapainya tujuan organisasi merupakan arti dari kinerja. Kualitas kerja seseorang dapat dinilai dari baik tidaknya perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang diamanahkan perusahaan kepadanya. Maka kinerja bisa dilihat dari besarnya kualitas hasil kerja seseorang seperti keefektifan kerja serta ketepatan waktu kerja seseorang. Penilaian kinerja adalah salah satu tolak ukur dalam kecakapan SDM di perusahaan penilaian ini biasanya dilakukan setiap tiga bulan sekali atau sesuai dengan kebijakan suatu perusahaan. Cara ini sangat efektif dilakukan tidak hanya berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi untuk mengevaluasi kinerja, memotivasi serta mengembangkan karyawan agar semua tujuan, visi dan misi perusahaan bisa tercapai dikemudian hari.

Peneliti mengambil tempat penelitian di salah satu CV yang bergerak dibidang jasa otomotif yaitu CV.Otopoint Bandung, CV.Otopoint Bandung adalah suatu perusahaan milik perseorangan, dimana perusahaan ini bergerak dibidang jasa otomotif dengan spesifikasi *nano coating ceramic, rust protection, sound protection* serta *paint protection* yang memiliki ruang lingkup luas baik daerah maupun nasional. Saat ini perusahaan yang bergerak di bidang yang sama semakin banyak dan membuat persaingan semakin ketat menjadikan pecutan untuk setiap pegawai agar bekerja sesuai posisi masing-masing dengan lebih efektif dan efisien agar tercapainya semua tujuan perusahaan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap CV.Otopint Bandung ditemukan fenomena kinerja pegawai yang masih rendah atau belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Sebagaimana yang telah digambarkan dalam tabel gambar 1.1 dimana tabel tersebut memperlihatkan penurunan kinerja pegawai pada taun 2017.



Sumber : Bagian SDM CV.Otopoint Bandung

**Gambar 1.1**

**Grafik Pencapaian Kinerja Pegawai CV.Otopoint Bandung**

Terlihat pada table 1.1 bahwa kinerja karyawan pada triwulan pertama dari tahun 2017 hingga 2019 meningkat, namun pada triwulan II grafik menunjukkan penurunan kinerja pada tahun 2018 dari angka 65% menjadi 62%, tetapi kinerja karyawan meningkat menunjukkan angka 84% pada triwulan II tahun 2019. Begitupun dengan triwulan I,II,III pada tahun 2019 terus meningkat.

Rendahnya angka kinerja karyawan pada tahun 2017- 2018 dapat diketahui

bahwa pencapaian tujuan serta target kinerja pegawai bisa dibilang masih rendah , atau belum sesuai dengan tujuan utama dari perusahaan CV.Otopoint Bandung. Untuk mengetahui apa penyebab menurunnya kinerja karyawan, maka peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai CV.Otopoint Bandung. Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat diketahui bahwa kurangnya reward yang diberikan oleh perusahaan, serta aktualisasi karyawan dalam bekerja belum maksimal sehingga ketika menjalankan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak diikuti dengan kecakapan serta rasa tanggung jawab yang tinggi ketika bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan juga ialah absensi sidik jari dan motivasi kerja. Terdapat beberapa bukti empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sidik jari dan motivasi (Kristin, 2016; Ahmad, 2006 ; Gunadi, 2016).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah pengendalian dan pengawasan kerja perlu dilaksanakan dengan tertib dan konsisten. Faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran pegawai secara periodik yang dijadikan bahan evaluasi berkala yaitu sistem pelaporan presensi absensi *finger print*, menurut Ngantung et al. (2014) sistem absensi sidik jari merupakan *system* pendeteksi absensi yang menggunakan sidik jari. Dimana alat ini bisa merekam kehadiran seseorang secara cepat, tepat dan akurat.

Absensi berbasis *fingerprint* ini menggeser sistem absensi lainnya, karena banyaknya keuntungan yang didapat oleh perusahaan dengan menerapkan absensi

ini, seperti menghemat waktu, tenaga, cepat, tepat dan sekaligus menjamin keamanan data absen setiap karyawan. Dengan demikian, divisi sumber daya manusia akan lebih terbantu dalam mengevaluasi kinerja para karyawan karena bukti kehadiran karyawan (presensi) bisa didapat melalui sistem *fingerprint* ini.

Sistem presensi sidik jari merupakan sebuah upaya dalam meningkatkan pengawasan kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan menerapkan sistem absensi yang berbeda-beda, disesuaikan dengan kebutuhan setiap perusahaan, ada yang menggunakan absensi manual, *magnetic tape reader/bar code reader* dan presensi berbasis *fingerprint* atau sidik jari. Semua sistem absensi mempunyai kekurangan dan kelebihan, maka bisa disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Salah satu kelemahan presensi manual adalah terciptanya peluang manipulasi, kesalahan dalam pencatatan absensi, bahkan hilangnya catatan kehadiran seorang karyawan sehingga menimbulkan masalah dalam mengevaluasi kinerja seorang karyawan. Selain itu adanya kemungkinan terjadi (*buddy punching*), *buddy punching* adalah kegiatan ketika rekan kerja yang mencatatkan waktu atau bisa disebut titip absen. Hal ini sangat sering digunakan oleh karyawan ketika sistem presensi bisa dimanipulasi sehingga pencatatan waktu kehadiran para karyawan menjadi tidak cepat, tepat dan akurat. Serta sistem pelaporan pencatatan yang tidak otomatis dan berintegrasi secara langsung dengan sistem informasi kepegawaian.

Demi meningkatkan kinerja karyawan CV.Otopoint ini diberlakukan sistem presensi sidik jari untuk pencatatan kehadiran setiap karyawannya, namun pada

awal merintis tahun 2014-2018 perusahaan ini menggunakan sistem presensi manual. Dengan seiring berkembangnya teknologi modern, perusahaan termotivasi untuk menerapkan sistem presensi sidik jari (*finger print*)

Pada observasi orientasi yang telah dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti mendapatkan data berupa rekapitulasi kehadiran karyawan CV.Otopoint Bandung yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi daftar hadir karyawan CV.Otopoint Bandung tahun 2018 sebelum perusahaan menggunakan *finger print***

No	Bulan	Keterangan			
		Jumlah Hari	Terlambat	Sakit	Tanpa Keterangan
1	Januari	27	0	3	11
2	Februari	24	0	5	9
3	Maret	27	0	0	7
4	April	25	0	2	3
5	Mei	26	0	0	6
6	Juni	27	0	11	8
7	Juli	27	0	7	6
8	Agustus	26	0	3	4
9	September	27	0	0	6
10	Oktober	26	0	1	2
11	November	26	0	2	2
12	Desember	27	0	3	1

*Sumber: Bagian SDM CV.Otopoint Bandung (diolah peneliti tahun 2023)*

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi daftar hadir karyawan CV.Otopoint Bandung tahun 2019 setelah perusahaan menggunakan *finger print***

No	Bulan	Keterangan			
		Jumlah Hari	Terlambat	Sakit	Tanpa Keterangan
1	Januari	27	13	6	7
2	Februari	24	11	2	3
3	Maret	26	12	5	6
4	April	27	9	3	3
5	Mei	27	3	3	3
6	Juni	26	6	6	2
7	Juli	25	7	9	1
8	Agustus	27	4	2	0
9	September	27	8	3	1
10	Oktober	26	3	4	1
11	November	26	2	6	0
12	Desember	26	4	2	0

Sumber: Bagian SDM CV.Otopoint Bandung (diolah peneliti tahun 2023)

Tabel 1.1 adalah rekapitulasi hasil survei awal yang didapatkan oleh peneliti dari bagian SDM kantor CV.Otopoint Bandung. Tabel tersebut merupakan rekapan data presensi karyawan sebelum diterapkannya sistem presensi sidik jari (*fingerprint*). Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak kekurangan dari pencatatan kehadiran karyawan secara manual, seperti ketika karyawan datang terlambat tidak terdata bahkan titip absen kepada sesama rekan kerja. Dengan adanya fenomena ini CV.Otopoint Bandung menerapkan sistem pencatatan presensi dengan berbasis sidik jari (*fingerprint*). Dengan penerapan presensi berbasis sidik jari ini diharapkan para karyawan bisa lebih disiplin demi kinerja karyawan dan perusahaan lebih baik tentunya.

Berdasarkan tabel 1.2 penerapan presensi sidiki jari terlihat jelas bahwa keakuratan data yang diterima oleh mesin *fingerprint* mengingat mesin ini dapat mencatat secara cepat, tepat dan akurat karyawan yang datang terlambat, pulang duluan, ijin, alpa akan terlihat secara jelas.

Maka dari data yang peneliti peroleh pada observasi orientasi ini didapati bahwa cara yang dilakukan oleh perusahaan CV.Otopoint Bandung untuk menekan tingkat keterlambatan karyawan, titip absen kepada rekanan kerja, alpa, ijin hingga pencatatan kehadiran secara tepat cukup efektif diterapkan. Untuk itu pihak manajemen CV.Otopoint Bandung menerapkan sistem presensi berbasis sidik jari (*fingerprint*) ini per bulan Januari 2019. Sebelum dilakukan penerapan sistem presensi baru ini, pihak kepegawaian melakukan sosialisasi serta dilakukan masa percobaan selama satu bulan pada bulan desember 2018 kepada seluruh karyawan.

Selain itu pihak manajemen pun memberikan motivasi kepada seluruh karyawan CV.Otopoint Bandung agar lebih memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja personalia maupun perusahaan secara keseluruhan. Bentuk motivasi yang dilakukan pihak manajemen adalah dengan memberikan *briefing* sebelum bekerja. *Briefing* ini dilakukan secara rutin sebelum waktu kerja berlangsung dengan harapan agar para karyawan merasa terdorong untuk lebih semangat dan giat untuk memulai pekerjaan pada setiap jabatan atau posisi masing-masing personalia.

Selain presensi *fingerprint* salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja yang tumbuh ada dalam organisasi. Menurut



Hasibuan (2015), Motivasi dapat menjelaskan beberapa cara yang digunakan untuk memberi arahan daya dan potensi yang dimiliki bawahan supaya mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Bentuk motivasi kerja yang dilakukan secara langsung di CV.Otopoint adalah dengan cara mengontrol karyawan secara rutin oleh pihak manajemen ataupun owner agar menjadi pemicu semangat para karyawan yang sedang bekerja dikantor pun dilapangan.

Beberapa sumber penelitian menjelaskan bahwa adanya manfaat dan kelebihan dari sistem absensi *finger print* untuk presensi. Menurut Kristin (2016) membuktikan bahwa presensi dengan menggunakan sistem sidik jari atau *finger print* dapat mempengaruhi secara langsung kinerja dan motivasi kerja pada guru secara positif. Dalam penelitian lain yang dikemukakan oleh Larasati (2016) menjelaskan bahwa implementasi dari adanya sistem absensi sidik jari mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sehingga menjadi dampak positif pada perilaku karyawan perusahaan. Sedangkan menurut Gebtari & Aletya (2017) menjelaskan bahwa absensi berbasis *finger print* tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dengan beberapa penelitian terdahulu ini menjadikan peneliti tertarik untuk mengungkap variabel ini agar bisa diteliti lebih lanjut.

Sementara itu, untuk variabel motivasi, peneliti tertarik ingin mengetahui apakah perubahan kondisi kehadiran dari para karyawan CV.Otopoint Bandung setelah diterapkannya absensi *finger print* ini atas dasar dipengaruhi oleh penerapan sistem absensi sidik jari saja atau ada faktor lain seperti motivasi, baik itu bersumber

dari internal ataupun dari eksternal karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH PENERAPAN PRESENSI *FINGER PRINT* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN & KARYAWATI CV.OTOPOINT BANDUNG.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, selanjutnya dapat didefinisikan bahwa fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh presensi *fingerprint* dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Otopoint Bandung.

1. Terdapat adanya budaya titip absen (*buddy punching*) sesama rekan kerja
2. Tidak adanya pencatatan keterlambatan karyawan
3. Karyawan belum mentaati peraturan perusahaan
4. Tingkat keterlambatan pada kehadiran masih cukup tinggi
5. Kurangnya motivasi karyawan di CV.Otopoint Bandung
6. Kinerja yang dicapai karyawan CV.Otopoint Bandung masih rendah atau kurang memuaskan

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh penerapan presensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan & karyawan CV.Otopoint Bandung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan & karyawan CV.Otopoint Bandung?
3. Apakah ada pengaruh presensi *fingerprint* dan motivasi terhadap kinerja karyawan & karyawan CV.Otopoint Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan presensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan & karyawan CV.Otopoint Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan & karyawan CV.Otopoint Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh presensi *fingerprint* dan motivasi terhadap kinerja karyawan & karyawan CV.Otopoint Bandung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Manfaat akademis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk pihak perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan internal perusahaan khususnya dalam mengembangkan program sistem presensi sidik jari (*fingerprint*). Dan salah satu masukan untuk menilai efektivitas sistem presensi *fingerprint* dalam meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan.

- b. Bagi penulis

Studi ini dijadikan sarana bagi penulis pun untuk khalayak umum dalam melatih kecakapan menganalisis permasalahan yang ada di suatu perusahaan. Serta menunjukkan bagaimana ilmu perguruan tinggi penulis dapat diterapkan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, presensi *fingerprint*, motivasi dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi peneliti

Sebagai bahan untuk dikaji atau perbandingan bagi peneliti berikutnya

### b. Bagi pihak perusahaan

Berdasarkan fenomena yang diteliti ini diharapkan dapat menjadi salah satu alat evaluasi bagi perusahaan

