

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada desain dan aplikasi sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien dari bakat manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. Hal ini meliputi aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara angkatan kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasional, termasuk produktivitas karyawan yang lebih tinggi, dan kinerja finansial yang kuat. Personel sumber daya manusia dianggap sebagai pemain kunci dalam tim manajemen. Selain itu, organisasi-organisasi sekarang yang memiliki struktur lebih datar sering kali mengharuskan manajer diseluruh organisasi untuk berperan aktif dalam manajemen sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang

---

<sup>1</sup> Richard L. Daft, *management*, Jakarta : salemba empat, 2006, h.144-145

diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.<sup>2</sup>

Keyakinan bahwa rezeki semata-mata dari Allah SWT akan menjadi kekuatan dasar bagi seorang pebisnis muslim. Keyakinan ini menjadi landasan sikap tawakal yang kokoh dalam berbisnis. Selama berbisnis, ia akan senantiasa menyandarkan segala sesuatunya hanya kepada Allah semata. Bila bisnisnya mengalami kemenangan dalam persaingan, ia akan bersyukur. Sebaliknya jika sedang mengalami kegagalan dalam bersaing, ia akan bersabar. Intinya, segala keadaan ia hadapi dengan sikap positif tanpa meninggalkan hal-hal prinsip yang telah Allah perintahkan kepadanya. Seperti dijelaskan dalam surat An Naba' ayat 10-11 :

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ﴿١٠﴾ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

*Artinya : Dan Kami jadikan malam sebagai pakaian, Dan Kami jadikan siang untuk penghidupan (mencari rezeki).<sup>3</sup> (Q.S. An Naba' (78) : 10-11)*

Seorang muslim akan memandang berbisnis sebagai pelaksanaan perintah Allah untuk bertebaran di muka bumi dalam mencari karunia-Nya. Karena itu, tidak terpikir olehnya untuk

---

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana, 2011, hal.16.

<sup>3</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta : PT. Sari Agung, 2004, cetakan XVIII, h. 1204.

menghalalkan segala cara untuk sekedar “memenangkan” persaingan. Baginya, yang disebut dengan persaingan adalah berebut menjadi yang terbaik. Terbaik di hadapan Allah yang dicapai dengan sekuat tenaga untuk tetap setia menaati setiap aturan-Nya dalam berbisnis, sedangkan terbaik di hadapan manusia dengan menjalankan bisnis dengan produk yang bermutu, harga bersaing, dan dengan pelayanan total.<sup>4</sup>

Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan manajemen perusahaannya yang didesain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik. Dengan adanya persaingan, karyawan dituntut untuk mempunyai kedisiplinan. Agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin. Maka dari itu perusahaan memberikan pengawasan yang baik guna memicu kedisiplinan yang baik sehingga menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pula pada perusahaan.

Disiplin kerja karyawan merupakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan. Peran pimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, dimana dengan disiplin diharapkan mereka memiliki

---

<sup>4</sup>[http://mudharabah-ekonomisyariah.blogspot.co.id/\\_/2010/05/etika-persaingan-bisnis-dalam.html](http://mudharabah-ekonomisyariah.blogspot.co.id/_/2010/05/etika-persaingan-bisnis-dalam.html). Diakses pada 19 Oktober 2015 pukul 19.38.

rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, merencanakan, mengatur dan mengendalikan potensi Sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kesejahteraan pada karyawan.

Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur`an dan hadis, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisa' ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

*Artinya :Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. <sup>5</sup>(Q.S. An Nisa'(4) : 59)*

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka

---

<sup>5</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an ...*, h.158.

perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.<sup>6</sup>

Peran pimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja karyawan. Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau karyawan, namun apabila tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam organisasi.

Kedisiplinan karyawan yang berjalan selama ini terlihat belum optimal, dimana faktor tujuan dan kemampuan karyawan yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan sehingga tujuan dalam bekerja belum optimal dan secara tidak langsung kedisiplinan karyawan juga belum dapat seperti yang diharapkan sehubungan dengan bidang tugas yang bersangkutan.

Dalam rangka meningkatkan disiplin karyawan, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja karyawan perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor

---

<sup>6</sup><http://lenteradankehidupan.blogspot.co.id/2013/06/dalam-islam-mengajarkan-kedisiplinan> .html. Diakses pada 19 Oktober 2015 pukul 19.52 WIB.

yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran karyawan yang secara periodik dievaluasi.

Teknologi pada saat ini telah mengalami kemajuan sangat pesat sehingga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektifitas dan keefisienan sebuah instansi yang dapat membantu meringankan pekerjaan manusia. Dapat kita amati bahwa di dunia kerja sekarang ini sangat dibutuhkan suatu mekanisme yang bisa meningkatkan kinerja sebuah instansi, yaitu suatu kinerja yang tepat waktu guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Peranan teknologi informasi terhadap kemajuan suatu perusahaan sudah tidak diragukan lagi, dengan dukungan teknologi informasi yang baik maka sebuah perusahaan akan memiliki berbagai keunggulan kompetitif sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain.<sup>7</sup> Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan menerapkan berbagai teknologi informasi yang berupa pengadaan sistem yang terkomputerisasi. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan (KSPPS) Binama Semarang adalah salah satu dari sekian banyak lembaga yang memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan operasionalnya.

Sistem informasi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategis dari suatu

---

<sup>7</sup>Andi Setiadi, "*Dampak kualitas software absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan*", Skripsi Universitas Komputer Indonesia, Bandung, 2011, h. 2.

organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan laporan yang diperlukan sedangkan absensi merupakan pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban.

Adakalanya teman kerja meminta bantuan untuk mencantumkan tanda kehadirannya walaupun sebenarnya ia absen (tidak hadir). Ini memang bantuan, tapi bantuan syaitani, setan cenderung kepada orang yang mencantumkan tanda hadir orang lain yang sebenarnya tidak hadir. Ada tiga catatan dalam hal ini: pertama bohong, kedua menipu, ketiga menyebabkan orang yang tidak hadir itu berhak terhadap insentif kehadiran (yang sebenarnya tidak dihadiri) sehingga ia mengambil insentif tersebut dan memakannya dengan cara peroleh yang bathil. Satu saja dari ketiga hal ini, cukup untuk mengharamkan perbuatan tersebut yang mungkin dipandang sebagai bantuan kemanusiaan.

Bantuan kemanusiaan tidak mutlak selamanya terpuji, karena yang terpuji hanyalah yang sesuai dengan syariat adapun yang menyelisihinya tentu tercela. Sebenarnya yang menyelisih syariat, bila disebut bantuan kemanusiaan berarti penamaan yang bukan pada tempatnya, karena yang menyelisih syariat itu merupakan perbuatan hewani. Karena itulah Allah menyatakan perbuatan kaum kuffar dan kaum musyrikin seperti perbuatan binatang, sebagaimana firman-Nya dalam surat Muhammad ayat 12 :

وَالَّذِينَ كَفَرُوا يَتَمَتَّعُونَ وَيَأْكُلُونَ كَمَا تَأْكُلُ الْأَنْعَامُ وَالنَّارُ مَثْوًى لَهُمْ ﴿١٢﴾

*Artinya : Dan orang-orang kafir bersenang-senang (di dunia) dan mereka Makan seperti makannya binatang. dan Jahannam adalah tempat tinggal mereka.<sup>8</sup> (Q.S. Muhammad (47) : 12)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa hanya pekerjaan orang kafir yang hanya memikirkan kesenangan di dunia dan tidak memikirkan kepentingan mereka selain perut dan nafsu syahwatnya dan mereka sama sekali tidak menoleh sedikitpun kepada masalah akhirat.

Dalam Surat Al Furqon disebutkan :

إِنَّهُمْ إِلَّا كَالْأَنْعَامِ ط بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلًا ﴿٤٤﴾

*Artinya : Mereka itu tidak lain, hanyalah seperti binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat jalannya (dari binatang ternak itu).<sup>9</sup> (Q.S. Al Furqon (25) : 44)*

Ayat di atas menjelaskan sifat orang kafir yaitu seperti binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi dari pada binatang ternak, karena binatang ternak msih mau menurut kepada majikannya sedangkan mereka tidak mau mentaati pemeliharanya yaitu Allah yang telah memberikan kenikmatan kepada mereka. Jadi semua yang menyelisih syariat itu merupakan perbuatan hewani bukan manusiawi.<sup>10</sup>

<sup>8</sup>Departemen Agama RI, *Al Quran ...*, h. 1016.

<sup>9</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an ...*, h.697.

<sup>10</sup><https://muslimah.or.id/20-tidak-boleh-mencantumkan-tanda-kehadiran-bagi-yang-absen.html> Di akses pada 17 Oktober 2015 pukul 16:31 WIB.

Mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) merupakan salah satu mesin absensi berteknologi terdepan pada saat ini yang bisa menyimpan beribu ribu sidik jari sekaligus.<sup>11</sup> Sidik jari merupakan garis yang terdapat pada guratan garis jari tangan yang sering digunakan untuk keperluan pengenalan identitas seseorang. Sidik jari telah terbukti cukup akurat, aman, mudah dan nyaman bila dibandingkan dengan sistem pengenalan identitas manusia lainnya seperti bentuk wajah, warna suara dan retina mata. Sidik jari manusia sedemikian uniknya sehingga tidak ada seorangpun yang memiliki sidik jari yang identik dengan orang lain, meskipun antara saudara kembar. Uniknyanya lagi kesepuluh jari setiap orang pun berbeda. Menyadari fakta ini, penggunaan sidik jari untuk absensi pegawai bisa menjadi solusi cara absensi yang lebih baik karena dengan sidik jari tidak ada lagi karyawan yang menitip absen.

*Fingerprint* merupakan salah satu bentuk biometrik, yang menggunakan karakteristik fisik penduduk untuk mengidentifikasi. Penggunaan sistem presensi biometrik *fingerprint* akan mengurangi masalah-masalah yang ditimbulkan oleh penggunaan sistem presensi manual. Dengan adanya sistem presensi biometrik *fingerprint*, tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan presensi dapat dikurangi.

Sistem pengamanan dengan menggunakan sidik jari sudah mulai dipergunakan di Amerika oleh seorang bernama E. Henry pada

---

<sup>11</sup>website “[www.solution.co.id](http://www.solution.co.id)” pada tanggal 20 Juli 2015, pukul 10.24

tahun 1901. Henry menggunakan metode sidik jari untuk melakukan identifikasi pekerja dalam rangka mengatasi pemberian upah ganda. Sistem Henry menggunakan pola *ridge* (*Ridge* = punggung alur pada kulit, baik pada tangan atau kaki), yang terpusat pola jari tangan, jari kaki, khususnya telunjuk.<sup>12</sup>

Sejak tahun 1970-an beberapa perusahaan sudah menggunakan teknologi absensi *fingerprint*. Efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari diperusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga sekaligus menjamin keamanan. Tentu saja hal ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja para pegawai.<sup>13</sup>

Penerapan absensi *fingerprint* dilakukan untuk memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing karyawan. Karena selama ini pada absensi manual, atasan atau karyawan lain yang melihat absensi tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan karyawan. Masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan karyawan tersebut datang dan pulang, karyawan bisa merapel dihari lain atau menitip absen pada karyawan lain.

---

<sup>12</sup>Eko Nugroho, *Biometrika, Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, Yogyakarta: ANDI, 2009, h. 17.

<sup>13</sup>Erna Maeyasari, “Pengaruh Efektivitas Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak”, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, 2012, h. 3.

Bagi KSPPS Binama Semarang telah menerapkan absensi *fingerprint* sejak Januari 2012. Akan tetapi, penerapan absensi *fingerprint* tidak efektif hingga sekarang karena masih banyak karyawan yang tidak disiplin waktu. Padahal dengan adanya absensi *fingerprint* harusnya pegawai bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena absensi *fingerprint* tidak dapat dimanipulasi kehadirannya.

Dalam keputusan yang dikeluarkan oleh pimpinan KSPPS Binama tentang ketentuan kerja dan jam kerja bagi karyawan. Dimana jam operasional KSPPS Binama adalah mulai pukul 08.00-17.00WIB. Perhitungan keterlambatan dimulai lebih dari jam 08.00 WIB dan tidak ada toleransi keterlambatan. Konsekuensi keterlambatan adalah denda, perhitungan denda adalah jika karyawan yang melakukan pelanggaran jam kerja akan mendapat sanksi berupa teguran secara lisan dan telah memberikan denda berjenjang yang dibayarkan setiap bulan jika keterlambatan 1-5 dalam sebulan akan dihapuskan hak tunjangan makan sebesar 4%, keterlambatan 6-10 dalam sebulan akan dihapuskan hak tunjangan makan sebesar 6% dan diberi surat teguran, keterlambatan > 10 dalam sebulan akan dihapuskan hak tunjangan makan sebesar 8% dan diberi surat peringatan. Data yang penulis dapatkan hanyalah data absensi *fingerprint* saja, sedangkan data absensi manual KSPPS Binama Semarang sudah tidak ada karena sudah terlalu lama beralih ke absensi *fingerprint*.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan KSPPS Binama Bulan Juli 2015**

<b>Kantor</b>	<b>Karyawan Terlambat</b>	<b>Keterangan</b>
Pusat	15	terlambat ada 15 orang
Tlogosari	4	terlambat ada 4 orang
Weleri	0	-
Kaliwungu	6	terlambat ada 6 orang
Ungaran	4	terlambat ada 4 orang
Batang	0	-
Ngaliyan	4	terlambat ada 4 orang
Magelang	5	terlambat ada 5 orang

(Sumber : KSPPS Binama Semarang bagian SDM, tahun 2015)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kantor pusat pada bulan Juli 2015 karyawan yang terlambat bekerja 15 orang lebih banyak dibandingkan kantor binama yang lain. Hal ini menjadi dasar penelitian ini memilih kantor pusat KSPPS Binama sebagai obyek penelitian.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan KSPPS Binama Pusat Bulan Juli**  
**2015**

Nama	Juli 2015		
	Hari	Menit	Jam
A1	-	-	-
A2	2	46	-
A3	3	65	1,08
A4	4	33	-
A5	6	179	2,98
A6	1	4	-
A7	-	-	-
A8	4	35	-
A9	2	65	1,08
A10	1	4	-
A11	-	-	-
A12	2	62	1,03
A13	2	36	-
A14	-	-	-
A15	1	11	-
A16	-	-	-
A17	2	48	-
A18	5	36	-
A19	3	16	-

A20	-	-	-
A21	2	53	-
Total keterlambatan	15 orang		

( Sumber : KSPPS Binama Semarang bagian SDM , tahun 2015 )

Pada tabel 1.2 terlihat jelas di kantor pusat masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terlambat masuk kerja dimana dari 21 orang yang terlambat bekerja berkisar 15 orang atau 71%. Dalam keputusan yang dikeluarkan oleh pimpinan KSPPS Binama tentang ketentuan kerja dan jam kerja bagi karyawan sudah jelas tetapi karyawan yang melakukan pelanggaran masih banyak.

Kedisiplinan merupakan tolak ukur yang paling utama untuk meningkatkan kepribadian dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin merupakan kunci untuk memperoleh hasil yang baik. Berdisiplin selain akan membuat seseorang memiliki tata cara bagaimana belajar yang baik juga akan menciptakan kemauan untuk hidup dan bekerja secara teratur. Disiplin pribadi akan meningkatkan ketekunan serta memperbesar kemungkinan seseorang untuk berkreasi dan berprestasi.<sup>14</sup>

Disiplin dipandang sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai, ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau ketertiban. Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi bagian hidup seseorang yang muncul dalam pola

---

<sup>14</sup>Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Perkembangan Jiwa Anak*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987, h. 97.

tingkah lakunya sehari-hari. Disiplin terjadi dan terbentuk sebagai hasil dan dampak dari proses pembinaan yang cukup panjang yang dilakukan sejak di dalam keluarga dan berlanjut dalam pendidikan di sekolah sampai ke dalam pekerjaan.

Disiplin kerja disini ialah disiplin dalam hal waktu kerja, dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingginya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Hasil yang terbaik tidak dapat terwujud jika seseorang belum mempunyai jiwa kedisiplinan yang baik, maka dari itu perusahaan menerapkan absensi *fingerprint* guna mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.

Ketika karyawan tidak merasa dihargai, biasanya mereka tidak bersedia memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan sering kali meninggalkan perusahaan untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih

mendukung. Maka dari itu, hal itu penting bagi para eksekutif sumber daya manusia untuk terlibat dalam strategi kompetitif.<sup>15</sup>

Kondisi lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. Kondisi lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan.<sup>16</sup>

Dari latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui disiplin karyawan di KSPPS Binama Semarang yang menjadi lokasi penelitian. Dan peneliti memberi judul **“PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGGUNAAN MESIN ABSENSI *FINGERPRINT* DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN KSPPS BINAMA SEMARANG “** .

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Seberapa besarkah pengaruh dari keefektifan penggunaan mesin absensi *Fingerprint* terhadap kedisiplinan Karyawan KSPPS Binama ?

---

<sup>15</sup>Richard L. Daft, *management, ...*, h.146-147.

<sup>16</sup>Ignasius Wursanto, *Dasar-dasar ilmu organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2006, h.269.

2. Seberapa besarkah pengaruh dari kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS Binama ?
3. Seberapa besarkah pengaruh dari keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS Binama ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS Binama Semarang.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS Binama Semarang.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS Binama Semarang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama pada manajemen Sumber Daya dalam hal, pengawasan absensi, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dan kaitanya dengan kedisiplinan karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat bagi KSPPS Binama Semarang, yakni menjadi bahan masukan berupa

informasi tentang mesin absensi dan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar dalam pembahasan tidak terlalu menyimpang, maka penulis membatasi secara jelas sebagai berikut :

- a. Obyek penelitian adalah karyawan KSPPS Binama Semarang.
- b. Penulis hanya membahas hasil absensi *fingerprint* KSPPS Binama Semarang karena data absensi manual KSPPS Binama Semarang sudah tidak ada.
- c. Teori yang di bahas adalah tentang Pengaruh keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan. (Studi Pada KSPPS Binama Semarang).

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### a. Bagian Awal

Terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, dan halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar.

#### b. Bagian Isi

Terdiri dari beberapa bab antara lain :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Hal yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka adalah mengenai efektifitas, absensi fingerprint, lingkungan kerja non fisik, kedisiplinan, pengaruh keefektifan penggunaan mesin absensi fingerprint dan kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan, penelitian terdahulu, model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengumpulan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

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

Gambaran umum obyek penelitian, deskriptif data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, uji asumsi klasik, hasil analisis data dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran-saran dan kata penutup.