

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Zaman berubah, Perkembangan ilmu pengetahuan dan informasi teknologi semakin hari semakin canggih. Perkembangan teknologi ini tentunya akan mempermudah penggunaannya dalam menjalankan aktivitas. Perkembangan teknologi dan informasi juga dapat dirasakan diberbagai bidang kehidupan. Termasuk dalam bidang ekonomi dan manajemen yang semakin baik, yaitu dengan munculnya alat-alat canggih yang mempermudah pekerjaan kantor sehingga produktivitas kerja kantor akan semakin tinggi.

Banyak teknologi canggih yang diterapkan diperusahaan. Salah satunya adalah penerapan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) yang sedang ramai di perbincangkan. *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) ini adalah salah satu alat yang memudahkan pekerjaan kantor dalam sistem absensi. Sistem absensi ini tentunya sangat berpengaruh dalam hal efektivitas kerja kantor, selain itu sistem absensi ini adalah kegiatan perusahaan atau organisasi dalam hal pencatatan kehadiran yang tentunya kegiatan pencatatan kehadiran ini akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan kantor yang lainnya, dan pengaruhnya tersebut tentunya berhubungan langsung dengan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai di perusahaan atau organisasi. Termasuk juga lembaga pendidikan seperti Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebelumnya, dibutuhkan peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai atau karyawan, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang saat ini telah memakai software atau perangkat lunak absensi menggunakan sidik jari atau yang biasa disebut *Absensi Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* yang lebih dikenal sebagai absen *ceklok* atau *fingerprint*. Absensi ini dibuat dalam rangka pembinaan pegawai khususnya untuk melakukan evaluasi dan monitoring kehadiran para pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Absensi ini juga sangat penting karena data absensi sangat diperlukan. Selain itu, hal yang sangat penting dari data absensi ialah untuk menilai semangat kerja karyawan yakni dengan melihat tingkat kedisiplinan para karyawan tersebut dapat dinilai dari kehadiran jam masuk serta jam keluar kantor para karyawan.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai semangat kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu untuk menunjang kinerja seorang pegawai di dalam perusahaan atau instansinya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam 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 dan secara tidak langsung semangat kerja pun telah dimiliki oleh karyawan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Hasibuan,2002: 193).

Penerapan sistem absen elektronik tersebut sebenarnya tidak terkait langsung dalam upaya peningkatan disiplin dan kinerja pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sistem tersebut diterapkan dengan tujuan utama untuk memudahkan pengontrolan dan otomatisasi sistem. Kedisiplinan dan semangat tinggi seharusnya memang tertanam dalam diri seorang karyawan tanpa memandang sistem absen apapun yang diterapkan di instansi tempat mereka bekerja. Karena karyawan punya jam kerja normatif yang memang harus dipenuhi.

Sekarang karyawan lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang seringkali datang terlambat mulai menurun pada awal digunakannya absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS). Sebelumnya sistem absen dengan tanda tangan dan kartu barcode memunculkan kebiasaan datang terlambat atau bahkan titip absen. Dengan sistem absen

elektronik, hal itu kini bisa dihindari. Namun dengan meningkatnya disiplin kerja belum tentu juga dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan. Seiring berjalannya waktu absensi AFIS mulai diabaikan, banyak karyawan yang mulai kembali datang terlambat. Meskipun dalam hasil *output* AFIS karyawan sudah datang namun kenyataannya mahasiswa sering mengeluhkan bahwa karyawan belum ada ditempat atau terlambat padahal sudah jam kerja dimulai. hal ini sering terjadi dibagian karyawan pelayanan public.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 236), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 tahun 1980 mengenai Peraturan Pegawai Negeri Sipil, bahwa : “Disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak dapat ditaati atau larangan dilanggar”.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai lembaga pendidikan dibawah naungan Kementerian Agama banyak menyerap tenaga kerja guna kelancaran aktifitas pelayanan public. Jumlah karyawan yang banyak tersebut menuntut pihak manajemen untuk dapat memicu semangat kerja pegawai, sehingga tujuan akan lembaga dapat dicapai dengan baik. Salah satu indikasi dari semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan.

Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari dan pemogokan dapat

ditiadakan. Jadi semangat dan gairah kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam hubungan dengan semangat kerja, Nitisemito (1996:95), menyatakan bahwa suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Kondisi demikian itu menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Identifikasi dari suatu permasalahan bahwa menurunnya semangat kerja karyawan dapat ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya absensi. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan, menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan, kondisi ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:86) yang menyatakan bahwa gejala-gejala rendahnya semangat kerja karyawan terdiri dari turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi dan lain sebagainya.

Menurut Siswanto (1989:264) Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan visi misi UIN Maliki Malang yang bekerja berdasarkan untuk ibadah. Para karyawan datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya, banyak karyawan yang terlambat datang yang menyebabkan hasil absensi *Automatic Fingerprint Identification*

System (AFIS) mereka merah yang atinya peringatan namun tidak diimbangi dengan ketegasan sanksi untuk mendisiplinkan karyawan tersebut.

Disiplin kerja karyawan yang menurun merupakan masalah penting dan mendesak untuk segera diselesaikan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kita mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinannya, sehingga semangat kerja karyawan meningkat pula. Sulasari (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kedisiplinan dan kesejahteraan tidak punya pengaruh dominan terhadap semangat kerja, tetapi yang punya pengaruh paling besar pada semangat kerja adalah ketegasan dalam pelaksanaan disiplin kerja. Hal ini berkaitan dengan hubungan antara variable disiplin kerja dengan semangat kerja.

Disiplin kerja yang tinggi akan mengarah kehasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana kedisiplinan itu sendiri sangat erat sekali hubungannya dengan semangat kerja. Oleh karena itu apabila karyawan sudah memiliki dasar kedisiplinan yang kuat secara tidak langsung, ia juga memiliki semangat kerja yang tinggi dan apabila karyawan kurang memiliki kedisiplinan yang kuat otomatis karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Selain penelitian tersebut, Setiawan (2011) pada penelitiannya menyimpulkan Perangkat lunak absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) signifikan dapat meningkatkan disiplin kerja. Besarnya kontribusi atau pengaruh Perangkat lunak absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja adalah 52,7 %. Artinya disiplin kerja dipengaruhi secara dominan oleh Perangkat lunak absensi sidik jari, penelitian ini menggunakan indicator

Functionality (Suitability, Accuracy, Compliance, Security), Reliability (Maturity, Fault Tolerance, recoverability, Usability (Understandability, Learnability, Operability), Efficiency (Time Behavior, Resource behavior), Maintainability (Analyzability, Changeability, Stability, Testability) yang mengacu dalam *Software Quality Journal*, 11:3, July 2003, ISO 9126. Selain Penelitian tersebut Maeyasari (2012) menyimpulkan dalam penelitiannya terdapat korelasi yang sedang antara efektifitas penerapan *fingerprint* terhadap disiplin dengan arah positif 0,593 Pengaruh efektifitas penerapan Absensi *fingerprint* terhadap disiplin hanya 35,2 % yang lainnya dipengaruhi oleh factor lain. Sedangkan hasil penelitian yang telah dilakukan Novianto (2012) disimpulkan bahwa Sistem Informasi Absensi Sidik Jari berperan terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan persentase sebesar 24,10% sisanya 75,90% dipengaruhi faktor lain.

Dari beberapa penelitian di atas belum ditemukan adanya hubungan penerapan absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* terhadap semangat kerja secara langsung dan juga belum ditemukan adanya hubungan penerapan absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* terhadap semangat kerja melalui disiplin kerja. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menggali pengaruh antar variable tersebut.

Pada organisasi yang memberikan pelayanan jasa, SDM merupakan asset utama pada pelaksanaan kegiatannya. Demikian pula pada UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dimana kekuatan operasionalnya terletak pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mengelola usahanya. Maka kedisiplinan merupakan faktor utama yang layak diperhitungkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu adanya penelitian tentang Peningkatan Semangat Kerja melalui Disiplin kerja dengan penerapan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) pada Karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) berpengaruh terhadap peningkatan Disiplin kerja (Z) karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
- 2) Apakah Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja (Y) karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang melalui disiplin kerja (Z) ?
- 3) Apakah Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) (X) berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja (Y) karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang secara langsung?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang secara langsung
2. Untuk menguji dan menganalisis Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang melalui disiplin kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang secara langsung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi:

1. Akademis
penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi pembaca dan penulis dalam mengimplementasikan semangat kerja dan disiplin kerja
2. Lembaga atau Intansi (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan salah satu bahan rujukan dalam pengambilan kebijakan tentang pelaksanaan meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai.

3. Pegawai

Diharapkan penelitian ini memberikan gambaran bagi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai

1.4 Batasan Penelitian

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas sehingga penelitian dapat terarah dengan baik sesuai tujuan penelitian serta dengan adanya keterbatasan waktu pengerjaan maka perlu adanya batasan penelitian. Batasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang akan dilakukan hanya terbatas pada Penerapan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) pada karyawan administrasi fakultas ekonomi, fakultas syariah, fakultas tarbiyah, fakultas sains dan teknologi, dan fakultas humaniora dan budaya, perpustakaan, bagian umum, pelayanan akademik, dan kemahasiswaan yang jumlahnya 101 orang di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Penelitian ini hanya berpusat pada pengaruh Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) terhadap Semangat kerja dan Disiplin kerja karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.