

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1

Logo Perusahaan

Sumber : <http://telkomuniversity.ac.id/>

Universitas Telkom adalah penggabungan dari beberapa institusi yang berada dibawah badan penyelenggara Yayasan Telkom (YPT) yaitu IT Telkom, IM Telkom, Poltek Telkom, dan Stisi Telkom. Universitas Telkom mengkhususkan program studinya pada bidang “*information and Communications Technologies, Management and Creative Industries*” sebagai tuntutan perkembangan industri TIK yang begitu pesat.

Universitas Telkom mencanangkan ditahun 2017 nanti akan menjadi perguruan tinggi berkelas international yang unggul dibidang Infokom dan menjadi agen perubahan dalam membentuk insan cerdas dan kompetitif.

Sumber : <http://telkomuniversity.ac.id/id/profil> (Diakses tanggal 15 September 2016 pukul 05.19)

1.1.2 Sejarah Perusahaan

Universitas Telkom merupakan perguruan tinggi swasta yang didirikan pada tanggal 14 Agustus 2013 sesuai dengan keputusan yang dikeluarkan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Kemendikbud Nomor 309/E/0/2013.

Universitas Telkom merupakan penggabungan dari beberapa institusi yang berbeda dan berada dibawah badan penyelenggara Yayasan Pendidikan Telkom (YPT). Dimana institusi tersebut IT Telkom, IM Telkom, Politeknik Telkom, dan STISI Telkom.

Kampus Universitas Telkom bertempat di kawasan Bandung *Technoplex*, tepatnya di Jl. Telekomunikasi No. 01, Terusan Buah Batu, Bandung, Jawa Barat, 40257.

Sebelum bergabung menjadi Universitas Telkom, keempat kampus masing-masing telah menghasilkan karya-karya Tridharma Perguruan Tinggi yang berkontribusi besar dalam bingkai sejarah Pendidikan Tinggi di Indonesia. Dengan penggabungan ini, maka kekuatan yang dimiliki oleh keempat kampus ini diharapkan akan menjadi suatu sinergi kekuatan yang dapat menghasilkan karya-karya Tridharma lebih besar lagi dalam menghadapi globalisasi melalui pengembangan pendidikan, penelitian, dan pengabdian dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Dalam mencapai visi dan misinya, Universitas Telkom harus menjalankan amanah dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan Tridharma secara mandiri serta mengelola Universitas ini dengan baik.

Sumber : <http://telkomuniversity.ac.id/id/sejarah> (Diakses tanggal 15 September 2016 Pukul 05.32)

1.1.3 Visi dan Misi serta Tujuan Perusahaan

Visi

Menjadi perguruan tinggi berkelas dunia (*A World Class University*) yang berperan aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni berbasis teknologi informasi.

Misi

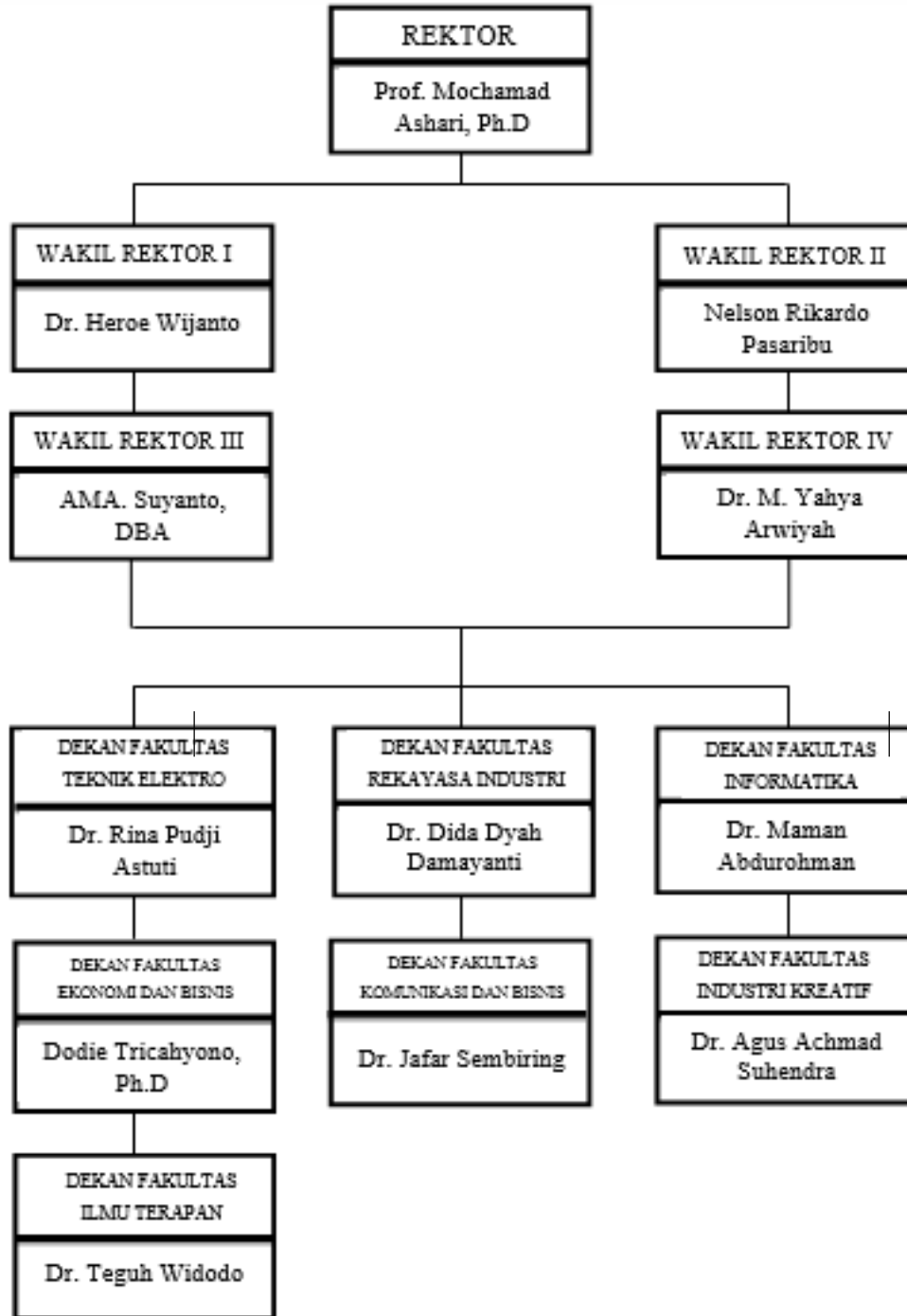
1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan berstandar internasional
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni yang diakui secara internasional
3. Memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen, dan seni untuk kesejahteraan dan kemajuan peradaban bangsa.

Tujuan

1. Tercapainya kepercayaan dari seluruh pemangku kepentingan
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas, kompetensi, dan daya saing nasional dan internasional
3. Menciptakan budaya riset, atmosfer akademik lintas budaya, dan jiwa kewirausahaan di kalangan sivitas akademika
4. Menghasilkan karya penelitian dan produk inovasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mendukung pembangunan ekonomi nasional

Sumber : <http://telkomuniversity.ac.id/id/profil> (Diakses tanggal 15 September 2016 pukul 05.27)

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: <http://telkomuniversity.ac.id/id/struktur-organisasi>

Universitas Telkom memiliki struktur organisasi yang kekuasaan tertinggi dipegang oleh Rektor yang bertugas dibagian sekretariat dan *public relation*, satuan penjaminan mutu, audit internal, dan manajemen transformasi. Kemudian dibawah rektor ada wakil rektor 1, wakil rektor 2, wakil rektor 3, dan wakil rektor 4 yang bertugas pada bagian akademik. Bagian direktorat di atas kemudian membawahi fakultas-fakultas yang ada di Universitas Telkom dan dipimpin oleh dekan di masing-masing fakultas yaitu FTE, FRI, FIF, FEB, FKB, FIK, dan FIT yang bertugas pada bagian urusan masing-masing fakultas.

1.2 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, dapat dilihat kondisi masyarakat sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Mangkunegara (2013) mengatakan manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan bagaimana cara suatu perusahaan melakukan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengatur dan mendisiplinkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guna mencapai perusahaan atau organisasi yang baik.

Menurut Hasibuan dalam Asmira (2016) “kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus dibina dengan tegas dalam suatu perusahaan, karena tanpa disiplin karyawan yang baik maka akan berdampak pada produktivitas kerja

sehingga dapat berdampak pada sulitnya perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Muchdarsyah dalam Asmira, 2016).

Hal itu tentu saja tidak lepas dari pengawasan pemimpin suatu perusahaan. Pengawasan adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Pengawasan terhadap disiplin karyawan dapat dinilai dari tindakan karyawan yang selalu datang dan pulang tidak sesuai peraturan jam kerja dalam suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Hasan dalam Yudiningsih, 2016 bahwa dimensi dari disiplin kerja adalah 1) Mematuhi semua aturan di tempat kerja dengan indikator kepatuhan terhadap jam kerja, dan kepatuhan terhadap cara-cara kerja yang telah di tentukan, 2) Kehadiran di tempat kerja dengan indikator kehadiran karyawan ditempat kerja dan jumlah absensi karyawan, 3) Sikap dengan indikator kejujuran dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Saat ini banyak perusahaan yang telah menerapkan berbagai cara guna mengawasi disiplin karyawan, salah satu cara yang dapat digunakan adalah mengawasi disiplin dengan memanfaatkan kemajuan teknologi saat ini seperti *RFID*. *RFID* adalah sebuah teknologi untuk mengidentifikasi sesuatu dengan menggunakan frekuensi radio. Teknologi *RFID* ini menggunakan metode yang serupa dengan teknik identifikasi *barcode* (Sumber : <http://www.stealth.co.id/>).

RFID dapat melakukan kontrol otomatis untuk banyak hal, salah satunya absensi. Walaupun beberapa perusahaan belum menerapkan sistem teknologi *RFID* ini, namun teknologi ini sangat efektif digunakan karena selain penggunaannya yang mudah, absensi dengan menggunakan *RFID* juga tidak akan dapat dimanipulasi lagi. Karena seperti yang diketahui bahwa selama ini cara manual diperusahaan mudah dimanipulasi dengan menitipkan absen kepada rekan kerja. Faisal dalam Asmira (2016) mengatakan bahwa pelaksanaan absensi secara manual (hanya berupa daftar hadir) akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan menjadi berkurang.

Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai. Universitas Telkom telah menjadi salah satu perusahaan yang telah menerapkan absensi *RFID* dan mulai efektif sejak 2015. Dimana menurut hasil wawancara dengan kepala urusan data pegawai, penerapan *RFID* ini sangat efektif digunakan untuk karyawan karena dapat mengefesiesikan waktu. Untuk mengetahui bagaimana efektifitas penerapan absensi *RFID*, peneliti telah melakukan penelitian kecil seperti *pilot study* dengan menyebarkan kuesioner langsung ke 10 karyawan secara acak yang ada di Universitas Telkom. Pertanyaan-pertanyaan dalam *pilot study* ini diambil dari teori Gibson dalam Asmira, 2016 mengenai efektivitas yang dibagi menjadi 4 pertanyaan untuk setiap indikator yang ada yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Berikut adalah hasil *pilot study* yang dilakukan peneliti:

Tabel 1.1

Hasil Pilot Study Efektivitas Penerapan Absensi *RFID*

Pernyataan	SS	S	TS	STS	Persetujuan Persentase
Saya memaksimalkan pencapaian target kehadiran dengan masuk kerja sebanyak 20 hari dalam sebulan	70%	30%			100%
Saya mampu mampu beradaptasi dan mengerti cara menggunakan absensi <i>RFID</i>	60%	40%			100%
Saya termotivasi melakukan <i>tapping RFID</i> dengan adanya pemberian uang makan siang	30%	40%	30%		70%
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	30%	70%			100%

Sumber: Data yang telah diolah

Dari hasil *pilot study* diatas dapat dilihat bahwa dari semua indikator yang di gunakan untuk mengukur efektivitas penerapan absensi *rfid*, sebagian besar responden telah memberikan 100% tanggapan peretujuan di setiap item pertanyaan indikator. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *RFID* telah efektif dalam hal penggunaannya. Namun dalam mengawasi dan meningkatkan kedisiplinan karyawan, kepala urusan data pegawai mengatakan “penerapan absensi *RFID* ini masih belum berjalan dengan efektif, melihat banyaknya karyawan yang masih melakukan pelanggaran seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja walaupun telah mendapat pengawasan”. Padahal menurut Cahyana dalam Faisal yang dikutip oleh Asmira (2016) mengatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk melihat absensi karyawan Universitas Telkom, dapat dilihat dari data rekapitulasi jam kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2

Tabel Rekapitulasi Jam Kerja Karyawan

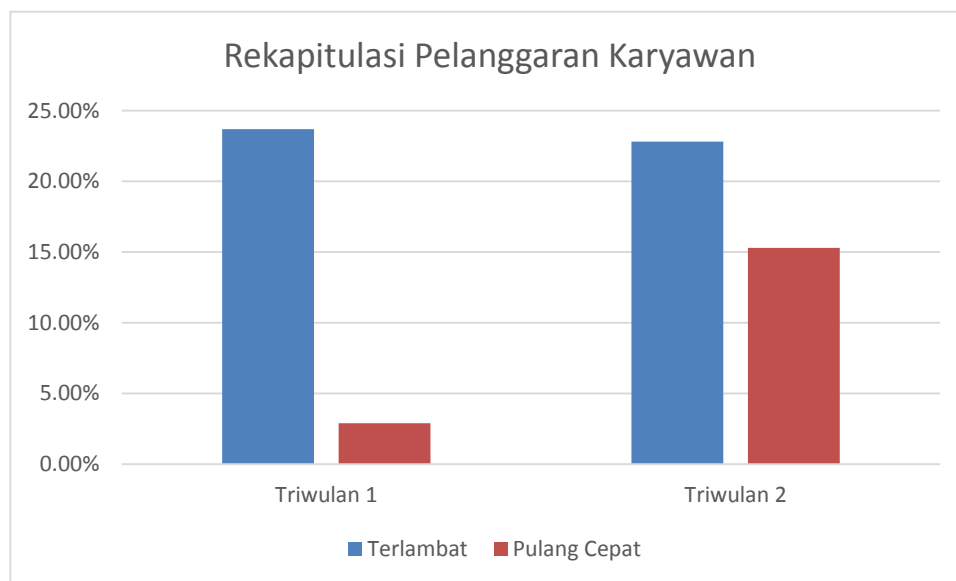
No	Divisi	Jumlah Karyawan	Triwulan 1			Triwulan 2		
			Jam Kerja	Terlambat	Pulang Cepat	Jam Kerja	Terlambat	Pulang Cepat
1	A	8	08.00	29.6 %	2.3 %	08.00	24.4 %	16.9 %
2	B	6	08.00	22.7 %	4.8 %	08.00	23.5 %	19.2 %
3	C	9	08.00	21.3 %	2.5 %	08.00	19.7 %	21.3 %
4	D	7	08.00	32.0 %	2.1 %	08.00	23.1 %	16.8 %
5	E	8	08.00	26.9 %	3.3 %	08.00	25.4 %	12.4 %
6	F	3	08.00	10.0 %	1.7 %	08.00	22.0 %	11.3 %
7	G	8	08.00	27.4 %	3.3 %	08.00	27.9 %	14.1 %
8	H	11	08.00	14.3 %	2.8 %	08.00	17.2 %	19.2 %
9	I	28	08.00	31.8 %	2.5 %	08.00	26.1 %	15.6 %
10	J	23	08.00	20.6 %	1.9 %	08.00	22.7 %	15.9 %

11	K	8	08.00	28.5 %	2.5 %	08.00	26.1 %	14.9 %
12	L	7	08.00	19.4 %	4.6 %	08.00	16.0 %	22.3 %
Jumlah		126		23.7 %	2.9		22.8 %	15.3 %

Sumber : Data Internal Universitas Telkom Bandung 2016

Keterangan :

Pada kolom divisi di *hidden* karena permintaan perusahaan



Gambar 1.3

Rekapitulasi Pelanggaran Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah

Dari gambar diatas dapat kita lihat tingkat persentase keterlambatan dan pulang cepat karyawan semakin meningkat dari triwulan 1 ke triwulan 2 pada tahun 2016. Hal itu menunjukkan bahwa disiplin karyawan di Universitas Telkom masih belum baik, karena karyawan terus melakukan pelanggaran dalam hal datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan perusahaan selama dua triwulan di tahun

2016. Oleh karena itu, efektivitas penerapan *RFID* di Universitas Telkom menarik untuk di teliti.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik meneliti bagaimana disiplin karyawan dengan adanya penerapan absensi *RFID* khususnya di Universitas Telkom yang menjadi fokus penelitian. Dan peneliti memberikan judul pada penelitian ini “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *RFID* terhadap Disiplin Karyawan di Universitas Telkom”.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan melihat kondisi saat ini, banyak perusahaan yang kinerja sumber daya manusianya buruk. Hal itu dikarenakan adanya produktivitas yang menurun, dan produktivitas menurun karena adanya kedisiplinan karyawan semakin buruk (Asmira, 2016). Untuk mengurangi tingkat pelanggaran disiplin, perusahaan perlu mengawasi karyawan dengan menerapkan beberapa peraturan yang wajib di taati oleh para karyawannya, seperti pengawasan terhadap absensi. Faisal dalam Asmira (2016) mengatakan bahwa pelaksanaan absensi secara manual (hanya berupa daftar hadir) akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Agar absensi karyawan tidak dapat dimanipulasi, perusahaan perlu memanfaatkan kemajuan teknologi seperti penggunaan *RFID*.

Universitas Telkom telah menjadi salah satu perusahaan dalam menerapkan absensi *RFID*. Selain mudah digunakan, penerapan absensi *RFID* ini juga diharapkan tidak akan terjadi manipulasi absen dan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dengan datang dan meninggalkan kantor sesuai dengan jam kerja. Namun dari data yang didapatkan efektivitas penerapan absensi *rfd* belum baik dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dari triwulan 1 ke triwulan 2 selama tahun 2016, masih terjadi pelanggaran absensi dalam hal datang dan meninggalkan kantor tidak sesuai dengan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan hasil *literature review* yang dilakukan, diketahui bahwa Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam Asmira (2016) “kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus dibina dengan tegas dalam suatu perusahaan, karena tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan dibidang SDM, kedisiplinan yang ada di Universitas Telkom tidak begitu banyak perubahan walaupun telah menerapkan *RFID* . Dengan demikian, maka ditetapkan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penerapan *RFID* karyawan Universitas Telkom?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Universitas Telkom?
3. Seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan absensi *RFID* terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Telkom?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan absensi *RFID* karyawan Universitas Telkom
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan Universitas Telkom
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan absensi *RFID* terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Telkom.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari judul penelitian “efektivitas penerapan absensi *RFID* terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Telkom”, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang berarti baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut manfaat yang diharapkan penulis :

1.6.1 Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan penerapan absensi *RFID* dan memberi kesempatan untuk penulis dalam mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini serta sebagai bahan pemahaman untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat secara praktis

diharapkan penelitian ini mendapatkan saran atau masukan untuk mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin karyawan Universitas Telkom dan diharapkan penelitian ini juga mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai disiplin kerja karyawan di Universitas Telkom.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah tentang seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan absensi *RFID* terhadap disiplin kerja karyawan di Universitas Telkom. Penelitian ini menggunakan sampel yang dikhususkan untuk karyawan TPA dibagian Rektorat Universitas Telkom. Dan batasan variabelnya sendiri adalah Efektivitas Penerapan Absensi *RFID* dan Disiplin Kerja Karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat ini penelitian. Isi bab ini meliputi : Gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori terkait penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan realibilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan harus diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian. Sistematika pembahasan ini akan lebih tampak jelas, luas cakupan, batasan, dan benang merahnya apabila disajikan dalam sub judul tersendiri.

Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teori yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bagian terakhir yang memamparkan kesimpulan dari keseluruhan penelitian dan saran yang baik untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.