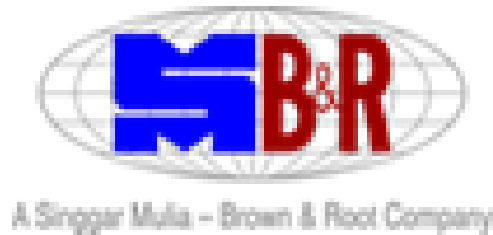


BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Perusahaan



Gambar 1.1. Logo PT. Singgar Mulia–Brown&Root

Sumber: Human Resource Management PT. SMBR Duri-Riau, 2019

PT. Singgar Mulia – Brown & Root (SMBR) merupakan 2 perusahaan yang tergabung menjadi satu yaitu antara PT. Singgar Mulia dan PT. Kellog Brown & Root (KBR). PT. Singgar Mulia adalah perusahaan nasional yang bergerak dibidang konsultasi rekayasa (*engineering consultant*), dan Brown & Root (KBR) adalah perusahaan Amerika yang bergerak dibidang rekayasa (*engineering*) yang bertugas pada pembelian material (*procurement*) dan konstruksi (*construction*).

PT. Singgar Mulia – Brown & Root memiliki tugas untuk mengerjakan EPCM *Contract (Engineering Project Construction Management)* di bawah kontrak PT. Chevron Pasific Indonesia. Perjanjian kedua perusahaan ini sudah dimulai sejak tender EPCM *Contract* pada tahun 2016. EPCM *Contract* diberikan kepada SMBR dan mulai berjalan pada 12 Juni 2017 dan berakhir pada 8 Agustus 2021.

Lingkup pekerjaan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau meliputi pada manajemen proyek dan portofolio, desain teknik dan manajemen konstruksi untuk fasilitas produksi hidrokarbon PT. Chevron Pasific Indonesia yang berada di lapangan Minas, Duri dan Dumai di Provinsi Riau. PT. SMBR akan menyediakan layanan dalam negeri untuk mengelola seluruh kegiatan operasional PT. Chevron Pasific Indonesia

PT. Singgar Mulia telah memberikan layanan jasa konsultasi rekayasa (*engineering consultancy services*) selama 37 tahun. PT. Singgar Mulia memiliki beberapa layanan diberbagai bidang seperti *Engineering Consultancy Services, Conceptual Study, FEED / Basic Engineering, Detailed Engineering, Fabrication / Construction Engineering, Engineering & Project Management Services, Business Areas, Oil and Gas, Power, Petrochemical & Chemical Plant, dan Infrastructure (Airport & Railway)*

Perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Singgar Mulia memiliki beberapa kategori. Kategori – kategori tersebut sebagai berikut:

1. Perusahaan Hulu Minyak dan Gas (*Oil & Gas Upstream, Downstream & Pipelines*), antara lain : Conocophillips (Conoco / Gulf), Chevron (Unocal & Caltex), CNOOC (YPF MAXUS), EXXONMOBIL, Petrochina, Pertamina EP, Santos, Total Indonesia, Premier Oil, Amoseas, BP (ARCO/ARII), Pertamina (PHE ONWJ), VICO, dan Talisman
2. Perusahaan Pembangkit Listrik, antara lain Chevron Geothermal Indonesia (Unocal & Amoseas) dan PLN (State Electricity Power Company)
3. Perusahaan Petrokimia, antara lain Rhone Poulenc Indolatex, Wilmar, dan PT. Cabot Indonesia
4. Perusahaan Infrastruktur, antara lain BIDA (Batam Industrial Development Authority) dan PT. KAI.

PT. KBR adalah penyedia global layanan dan teknologi professional yang terdiferensi di seluruh siklus hidup aset dan program dalam sektor layanan pemerintah dan hidrokarbon. Jenis layanan yang diberikan PT. KBR adalah *consulting, engineering & procurement, construction, government servies, project & program management, industrial services, digitas solutions, infrastructure, dan modelling, training & simulation.*

Teknologi inovatif yang telah diciptakan PT. KBR adalah teknologi untuk penyulingan minyak bumi dan pemrosesan pretrokimia sejak 1919. Pada tahun 1960-an, KBR telah menjadi pelopor dan industry pemimpin karena memasarkan proses monetisasi minyak dan batubara berat untuk lanskap energi yang berubah.

1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1.1.2.1. Visi



Gambar 1.2. Visi PT. Singgar Mulia – Brown & Root

Sumber: Human Resource Management PT. SMBR Duri-Riau, 2019

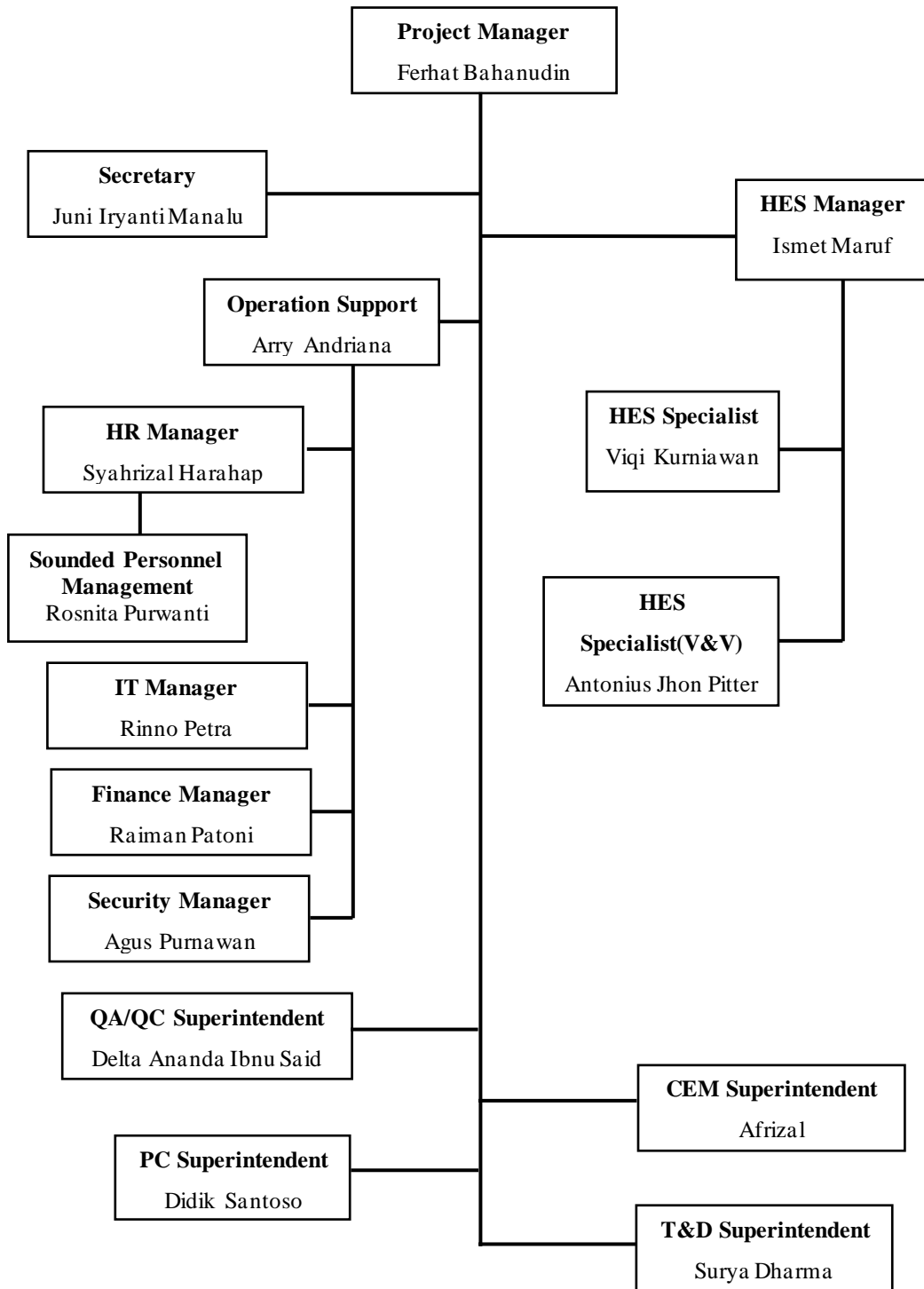
PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau memiliki visi “ZERO HARM” yang berarti tidak adanya kerugian, ancaman, dan kecelakaan untuk perusahaan, karyawan, kontraktor, dan pelanggan.

1.1.2.2. Misi

Misi yang dilakukan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau yaitu memberdayakan karyawan, pelanggan, dan kontraktor untuk menunjukkan keberanian dan peduli dengan menjaga satu sama lain.

1.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada di PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau terdiri dari *Project Manager, Secretary, HES Manager, HES Specialist, HES Specialist (V&V), Operation Support, HR Manager, Sounded Personnel Management, IT Manager, Finance Manager, Security Manager, QA/QC Superintendent, CEM Superintendent, PC Superintendent, dan T&D Superintendent*. Setiap jabatan memiliki tanggung jawab masing-masing. Susunan struktur organisasi PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau dapat dilihat pada gambar 1.3



Gambar 1.3. Struktur Organisasi PT. SMBR Duri

Sumber: Human Resource Management PT. SMBR Duri-Riau, 2019

1.2. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang telah ditetapkan agar dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia atau karyawan. Tanpa sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan (Anonim, 2016).

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut setiap perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan (Kalangi, 2015:1). Mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif dapat dilakukan melalui proses manajemen sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Marwansyah (2014:2) yang mengatakan upaya menciptakan individu-individu dengan kompetensi unggul dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat dikatakan bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membuat karyawan dapat melaksanakan tugas pada unit masing-masing agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014:3). Hasibuan (2016:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan mewujudkan tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:34).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan – aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016:335). Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan, disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas. Sementara itu, bagi karyawan disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambahkan semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja harus dibina tegas oleh perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan berdampak pada produktivitas kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dimensi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah *frequency of attendance* (frekuensi kehadiran), *obedience at work standard* (ketaatan pada standar kerja), *obedience in regulation* (kepatuhan pada peraturan), dan *work etics* (etika kerja) (Mangkunegara dan Octorend, 2015:326). Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja yaitu masalah kehadiran atau absensi karyawan. Absensi atau kehadiran adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara dan perusahaan menggunakan sistem absensi untuk mengetahui kehadiran dan ketidakhadiran karyawan (Setiawan dan Yulianti, 2017:75). Pada tabel 1.1 akan menjabarkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau periode tahun 2019 dari bulan Januari hingga bulan Desember berdasarkan keterlambatan dan pulang cepat.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau Tahun 2019 Bulan Januari – Desember

Periode 2019	Jam Masuk Kerja	Terlambat	% Terlambat	Jam Pulang Kerja	Pulang Cepat	% Pulang Cepat	Jumlah Karyawan
Januari	07.00	77	10,79%	16.00	19	2,66%	713
Februari	07.00	66	9,25%	16.00	33	4,62%	713
Maret	07.00	49	6,87%	16.00	54	7,57%	713

(bersambung)

(sambungan tabel 1.1.)

April	07.00	68	9,53%	16.00	33	4,62%	713
Mei	07.00	57	7,99%	16.00	40	5,61%	713
Juni	07.00	69	9,67%	16.00	47	6,59%	713
Juli	07.00	99	13,88%	16.00	34	4,76%	713
Agustus	07.00	105	14,72%	16.00	36	5,04%	713
September	07.00	105	14,72%	16.00	16	2,24%	713
Oktober	07.00	66	9,25%	16.00	24	3,36%	713
November	07.00	57	7,99%	16.00	31	4,34%	713
Desember	07.00	77	10,79%	16.00	30	4,20%	713
Total			10,45%			4,63%	

Sumber: Data Internal PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau yang telah diolah sendiri, 2020

Pada tabel 1.1 rekapitulasi absensi karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau dapat dilihat bahwa terjadinya pelanggaran kedisiplinan berdasarkan keterlambatan kedatangan kerja dan pulang cepat sebelum jam kerja berakhir. Pada bulan Mei dan November merupakan persentase keterlambatan terendah yaitu sebesar 7,99%. Sementara itu, pada bulan Agustus dan September merupakan persentase keterlambatan tertinggi yaitu sebesar 14,72%. Pada bulan September merupakan persentase pulang cepat terendah yaitu sebesar 2,24%. Sementara itu, pada bulan Maret merupakan persentase pulang cepat tertinggi yaitu sebesar 7,57%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau dari bulan Januari – Desember 2019 masih belum baik, karena masih adanya karyawan yang terus melakukan pelanggaran disiplin kerja yaitu keterlambatan kedatangan kerja dan pulang cepat yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau memiliki permasalahan yang sedang terjadi yaitu disiplin kerja karyawan yang belum baik, dikarenakan masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran dalam hal jam kerja. Pelanggaran yang dilakukan karyawan tersebut merupakan salah satu gejala ketidakdisiplinan karyawan. Menurut Ganyang (2018:143) gejala ketidakdisiplinan karyawan terlihat sebagai berikut: mengabaikan peraturan berbagai peraturan disiplin kerja yang berlaku di perusahaan sehingga sering melakukan pelanggaran,

karyawan malas bekerja disebabkan tidak memiliki motivasi kuat untuk melaksanakan tugas - tugas sehari – hari, menanggukkan pekerjaan, menghindari tanggung jawab, antar karyawan saling mengandalkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tingkat mangkir relatif tinggi, datang ke tempat kerja sering terlambat dan pulang mendahului dari jam yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang tidak baik akan menghambat terwujudnya tujuan perusahaan.

Pada saat ini merupakan era perubahan dari manual atau dilakukan sendiri menjadi digital. Weisbock dan Hess (2018:2) berpendapat bahwa era saat ini adalah era transformasi (digital) untuk mendapatkan produktivitas dan disiplin kerja karyawan yang optimal, beberapa perusahaan melakukan inovasi digitalisasi pada pengelolaan sumber daya manusia. Inovasi adalah proses atau hasil pengembangan, pemanfaatan, atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologi) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki, proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti (Setiamy dan Deliani, (2019:46). Sementara itu, inovasi digital mengacu pada sebuah inovasi yang diaktifkan oleh teknologi digital yang mengarah pada penciptaan bentuk-bentuk digital yang baru (Yoo dalam Eriksson, 2012:3).

Inovasi digital sudah dilakukan di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia salah satunya adalah PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau. Inovasi digital yang dilakukan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau yaitu pada sistem absensi atau kehadiran karyawan yang semula menggunakan absensi manual menjadi absensi digital berupa absensi yang menggunakan sidik jari atau *fingerprint*. Absensi *fingerprint* adalah salah satu mesin absensi jenis biometrik yang menggunakan metode pendeteksian melalui sidik jari karyawan untuk daftar kehadiran karyawan (Setiawan dan Yulianti, 2017:76). Dengan adanya teknologi ini, dapat menghindari terjadinya pemalsuan data absensi karyawan yang dilakukan secara manual seperti tanda tangan kehadiran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer *Human Resource Development* PT. Singgar Mulia-Brown & Root pada tanggal 30 Desember 2019, absensi *fingerprint* telah diterapkan dari tahun 2017 dan mulai efektif sejak tahun 2019. Absensi *fingerprint* sudah cukup efektif untuk digunakan karena dapat

mengefesiensikan waktu bagi karyawan melakukan absensi. Dengan adanya absensi *fingerprint* sangat mengurangi terjadinya manipulasi data kehadiran karyawan. Data absensi dapat di unduh (*download*) tiap bulannya untuk melihat berapa banyak karyawan yang melakukan pelanggaran seperti keterlambatan datang dan pulang sebelum waktu kerja berakhir. Namun, berdasarkan hasil rekapitulasi absensi tahun 2019 masih terjadi pelanggaran kedisiplinan dalam bentuk kedatangan dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga penerapan absensi *fingerprint* masih belum efektif di PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau.

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menentukan arah dan hubungan yang selaras dalam penelitian. Setiawan dan Yulianti (2017) melakukan penelitian terhadap PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor, menunjukkan hubungan yang positif antara absensi *fingerprint* dengan disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fadila dan Septiana (2019) membuktikan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Markas Komando Direktorat Pengaman Badan Pengusahaan Batam. Sementara itu, Prihatinta dan Wiwoho (2017) melakukan penelitian pada karyawan kontrak di Politeknik Negri Madiun yang menunjukkan hubungan yang positif antara absensi *fingerprint* dengan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian tentang bagaimana disiplin kerja karyawan dengan diberlakukannya absensi *fingerprint* di PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau. Peneliti menetapkan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau)”

1.3. Perumusan Masalah

Suatu perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan zaman, teknologi, dan informasi yang ada pada saat ini agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik merupakan hal penting dalam kegiatan suatu perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mendisiplinkan karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja dapat

dinilai dari kehadiran atau absensi karyawan. Kemajuan teknologi pada saat ini memudahkan karyawan dalam melakukan absensi. Absensi yang berbasis teknologi salah satu contohnya adalah absensi yang menggunakan sidik jari atau *fingerprint*.

PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau telah menjadi salah satu perusahaan yang menerapkan absensi *fingerprint*. Penerapan absensi *fingerprint* diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam absensi, meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan tidak terjadinya manipulasi data kehadiran karyawan. Tetapi berdasarkan data yang telah didapat, penerapan absensi *fingerprint* masih belum berpengaruh dengan baik terhadap disiplin kerja karyawan karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang cepat sehingga melakukan pelanggaran peraturan jam kerja perusahaan.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan absensi *fingerprint* PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau?
3. Apakah ada pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan absensi *fingerprint* PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Aspek Teoritis

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan absensi *fingerprint* dan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mampu memberikan referensi kepada peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi baru bagi perusahaan mengenai pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan sehingga menghasilkan disiplin kerja yang baik.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan sumber pengetahuan tentang absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Absensi *Fingerprint* (X) sebagai variabel independent dan Disiplin Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1.7.1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau yang beralamat di Jl. Batin Batuah, No. 3, Kel. Pematang Pudu, Kec. Mandau, Kab. Bengkalis, Duri-Riau.

1.7.2. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai pada Oktober 2019.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan dari bab I hingga bab V. Adapun sistematika yang digunakan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas tinjauan pustaka peneliti, kerangka pemikiran dan hipotesis peneliti

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang jenis penelitian, metode penelitian yang digunakan, variabel-variabel penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, data dan sumber data, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan penulis akan penelitian ini dan saran penulis yang diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya.