

PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN COLLECTION DI DEVELOPMENT BANK OF SINGAPORE INDONESIA

Tini Martini¹, Yanuar Pradana²

^{1,2}Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Digital Ekonomi LPKIA
³ Jl, Soekarno Hatta No. 456, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40266
¹ niemartini@lpkia.ac.id, ² 220734009@fellow.lpkia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggambarkan pengaruh penggunaan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja karyawan di Bank DBS Indonesia. Dalam konteks perbankan, dijelaskan bahwa kedisiplinan kerja merupakan unsur penting dalam menjaga produktivitas dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga perbankan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem absensi elektronik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan (0,016) lebih kecil dari 0,05, dan nilai F yang dihitung (6.516) melebihi nilai tabel F (4.183). Selain itu, hasil uji t juga menunjukkan nilai t yang signifikan untuk absensi elektronik (X) sebesar 7.578 dibandingkan dengan nilai tabel t sebesar 1.692, dengan melibatkan 31 responden dan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa absensi elektronik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Absensi elektronik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi dapat mempertimbangkan tindakan atau strategi untuk mengelola dan memantau absensi elektronik karyawan dengan lebih baik, dengan tujuan meningkatkan tingkat disiplin kerja.

Kata kunci: *Absensi Elektronik, Disiplin Kerja.*

1. Pendahuluan

Bank merupakan salah satu lembaga yang mempunyai peranan penting di dalam perekonomian suatu Negara sebagai perantara keuangan. Bank dalam pasal 1 ayat (2) UU. No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU no. 7 tahun 1992 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pinjaman dan bentuk-bentuk lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup

rakyat banyak.

Sistem absensi yang dapat melacak kehadiran semua karyawan diperlukan untuk menentukan ketepatan waktu karyawan.

Sistem absensi elektronik memiliki kemampuan untuk mengumpulkan data kehadiran dengan akurasi yang tinggi dan secara otomatis. Dalam metode absen manual yang tradisional, terdapat potensi kesalahan manusia dalam pencatatan kehadiran.

Dengan adanya sistem elektronik yang akurat dan otomatis, karyawan akan lebih disiplin kerja karena ada data yang akurat.

Absensi elektronik memungkinkan

pemantauan kehadiran secara *realtime*. Manajer dapat melacak kehadiran karyawan dalam waktu nyata dan memberikan umpan balik yang tepat waktu terkait disiplin kerja karyawan. Dengan adanya pemantauan yang lebih ketat, individu cenderung lebih memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan.

Absen elektronik dapat membantu membatasi kecurangan dalam pencatatan kehadiran. Misalnya, penggunaan verifikasi *biometric* seperti sidik jari atau kartu akses dapat mengurangi risiko orang lain melakukan absen atas nama orang lain. Dengan mengurangi celah kecurangan, disiplin kerja dapat ditingkatkan.

Kendala yang terjadi di Bank DBS Indonesia yaitu kegagalan teknis sistem absensi elektronik seperti gangguan jaringan atau terputusnya koneksi yang dapat menyebabkan pemadaman sistem absensi yang mengganggu pengumpulan data kehadiran yang akurat. Sidik jari atau kartu akses yang tidak dapat digunakan menghambat sistem elektronik absen dan memerlukan pendekatan yang sensitif terhadap kebutuhan dan preferensi penggunaan. Sering terdapat ketidaksesuaian data elektronik absen dengan data realnya sehingga dapat mengurangi *point* kehadiran yang merugikan karyawan.

Pada penelitian ini terdapat masalah seperti, timbulnya kegagalan teknis sistem absensi elektronik, perbaikan absensi elektronik yang memakan banyak waktu, ketidaksesuaian data elektronik absen dengan data sebenarnya, gangguan jaringan pada sistem absensi elektronik, dan sistem absensi elektronik belum optimal.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh absensi elektronik terhadap disiplin kerja karyawan Bagian *Collection* di *Development Bank Of Singapore* dan untuk mengetahui penyelesaian masalah pada pengaruh absensi elektronik

terhadap disiplin kerja karyawan Bagian *Collection* di *Development Bank Of Singapore*.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Absensi Elektronik

Menurut (Suwandi, 2018) menyatakan bahwa elektronik absensi

adalah *software* yang dapat menunjang keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan pimpinan.

Menurut (Muhammad Hidayat dan Wardimansyah Ridwan, 2023), absensi elektronik adalah sistem pencatatan absensi karyawan yang dilakukan secara elektronik menggunakan perangkat *computer* atau aplikasi mobile. E-Absensi yang merupakan implementasi dari pelaksanaan *E-Government*.

Berdasarkan pada dua teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian elektronik absen adalah mencetak laporan kegiatan presensi seperti jam masuk, jam pulang dan hasil rekapan laporan perbulan serta absensi elektronik ini mempermudah pegawai menginput semua data karena berbasis elektronik.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Menurut Darmawan (dalam jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Menurut Hasibuan (dalam jurnal inovasi penelitian, 2018) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah salah satu peran penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena pada umumnya disiplin kerja mendorong gairah kerja, menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang menganalisis data-data numerik yang diolah menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis agar mendapatkan data numerik yang dianalisis

Pada penelitian kali ini terdapat beberapa instrumen penelitian yang dipakai, diantaranya:

1. Angket (*questioner*)

Kuesioner adalah teknik

pengumpulan data yang memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi oleh responden. (Sugiyono, 2019). Dengan menyebarkan kuesioner kepada para sampel yang telah dipilih sebelumnya dan berisi pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan penelitian. Penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* atau penyebaran angket secara online.

2. Studi Pustaka

Mencari data dari sumber-sumber pustaka, seperti buku absensi elektronik dari Suwandi, buku metode penelitian dari Sugiyono, atau melihat jurnal-jurnal dari penelitian yang diakses menggunakan *Google Scholar* untuk dijadikan acuan dalam penyusunan.

3. Dokumentasi

Dokumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari obyek yang diteliti (Ulfatin, 2014)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan dalam penelitian sebagai usaha mengevaluasi normal atau tidaknya distribusi variabel independent dan variabel dependent. Dalam menguji normalitas dari penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Ketika ditemukan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Namun, jika ditemukan nilai signifikansi adalah lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka data tidak terdistribusi secara normal (Sobirin & Alysia, 2021). Menurut Ghazali & Basori (2016), outlier adalah sebuah data yang mempunyai ciri unik sehingga menyebabkan adanya pembeda dalam nilai observasi lainnya dan timbul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variabel kombinasi maupun variabel tunggal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized</i>
N		31
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std.</i>	2.09816486
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.084
	<i>Positive</i>	.084
	<i>Negative</i>	-.066
<i>Test Statistic</i>		.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,a}

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regressi</i>	29.673	1	29.673	6.51	.016
	<i>Residual</i>	132.0	29	4.554		
	<i>Total</i>	161.7	30			

Tabel 3. Hasil Uji T

One-Sample Test						
Test Value = 31						
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
sensi elektronik	7.578	30	.000	2.871	2.10	3.64
disiplin kerja	39.527	30	.000	16.484	15.63	17.34

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penggunaan sistem absensi elektronik memiliki potensi positif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Namun, terdapat beberapa kendala teknis yang perlu diatasi untuk memaksimalkan manfaat dari sistem ini.

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Uji F Dari hasil uji f ditemukan bahwa nilai signifikan (0,016) < 0,05 dan nilai f-tabel (4.183) dan f- hitung (6.516). dah hasil Uji t t-hitung (Y) sebesar (39.527), hasil uji t pada (X) diperoleh t-hitung sebesar (7.578) dibandingkan nilai t-tabel (1.692) dengan 31 responden

maka taraf signifikan $\alpha=0,05$, artinya pengaruh absensi elektronik terhadap disiplin kerja berpengaruh positif. Berdasarkan hasil uji normalitas mendukung hipotesis bahwa absensi elektronik berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2. Absensi elektronik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi dapat mempertimbangkan tindakan atau strategi untuk mengelola dan memantau absensi elektronik

karyawan dengan lebih baik, dengan tujuan meningkatkan tingkat disiplin kerja. Dan berdasarkan hasil analisa absensi elektronik terhadap disiplin kerja sangat setuju karena karyawan merasa terbantu dengan adanya teknologi absensi elektronik ini dan sangat setuju absensi elektronik telah memenuhi kebutuhan karyawan dan menerima penerapan absensi elektronik ini di Bank DBS Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diambil untuk Bank DBS Indonesia. Beberapa saran yang diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti-peneliti lainnya yang dikemudian hari berencana akan menggunakan atau mengadopsi model riset yang telah peneliti lakukan, berikut ini adalah saran-saran pengembangan realisasinya:

- a. Pemahaman Lebih Mendalam tentang dalam penggunaan sistem absensi elektronik.
- b. Evaluasi Dampak Sistem Absensi Elektronik: Penelitian dapat mempertimbangkan evaluasi dampak penggunaan sistem absensi elektronik terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
- c. Analisis Kecurangan dan Ketidaksesuaian Data: Penelitian

dapat menyelidiki lebih lanjut potensi kecurangan dalam penggunaan sistem absensi elektronik dan mengapa terkadang data absen tidak sesuai dengan kehadiran yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan Bank DBS diharapkan melakukan Transparansi dan Konsistensi dalam menerapkan kebijakan absensi elektronik.
 - b. Membuat aturan yang tidak memberatkan karyawan.
 - c. Disarankan memberikan Penghargaan kepada karyawan yang disiplin dan memberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.
 - d. Melakukan audit atau evaluasi secara Rutin terhadap data absensi elektronik untuk memastikan keakuratannya karena hal ini sangat membantu mengidentifikasi potensi penyalahgunaan.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 7. 2.

<https://osf.io/9frzv/download>
(diakses tanggal 04 April 2023)

- [5] Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Alfabeta : Bandung.
- [6] Wijaya dan Eny Setyariningsih. (2020). **Analisis Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Penerapan Absensi Online Pada Pt. Borwita Citra Prima Sidoarjo.**
<http://repository.unim.ac.id/2568/>
(diakses tanggal 23 Maret 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afdila, Nia, dkk. (2023). **Pengaruh E-Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.**
https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/ak_mami/article/view/813
(diakses tanggal 25 Maret 2023)
- [2] Gatto, Petrolina Anastasia dan Rolly Maulana Awangga. (2023). **Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K – Means.** Buku Pedia : Bandung
- [3] Ritonga, JK. (2021). **Pemanfaatan Program E- Absensi Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Perjuangan.**
<https://ejournal.unma.ac.id/index.php/educatio/article/view/4629> (diakses tanggal 23 Maret 2023)
- [4] Siswanto, Bambang. (2019).