

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuannya. Sederhananya, SDM mengacu pada sekelompok individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi pemerintah, yang biasa disebut karyawan atau pegawai. Para pegawai ini merupakan aset berharga suatu organisasi yang memerlukan manajemen yang efektif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM melibatkan proses pemanfaatan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi harus ditunjang dengan adanya kinerja sumber daya manusia dan kesempatan pengembangan yang diberikan kepada para anggota organisasi. Menurut (Widjaja, W., & Wijayadne, 2022), individu atau pegawai dikelola untuk memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk perannya masing-masing. Peran SDM telah berkembang seiring berjalannya waktu, saat ini pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset berharga yang memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik.

Kinerja karyawan atau pegawai merupakan salah satu faktor penunjang utama dalam membangun keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini tentunya membutuhkan perhatian khusus untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencari keunggulan kompetitif yang dapat mengelola perilaku dan hasil dari

kinerja pegawainya. Menurut Hesti Widayanti (2022) kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya didalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut (Rambulangi, V., Tampi, J. R. E., & Tulusan, 2024) pengertian dari kinerja yaitu yang mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi. Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Adhari (2020) Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Rahadi, 2022) mengatakan bahwasanya kinerja pegawai adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang pegawai adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam setiap organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Penerapan disiplin

yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta memastikan bahwa pegawai memenuhi standar yang ditetapkan (Khaeruman et al, 2021). Kemudian menurut (Nasution, 2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturanyang berlaku dalam sutau organisasi. Menurut (Perkasa, et al, 2023), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan individu untuk mengikuti segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

(Ratnawati, W., & Lestari, 2023) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Wijaya, D. W. E., & Fauji, 2021). Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kemajuan teknologi di era digital saat ini memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek operasional perusahaan, termasuk dalam pengelolaan

sumber daya manusia. Salah satu inovasi yang menjadi perhatian adalah penerapan absensi digital (Aftab, J., & Khan, R. 2023). Pemanfaatan teknologi berupa sistem absensi digital memungkinkan pencatatan dan pengelolaan kehadiran karyawan secara efisien. Sistem inovatif ini memberikan cara yang mudah untuk memantau dan melacak jam kerja pegawai secara akurat. Selain itu, kehadiran system digitalisasi menawarkan keuntungan dalam menghasilkan data komprehensif yang dapat dianalisis lebih lanjut. Dengan memanfaatkan sistem berbasis cloud yang terhubung dengan database real-time, pencatatan kehadiran tersimpan secara otomatis tanpa perlu rekapitulasi manual. Di era teknologi modern ini, banyak bisnis telah memilih token digital sebagai metode pencatatan kehadiran pilihan mereka. Dengan bantuan aplikasi absensi digital, proses pencatatan kehadiran pegawai menjadi lebih sederhana dan efektif, sekaligus meminimalkan potensi manipulasi.

PT Bukit Asam Tbk, Unit Pertambangan Tanjung Enim, sebagai salah satu perusahaan pertambangan terbesar di Indonesia, terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasionalnya, terutama dalam hal pengelolaan kehadiran pegawai. Absensi pegawai merupakan salah satu aspek krusial yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Pengelolaan kehadiran secara manual sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti ketidaktepatan data, potensi kecurangan, dan proses yang memakan waktu. Untuk mengatasi hal tersebut, PT Bukit Asam Tbk mengimplementasikan sistem absensi digital yang terintegrasi dengan aplikasi CISEA (*Corporate Information System and Enterprise Application*). Sistem ini dirancang untuk memudahkan pencatatan kehadiran pegawai secara real-time dan terintegrasi dengan berbagai

sistem manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Penerapan absensi digital pada aplikasi Cisea di Unit Pertambangan Tanjung Enim diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, mempercepat proses administrasi, mengurangi human error, serta mendukung transparansi dalam penilaian kinerja pegawai. Selain itu, sistem ini juga memberikan kemudahan bagi manajemen dalam memantau tingkat kehadiran dan disiplin pegawai secara lebih efektif. Namun, seperti halnya dengan setiap perubahan teknologi, penerapan absensi digital Cisea juga dihadapkan pada berbagai tantangan, baik dari sisi infrastruktur, kesiapan SDM, hingga adaptasi budaya kerja yang ada. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan kajian terhadap penerapan sistem ini guna melihat sejauh mana efektivitas dan efisiensinya dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dan perusahaan umumnya. Sistem absensi manual yang selama ini diterapkan memiliki keterbatasan dalam mendukung kebutuhan operasional yang semakin kompleks, khususnya bagi perusahaan dengan skala besar dan lokasi kerja yang tersebar, seperti Unit Pertambangan Tanjung Enim. Kesalahan dalam pencatatan kehadiran pegawai dapat berujung pada ketidaktepatan dalam penghitungan gaji, insentif, serta bonus. Hal ini tidak hanya merugikan perusahaan secara finansial, tetapi juga berpotensi menurunkan moral dan motivasi pegawai.

Dengan semakin berkembangnya industri pertambangan, PT Bukit Asam Tbk menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa seluruh aspek operasional berjalan secara efektif dan efisien. Salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa data kehadiran pegawai tercatat dengan akurat dan transparan. Sistem absensi manual yang telah lama diterapkan

sering kali tidak dapat memenuhi kebutuhan ini secara optimal. Ketidaktepatan pencatatan, potensi manipulasi data, dan kurangnya transparansi dalam laporan kehadiran menjadi masalah yang cukup menghambat proses penilaian kinerja dan pemberian insentif kepada pegawai.

Aplikasi Cisea hadir sebagai solusi yang memanfaatkan teknologi digital untuk mempermudah sistem informasi perusahaan dimana salah satunya adalah proses absensi kehadiran pegawai, terutama bagi perusahaan besar seperti PT Bukit Asam yang memiliki ribuan karyawan dengan berbagai lokasi kerja yang tersebar (Firman, A, 2020). Sistem ini memungkinkan pegawai untuk melakukan absensi secara digital melalui perangkat yang sudah diintegrasikan dengan sistem manajemen perusahaan. Cisea juga dilengkapi dengan fitur-fitur pendukung, seperti notifikasi otomatis untuk keterlambatan, peringatan ketidakhadiran, serta laporan kehadiran yang dapat diakses oleh manajemen secara real-time. Selain itu, penerapan sistem ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Dengan adanya sistem yang lebih transparan dan terpantau secara digital, pegawai akan lebih termotivasi untuk datang tepat waktu dan meningkatkan produktivitas mereka. Di sisi lain, manajemen juga dapat memantau tingkat kedisiplinan pegawai dan melakukan intervensi yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja mereka. Namun, meskipun penerapan absensi digital Cisea menjanjikan banyak manfaat, proses implementasinya tidak lepas dari tantangan (Turner, J., & Phillips, R. 2021). Tantangan teknis seperti kesiapan infrastruktur digital di lapangan, terutama di lokasi-lokasi tambang yang terpencil, serta resistensi dari karyawan yang belum terbiasa dengan sistem baru ini, menjadi perhatian. Perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh aspek penerapan sistem

ini, baik dari segi teknis maupun non-teknis, berjalan dengan baik agar tujuan peningkatan efisiensi dapat tercapai. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan besar seperti PT Bukit Asam Tbk dituntut untuk terus melakukan inovasi dan transformasi digital guna menjaga daya saing. Salah satu aspek krusial dalam manajemen modern adalah penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, termasuk di bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Proses kehadiran pegawai, yang merupakan bagian dari pengelolaan SDM, tidak hanya memengaruhi administrasi perusahaan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan akuntabilitas pegawai.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana penerapan absensi digital di PT Bukit Asam Tbk, Unit Pertambangan Tanjung Enim telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai khususnya dan perusahaan umumnya. Peningkatan kinerja ini diperlukan mengingat perusahaan mengalami penurunan pendapatan sebesar 50% pada kuartal 1 tahun 2025 jika dibandingkan periode yang sama tahun 2024. Disamping itu saat ini juga terjadi penurunan tingkat kehadiran tepat waktu pegawai dilokasi kerja di Unit Pertambangan Tanjung Enim.

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh rekomendasi yang dapat mendukung pengembangan lebih lanjut dari sistem absensi digital di perusahaan, serta memberikan wawasan bagi perusahaan lain yang sedang mempertimbangkan implementasi serupa.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pembahasan latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penerapan absensi digital terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh penerapan absensi digital terhadap disiplin kerja?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh penerapan absensi digital terhadap pemahaman teknologi pegawai?
5. Bagaimana pengaruh pemahaman teknologi pegawai terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh penerapan absensi digital terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja?
7. Bagaimana pengaruh penerapan absensi digital terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh pemahaman teknologi pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi digital terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi digital terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi digital terhadap pemahaman teknologi pegawai.

5. Untuk menganalisis pengaruh pemahaman teknologi pegawai terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi digital terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi digital terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh pemahaman teknologi pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Menambah wawasan dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait sistem absensi digital dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran mengenai efektivitas penerapan absensi digital dalam meningkatkan disiplin dan akurasi pencatatan kehadiran pegawai dan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam mengoptimalkan sistem absensi digital guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

3. Bagi Akademisi

Menjadi referensi dalam studi mengenai penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia serta mendorong penelitian lebih lanjut terkait efektivitas sistem digital dalam aspek lain dari pengelolaan tenaga kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka penelitian ini hanya berfokus membahas tentang **Pengaruh Absensi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Dan Pemahaman Teknologi Sebagai Variabel Intervening.**

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penafsiran tujuan yang dihendak dicapai, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi atau hal-hal yang dibahas didalam tiap-tiap bab. Penelitian ini terbagi menjadi lima bagian, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menguraikan teori dan ide-ide dasar yang akan digunakan untuk mendukung penelitian ini, serta penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis membahas pendekatan yang dipilih untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan, jenis penelitian, operasional variabel penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data untuk menguji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis memaparkan variabel-variabel yang memengaruhi penerapan absensi digital terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji hipotesis dan hasil dari sampel yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis memaparkan kesimpulan terkait penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran terkait penelitian.

