

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Maju dan berkembangnya suatu organisasi perusahaan, pasti tak luput dari berbagai taktik yang dipergunakan untuk mempertahankan efektivitas dan efisiensinya dari waktu ke waktu. Salah satu taktik yang dimaksud yakni sumber daya yang ada dikelola sebaik-baiknya. Dari kesemua jenis sumber daya, posisi puncak ditempati oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah manusia beserta kemampuannya yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai penunjang eksistensi organisasi perusahaan.

Transformasi lingkungan serta teknologi dimasa kini juga menuntut sumber daya manusia menjadi elemen penentu kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan.¹ Melihat situasi demikian, diperlukan sumber daya manusia yang berkemampuan menaklukkan teknologi dengan andal, luwes, serta tanggap terhadap kemajuannya.² Selain itu mereka juga dituntut untuk memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi pula.

Sikap disiplin ini perannya begitu besar bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Karena semakin tingginya prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan tidak terlepas dari semakin baiknya disiplin kerja yang dimiliki. Organisasi perusahaan juga akan mengalami kesulitan dalam memaksimalkan hasil yang diperoleh tanpa diimbangi sikap disiplin yang baik.³ Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki karyawan, jikalau tidak adanya dukungan sikap disiplin, kelak akan berakibat buruk bagi perusahaan. Dimana akan terjadi kemerosotan kualitas dalam bekerja, bahkan mungkin organisasi perusahaan dapat mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuannya. Hal tersebut tentu menjadi alasan kuat bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap

¹ Wahibur Rohman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 1.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 16.

³ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 172.

berbagai aspek yang dapat mempengaruhi sikap disiplin karyawan.

Salah satu aspek yang ikut andil dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan ialah kegiatan spiritual shalat. Sebagai seorang muslim, shalat merupakan bagian dari rutinitas sehari-hari yang wajib dilakukan sekurang-kurangnya lima kali dalam sehari-semalam.⁴ Dalam suatu organisasi perusahaan, biasanya perihal shalat ini kurang mendapatkan perhatian karena biasanya para pemilik perusahaan akan lebih memperhatikan pada hasil kerja yang dapat dicapai karyawan.

Padahal kita ketahui bahwasannya shalat merupakan tiang agama bagi umat Islam, sehingga seluruh umat Islam dituntut untuk menjalankan kewajiban tersebut. Jika tiang ini kokoh maka keseluruhannyapun akan menjadi kokoh pula. Jika perihal shalat ini dapat diterapkan karyawan dan berjalan dengan semestinya, diharapkan nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan terutama dalam hal jam kerja.

Adapun manfaat dan pengaruh shalat dalam kehidupan sehari-hari ini sangat banyak, salah satunya yakni menjadikan seseorang memiliki nilai kedisiplinan waktu yang baik dalam dirinya. Karena pandainya seseorang dalam mengatur ketepatan waktu shalatnya, dapat menunjukkan bahwasannya orang tersebut mampu untuk mengatur segala aktivitas lainnya baik untuk kegiatan duniawi maupun akhirat.

Seorang karyawan yang terbiasa menjalankan sholat dengan tepat waktu dan yang tidak terlalu tepat waktu pastinya memiliki perbedaan dalam menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Dimana karyawan yang memiliki ketepatan ibadah shalat yang baik, dalam dirinya pasti akan terbiasa untuk berdisiplin dimanapun mereka berada walaupun tidak ada peraturan yang mengatur. Begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki ketepatan ibadah sholat yang sedang, juga akan berdisiplin akan tetapi biasanya sikap tersebut dipengaruhi karena adanya suatu peraturan yang mengikat atau tanggung jawab yang harus mereka lakukan dan lain sebagainya.

Selain shalat, aspek lain yang ikut andil dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan ialah absensi dan

53. ⁴ Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2015),

motivasi. Absensi ialah wujud tindakan kontrol kedisiplinan. Dalam implementasinya, terdapat berbagai macam sistem absensi yang digunakan instansi maupun perusahaan, mulai dari penggunaan absensi secara manual sampai dengan yang modern. Akan tetapi, selaras dengan perkembangan teknologi yang semakin maju mengundang ketertarikan perusahaan untuk menggunakan sistem absensi yang lebih modern sebagai alat absensinya. Hal ini dapat diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi sidik jari.

Mesin absensi sidik jari merupakan jenis mesin absen yang dibuat untuk mempermudah pendataan karyawan ketika melakukan absensi.⁵ Mesin ini bekerja dengan mengandalkan sidik jari penggunaannya. Yang dimaksud dengan sidik jari ialah suatu pengenalan identitas yang berwujud guratan halus pada jari-jari. Banyak keunggulan yang disuguhkan alat ini. Salah satu keunggulan penggunaan alat ini yakni dapat meminimalisir terjadinya pemanipulasian data absensi, dikarenakan sidik jari setiap orang memiliki keistimewaan tersendiri.⁶ Selain itu, tingkat kedisiplinan dari masing-masing karyawan juga akan lebih mudah dipantau oleh atasannya. Namun, minimnya kontrol dalam penggunaan alat ini dapat berimbas pada tingkat keakuratan laporan yang dihasilkan. Yang mana akan terjadi ketidakselarasan antara output dengan realita. Hal inilah yang nantinya akan menjadi indikator bahwa belum terimplementasinya alat ini secara baik.

KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta Jepara telah menerapkan sistem absensi *fingerprint*. Sistem ini telah diberlakukan sejak tahun 2015, dengan harapan dapat meningkatkan kedisiplinan pada karyawannya. Berdasarkan keputusan yang dikeluarkan oleh pimpinan KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta berkaitan jam operasional perusahaan, dimana setiap hari senin sampai jum'at dimulai pukul 08.00 sampai 16.00 WIB, sedangkan dihari sabtu dimulai pukul 08.00 sampai 12.00 WIB. Adapun kalkulasi keterlambatan dimulai >

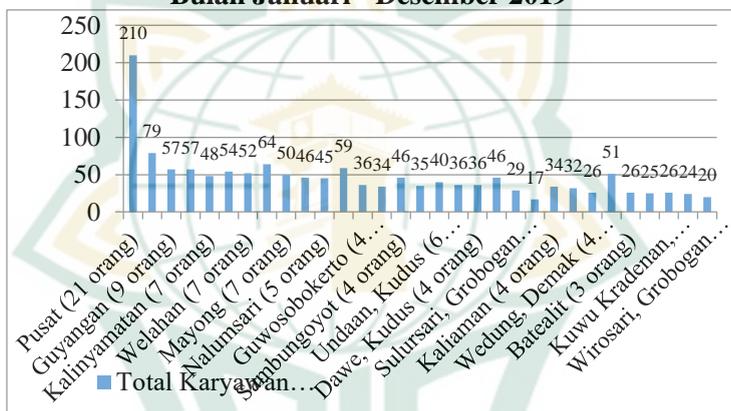
⁵ Jeni Ahmad Yani, "Mesin Absensi Sidik Jari (*Stand alone Machine*)," diakses pada 25 Desember 2019, <http://maxprimeindo.com>.

⁶ Risfa Fadila dan Maryani Septiana, "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam," *Journal of Business Administration* 3, no. 1 (2019): 54.

jam 08.00 WIB. Dan akan ada konsekuensi berupa teguran lisan serta denda, jika ditemukan keterlambatan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti, diperoleh beberapa informasi dari hasil *print out* data absensi *fingerprint* karyawan kantor pusat maupun cabang KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta. Sehingga, tingkat kehadiran karyawan dapat diketahui secara pasti. Lebih pastinya bisa dilihat digambar 1.1, yakni:

Gambar 1.1 Rekap Absensi Seluruh Karyawan KSPPS BMT AL HIKMAH SEMESTA Bulan Januari - Desember 2019



(Sumber: KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta bagian HRD (data diolah), tahun 2019)

Dari gambar 1.1 terlihat jelas bahwasanya disetiap kantor baik pusat maupun cabang masih ditemukan pelanggaran kedisiplinan dalam hal jam kerja. Pada bulan Januari–Desember 2019 pelanggaran kedisiplinan terbanyak dilakukan oleh karyawan kantor Pusat. Hal ini tentunya sangat berbanding terbalik pada saat sebelum menggunakan absensi *fingerprint*, dimana pimpinan akan merasa kesulitan untuk mengetahui secara pasti jumlah karyawan dan total keterlambatan dari masing-masing kantor.

Selain itu, dari gambar tersebut juga akan diketahui bahwa BMT ini telah memiliki 31 kantor yang terbagi menjadi 1 kantor pusat serta 30 kantor cabang yang tersebar tidak hanya di wilayah Jepara. Oleh karenanya, penelitian ini memilih

kantor KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta yang berada di wilayah Jepara menjadi objek penelitian.

Tabel 1.1. Rekap Absensi Karyawan Kantor Pusat dan Cabang

**KSPPS BMT AL HIKMAH SEMESTA Wilayah Jepara
Bulan Januari – Desember 2019**

Kantor & Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Pusat	18	17	18	16	18	17	19	18	18	16	18	17
Bangsri	7	6	5	7	7	7	6	8	8	6	7	5
Guyangan	5	3	4	4	6	4	3	5	5	5	6	7
Lebak	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Kalinyamatan	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	2	3
Suwawal	6	5	4	4	6	3	5	5	4	4	4	4
Welahan	6	5	2	5	5	3	5	2	4	6	5	4
Mlonggo	6	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	4
Mayong	4	4	6	6	4	5	5	3	3	3	3	4
Kembang	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
Nalumsari	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4
Tawar	5	6	6	5	5	4	6	5	3	3	5	6
Guwosobokerto	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	2
Ngabul	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Sambungoyot	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
Pecangaan	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	2	2
Kaliaman	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	4
Batealit	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3
Total karyawan =	91	87	87	85	89	86	91	88	82	79	83	84

(Sumber: KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta bagian HRD (data diolah), tahun 2019)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan rekap absensi karyawan KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta yang bekerja di wilayah Jepara selama setahun. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui total karyawan yang bekerja dan bertempat di wilayah Jepara adalah sebanyak 122 orang. Hasil tersebut diperoleh dari 18 kantor baik pusat maupun cabang yang tersebar di wilayah Jepara. Dan dari tabel tersebut kita juga akan mengetahui bahwa masih terdapat keterlambatan karyawan di masing-masing kantor.

Sikap disiplin karyawan juga tak luput dari adanya peranan motivasi kerja. Motivasi kerja ini dapat dikelola dengan adanya usaha pemotivasian. Pemotivasian ini banyak ragamnya, misalnya saja pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Ketika karyawan merasa tidak adanya motivasi, biasanya mereka juga enggan untuk memberikan sumbangsih maksimumnya bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka dapat bekerja giat manakala terdapat motivasi yang besar.

Ketidakadaannya motivasi ini akan berdampak buruk terhadap kelangsungan kemajuan dan kesuksesan organisasi perusahaan. Maka disini diperlukannya usaha pemotivasian. Upaya pemotivasian ini dapat dilakukan pimpinan perusahaan yakni dengan mengetahui motivasi dari para karyawannya. Satu hal yang perlu digaris bawahi yakni adanya keinginan agar terpenuhinya berbagai kebutuhan hidup, akan mendorong seseorang untuk lebih giat dan disiplin bekerja.⁷ Pendapat tersebut juga dipertegas melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Nurbudiawati yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap kedisiplinan Pegawai di Sukakarya Kec. Tarogong Kidul Kab.Garut.⁸

Dari pembahasan diatas, maka mengundang ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SHALAT, PENGGUNAAN MESIN ABSENSI *FINGERPRINT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN KSPPS BMT AL HIKMAH SEMESTA JEPARA”**.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan, yakni:

1. Apakah shalat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?
2. Apakah penggunaan mesin absensi *fingerprnt* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS BMT Al- Hikmah Semesta Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai peneliti dalam penelitian ini ialah:

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 142.

⁸ Regi Pratama dan Nurbudiawati, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut,” *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* 7, no. 2 (2016): 18.

1. Untuk menguji pengaruh shalat terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta Jepara
2. Untuk menguji pengaruh penggunaan mesin absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta Jepara
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS BMT AL HIKMAH Semesta Jepara

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat terutama pada ilmu MSDM dalam mengkaji kegiatan shalat, pantauan melalui absensi, dan motivasi kerja yang dirasakan karyawan serta kaitanya dengan kedisiplinan mereka.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi pihak perusahaan
Dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi organisasi, sehingga ketepatan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan dapat dicapai.
 - b. Bagi penulis dan khalayak umum
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai fasilitas guna mengasah kemampuan menganalisis serta referensi pengetahuan dan masukan mengenai ilmu MSDM.

E. Sistematika Penulisan

Kemudahan dalam memahai skripsi dapat terwujud manakala terdapat penjabaran mengenai sistematika penulisannya. Disini akan dibahas sistematika penulisan skripsi ini yang mana terbagi menjadi lima bab, yakni:

1. Bagian Awal
Berisikan halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar serta daftar lampiran.
2. Bagian Isi
Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab, yaitu:

- BAB I PENDAHULUAN**
 Dalam bab ini peneliti mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II LANDASAN TEORI**
 Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.
- BAB III METODE PENELITIAN**
 Dalam bab ini akan dibahas mengenai jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik dalam pengumpulan data, serta teknik dalam menganalisis data.
- BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
 Bagian ini berisikan mengenai gambaran objek penelitian, analisis data serta pembahasannya.
- BAB V PENUTUP**
 Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dari hasil penelitian serta saran bagi pihak manajemen, karyawan dan peneliti selanjutnya.
3. **Bagian Akhir**
 Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran.