

PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM PRESENSI *ELECTRONIC DATA CAPTURE (EDC)* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PARE

NIZAR ZAKARIA

Universitas Islam Kadiri Kediri
nz.iyank@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare, dengan focus penelitian yaitu mengetahui dan menganalisa penengaruh penerapan sisten presensi *electronic data capture* dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di lingkungan kantor BRI kantor cabang Pare.

Penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Metode ini dipilih karena pada dasarnya pengambilan sampel dilakukan secara sengaja. Untuk menganalisa pengaruh variabel bebas (Efektivitas dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja), maka digunakan analisa Regresi Linier Berganda untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh. Oleh karena populasi 47 orang (kurang dari 100) maka diambil sebanyak sampel atau seluruhnya. Pengambilan sampel dilakukan hanya pada 4 kantor unit, yaitu meliputi Kantor Unit Kandangan, Brumbung, Kepung, dan Puncu. Masing-masing jumlah pegawai setiap kantor berbeda. Hasil penelitian dan pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa, penerapan efektivitas sistem presensi *EDC* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sehingga secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap budaya organisasi dalam organisasi. Disamping itu, perlu juga dilakukan pengembangan sumber daya, khususnya alat penunjang untuk kerja dalam hal ini adalah mesin *EDC* agar lebih diperhatikan.

Kata Kunci: Electronic Data Capture, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Purposive Sampling

PENDAHULUAN

Presensi karyawan adalah suatu kegiatan pencatatan terhadap setiap kehadiran karyawan dengan tujuan untuk mengetahui data yang berkaitan dengan kehadiran karyawan secara periodik, baik harian maupun bulanan. Pada sistem presensi karyawan dengan deteksi kartu *ATM (Anjungan Tunai Mandiri)* yang dimiliki karyawan akan melakukan presensi sebanyak dua kali, yaitu saat karyawan datang dan pulang kantor dengan waktu yang sudah ditentukan sesuai sistem mesin *EDC (Electronic Data Capture)*.

Kendala yang sering terjadi pada infrastruktur teknologi informasi, yang khususnya pada sistem presensi pegawai dengan alat *Electronic Data Capture (EDC)* ini akan mempengaruhi kinerja karena kaitannya

erat dengan kompensasi atau gaji yang diperoleh. Kesadaran pegawai diperlukan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu, instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Hasibuan, 2013).

Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, sebab kedisiplinan merupakan bentuk latihan bagi seorang pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang ada. Semakin tinggi disiplin,

maka semakin tinggi pula produktivitas kerja seorang pegawai dan pada akhirnya tentu meningkatkan kinerja pemerintah.

Tinjauan Pustaka

1. Efektivitas

Menurut Mahsun (2012) efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Konsep dari efektivitas ada beberapa pendekatan, yaitu pendekatan tujuan dan pendekatan sistem. Pendekatan tujuan merupakan pendekatan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai suatu unsure dari sejumlah unsure yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (*input*) dan keluaran (*output*) merupakan titik tolak dalam uraian organisasi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan dalam pengambilan keputusan dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. (Ma'arif, 2012).

Cara meningkatkan mentalitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas adalah melalui pembinaan disiplin kerja yang diberikan kepada setiap karyawan dengan tanpa kecuali. Selain itu, diadakan pembinaan disiplin kerja pada karyawan, melalui tindakan pendisiplinan bagi karyawan yang melanggar peraturan dari apa yang sudah ditetapkan.

3. Budaya Organisasi

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rumah sakit di mana pasien dirawat, perguruan tinggi tempat mahasiswa menuntut ilmu, bank tempat nasabah menabung, dan negara atau daerah tempat masyarakat tinggal merupakan bentuk

dari organisasi yang dapat kita temukan dalam kehidupan sehari-hari.

Budaya juga dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi perilaku anggota guna meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Jika budaya itu telah melembaga di dalam organisasi, maka pengorganisasi dan pengendalian atas anggota-anggotanya akan lebih mudah untuk dikontrol sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri.

Budaya juga dipandang sebagai variabel independen yang mempengaruhi perilaku anggota guna meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Jika budaya itu telah melembaga di dalam organisasi, maka pengorganisasi dan pengendalian atas anggota-anggotanya akan lebih mudah untuk dikontrol sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri.

3. *Electronic Data Capture*

Menurut Indrayani (2011) *Electronic Data Capture (EDC)* adalah sebuah sistem terkomputerisasi yang dibuat untuk mengumpulkan data dalam bentuk data elektronik. Penggunaan *EDC* saat ini lebih sering digunakan dalam pembayaran menggunakan kartu baik kartu kredit maupun kartu debit. Ketika kartu digesekkan atau dihubungkan dengan pembaca kartu elektronik atau terminal penerima data dari kartu yang ada dalam *EDC* maka informasi yang tersimpan dalam kartu dimasukkan/ ditangkap oleh *EDC*. Secara umum, *EDC* menyediakan:

- a. Komponen *Graphical User Interface (GUI)* untuk memasukkan data.
 - b. Komponen validasi untuk mengecek data.
 - c. Alat untuk pembuatan laporan untuk mendukung analisis dari data yang telah dikumpulkan.
- Penipuan dibandingkan dengan cara warkat (*paper based*).

Menurut Beers Patricia (2014) bahwa *Electronic Data Capture (EDC)* memberikan banyak manfaat, akan tetapi juga menimbulkan dampak/resiko yang berpengaruh terhadap pemilihan data dalam penggunaan sistem *EDC*. Penelitian yang dilakukan Patricia (2014) menerangkan tentang manfaat, resiko, dan

penggunaan *EDC* dalam menawarkan kemudahan dalam perspektif di era teknologi.

Menurut Cahyana dalam Faisal (2012), menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi tersebut. Pada alat pencatatan kehadiran yang konvensional tanpa ada campur tangan teknologi informasi lebih rentan intervensi dari para pegawai, khususnya pada bagian SDM.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis hubungan, yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara efektivitas penerapan presensi *EDC* terhadap disiplin kerja karyawan PT. BRI Kantor Cabang Pare.

Selanjutnya hipotesis tersebut diuji secara statistic sehingga bentuknya menjadi :

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara efektivitas penerapan presensi *EDC* terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare.

H0: Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara efektivitas penerapan presensi berbasis *EDC* dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare.

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara efektivitas penerapan presensi berbasis *EDC* dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare.

Metode Penelitian

Penelitian ini melalui pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan yang menjelaskan nilai atau variabel dengan mengolah data-data yang ada kedalam suatu angka. Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai efektivitas penerapan sistem presensi yang *EDC* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare.

Intrumen penelitian bertujuan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel Y disiplin kerja karyawan, variabel X1 efektivitas penerapan *EDC* dan variabel X2 budaya organisasi PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pare. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, dengan jumlah variabel sebanyak tiga variabel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi penelitian ini adalah beberapa karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pare dengan mengambil sampel pegawai di beberapa kantor unit yang berjumlah 9 kantor unit. Peneliti hanya mengambil 4 kantor unit, setiap unit mempunyai jumlah pegawai yang berbeda-beda. Keseluruhan kantor unit yang menjadi sampel, yaitu sebanyak 47 responden.

Pengolahan data merupakan awal dari proses analisis data. Proses pengolahan data merupakan tahapan dimana data tersebut mulai dipersiapkan, diklasifikasikan, dan diformat menurut aturan yang sudah ditentukan untuk keperluan proses berikutnya, yaitu proses analisis data. Setelah tahapan tersebut dilakukan, maka tahapan selanjutnya yaitu uji kualitas data

yang meliputi uji validitas, reabilitas, dan instrument.

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan sebagai

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,625	,111
Efektivitas	3,854	,000
Budaya	2,746	,009
Organisasi		

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

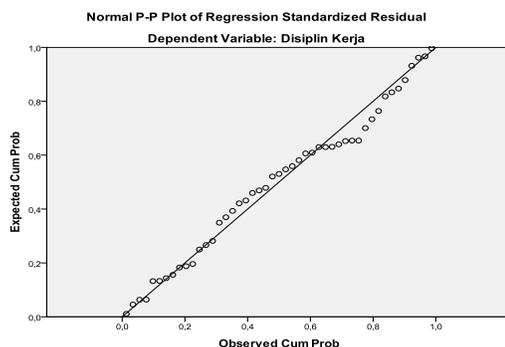
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2016

atau handal sebagai alat ukur variabel.

Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan terikatnya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.



d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebasnya dalam model regresi. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Variance Inflation Factor*(VIF). Hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS tabel *Coefficients*, masing masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1, sehingga dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian.

e. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode t dengan kesalahan penggunaan pada periode t-1. Pemeriksaan asumsi autokorelasi di dalam penelitian ini menggunakan Statistik Durbin Watson (D-W) dengan melihat nilai d yang dibandingkan dengan nilai d_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Secara umum data yang bebas dari autokorelasi memiliki nilai D-W antara -2 sampai +2.

f. Uji Heteroskedastisitas

Dalam SPSS metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Gletsjer. Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual

Variabel	Cronbac h's Alpha	Jumlah pertanyaan n	Keterangan
Efektivitas	0,935	6	Reliabel
Budaya	0,915	6	Reliabel
Organisasi			
Disiplin Kerja	0,943	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2016

satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

g. Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi

dapat berlaku untuk populasi. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri, instrumen yang digunakan adalah statistik uji t. Pengujian terhadap koefisien regresi dengan tingkat keyakinan 95% (significant level 5%) dan df= n-3, maka t tabel yang diperoleh adalah 2,015.

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini telah tercapai dengan dijabarkannya bukti-bukti empiris dari data yang telah dikumpulkan dan telah diuji pada hasil dan pembahasan. Dari hasil pengujian tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan.

- 1) Efektifitas presensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. BRI Kantor Cabang Pare telah mengefektifkan presensi dengan memanfaatkan mesin EDC sehingga dapat membuat disiplin kerja karyawan menjadi baik.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. BRI cabang Pare telah membuat budaya organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawannya sehingga dapat membuat disiplin kerja karyawan menjadi baik.
- 3) Secara bersama – sama bahwa efektifitas dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Variabel yang lebih dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah efektifitas penerapan presensi.

REFERENSI

Amirulah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia.

Beers, M. Patricia, 2014. *Electronic Data Capture in Clinical Trials: A Vendor View of the Risk, Challenges, and Benefits*. USA. Socra Source.

Davis K, dan E, Newstrom. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. 2013. *Human Resource Management*. 13th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hariandja, Efendi dan Tua, Marihot. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,509	2	7,254	78,777	,000 ^a
Residual	4,052	44	,092		
Total	18,561	46			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Efektivitas

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2016

Indrajani.2008.*Analisis dan Perancangan Aplikasi EDC Gateway*.Yogyakarta.UPN Veteran Yogyakarta.

Ma'arif, Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi menuju Organisasi Berkelanjutan*.Bogor: IPB Press.

Mangkuprawira, Sjafrri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.Bogor: Galia Indonesia.

Nurjanah.2008.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang.Tesis

Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rozikin, Purwantini. 2014. *Pengaruh Sistem Presensi dengan Deteksi Sidik Jari dan*

SMS Gateway Terhadap Tingkat Membolos Siswa. Semarang: Semantik 2014

Sekaran, Uma. 2012. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2013. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo

W.B. Wertherand Davis. 2003. *Human Resources and Personal Management*. New York: Mc GrawHill. Inc.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wahyono Teguh. 2010. *Membuat Sendiri Aplikasi Dengan Memanfaatkan Barcode*, Jakarta : Penerbit Elex Media Komputindo

Wirda, Fisla dan Azra, Tuti. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang Vol. 4 No.1*.

www.informatika.lipi.go.id/jurnal/implementasi-teknologi-biometricuntuksistem-absensi-perkantoran. diakses pada tanggal 14 April 2016 pukul 20.15 WIB.