



Sistem Pengelolaan Presensi (*Fingerprint*) Dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan RS. Metro Hospitals Cikarang Baru

Shabrina Rizkia Yanuarti¹, Prihatina Jati², Fadli Azmy³
Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email : ¹shabrinarizkiyanuarti01@gmail.com, ²prihatinajati@umiba.ac.id,
³fadlyazmy@umiba.ac.id

Abstract

This study evaluates the influence of the Attendance Management System (fingerprint) and Discipline on Employee Performance at RS. Metro Hospitals Cikarang Baru. The research employs a quantitative associative approach, with data collected through questionnaires distributed to 64 respondents. The findings indicate that the fingerprint-based attendance system has a significant positive impact on employee performance, with a path coefficient of 0.477 and a p-value of 0.000. Discipline also contributes positively, with path coefficient of 0.472 and a p-value of 0.000. The reliability of the research instrument is confirmed with a Cronbach's Alpha value above 0.70, and the model fit shows consistency with the data, as indicated by an SRMR of 0.056.

In conclusion, both the Attendance Management System (fingerprint) and Discipline significantly influence employee performance. Therefore, hospitals management is advised to continuously improve these two aspects to achieve organizational goals and enhance patient satisfaction.

Keyword : Attendance Management System, fingerprint, Discipline Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi pengaruh Sistem Pengelolaan Presensi (*fingerprint*) dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di RS metro Hospitals Cikarang Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 64 responden. Penelitian ini mengindikasikan bahwa Sistem Presensi yang berbasis teknologi *Fingerprint* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur 0.477, p-value 0.000. Disiplin juga berkontribusi positif dengan koefisien jalur 0.472, p-value 0.000). Reabilitas instrumen penelitian terjamin dengan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.70, dan model fit menunjukkan kesesuaian dengan data SRMR 0.056.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, baik Sistem Pengelolaan Presensi (*fingerprint*) maupun disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan kedua aspek ini demi mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan pasien.

Kata Kunci : Sistem Pengelolaan Presensi, *Fingerprint*, Disiplin, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sumber daya manusia, sistem presensi yang baik sangat penting, terutama di lingkungan kerja yang selalu berubah seperti di RS. Metro Hospitals Cikarang Baru. Karena semakin kompleks dan tinggi tuntutan pelayanan kesehatan, kehadiran karyawan yang tepat waktu dan disiplin menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kepada pasien. Karena itu, penggunaan sistem absensi berbasis teknologi, seperti sidik jari, bisa menjadi solusi yang sangat efektif untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kehadiran karyawan adalah hal yang penting untuk menjaga disiplin kerja yang harus dikelola dengan baik. Memakai sistem presensi berbasis sidik jari akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan layanan yang baik kepada pasien. Disiplin tidak hanya berarti mengikuti aturan yang sudah ada, tapi juga menunjukkan sikap profesional, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka. Kinerja pekerja tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional perusahaan, tapi juga berkaitan dengan baik buruknya pelayanan yang diterima pasien. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Pekerja yang mempunyai keterampilan cukup dan memberikan kontribusi nyata biasanya lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan pelatihan yang tepat agar pekerja bisa meningkatkan kemampuan mereka. Dengan begitu, presensi adalah proses untuk mencatat kehadiran pekerja saat mereka datang dan pulang, pada waktu tertentu. Proses ini digunakan sebagai dasar untuk menilai disiplin dan prestasi karyawan.

Untuk mendukung pencatatan dan pemantauan kehadiran dengan baik, diperlukan sistem manajemen presensi yang teratur. Sistem ini berfungsi mengumpulkan data kehadiran setiap pekerja secara akurat. Data tersebut kemudian disusun menjadi laporan kehadiran, yang mencatat waktu kedatangan dan kepulangan, menghitung jam kerja, serta memberikan informasi tentang ketidakhadiran. Selain itu, sistem ini juga bertujuan menjaga keamanan data pekerja. Dengan adanya sistem presensi yang diterapkan dengan baik, diharapkan organisasi bisa meningkatkan produktivitas dan membangun budaya kerja yang disiplin di tengah lingkungan kerja yang selalu berubah. Oleh karena itu, pengelolaan sistem presensi dengan teknologi sidik jari yang baik menjadi salah satu langkah strategis yang bisa diambil untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja para pekerja di RS. Metro Hospitals Cikarang Baru.

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Malayu S. P. Hasibuan, MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dalam konteks rumah sakit, pengelolaan SDM sangat krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kesehatan. Kinerja karyawan sebagai output utama MSDM dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti disiplin, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem pengelolaan kehadiran (Usman et al., 2023).

Sistem Presensi Fingerprint

Sistem presensi fingerprint merupakan teknologi berbasis biometrik yang digunakan untuk mencatat kehadiran karyawan melalui sidik jari. Sistem ini dinilai lebih akurat dibandingkan metode manual karena meminimalisir kecurangan seperti titip absen.

Menurut Ilmi (2015), sistem presensi fingerprint mampu meningkatkan efisiensi administrasi kehadiran serta akurasi data. Hal ini diperkuat oleh Mustofa et al. (2021) yang menyatakan bahwa sistem absensi berbasis fingerprint yang terintegrasi dengan web dapat mempermudah monitoring kehadiran secara real-time.

Penelitian lain menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint berpengaruh terhadap disiplin kerja (Khasanah & Antariksa, 2021; Lawere et al., 2019). Bahkan, Putra (2018) menemukan bahwa absensi fingerprint dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel mediasi disiplin kerja.

Dengan demikian, sistem presensi fingerprint tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian perilaku kerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang sangat penting karena semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai.

Fauzia et al. (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, pengawasan, serta sistem penghargaan dan hukuman. Sementara itu, Harahap (2014) menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Penelitian Wariati & Sugiati (2015) serta Prasetyo & Marlina (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga kualitas pekerjaan.

Menurut Usman et al. (2023), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Wijaya et al. (2025) juga menegaskan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas layanan kepada pasien, sehingga perlu didukung oleh sistem yang efektif, termasuk sistem presensi dan penerapan disiplin kerja.

Hubungan Sistem Presensi Fingerprint, Disiplin, dan Kinerja

Sistem presensi fingerprint memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Adhany et al. (2022) menyatakan bahwa absensi fingerprint, pengawasan, serta reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Asman & Darmalia (2021) menemukan bahwa penerapan absensi sidik jari dan disiplin kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi presensi tidak berdiri sendiri, tetapi bekerja melalui peningkatan kedisiplinan.

Yunitasari (2022) juga menyatakan bahwa penggunaan aplikasi fingerprint berpengaruh terhadap disiplin pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

- Sistem presensi fingerprint → meningkatkan disiplin kerja
- Disiplin kerja → meningkatkan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem pengelolaan presensi berbasis sidik jari (*fingerprint*) (X1) dan tingkat disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pendekatan ini dipilih karena mampu menunjukkan hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data angka yang diperoleh dari para responden. Dengan metode ini, peneliti bisa mengukur dan menganalisis sampai sejauh mana penggunaan sistem presensi berbasis teknologi serta tingkat disiplin mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pendekatan

kuantitatif asosiatif juga memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan bantuan alat analisis statistik, sehingga hasil penelitian lebih terukur dan dapat dipercaya secara ilmiah.

Penelitian ini bersifat eksplanatif, karena bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengumpulan data dari karyawan di RS Metro Hospitals Cikarang Baru. Artinya, penelitian ini tidak hanya mencoba mengetahui apakah ada hubungan antara sistem presensi dan disiplin dengan kinerja karyawan, tetapi juga menjelaskan bagaimana dan sejauh mana hubungan tersebut terjadi. Dengan mengumpulkan data langsung dari responden yang merupakan karyawan tetap rumah sakit, penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan pelayanan kesehatan yang menuntut kedisiplinan dan kehadiran yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana pengaruh sistem pengelolaan kehadiran dengan sidik jari dan disiplin terhadap kinerja karyawan di RS. Metro Hospitals Cikarang Baru. Untuk menganalisis data, digunakan metode PLS-SEM melalui software SmartPLS. Hasil menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antar variabel dalam model penelitian. Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem kehadiran dan disiplin memiliki dampak nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan sistem pengelolaan kehadiran (sidik jari) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur sebesar 0.477, t-statistik 3.545, dan p-value 0.000. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Sistem sidik jari yang akurat dan transparan mendorong kehadiran tepat waktu dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada karyawan. Penggunaan sistem ini membantu meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi keterlambatan, serta membentuk kebiasaan kerja yang lebih disiplin dan terorganisir.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilainya mencapai 0.472, t-statistik 3.549, dan p-value 0.000, sehingga hipotesis kedua diterima. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Disiplin dalam berbagai aspek seperti kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam tugas, serta kemampuan bekerja sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja secara optimal di rumah sakit.

Sistem presensi sidik jari dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Koefisien yang tinggi serta hasil uji ukuran efek (f^2) menunjukkan bahwa dua faktor ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pengelolaan kehadiran yang efektif melalui sistem sidik jari serta pembentukan budaya

disiplin yang konsisten menjadi kunci menciptakan efisiensi kerja dan pelayanan maksimal di RS. Metro Hospitals Cikarang Baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pemrosesan data yang dilakukan dalam penelitian ini, serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh sistem pengelolaan presensi (*fingerprint*) dan disiplin terhadap kinerja karyawan di RS Metro Hospital Cikarang Baru, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Sistem pengelolaan kehadiran dengan penggunaan sidik jari berdampak besar terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini memberikan pengaruh yang berarti dan positif terhadap hasil kerja para karyawan. Artinya, semakin baik sistem kehadiran yang digunakan, seperti ketepatan waktu, keakuratan dalam mencatat kehadiran, serta kemudahan dalam mengaksesnya, maka semakin baik pula kinerja mereka. Kehadiran yang teratur membantu mengembangkan sikap disiplin dan rasa tanggung jawab, yang secara langsung meningkatkan produktivitas kerja.
2. Disiplin memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang disiplin, seperti mengikuti aturan kerja, bertanggung jawab dalam pekerjaan, serta tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik. Disiplin merupakan dasar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang rapi dan efisien.
3. Presensi menggunakan sidik jari dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kedua faktor tersebut tidak terkait langsung, namun kedua variabel tersebut saling memengaruhi untuk meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menghasilkan karyawan yang produktif, perusahaan juga harus memperhatikan pentingnya sistem kehadiran yang baik serta mendorong munculnya budaya kerja yang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhany, D. F., Fauzi, R. U. A., & Dessyarti, R. S. (2022, October). Pengaruh absensi *fingerprint*, pengawasan, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Budiman, A. C. (2020). *Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Audit Delay pada Perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016–2019*

- (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511- 536.
- Harahap, F. (2014). Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dalam Efektivitas Kerja di Universitas Medan Area.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilmi, B. (2015). *TA: Rancang Bangun Aplikasi Presensi dan Penggajian Karyawan Pada UD. Sukri Dana Abadi Surabaya* (Doctoral dissertation, Stikom Surabaya).
- Khasanah, M., & Antariksa, W. F. (2021). Implementasi presensi elektronik untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai di sekolah dasar Islam. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(2).
- Lawere, V., Pangemanan, S., & Kairupan, J. (2019). Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Mustofa, A., Abdullah, M., Hamid, A., Ayu, R., Rohmah, F., Rohmah, N., ... & Sa'diyah, I. (2021). Pembuatan Sistem Absensi *Fingerprint* dan Monitoring Kehadiran Berbasis Web Menggunakan Framework Laravel di SMK Al Miftah Pamekasan. *Sewagati*, 5(3), 335-342.
- Nabilawati, R. (2023). *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Yamaha Indonesia)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putra, Y. S. (2018). *Pengaruh absensi fingerprint terhadap kinerja melalui disiplin kerja: Studi pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ramadhini, N. S. (2022). *Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan E-Commerce Shopee Pada Jasa Pengiriman Barang Sicepat Halu di Jakarta* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIE) Jakarta).
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Prima Ekonomika*, 9(1).
- Sulistiyowati, F. (2022). *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Kapabilitas Dinamik Melalui Inovasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja UMKM (Studi Kasus Pada Sektor Makanan Di UMKM Kelurahan Kranji)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462- 10468.
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja

- terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur. *Jwm (jurnal wawasan manajemen)*, 3(3), 217-228.
- Wijaya, H., Emelda, E., Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Zubardi, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. Pln (persero) sekayu. *Jurnal manajemen kompeten*, 7(2), 52-66.
- Yunitasari, y. (2022). *Pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan penggunaan aplikasi fingerprint terhadap disiplin pegawai kantor camat bintang timur* (doctoral dissertation, stie pembangunan tanjungpinang).