

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia atau *Human Resource* dapat di maknai sebagai serangkaian aktivitas tata kelola yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia yang perlu dimiliki sebagai salah satu daya dalam proses pencapaian tujuan organisasi itu dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan factor sentral dalam suatu organisasi maupun instansi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan dari berbagai visi, misi dan tujuan guna kepentingan manusia itu sendiri dan dalam pelaksanaan sasarannya dikelola dan diurus pula oleh manusia. Oleh sebab itu perusahaan akan sebisa mungkin berupaya agar kinerja karyawan dapat meningkat yang mana hal tersebut akan mencapai tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan Stoner (Priyono, 2007) bahwa manajemen sumber daya manusia itu mencakup pengaplikasian SDM yang secara produktif untuk mencapai target atau tujuan dari organisasi dan sebagai pemenuhan dari kebutuhan pekerja secara personal.

Manajemen Sumber Daya Manusia ini menangani berbagai permasalahan pada ruang lingkup karyawan atau Karyawan sebagai tenaga kerja agar dapat menunjang berbagai aktifitas organisasi atau perusahaan yang lebih maju lagi kedepannya, oleh sebab itu setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia memerlukan pemikiran dan pemahaman mengenai apa yang akan berhasil maupun tidak.

Berbagai permasalahan yang berkorelasi dengan sumber daya manusia, khususnya pada tingkat individu ini harus diperhatikan dengan cermat dan akurat agar dapat mengenali dengan baik persoalan apa yang tengah terjadi berkenaan dengan sdm, organisasi ataupun instansi harus segera menugasi tenaga ahli yang sesuai dengan bidangnya, khususnya di bidang *Human Resources* yang menjadi salah satu bagian yang sangat vital bagi kelangsungan kinerja karyawan dengan baik.

Bagi suatu organisasi ataupun instansi, sumber daya manusia ini merupakan suatu substansi yang esensial, baik di organisasi yang berorientasi pada Profit atau keuntungan maupun organisasi Non-Profit. Meskipun pada era sekarang perkembangan teknologi yang sangat pesat memicu sejumlah pekerjaan yang tadinya dikerjakan secara manual oleh tenaga manusia, dapat tergantikan fungsinya oleh teknologi. Dengan adanya penggunaan teknologi ini bukan berarti semuanya lepas tanpa campur tangan manusia, tetap saja dalam pengelolaannya perlu dilakukan oleh manusia sebagai pengendalinya. Karena bagaimanapun targetnya, berbagai visi dan misi suatu organisasi itu tetap dibuat untuk kepentingan manusia itu sendiri dan pada pelaksanaannya diurus dan dikelola langsung oleh manusia. Dengan demikian sumber daya manusia yang ada pada organisasi memegang peran yang krusial dan vital sebab menjadi indicator dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Organisasi maupun instansi tidak akan lepas dari adanya sumber daya manusia sebagai penggerak roda jalannya organisasi tersebut yang mana dengan adanya factor tersebut dapat mencapai tujuan apa saja yang sesuai dengan tujuan

yang telah diharapkan, ditambah lagi ketika sumber daya manusia mempunyai keahlian yang mempunyai dibidangnya.

Selain dari faktor sumber daya manusia, faktor Disiplin juga sangat penting bagi pertumbuhan organisasi maupun instansi, terutama dalam memotivasi para Karyawan atau karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara individu maupun secara kelompok. Selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik para karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin ini seperti yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi disiplin antara lain yaitu seperti kompensasi, teladan pemimpin, aturan yang pasti, keberanian dari pemimpin, pengawasan, dan perhatian terhadap karyawan. (Daft, 2011) mengatakan juga bahwa Budaya organisasi dapat mendukung Langkah yang rasional dan tertib untuk kedisiplinan.

Menurut (Sinambela, 2016) Disiplin merupakan setiap individu ataupun juga kelompok yang menjamin adanya ketaatan terhadap intruksi dan berinisiatif untuk melaksanakan suatu tindakan yang dibutuhkan seandainya tidak ada instruksi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakannya oleh (Sastrohadiwiryo, 2013) Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku, baik berupa tulisan maupun lisan juga mampu melaksanakannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar dari apa yang telah menjadi tugas dan wewenangnya. Dari dua pendapat ahli tersebut dapat kita simpulkan bahwa disiplin ini sangat penting bagi

keberlangsungan organisasi karena menyangkut kesiapan para anggota dalam mentaati segala aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan membantu organisasi ataupun instansi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu para manajer harus selalu berusaha agar anggotanya memiliki disiplin yang baik. Karena salah satu factor keberhasilan seorang manajer dalam kepemimpinannya adalah jika para anggotanya punya disiplin yang baik. Walaupun dalam mengelola dan meningkatkan disiplin ini merupakan hal yang tidak mudah karena banyak factor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu factor yang mempengaruhinya adalah Presensi atau yang biasa disebut dengan kehadiran. Kehadiran merupakan salah satu factor yang mempengaruhi tingkat disiplin anggota atau karyawan. Dari presensi atau kehadiran ini dapat dilihat seberapa baik anggota atau karyawan dalam ketepatan waktu juga jumlah masuk kerjanya. Tingkat kehadiran ini disebut sebagai system absensi yang sebenarnya terdapat kekeliruan diksi kata yang digunakan dan sangat sering terjadi yaitu pada kata Absensi yang artinya tidak hadir, jadi akan lebih tepat menggunakan frasa system presensi bukan system absensi. Jadi perlu diluruskan mengenai kata maupun diksi dari kata absensi, yang mengacu pada arti ketidakhadiran. Jika yang dimaksudkan adalah arti dari kehadiran maka pergunakanlah kata presensi (Rahmansah, 2020). Penulis juga telah menelaah berbagai teori dengan diksi kata yang sesuai dengan apa yang dimaksudkan pada penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman.

Menurut (Santoso & Yulianto, 2017), Presensi adalah suatu pembuatan data untuk melihat kehadiran anggota yang sangat diperlukan dan bisa digunakan suatu lembaga maupun instansi untuk kepentingan internal . Pengertian tersebut sejalan mengenai presensi menurut (Simonna, 2009) bahwa presensi merupakan suatu pencatatan dan pendataan kehadiran ditempat kerja, yang berisi pelaporan aktifitas kehadiran karyawan yang telah disusun dengan teratur agar mudah ditemukan dan dipergunakan oleh perusahaan ketika dibutuhkan. Dari kedua pendapat mengenai presensi tersebut dapat disimpulkan bahwa presensi merupakan suatu data dari kehadiran karyawan saat bekerja diperusahaan yang mencakup waktu hadir dan waktu pulang sehingga didapatkan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya oleh Agatha yang mendapatkan hasil bahwa presensi *fingerprint* berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap disiplin karyawan kantor kementerian Agama Kabupaten Bangka (Agatha, 2020). Penelitian oleh Djubaini, Kawet dan Dotulong mendapatkan hasil yang sama bahwa presensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan Sekretariat DPRD Kota Manado (Djubaini, Kawet, & Dotulong, 2017).

Terdapat juga hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Fadila dan Septiana dengan hasil bahwa presensi *fingerprint* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin karyawan pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam (Fadila & Septiana, 2019). Hasil serupa juga terdapat pada penelitian Puspaningrum, Adji, dan Kristiyana yang menyimpulkan bahwa Presensi *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap

disiplin karyawan PT. Wings Cabang Surabaya (Puspaningrum, Adji, & Kristiyana, 2019). Sehingga dapat dilihat bahwasanya terdapat perbedaan dari hasil penelitian ditambah permasalahan yang ada dan terjadi dilapangan tentu saja menyebabkan *Research Gap*. Oleh sebab itu peneliti menambahkan variabel moderasi sebagai celah agar dapat diamati hasil dari penelitian.

Pada objek yang diteliti berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara dengan kepala umum CV. Jaya Lestari, yaitu bapak Asep Nana yang mengatakan bahwa penggunaan presensi sidik jari ini sudah yang terbaik bagi perusahaannya, akan tetapi permasalahan kerap timbul dari berbagai sisi seperti dari karyawan yang kerap terlambat membuat persentase kehadirannya kurang baik, dengan berbagai alasan tertentu yang tentunya telah ditangani secara langsung oleh beliau. Lalu permasalahan terjadi saat pengoperasian alat sidik jari yang terkadang bermasalah seperti tidak terdeteksinya sidik jari karyawan yang bisa disebabkan oleh sidik jari yang berubah pada jari karyawan karena berbagai hal seperti lembab ataupun ada luka sayatan.

**Tabel 1.0.1 Rekap Presensi Karyawan Karyawan  
CV. Jaya Lestari periode Oktober-Desember 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	HADIR	CUTI	SAKIT	TOT. HADIR	LB1	LB2	LR1	LR2	P. HADIR
Oktober	128	3.230,50	32	17	3.283,50	840,5	392	926	-	373,5
November	128	3.295,50	20	38	3.367,50	893,5	550,0	551,0	-	349,5
Desember	132	3.358,50	30	14	3.405,50	1.045,0	602,5	2.284,10	-	395,0

*Sumber: Bagian Administrasi CV. Jaya Lestari*

Pada Tabel 1.0.1 diatas dapat dilihat rekapitulasi Presensi Karyawan CV. Jaya Lestari pada Periode Bulan Oktober hingga Desember. Jumlah Karyawan yang berbeda dari 128-132 setiap bulannya. Kehadiran dihitung berdasarkan hari kerja setiap bulannya yaitu 26 hari kerja belum termasuk persentase kehadiran yang dijumlahkan dengan kehadiran pada saat lembur kerja. Tingkat presensi maupun absensi ini hasilnya masih belum stabil karena perbedaan disetiap bulannya.

Terdapat juga dari hasil penelitian terdahulu serta kajian teori, dikemas dalam tabel 1.0.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.0.2**  
UNIVERSITAS NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
**Research Gap Variabel Absensi/Presensi Sidik Jari**

NO	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Revaldi Agatha (2020)	1. Absensi Fingerprint (X1) 2. Kedisiplinan Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan
2	Farisa Djubaini, Lotje Kawet dan Lucky Dotulong (2017)	1. Fingerprint (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Disiplin Kerja (Y)	Terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan.
3	Risfa Fadila dan Maryani Septiana	1. Absensi Fingerprint (X1) 2. Disiplin Karyawan (Y)	Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

NO	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
	(2019)		
4	Diah Puspaningrum, Setyo Adji, dan Naning Kristiyana (2019)	1. Absensi <i>Fingerprint</i> (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Kepemimpinan (X3) 4. Disiplin Kerja (Y)	Tidak berpengaruh signifikan.
5	Intania Fernidella Salman, dan Ratri Wahyuningtyas (2020)	1. Absensi <i>Fingerprint</i> (X1) 2. Disiplin Kerja (Y)	Berpengaruh Positif dan Signifikan.

Sumber: *Research Gap* Penelitian Terdahulu

Selain dari *Prensensi Fingerprint* atau sidik jari, terdapat pula factor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu *Punishment* atau yang biasa disebut Sanksi maupun hukuman. Menurut (Ulfanita, 2017) menjelaskan bahwa *Punishment* atau hukuman merupakan sebuah cara guna mengendalikan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan apa yang seharusnya. Hukuman adalah pemberian dorongan atau stimulus yang tidak memuaskan. Pendapat tersebut diperjelas oleh (Imron, 2012) yang mengatakan bahwa *Punishment* ataupun Hukuman merupakan suatu sanksi yang diterima oleh seseorang sebagai dampak atau balasan dari pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan, yang mana Sanksi tersebut bisa berupa material juga dapat berupa non material. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *Punishment* atau Hukuman adalah suatu balasan kepada seseorang yang lalai terhadap aturan maupun kewajibannya yang sanksinya dapat berupa material maupun non material yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahannya supaya tidak terulang kembali. Terkadang sanksi inipun berbeda tingkatannya tergantung seberapa besar kesalahan ataupun kelalaian yang dilakukan oleh orang tersebut.



Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja, seperti yang dilakukan oleh Astuti dan Sujatna yang menyimpulkan bahwa hasilnya adalah adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan PT. Valve Automation Indonesia (Astuti & Sujatna, 2021). serta penelitian diperkuat yang juga dilakukan oleh Liana, Farida dan Hadi mendapatkan hasil yang positif dan signifikan juga dari variabel *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo (liana, Farida, & Sumarsono, 2018).

Penelitian dengan hasil yang berbeda antara variabel *punishment* terhadap disiplin kerja ditemukan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuningrum, Sudarso dan Jumi yang menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Wahana Sun Motor Semarang (Wahyuningrum S. , 2021). Dengan hasil yang berbeda tersebut sudah jelas bahwa terdapat *Research Gap* selain dari penelitian terdahulunya tetapi ditambah dengan permasalahan yang kerap terjadi dilapangan.

Pada objek penelitian di CV. Jaya Lestari berdasarkan wawancara dengan kepala umum perusahaan yaitu bapak Asep Nana, mengatakan permasalahan mengenai kebijakan sanksi terhadap karyawan itu sering terjadi disaat tertentu. Sanksi ini ditujukan kepada karyawan yang telah lalai akan kewajibannya seperti terlambat hingga tidak memberi kabar, konflik antar Karyawan, dan kelalaian saat produksi bekerja yang membuat perusahaan produksinya tidak mencapai target bahkan kerugian yang lumayan besar. Semua permasalahan tersebut ada tindak

lanjutnya dengan pemberian sanksi sesuai dengan kesalahan yang telah dibuat dari kesalahan kecil hingga kesalahan yang fatal.

Berikut hasil *Research Gap* yang disajikan pada tabel 1.0.3

**Tabel 1.0.3 Research Gap Penelitian Terdahulu**

**Variabel Sanksi**

NO	PENELITI	VARIABEL	HASIL PEMBAHASAN
1	Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso dan Jumi (2020)	1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) 2. <i>Reward</i> (X2) 3. <i>Punishment</i> (X3) 4. Disiplin Kerja (Y)	Tidak berpengaruh signifikan.
2	Arfita Widi Astuti dan Yayat Sujatna (2021)	1. <i>Reward</i> (X1) 2. <i>Punishment</i> (X2) 3. Disiplin Kerja (Y)	Berpengaruh Signifikan
3	Evi Liana, Umi Farida dan Hadi Sumarsono (2018)	1. Intrinsik <i>Reward</i> (X1) 2. Ekstrinsik <i>Reward</i> (X2) 3. <i>Punishment</i> (X3) 4. Disiplin Kerja (Y)	Berpengaruh Signifikan

Sumber: *Research Gap* Penelitian terdahulu

Selain dari kedua factor diatas, factor lain yang menjadikan pendorong tingkat keberhasilan organisasi ataupun perusahaan adalah motivasi kerja. Seberapa tinggi motivasi karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja, sangat menentukan bagaimana perusahaan tersebut dalam mencapai target dan tujuannya, karena apabila sumber daya manusia yang ada memiliki motivasi kerja yang tinggi di perusahaan tempat mereka kerja, tentunya akan meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja sehingga produktifitas mereka otomatis ikut meningkat. Motivasi dihadirkan pada penelitian ini sebagai

variabel moderasi adalah untuk melihat pengaruh lebih lanjut dari variabel presensi sidik jari (*fingerprint*) dan *Punishment* terhadap Kedisiplinan. Seperti yang dikemukakan oleh The Liang Gie yang mengatakan bahwa *Motivating* diartikan sebagai dorongan yang menjadi pangsak seorang melakukan suatu pekerjaan (Mukhyi & Hudiyanto, 1996). Seperti yang dijelaskan oleh RA. Supriyono bahwa motivasi adalah suatu kemampuan untuk berbuat (Badu & Djafri, 2004).

Penelitian ini mengambil objek di Perusahaan Tekstil bernama CV. Jaya Lestari yang berada di daerah Majalaya, Kab. Bandung. Objek penelitian perusahaan ini merupakan perusahaan cabang yang pusatnya ada di daerah Palasari, Kota Bandung. CV. Jaya Lestari ini merupakan badan usaha perorangan yang bergerak dalam bidang tekstil, khususnya pembuatan kain grey sebagai baham dari kerudung. CV. Jaya Lestari ini sudah melebarkan sayap pemasarannya ke hamper seluruh wilayah di nusantara sesuai dengan kebutuhan konsumennya.

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat praktik kerja lapangan perusahaan ini termasuk perusahaan yang operasional nya berjalan dengan baik untuk ukuran perusahaan atau pabrik cabang yang dalam kategorinya perusahaan kecil. Walaupun sebagian fasilitas dan infrastрукturnya belum terlalu memadai, tapi pada pengerjaannya menjunjung tinggi nilai kualitas yang baik dan berusaha untuk tidak mengecewakan pelanggan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industry tekstil. CV. Jaya Lestari ini tentunya dituntut untuk dapat bersaing dengan para competitor yang lain dalam hal produksi kain grey sebagai bahan kerudung pada khususnya.

Dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen atau pelanggan. Kondisi geografis Kabupaten Bandung bagian Timur ini khususnya akses transportasi untuk sampai ke CV. Jaya Lestari, terkadang harus melewati akses jalan yang seering banjir di beberapa titik tertentu. Oleh sebab itu pihak internal perusahaan dan para karyawannya harus selalu siap dan siaga dalam menghadapi berbagai permasalahan yang datang secara berkelanjutan, seperti banjir tersebut yang mana salah satu dampaknya adalah keterlambatan karyawan hingga keterlambatan pengiriman barang.

Seperti yang dijelaskan perkara banjir, pada saat musim penghujan pihak perusahaan dan karyawan harus memiliki rasa waspada dan antisipasi yang ekstra untuk menghindari titik banjir yang akan menghambat segala proses operasional perusahaan. Karena pada faktanya, titik banjir yang menjadi akses untuk sampai ke CV. Jaya Lestari itu berada pada kedua belah arah yang saling menutup akses transportasi ke perusahaan. Sehingga permasalahan yang terjadi dari hal ini sudah bisa dikatakan lazim di perusahaan terutama karyawan yang datang terlambat kerja karena akses jalan yang sulit dilalui. Sebenarnya permasalahan ini bisa dianalisis dengan berbagai cara salah satunya adalah berangkat kerja lebih pagi jika dimungkinkan untuk melintasi jalan yang banjir dengan kendaraan ataupun dengan menggunakan jalan alternatif yang bisa dilalui walaupun hanya sebatas jalan kecil, namun bisa mengoptimalkan waktu untuk sampai ke tempat kerja. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin untuk menanamkan kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang baik meskipun masalah datang silih berganti dari dalam maupun dari luar perusahaan. Karyawan juga pasti mengetahui hal apa

yang akan terjadi apabila mereka melanggar aturan perusahaan yang mana akan berdampak buruk bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tentunya dengan berbagai hal tersebut para karyawan harus termotivasi untuk bekerja lebih baik khususnya dalam mentaati peraturan dari perusahaan.

berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya mengenai berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian di CV. Jaya Lestari ini ditambah masih adalah perbedaan hasil atau *Research Gap* pada penelitian yang sebelumnya. Serta belum adanya penelitian mengenai variabel yang bersangkutan di perusahaan tersebut. Maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pendayagunaan Presensi Sidik Jari Dan Kebijakan Sanksi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan CV. Jaya Lestari)”**.



## B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait variabel Presensi. Hasil yang berbeda yang mengatakan bahwa Presensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan serta ada hasil yang megatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan.
2. Keterlambatan karyawan yang masih sering terjadi membuat persentasi kehadiran karyawan tersebut kurang baik.
3. Selain itu masih saja ada karyawan yang tidak melakukan presensi sidik jari namun pada saat presensi untuk jam makan siang itu ada orangnya, begitupun sebaliknya. Masalah pada pengoprerasian alat presensi sidik jari (*finger print*) karena sidik jari yang digunakan untuk taken itu tidak terhubung atau tidak tercatat oleh computer, karena berbagai hal.
4. Pada Variabel Punishment juga terdapat hasil *Research Gap* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu.
5. Karyawan yang datang terlambat apalagi dengan sengaja tentunya akan mendapat hukuman secara berkala jika diketahui kesalahannya diulangi. Padahal hukuman atau sanksi sudah sangat jelas. Masih ada karyawan yang lalai pada saat jam kerja hingga menghambat proses produksi yang membuat perusahaan tersebut mengalami kerugian. Padahal hukuman atau sanksi yang ada sudah sangat jelas.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dari itu rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Presensi Sidik Jari berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan di CV. Jaya Lestari?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan?
3. Apakah Motivasi kerja memoderasi pengaruh presensi sidik jari terhadap kedisiplinan karyawan.
4. Apakah kebijakan sanksi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan?
5. Apakah Motivasi kerja memoderasi pengaruh kebijakan sanksi terhadap kedisiplinan karyawan.



#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji apakah Presensi Sidik Jari berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan karyawan di CV. Jaya Lestari.
2. Untuk Menguji apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan Karyawan di CV. Jaya Lestari.
3. Untuk Menguji Apakah Motivasi kerja memoderasi pengaruh Presensi Sidik Jari terhadap kedisiplinan karyawan di CV. Jaya Lestari.
4. Untuk Menguji Apakah Kebijakan Sanksi berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan Karyawan di CV. Jaya Lestari.
5. Untuk Menguji Motivasi kerja memoderasi pengaruh kebijakan sanksi terhadap kedisiplinan karyawan di CV. Jaya Lestari.





## E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti saat ini, dengan adanya penelitian ini diharapkan memperoleh ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengaruh presensi sidik jari (*Fingerprint*) dan kebijakan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan yang dimoderasi oleh motivasi, serta dapat menambah pengalaman bagaimana membuat sebuah karya tulis ilmiah dan khususnya dalam penyusunan Skripsi yang lebih baik.
  - b. Bagi pihak Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, diharapkan dapat menjadi suatu tambahan referensi bagi peneliti yang selanjutnya, khususnya penelitian disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul maupun salah satu variabel yang serupa ditempat yang berbeda dengan suatu harapan pada penelitian yang selanjutnya akan lebih baik dari pada sebelumnya.
  - c. Bagi tempat penelitian, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki dan mengelola kedisiplinan karyawan melalui pengaruh penggunaan presensi sidik jari dan kebijakan *punishment* terhadap motivasi dan disiplin karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi CV. Jaya Lestari dapat mengetahui sejauh mana penggunaan presensi sidik jari dan kebijakan *punishment* berpengaruh pada motivasi dan disiplin karyawan.
- b. Dapat dipergunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai pemenuhan salah satu persyaratan kelulusan dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

