

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Beberapa hal ini yang akan dibahas dalam bab ini antara lain: (1) Absensi RFID: (a) pengertian Absensi RFID; (b) Indikator Absensi RFID; (2) Pengawasan: (a) pengertian Pengawasan; (b) macam-macam Pengawasan; (c) Indikator Pengawasan; (3) Disiplin Kerja Karyawan: (a) pengertian Disiplin Kerja Karyawan; (b) faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan; (c) indikator Disiplin Kerja Karyawan.

2.1.1 Absensi RFID (*Radio Frequency Identification*)

a. Pengertian Absensi RFID

Onibala dkk (2015:46) RFID (*RADIO FREQUENCY IDENTIFICATION*) adalah teknologi yang menggabungkan fungsi dari kopling elektromagnetik atau elektrostatik pada porsi frekwensi radio dari spektrum elektomagnetik, untuk mengidentifikasi sebuah objek. Pada sistem RFID umumnya, *Tag* atau *transponder* ditempatkan pada suatu objek. Setiap *tag* membawa dapat membawa informasi yang unik seperti serial number, model, warna, tempat perakitan, dan data lain dari objek tersebut. Ketika *tag* ini melalui medan yang dihasilkan oleh pembaca RFID yang kompatibel, *tag* akan mentransmisikan informasi yang ada pada *tag* kepada pembaca RFID, sehingga proses identifikasi objek dapat dilakukan.

RFID adalah identifikasi otomatis nirkabel yang mendapat perhatian khusus dan dianggap oleh beberapa orang sebagai salah satu teknologi menghitung dalam sejarah. Seiring perkembangan teknologi yang sangat pesat RFID telah mendapat perhatian dunia yang luas dan banyak digunakan dalam pemantauan dan pelacakan mulai dari identifikasi manusia hingga identifikasi produk. Perkembangan teknologi RFID terus menghasilkan kapasitas memori yang lebih besar, dan memproses lebih cepat. Sangat tidak mungkin bahwa teknologi pada akhirnya akan menggantikan barcode (Sharma dkk, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa dapat disimpulkan RFID adalah teknologi yang menggabungkan fungsi dari kopling elektromagnetik atau elektrostatik pada porsi frequency radio dari spectrum elektromagnetik, untuk mengidentifikasi sebuah objek. Pada sistem RFID umumnya, *Tag* atau *transponder* di tempatkan pada suatu objek. Perkembangan teknologi RFID terus menghasilkan kapasitas memori yang lebih besar, dan memproses lebih cepat, dengan adanya absensi RFID lebih mudah untuk menilai karyawan dengan tingkat kedisiplin pada saat jam masuk dan pulang kerja karyawan dapat di lihat dari sistem absensi RFID. RFID merupakan mesin terbaru yang menggantikan mesin sebelumnya yang mudah di manipulasi dan menitip cek kehadiran oleh pihak lain.

b. Indikator Absensi RFID

Menurut Onibala (2015:46) Absensi RFID dapat diukur dengan beberapa indikator berikut :

1) *RFID Reader*

Merupakan komponen pengidentifikasi pada sistem RFID, dengan teknologi yang digunakan untuk memungkinkan reader dalam melacak dan mengidentifikasi keberadaan *Tag*.

2) *RFID Tag*

Setiap objek yang akan diidentifikasi oleh sistem RFID memerlukan *tag* di dalamnya. *RFID transponder* atau *RFID Tag* terdiri dari chip rangkaian sirkuit yang terintegrasi dan sebuah antenna. Rangkaian elektronik dari *RFID Tag* umumnya memiliki memori. *Tag* ini bekerja saat *antenna* mendapatkan sinyal dari *Reader* RFID dan sinyal tersebut akan di pantulkan lagi, sinyal pantul ini biasanya sudah ditambahkan dengan data yang dimiliki *Tag* tersebut.

2.1.2 Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko (2017 : 358) Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana

yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya.

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya (Herlambang, 2013:141). Pengawasan adalah aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Dengan kata lain tujuan pengawasan bersifat positif yaitu mengusahakan terjadinya hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan dalam batas penghalang atau melalui aktivitas-aktivitas yang direncanakan Winardi (2010:395).

Uraian diatas menunjukkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi tercapai. Apabila terjadi penyimpangan di

mana letak penyimpangan itu dan bagaimana pula tindakan yang diperlukan untuk mengatasinya.

b. Macam-macam Pengawasan

1) Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standrt atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif bila manager mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan.

2) Pengawasan “*concurrent control*”

Pengawasan ini disebut pengawasan “ya atau tidak” *screening control* atau “berhenti – terus”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung.

3) Pengawasan umpan balik

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

c. Indikator Pengawasan

Handoko (2017:361) mengemukakan bahwa kemampuan perusahaan dapat dinilai dengan beberapa indikator berikut :

1) Penetapan standar

Suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Beberapa pernyataan yang penting berikut ini dapat digunakan, berapakah (*how often*) pelaksanaan seharusnya diukur setiap jam, harian, mingguan, bulanan. pengukuran ini sebaiknya mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta dapat di terangkan kepada karyawan.

3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu 1) pengamatan (Observasi), 2) laporan-laporan baik lisan dan tulis, 3) metode-metode otomatis, dan 4) inspeksi, pengujian atau pengambilan sampel.

4) Perbandingan pelaksanaan dengan standard dan analisis penyimpangan

Tahap kritis dari tahap pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standard yang telah ditetapkan.

5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisis menunjukan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus di ambil, tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk.

2.1.3. Disiplin Kerja Karyawan

a. Pengertian Disiplin Kerja Karyawan

Wahjono (2015:184) mengartikan disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya atau tata tertib yang dibuat dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab individu maupun bersama dengan anggota kelompok.

Menurut Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin merupakan cara untuk menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang ada dalam peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2010:381) disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum karyawan yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa dapat disimpulkan disiplin adalah menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila

karyawan tidak mampu ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:89) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, yaitu sebagai berikut:

1) Besaran kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Aturan yang ditegakan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin

ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat yang serupa.

5) Adanya pengawasan yang efektif

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan.

6) Perhatian yang tulus terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Pimpinan yang

berhasil member perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik

7) Membudayakan disiplin

Pemimpin yang kurang baik memakai kekuasannya dengan sewenang-wenang kadang dapat memperoleh apa yang tampak disiplin yang baik namun, rasa gelisah yang timbul dari peraturan yang keras dapat meledak dimuka pemimpin setiap waktu.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin.

c. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

- 1) Ancaman, adakalanya perlu adanya ancaman dengan tujuan memberi peringatan yang mendidik.
- 2) Kesejahteraan, perlu juga melihat tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat hidup secara layak.
- 3) Ketegasaan.
- 4) Partisipasi.
- 5) Mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.
- 6) Keteladanan pimpinan.

2.2 Penelitian Terdahulu

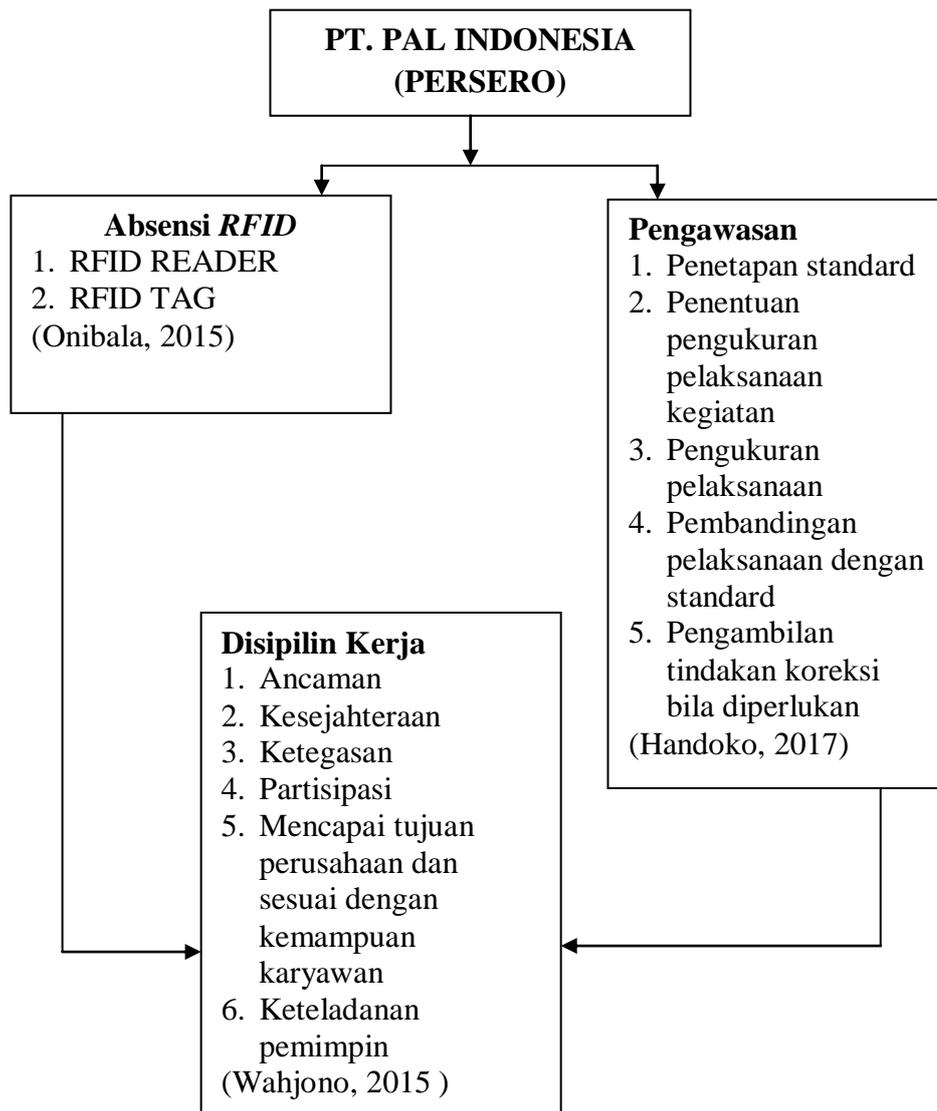
Tabel.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Kusmayan, Nindya Kartika (2018)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT.TIKI Cabang Surabaya	Variabel Motivasi, Pengawasan, Sanksi dan Penerapan Absensi Fingerprint berpengaruh terhadap disiplin Kerja Karyawan	Terletak pada variabel bebas yang digunakan, yaitu menggunakan empat Variabel: motivasi, pengawasan, sanksi dan penerapan	Persamaan dengan penelitian ini yaitu Varibel disiplin kerja
2	Setiwan, R Dodi & Yulianti (2017)	Pengaruh Absensi <i>fingerprint</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.SANBIO LABORATORI ES GUNUNG PUTRI KABUPATEN BOGOR	Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat korelasi antara absensi fingerprint sebagai variabel bebas dengan disiplin kerja karyawan. Absensi fingerprint mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh absensi <i>fingerprint</i> dan disiplin kerja
3	Suwandi, Dkk	Pengaruh Penerapan	Arah hubungan	Penelitian yang dilakukan	Persamaan dengan

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
	(2018)	Absensi finger print Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.TELKOM INDONESIA JAKARTA	Absensi Fingerprint dengan Disiplin kerja adalah positif artinya searah. Dari hasil perhitungan uji persamaan regresi di atas tentang pengaruh Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja	Suwandi dkk hanya menggunakan dua variabel yaitu: Absensi Fingerprint dan Disiplin Kerja	penelitian ini yaitu terdapat dari alat teknik olah datanya sama-sama menggunakan Software statistik SPSS sebagai olah data
4	Meika, Intan (2017)	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember	Bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara positif yang artinya, jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada metode penelitiannya Penelitian yang dilakukan Meika penjelasan (explantory research) dengan pendekatan kuantitatif.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
5	Julian Onibala (2015)	Perancangan <i>Radio Frequency identification (RFID)</i> untuk Sistem Absensi Berbasis mikrokontroler AT mega 8535	Perancangan pada sistem RFID, mikrokontroler, <i>serial interface</i> dan Aplikasi absensi telah berhasil di implementasikan dengan pengaturan sistem berjalan secara otomatis, mulai dari pembacaan <i>tag</i> sampai pada penerimaan data dalam <i>database</i> . Pembacaan <i>tag</i> oleh RFID reader agar maksimal harus berada pada jarak ≤ 4 cm yang memiliki tingkatan kesuksesan pembacaan tag 100%.	Penelitian ini merupakan rancangan suatu produk sedangkan penelitian ini yang saya lakukan saat ini untuk mengetahui efektifitasnya .	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti <i>Radio Frequency Identification (RFID)</i>

2.3. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sebuah perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap absensi kerja karyawan sehingga dapat terciptanya disiplin kerja. Dalam merealisasikan kebutuhan perusahaan untuk itu manajemen perusahaan melakukan moderisasi dalam melakukan sistem absensi kerja karyawan.

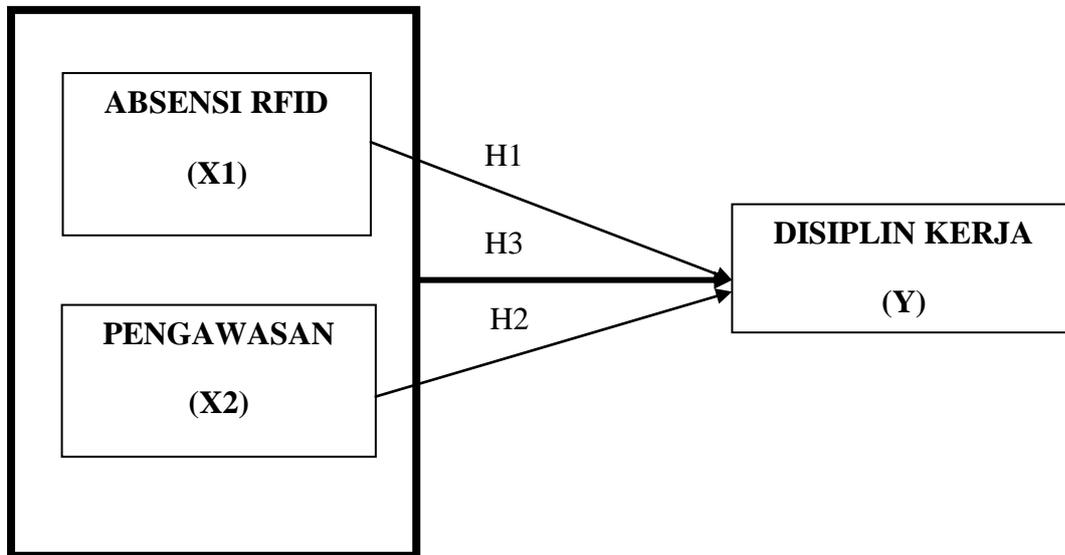
Menurut Onibala dkk (2015 : 46) RFID (*RADIO FREQUENCY IDENTIFICATION*) adalah teknologi yang menggabungkan fungsi dari kopling elektromagnetik atau elektrostatik pada porsi frekwensi radio dari spektrum elektomagnetik, untuk mengidentifikasi sebuah objek. Pada sistem RFID umumnya,

Tag atau *transponder* ditempatkan pada suatu objek. Setiap *tag* membawa dapat membawa informasi yang unik seperti serial number, model, warna, tempat perakitan, dan data lain dari objek tersebut. Ketika *tag* ini melalui medan yang dihasilkan oleh pembaca RFID yang kompatibel, *tag* akan mentransmisikan informasi yang ada pada *tag* kepada pembaca RFID, sehingga proses identifikasi objek dapat dilakukan.

Menurut Handoko (2017:358) Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya.

Wahjono (2015:184) mengartikan disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya atau tata tertib yang dibuat dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab individu maupun bersama dengan anggota kelompok.

2.4. Model Analisis



Gambar 2.2 Model Analisis

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Absensi *RFID* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

H2 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

H3 : Absensi *RFID* dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan