



Evaluasi Penggunaan Fingerprint pada Karyawan Back Office Hotel

Luh Hari Susanti*, Poppy Indriani, Margriet Puspa Dewi

Fakultas Vokasi, Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Universitas Bina Darma Palembang, Palembang, Indonesia

Email: ^{1,2}susantiluhhari@gmail.com, ²poppy.indriani@binadarma.ac.id, ³margriet.puspa.dewi@binadarma.ac.id

Email Penulis Korespondensi: susantiluhhari@gmail.com¹

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penggunaan sistem absensi fingerprint pada karyawan back office di Wyndham Opi Hotel Palembang serta dampaknya terhadap kedisiplinan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi fingerprint telah diterapkan dengan baik dan dinilai lebih efektif dibandingkan sistem absensi manual, karena mampu mencatat kehadiran karyawan secara otomatis, objektif, dan tertib, sehingga meminimalkan kesalahan yang terjadi serta dapat potensi manipulasi data. Penggunaan sistem fingerprint juga memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan karyawan, khususnya dalam meningkatkan kesadaran terhadap jam kerja dan ketepatan waktu kehadiran. Namun demikian, peningkatan kedisiplinan belum sepenuhnya optimal akibat adanya proses penyesuaian karyawan terhadap sistem baru, keterbatasan teknis alat dalam kondisi tertentu, serta belum terintegrasinya data kehadiran dengan penilaian kinerja dan konsekuensi yang diterima karyawan. Berdasarkan perspektif Expectancy Theory, efektivitas sebuah sistem fingerprint akan lebih maksimal apabila terdapat karyawan memahami bahwa kedisiplinan hadir tepat waktu berkaitan langsung dengan penilaian kinerja, penghargaan, dan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, sistem fingerprint tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai sarana pendukung dalam membentuk perilaku disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Absensi Fingerprint; Kedisiplinan Kerja; Karyawan Back Office; Expectancy Theory; Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract—This study aims to assess the implementation of a fingerprint attendance system among back-office employees at Wyndham Opi Hotel Palembang and to examine its influence on work discipline. The findings indicate that the fingerprint-based system has been implemented effectively and is considered more efficient than the previous manual attendance method. The system records employee attendance automatically and objectively, ensuring greater orderliness while reducing recording errors and minimizing the risk of data manipulation. The adoption of fingerprint technology has contributed positively to employee discipline, particularly in fostering greater awareness of working hours and punctuality. Nevertheless, the improvement in discipline has not yet reached its full potential. This limitation is associated with employees' adaptation to the new system, certain technical constraints under specific conditions, and the absence of integration between attendance data and performance appraisal mechanisms, including the rewards and sanctions applied within the organization. From the perspective of Expectancy Theory, the effectiveness of a fingerprint attendance system will be enhanced when employees clearly understand that punctual attendance is directly linked to performance evaluation, incentives, and disciplinary consequences. Therefore, the fingerprint system should not be viewed merely as an administrative instrument, but also as a strategic mechanism that supports the development of disciplined work behavior among employees.

Keywords: Fingerprint Attendance; Work Discipline; Back Office Employees; Expectancy Theory; Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan globalisasi yang semakin dinamis, perusahaan perlu melakukan pembaruan dan peningkatan kualitas layanan guna mempertahankan daya saing. Salah satu aspek penting dalam menjaga disiplin kerja adalah kehadiran karyawan. Kehadiran yang baik dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Setiap bisnis atau organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai. Sumber daya manusia atau karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia ini dicapai melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwasyah, 2014)

Peningkatan disiplin dan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui peran strategis Human Resources Development (HRD) dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. HRD tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga berperan dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan, termasuk pengelolaan kompensasi, rekrutmen, pemutusan hubungan kerja, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan (Zurnali & Sujanto, 2020; Anwar & Riyanto, 2019). Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung efisiensi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan, karena tingkat kehadiran yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Sutarto, 2018; Handoko, 2017).

Dalam industri perhotelan, kedisiplinan karyawan, termasuk staf back office, memiliki peran krusial terhadap kelancaran operasional hotel. Departemen back office seperti keuangan, akuntansi, purchasing, dan teknologi informasi berfungsi sebagai pendukung utama operasional hotel, sehingga ketidaksiplinan dan kinerja yang kurang optimal dapat berdampak langsung pada kualitas layanan dan profitabilitas hotel. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada kedisiplinan dan kinerja karyawan back office Wyndham Opi Hotel Palembang serta peran HRD dalam mengelolanya. Pengelolaan absensi yang akurat menjadi indikator penting kedisiplinan kerja, terutama di sektor jasa. Sistem absensi manual dinilai memiliki berbagai kelemahan, seperti potensi manipulasi data dan rendahnya akurasi, yang dapat memengaruhi kinerja organisasi (Santoso, 2019; Arifin & Dewi, 2018). Untuk mengatasi hal tersebut,



banyak perusahaan mulai menerapkan sistem absensi biometrik berbasis sidik jari yang dinilai lebih akurat, aman, dan efisien dalam mencatat kehadiran karyawan (Prasetyo, 2020).

Wyndham Opi Hotel Palembang menerapkan sistem absensi fingerprint untuk meningkatkan ketepatan data kehadiran dan meminimalkan kecurangan. Namun, penerapan sistem ini masih menghadapi berbagai kendala, seperti masalah teknis, resistensi karyawan terhadap perubahan, serta kebutuhan akan perlindungan data biometrik yang memadai (Mulyadi & Pratama, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, penerapan absensi fingerprint, serta peran HRD berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Salman & Wahyunintyas, 2020; Rasyid, 2021; Pratiwi, 2024; Tuwindar & Pendrian, 2024).

Berdasarkan observasi awal, kedisiplinan kerja di Wyndham Opi Hotel Palembang, khususnya terkait kehadiran dan ketepatan waktu karyawan, belum optimal akibat lemahnya pengawasan, kurangnya apresiasi terhadap kinerja, serta rendahnya kesadaran disiplin waktu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran HRD dalam meningkatkan kedisiplinan, kesadaran diri, dan tanggung jawab karyawan back office guna mendukung kelancaran operasional hotel. Untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai tingkat kedisiplinan karyawan, peneliti membandingkan data absensi selama enam bulan dengan data tiga bulan terakhir (Februari–April 2025). Data enam bulan digunakan sebagai gambaran umum kondisi kedisiplinan, sedangkan data tiga bulan terakhir merepresentasikan kondisi terkini. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa persentase ketidaksiplinan pada periode tiga bulan terakhir sejalan dengan data enam bulan sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan cenderung stabil dan permasalahan yang terjadi bersifat berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pengamatan, kedisiplinan karyawan back office masih tergolong rendah. Penilaian kedisiplinan mengacu pada standar skala menurut Siagian (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan dan waktu kerja. Peneliti menetapkan kategorisasi kuantitatif, yaitu 0–10% (disiplin tinggi), 10–20% (disiplin sedang), dan lebih dari 20% (disiplin rendah). Kategorisasi ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tinggi ditandai oleh rendahnya tingkat absensi, keterlambatan, dan pelanggaran, serta Mangkunegara (2021) yang menegaskan bahwa ketepatan waktu dan kehadiran merupakan indikator utama disiplin kerja.

Persentase ketidakhadiran di atas 20% menunjukkan penurunan signifikan dalam kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan, serta berpotensi memengaruhi produktivitas dan kualitas layanan. Batas ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menilai disiplin karyawan melalui persentase absensi fingerprint (Dewi & Santoso, 2021; Nugraha & Sari, 2023).

Meskipun Wyndham Opi Hotel Palembang telah menetapkan toleransi keterlambatan hingga 30 menit, masih ditemukan karyawan yang tidak hadir tepat waktu. Kondisi ini diperburuk oleh keterbatasan pengawasan SDM karena hanya terdapat satu HR Department, sehingga pengawasan kedisiplinan belum berjalan optimal. Fenomena tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, dengan fokus pada peran HRD dalam meningkatkan pengawasan dan kedisiplinan karyawan back office. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih belum optimal, sehingga diperlukan upaya perbaikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan serta mewujudkan lingkungan kerja yang lebih transparan dan efisien.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan fokus kajian ilmiah yang memiliki karakteristik tertentu untuk dianalisis secara objektif dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2014; 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena sosial dan perilaku manusia, khususnya terkait kedisiplinan kehadiran karyawan back office. Pendekatan ini menekankan penggalian makna, pengalaman, dan persepsi subjek penelitian melalui wawancara mendalam dan observasi (Denzin & Lincoln, 2011; Creswell, 2010). Penelitian difokuskan pada penggunaan sistem absensi fingerprint di Wyndham Opi Hotel Palembang untuk memahami peran Human Resources Department (HRD) dalam mendisiplinkan kehadiran karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan HRD, manajer departemen, serta karyawan yang tidak disiplin, dan dilengkapi dengan observasi langsung. Data dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola peran dan strategi HRD dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif juga memungkinkan peneliti menggali persepsi karyawan terhadap sistem fingerprint, termasuk ekspektasi, keterkaitan kinerja dengan imbalan, serta pengaruhnya terhadap motivasi dan komitmen kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan di lingkungan perhotelan.

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

2.2.1 Tempat Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Wyndham Opi Hotel Palembang yang beralamat di Jl. Gubernur H. A. Bastari, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Hotel ini merupakan hotel berbintang lima yang bergerak di bidang jasa perhotelan.



2.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan sejak penyusunan proposal hingga sidang akhir skripsi, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, penulisan, hingga penyelesaian naskah akhir.

2.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan peneliti sebagai instrumen utama. Data dikumpulkan melalui triangulasi dan dianalisis secara induktif, dengan penekanan pada pemaknaan fenomena dibandingkan generalisasi hasil (Sugiyono, 2017).

2.4 Sumber Data

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder (Moleong; Sujarweni, 2022; Sugiyono, 2018). Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan karyawan dan pihak HRD untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai penerapan sistem fingerprint. Data sekunder berupa dokumen pendukung, seperti rekap absensi fingerprint, laporan kedisiplinan karyawan, serta data HRD terkait perubahan tingkat kehadiran sebelum dan sesudah penerapan sistem. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis data primer dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Karakteristik Karyawan Back Office

Karyawan Back Office umumnya memiliki jabatan administratif dan teknis. Contohnya staf HR yang mengelola sistem kehadiran dan data pegawai, staf *Finance* yang mengevaluasi transaksi keuangan, serta teknisi IT yang memelihara jaringan sistem. Karakter pekerjaan ini relative berat tanggung jawabnya dan menuntut ketelitian tinggi.

Jam kerja karyawan *back office* biasanya tetap pada hari kerja kantor, berbeda dengan *shift* operasional *front office*. Jam kerja ini umumnya dimulai pukul 09:00 hingga 18:00, dengan jeda istirahat setengah hari. Namun, beberapa tugas administratif terkadang memerlukan lembur, misalnya saat penyusunan laporan akhir bulan.

Sistem kerja *back office* bersifat kolaboratif dan berurutan, yang artinya *output* satu bagian menjadi *input* bagi bagian lain. Salah satu karyawan menyatakan bahwa "*kalaupun bagian finance terhambat karena absen, bagian lain juga ikut tertunda*" (E, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa ketidakhadiran individu dapat berdampak pada unit lain.

Karakteristik karyawan *back office* menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan waktu yang belum berjalan secara normal. Pada pelaksanaannya, penyelesaian pekerjaan administratif dan pengolahan data kerap tidak selesai sesuai jadwal yang ditentukan, yang disebabkan oleh kecenderungan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja. Akibatnya, sebagian pekerjaan terpaksa diselesaikan di luar jam kerja normal, yang pada akhirnya memengaruhi pandangan karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja dan efektivitas pengaturan waktu.

Dalam konteks ini, kedisiplinan bukan hanya sekedar datang tepat waktu melainkan juga kesiapan menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab. Disiplin kerja berkontribusi pada efektivitas *back office* sebagai unit penunjang kegiatan hotel yang kompleks.

3.1.2 Sistem Absensi *Fingerprint* dan Aturan Umum

Sistem absensi *fingerprint* mulai diterapkan di Wyndham Opi Hotel Palembang pada tahun 2019 sebagai pengganti absensi manual. Pemilihan sistem ini didasari oleh kebutuhan akan data kehadiran yang lebih akurat dan minim rekayasa. Sistem *fingerprint* meminimalkan kesalahan pencatatan dan memberikan rekam jejak waktu kerja secara objektif.

Aturan umum yang diterapkan bersama *fingerprint* meliputi kewajiban memindai sidik jari saat datang dan pulang kerja, penggunaan kode *login* untuk keamanan data, serta larangan titip absen. Setiap pelanggaran, seperti terlambat tanpa pemberitahuan, berpotensi mendapatkan sanksi administratif berdasarkan kebijakan HR.

Sebagian karyawan menyatakan bahwa sistem ini "*lebih adil karena semua langsung tercatat*" (I, 2025). Data absensi digunakan dalam perhitungan gaji dan evaluasi kinerja, yang membuat para staf *back office* lebih menyadari pentingnya pencatatan waktu yang tepat.

Namun, beberapa karyawan juga menyampaikan tantangan teknis seperti deteksi sidik jari yang kadang gagal saat cuaca atau kondisi jari lembap, sehingga perlu pengulangan pemindaian. Masalah ini ditangani oleh tim IT *back office* untuk memperbaiki perangkat agar berfungsi maksimal.

Secara keseluruhan, sistem absensi *fingerprint* memberikan dampak positif terhadap manajemen kehadiran. Data digital memungkinkan HR dan supervisor melakukan evaluasi kedisiplinan serta perencanaan penggajian dengan cepat dan akurat.



3.1.3 Deskripsi Subjek dan Informan Penelitian

Subjek utama dalam penelitian ini adalah seorang laki-laki dewasa berinisial J yang berusia 35 Tahun memiliki tinggi badan sekitar 180cm. subjek merupakan salah satu staf *Human Resources Development* (HRD) yang juga berperan sebagai pengelolaan data absensi karyawan. Subjek utama dipilih karena memiliki kewenangan dalam menetapkan aturan absensi, memantau kedisiplinan karyawan, serta mengelola sanksi dan *reward* yang berkaitan dengan kehadiran kerja.

Selain subjek utama, penelitian ini juga melibatkan 2 informan pendukung yang berasal dari karyawna *back office*, yaitu dari *Finance*, *Purchasing*. Informan pendukung 1 adalah seorang perempuan dewasa berinisial N yang berusia 40 tahun memiliki tinggi badan sekitar 155cm. Informan Pendukung 1 dipilih karena mereka secara langsung menggunakan sistem *fingerprint* dalam aktivitas kerja sehari-hari dan merasakan dampaknya terhadap kedisiplinan kerja.

Selain informan pendukung 1, penelitian ini juga melibatkan informan pendukung 2 yaitu seorang Perempuan dewasa berinisial E yang berusia 29 Tahun memiliki tinggi badan 168cm. Informan Pendukung 2 dipilih karena mereka secara langsung menggunakan sistem *fingerprint* dalam aktivitas kerja sehari-hari dan merasakan dampaknya terhadap kedisiplinan kerja.

3.1.4 Penggunaan *Fingerprint* Pada Karyawan *Back Office* di Wyndham Opi Hotel Palembang

Berdasarkan hasil pengumpulan data, ditemukan bahwa subjek J mengatakan bahwa penerapan sistem absensi sidik jari di Wyndham Opi Hotel Palembang berfungsi sebagai alat untuk mengukur kehadiran karyawan bagian *back office* dengan cara yang terukur dan formal. Sistem ini mengharuskan setiap karyawan untuk melakukan pemindaian sidik jari saat datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu operasional yang ditentukan oleh manajemen. Kehadiran sidik jari menggantikan sistem absensi secara manual yang sebelumnya dianggap tidak akurat dan rentan terhadap manipulasi.

Penerapan sistem absensi menggunakan sidik jari di Wyndham Opi Hotel Palembang berfungsi dengan baik sebagai metode untuk mengontrol dan mengukur kehadiran pegawai *back office* secara resmi dan sistematis. Sistem *fingerprint* ini menggantikan proses absensi manual yang sebelumnya dinilai tidak akurat dan berisiko menyebabkan tindakan manipulasi, sehingga kehadiran para karyawan menjadi lebih teratur dan mudah untuk diawasi. Disamping meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, sistem ini juga mempermudah manajemen dan administrasi dalam melakukan pengawasan, evaluasi disiplin, serta pengelolaan data kehadiran dengan cara yang objektif, teratur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.1.5 Tingkat Kedisiplinan Karyawan *Back Office* di Wyndham Opi Hotel Palembang

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek utama selaku HRD, tingkat kedisiplinan karyawan *back office* di Wyndham Opi Hotel Palembang dinilai belum menunjukkan peningkatan yang signifikan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen. Belum terlihatnya peningkatan kedisiplinan kerja karyawan *back office* secara signifikan pada tahap awal penerapan sistem absensi *fingerprint* tidak terlepas dari adanya proses penyesuaian terhadap pola kerja yang baru, khususnya dalam pengelolaan waktu dan pemahaman terhadap aturan kehadiran yang lebih tegas.

Tingkat kedisiplinan karyawan *back office* di Wyndham Opi Hotel Palembang pada tahap awal penerapan sistem absensi *fingerprint* belum menunjukkan peningkatan yang signifikan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh proses penyesuaian karyawan terhadap pola kerja yang baru, kebiasaan kerja yang lama masih melekat, serta persepsi sebagian karyawan yang masih menganggap *fingerprint* sebagai prosedur administratif semata. Selain itu, penerapan aturan dan sanksi yang belum dilakukan secara tegas serta proses sosialisasi sistem yang masih berlangsung secara bertahap turut menyebabkan perubahan perilaku disiplin karyawan belum dapat dirasakan secara optimal dalam jangka waktu singkat.

3.1.6 Evaluasi Penggunaan *Fingerprint* terhadap Tingkat Kedisiplinan Pada Karyawan *Back Office* di Wyndham Opi Hotel Palembang

Berdasarkan hasil evaluasi manajemen, penerapan sistem absensi *fingerprint* di Wyndham Opi Hotel Palembang tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan kehadiran, tetapi juga mulai membentuk kesadaran karyawan terhadap perilaku disiplin kerja. Namun demikian, efektivitas sistem ini dalam mendorong perubahan kedisiplinan belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat keterbatasan dalam memunculkan motivasi dan harapan karyawan terhadap konsenkuensi dari perilaku kehadiran mereka.

Dari sudut pandang atasan langsung, penggunaan sistem absensi *fingerprint* mulai menumbuhkan kesadaran karyawan bahwa kehadiran dan keterlambatan kerja dapat terpantau secara jelas. Meskipun demikian, kesadaran tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh perubahan perilaku disiplin yang konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Sementara itu, dari sisi administrasi kepegawaian, evaluasi penggunaan *fingerprint* lebih menekankan pada ketersediaan data kehadiran yang akurat dan tertib sebagai dasar penilaian kedisiplinan. Akan tetapi, data tersebut belum sepenuhnya dipersepsikan oleh karyawan sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap penilaian atau konsenkuensi kerja mereka.

Berdasarkan hasil evaluasi manajemen dan pandangan informan pendukung, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem absensi *fingerprint* di Wyndham Opi Hotel Palembang telah berfungsi efektif sebagai alat pencatatan



dan pemantauan kehadiran karyawan *back office* serta mulai menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap perilaku disiplin kerja. Namun, efektivitas sistem ini dalam mendorong perubahan kedisiplinan secara konsisten belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut disebabkan oleh belum kuatnya keterkaitan antara ketepatan waktu kehadiran dengan penilaian kinerja maupun konskuensi yang dirasakan langsung oleh karyawan. Meskipun kesadaran akan pemantauan kehadiran telah terbentuk, motivasi untuk berperilaku disiplin secara berkelanjutan masih memerlukan dukungan berupa konsistensi penerapan aturan, kejelasan kebijakan, serta penguatan sistem penilaian dan sanksi agar perubahan perilaku disiplin dapat tercapai secara bertahap dan berkelanjutan.

3.2 Pembahasan

Penerapan sistem absensi fingerprint di Wyndham Opi Hotel Palembang menggantikan sistem manual dengan sistem biometrik yang lebih akurat, objektif, dan efisien dalam mencatat kehadiran serta mencegah manipulasi absensi. Sistem ini efektif sebagai alat administrasi dan pengawasan, sejalan dengan teori manajemen SDM dan sistem pengendalian formal yang menekankan pentingnya teknologi untuk meningkatkan akurasi dan kepatuhan karyawan.

Namun, pada tahap awal penerapan, kedisiplinan karyawan *back office* belum meningkat signifikan, terutama dalam ketepatan waktu. Hal ini disebabkan oleh proses adaptasi terhadap sistem baru, kebiasaan lama, serta persepsi bahwa fingerprint hanya prosedur administratif. Teori perilaku organisasi dan self-awareness menjelaskan bahwa perubahan perilaku membutuhkan waktu dan penguatan yang konsisten. Selain itu, menurut Expectancy Theory, motivasi disiplin belum optimal karena keterkaitan antara data absensi dengan penilaian kinerja, reward, atau sanksi belum jelas.

Secara keseluruhan, sistem fingerprint telah berjalan baik sebagai alat pencatatan dan pengawasan kehadiran, tetapi peningkatan disiplin memerlukan dukungan kebijakan yang konsisten, sosialisasi intensif, serta penerapan reward dan punishment yang jelas agar kesadaran karyawan berkembang menjadi perilaku disiplin yang berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai Evaluasi Penggunaan Sistem *Fingerprint* pada Karyawan *Back Office* di Wyndham Opi Hotel Palembang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, sistem absensi *fingerprint* yang diterapkan di Wyndham Opi Hotel Palembang telah berjalan dengan baik sebagai alat pencatatan kehadiran karyawan *back office*. Penerapan sistem ini dinilai lebih efektif dibandingkan dengan sistem absensi manual yang digunakan sebelumnya, karena mampu mencatat data kehadiran secara otomatis, objektif, dan lebih tertib, sehingga meminimalkan risiko kesalahan maupun manipulasi data absensi. Kedua, penggunaan *fingerprint* memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan karyawan *back office*, khususnya dalam hal kesadaran terhadap jam kerja dan ketepatan waktu kehadiran. Dengan adanya pencatatan waktu masuk dan pulang kerja secara langsung melalui sistem, karyawan menjadi lebih menyadari bahwa kehadiran mereka dapat terpantau dengan jelas oleh manajemen. Ketiga, hasil evaluasi menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh masih adanya proses penyesuaian karyawan terhadap sistem yang baru, keterbatasan teknis pada alat *fingerprint* dalam kondisi tertentu, serta belum kuatnya keterkaitan antara data kehadiran dengan penilaian kinerja maupun konsekuensi yang diterima oleh karyawan. Keempat, apabila dikaitkan dengan *Expectancy Theory*, efektivitas penggunaan *fingerprint* akan lebih terasa apabila karyawan memahami bahwa kedisiplinan hadir tepat waktu memiliki hubungan langsung dengan penilaian kerja, penghargaan, maupun sanksi yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, sistem fingerprint tidak hanya berperan sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai sarana pendukung dalam membentuk perilaku disiplin kerja karyawan.

REFERENCES

- Amelia, P. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang*.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta. *Bumi Aksara*, 2(1).
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta. *PT Pustaka Pelajar*.
- Desta, A., & Maliah, M. (2021). *Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang*.
- Emelda. (2019). Pengaruh Absensi Fingerprint dan Sanksi Hukuman terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 14–21.
- Fadiyah, M. (2020). Pengaruh Variabel Dimensi Kerja: Disiplin, Kepuasan, Beban Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Pos Semarang)" dari. *Universitas Muhammadiyah Semarang*.
- Fahmi, K., Winarso, W., & Edy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Fareira, C., & Hasmawaty. (2024). *Disiplin Kerja Memediasi Reward Dan. Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Ulaam Sukajadi*. " *Publik Jurnal*.
- Hafidzi. (2024). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.



- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 83–91.
- Handoko. (2001). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. *BPFE*, 22(12), 112–120.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. *Bumi Aksara*, 4(1), 10–14.
- Hayato, A. A., & Prasetyo, I. (2023). Penerapan Fingerprint Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya. *Jurnal Inovasi Administrasi Negara Terapan*, 1(3).
- Jain, A. K., Ross, A., dan Prabhakar, S. (2004). *An Introduction to Biometric Recognition, IEEE Transactions on Circuits and Systems for Video Technology*. 14(1), 4–22.
- Kertawijaya, F. (2018). Pengaruh Absensi Finger Print terhadap Disiplin Tenaga Kependidikan di SMP PGRI Jakarta. *SNIT*, 1(1), 15–26.
- Khaidir, M. (2019). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan KB. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Kurniawan, A., & Usuluddin, L. (2021). *Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang*. 1(3), 92–97.
- Lexy J, M. (2022). Metode Penelitian. Kualitatif. Bandung. *Rosdakarya*.
- Norman, D., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. *Grasindo*.
- Pelupessy, S. A., Sahetapy, P., & Tuanaya, W. (2024). *Pengaruh Dimensi. Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. 7, 7466–7477.
- Pranata. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa. Program Studi Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardik*. 1–13.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. In Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=35066>.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2019). Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: *Rajagrafindo. Persada*, 2(1), 420–425.
- Robert, Y. (2014). *Case Study Research: Design and Methods (Fifth. Editions)*. Amerika Serikat: *SAGE Publications*.
- Sadat, P. A. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Satori, Djam'an, & Komariah, A. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: *Alfabeta*.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. *PT Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : *CV. Alfabeta*, 31(1).
- Sujarweni. (2022). Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil. Penelitian. *Pustaka Baru*.
- Suryani, N., Ulfatin, N., & Hardani, A. (2023). *The application of Colaizzi's method in conducting research across two languages*. *ResearchGate*.
- Suryanto. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening . Management*. 10(2), 114–145.
- Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. *KENCANA*.
- Suwandi, M., Tambunan, H. S., & Yusuf. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerha pada PT Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1).
- Syamsir, Mutmainnah, Hasmin Tamsah, and Ramli Hatma. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2).
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi Procuratio: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 53–62.
- Zainuri, & Mundakir. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel. Intervening*. 1(2).
- Zakirin, M., & Arifin, J. (2022). *Evaluasi Kebijakan Dilihat Dari Aspek Dampak Program Awang Kabupaten Barito Timur (Studi Kasus Pada Komponen Pendidikan)*. 5, 256–271.