

Analisis *Schedule* Dan *Fingerprint* Pada Kinerja Karyawan Industri Tambang Di PT. Duta Tambang Rekayasa

Avid Styagung*)
Muhammad Ridwan Basalamah)**
Rahmawati *)**

Email : avidstyagung@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Pressure will be realized if a number of individual respondents fail to meet the demands of their duties. In addition to the workload and work pressure of the agency, in this case the responsible person is the leader must also pay attention to the time Deadline problem because in providing an appropriate Deadline and does not seem to pressure employees in completing their work. has been given. Deadline time limit causes respondents to be required to complete a job immediately and if this is not achieved it will cause a conflict because the time specified for a job is passed and performance can be disrupted so that it will cause premature termination of the procedure. The demand for quality reports with a limited time is of course a special pressure for ASN employees in the inspectorate service in the Batu City Hall.

Keywords: Work Pressure, Workload,Deadline

Latar Belakang

SDM adalah yang paling luar biasa, umumnya tidak berdaya, dan umumnya menantang untuk mengantisipasi sumber daya kantor dan hierarkis. Sebuah asosiasi dalam menyelesaikan latihannya akan terus-menerus mengelola orang sebagai aset unik dan dapat terus berkembang, dan kemajuan ini akan mempengaruhi ketergantungan dan kemajuan asosiasi. Dengan kualitas-kualitas tersebut, SDM sebagai sumber daya merupakan objek yang mendapat tanggung jawab yang merupakan konsekuensi dari kerinduan untuk mewujudkan visi dan misi suatu kantor dan asosiasi.

Dalam dunia kerja, melakukan berbagai kemajuan untuk kehidupan dan peningkatan dalam dunia kerja diperlukan. Persaingan yang berbeda dalam dunia kerja seringkali terjadi persaingan dalam memperebutkan sifat terbaik dari pekerjaan. Semakin tinggi situasi di dunia kerja, semakin tinggi tanggung jawab dan ketegangan yang dimiliki oleh setiap orang. Kadang-kadang ini juga yang melatarbelakangi mengapa perasaan cemas dalam dunia kerja juga semakin tinggi, baik untuk perakitan State Common Mechanical maupun non-State Common Device. Terlebih lagi, permintaan untuk lebih mengembangkan eksekusi di dunia kerja sangat tinggi dari bos dan itu juga merupakan alasan tersembunyi mengapa pekerjaan dapat mempengaruhi eksekusi pekerja. di dunia kerja.

Peningkatan ilmu pengetahuan dan inovasi data di era globalisasi yang berlangsung sangat cepat. Dalam pergantian peristiwa ini, dalam waktu data di seluruh dunia, bagaimanapun, dapat melahirkan data tanpa batas dan media komunikasi siaran.

Di era globalisasi, SDM masih menjadi pusat perhatian organisasi yang harus dipenuhi. Dalam setiap tindakan organisasi, SDM memainkan peran penting. Dengan cara ini, cenderung

ditopang oleh kantor dan yayasan yang besar serta sumber aset, tanpa bantuan SDM, latihan organisasi tidak akan selesai seperti yang diharapkan dan memberikan hasil yang ideal. Salah satu variabel yang menunjukkan keunggulan organisasi adalah SDM dan cara pembuatannya (Mangkunegara, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan super key yang harus diperhatikan dalam setiap kebutuhannya. SDM harus diawasi serta diharapkan mendapatkan hasil eksekusi yang ideal. Sehingga sangat mungkin dirasakan oleh SDM dalam menjalankan kewajibannya dan memperoleh hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa aset manusia dewan adalah penggunaan, perbaikan, evaluasi, pengaturan.

Inovasi ini tidak hanya melahirkan periode data dunia, tetapi juga melahirkan media data dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas keberadaannya. Dampak global juga terasa di bidang keuangan dan dewan yang terkait erat dengan inovasi, khususnya dengan munculnya peralatan mekanik modern yang bekerja dengan upaya manusia untuk memperluas inspirasi dan efisiensi untuk menghadapi persaingan antar organisasi atau yayasan. Peningkatan aset manusia adalah siklus yang harus terjadi terus-menerus.

Melihat dari uraian tersebut penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan objek schedule dan fingerprint dan mengambil judul ; **Analisis *Schedule Dan Fingerprint* Pada Kinerja Karyawan Industri Tambang Di Pt. Duta Tambang Rekayasa**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh schedule dan fingerprint secara simultan terhadap kinerja karyawan industri tambang?
2. Bagaimana pengaruh schedule terhadap kinerja karyawan industri tambang?
3. Bagaimana pengaruh fingerprint terhadap kinerja karyawan industri tambang?

Tujuan Penelitian

1. Secara Praktis
 - a. Bagi Civitas Akademik
Memberikan pengetahuan untuk mengetahui analisis schedule dan fingerprint bagi mahasiswa.
 - b. Bagi Perusahaan
Memberikan analisis pengaruh schedule dan fingerprint untuk meningkatkan kinerja karyawan
 - c. Bagi Peneliti
Memberikan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya
2. Secara Teoritis
Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan perkembangan tenaga kerja.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra, (2021) dengan judul PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BENGKULU KOKOH PERKASA DI KOTA BENGKULU. Hasil pembahasan yaitu dalam penerapan sistem absensi fingerprint di perusahaan ini telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden karyawan terhadap penerapan sistem aplikasi ini.

Tinjauan Teori Kinerja Pegawai

Eksekusi dicirikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh perwakilan. Afandi (2018:83) Eksekusi perwakilan memengaruhi jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi.

Schedule

Seperti yang ditunjukkan oleh Stevens (2011: 155) mencirikan shift kerja sebagai waktu kerja otoritatif dengan berbagai kelompok namun berturut-turut mencakup lebih dari 8 jam kerja setiap hari biasa, hingga 24 jam.

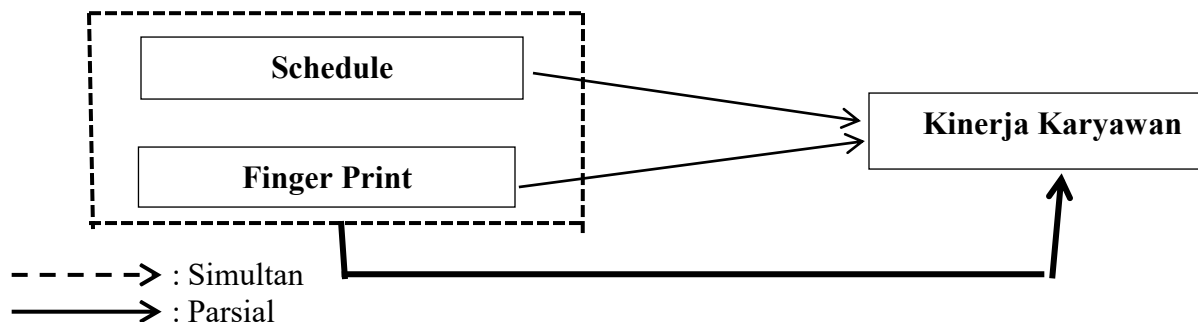
Petunjuk menurut Stevens, (2011:155) meliputi: Kerangka Kerja Shift, khususnya Jadwal, memungkinkan Anda untuk menyelesaikan administrasi semacam ini secara konsisten dan menghasilkan 24 jam setiap hari untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Fingerprint

Seperti yang ditunjukkan oleh Stevens (2011: 155) menjelaskan shift kerja sebagai waktu kerja definitif dengan pertemuan yang berbeda namun berurutan meliputi utara dari 8 jam kerja setiap hari biasa, menjadi 24 jam.

Pointer menurut Stevens, (2011:155) antara lain: Struktur Kerja Shift, secara eksplisit Jadwal, memberi Anda untuk menyelesaikan organisasi semacam ini dengan andal dan menghasilkan 24 jam setiap hari untuk meningkatkan kelangsungan hidup dan produktivitas.

Kerangka Konseptual



Hipotesis:

- H₁ = Terdapat pengaruh schedule dan fingerprint secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ = Terdapat pengaruh schedule terhadap kinerja karyawan.
- H₃ = Terdapat pengaruh fingerprint terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. DUTA TAMBANG REKAYASA. Sampel adalah bagian dari suatu subjek atau objek yang mewakili populasi mengambil semua anggota dari jumlah populasi obyek penelitian. *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:85). Maholtra dapat dianggap sesuai digunakan dengan cara mengalikan jumlah variable/indicator 21 dengan 5 maka sampel minimalnya adalah $21 \times 5 = 105$ responden.

Definisi dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut yang digunakan menilai hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

1. Variabel Independen

Variabel disebut variabel bebas, obyek yang diteliti terdiri dari 2 variabel independen. Yang mana X_1 adalah “*Schedule*”, variabel X_2 adalah “*Fingerprint*”.

2. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, obyek yang dipengaruhi adalah “Kinerja” yang disebut dengan variabel Y.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Instrumen

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,473	0,1918	Valid
	Y.2	0,620	0,1918	Valid
	Y.3	0,545	0,1918	Valid
	Y.4	0,401	0,1918	Valid
	Y.5	0,529	0,1918	Valid
	Y.6	0,712	0,1918	Valid
	Y.7	0,257	0,1918	Valid
Schedule (X1)	X1.1	0,547	0,1918	Valid
	X1.2	0,666	0,1918	Valid
	X1.3	0,588	0,1918	Valid
	X1.4	0,394	0,1918	Valid
	X1.5	0,521	0,1918	Valid
	X1.6	0,717	0,1918	Valid
	X1.7	0,717	0,1918	Valid
Fingerprint (X2)	X2.1	0,486	0,1918	Valid
	X2.2	0,652	0,1918	Valid
	X2.3	0,559	0,1918	Valid
	X2.4	0,496	0,1918	Valid
	X2.5	0,550	0,1918	Valid
	X2.6	0,721	0,1918	Valid
	X2.7	0,458	0,1918	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 18.0, 2021

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	Reliabel
Schedule (X1)	0,791	Reliabel
Fingerprint (X2)	0,766	Reliabel

Hasil Pengujian

Diuji dengan memakai analisis regresi berganda. uji normalitas, uji *multikolonieritas*, uji *heteroskedastisitas*. Diolah dengan memakai SPSS.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05180480
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.070
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099

Berdasarkan pengujian diatas nilai signifikansi yang diperoleh $0,099 > 0,05$ artinya asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik Uji

Multikolonieritas

“Jika VIF variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ berarti non multikolonieritas”. Ghazali (2018:107).

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.144	2.380		3.842	.000		
	Schedule	.357	.091	.355	3.919	.000	.906	1.104
	Fingerprint	.237	.087	.248	2.738	.007	.906	1.104

Uji Heteroskedastisitas

“Jika nilai signifikan $> 0,05$ artinya terjadi homoskedastisitas tetapi ketika nilai signifikan $< 0,05$ dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas”.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.633	1.493		1.763	.081
	Schedule	-.023	.057	-.041	-.398	.691
	Fingerprint	-.023	.054	-.045	-.430	.668

Sumber : Data diolah SPSS 18.0, 2021

Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	mBeta		
1	(Constant)	9.144	2.380		3.842	.000
	Schedule	.357	.091	.355	3.919	.000
	Fingerprint	.237m	.087	.248	2.738	.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$Y = 9.144 - 0,357 X_1 - 0,237 X_2 + e$$

Hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Konstanta sebesar 9.144 variabel Schedule, Fingerprint dan Kinerja karyawan maka nilai Kinerja Karyawan bernilai positif.

- Koefisien regresi Schedule (X1) sebesar dan 0.357 bertanda positif jika persepsi Schedule rendah maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya jika persepsi Schedule tinggi maka kinerja karyawan menurun.
- Koefisien regresi Fingerprint (X2) sebesar 0.237 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Fingerprint tinggi sehingga kinerja karyawan akan tinggi.

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.144	2.380		3.842	.000
	Schedule	.357	.091	.355	3.919	.000
	Fingerprint	.237	.087	.248	2.738	.007

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel Schedule
variabel Schedule menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.919 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Schedule terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Fingerprint

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.842	.827	2.07182
a. Predictors: (Constant), Fingerprint, Schedule				

Nilai adjusted *R square* ialah 0.827 variabel independen yaitu Schedule dan Fingerprint mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 82% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat di jelaskan bahwa secara simultan variabel Schedule dan Fingerprint berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Duta Tambang Rekayasa berdasarkan hasil Schedule dan Fingerprint sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab kemajuan suatu perusahaan berasal dari kedisiplinan kinerja karyawan dan karyawan adalah aset bagi terciptanya suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Taufiq (2021), Schedule berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk. Sedangkan dalam penelitian, Martini (2021), Fingerprint berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada store Pasaraya Bandung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian muniroh 2018.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Schedule berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Schedule pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, mengemukakan bahwa setiap pekerjaan yang sudah terjadwalkan diluar jam “normal” .

Pengaruh Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis parsial menunjukkan pengaruh positif signifikan Fingerprint terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja diantaranya adalah meningkatkan kedisiplinan kerja melalui absensi kerja karyawan. Kualitas absensi Fingerprint mempengaruhi kedisiplinan para karyawan. Karena Fingerprint merupakan mesin absensi sidik jari dengan menempelkan sidik jari para pelaku yang ingin melakukan absensi, absensi Fingerprint menggunakan bahan Biometrica dan sudah terkomputerisasi dalam database. Oleh karena itu karyawan tidak dapat melakukan manipulasi data absensi karena setiap karyawan data absensinya sudah terdaftar di komputer.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- a. Schedule pada PT. Duta Tambang Rekayasa direfleksikan oleh indikator Rata-rata yang waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan job dengan pernyataan rata-rata waktu singkat yang dapat menyelesaikan tiap job diperoleh mean tertinggi.
- b. Absensi Fingerprint pada PT. Duta Tambang Rekayasa direfleksikan oleh indikator akurat mesin dengan pernyataan memiliki keakuratan tinggi dalam proses pencatatan waktu dan mendata absensi karyawan PT. Duta Tambang Rekayasa cenderung sangat setuju bahwa akurat mesin dapat mendata absensi tiap karyawan.

Saran

1. Dari variabel Schedule masih ditemukan sistem kerja shift masih belum sesuai dengan schedule. Seharusnya dievaluasi kembali bagi pimpinan perusahaan agar schedule karyawan dapat terorganisir dan sesuai dengan jadwal schedule yang sudah terkomputerisasi.
2. Dari variabel Fingerprint sudah berjalan dengan baik, serta dapat lebih memperhatikan kepada karyawan untuk tidak memanipulasi saat absensi agar informasi di terima akurat oleh sistem data absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. R., Tandika, D., & Nurdin, N. (2019). "Pengaruh Faktor Fundamental dan Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- A. Wiedilaksono and ..., "Perencanaan Jadwal Produksi Dan Kebutuhan Peralatan Serta Biaya Pada Proses Produksi Tablet Tablet Salut Dan Kapsul (Ttsk) ...," ... Eng. Online J., 2019, [Online]. *Jurnal Inovasi Informatika* Vol 5 No 1, E-ISSN : 2686-1615.
- Ciriello, R.F., Schwabe, G., dan Richter, A. (2018). *Digital Innovation*. ResearchGate. DOI: 10.1007/s12599-018-0559-8.
- Davis, Gordon B. 2006. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen*, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- DESTRIANA, R., et al. A Research to Design, Develop and Implementation of Android Application System for Waste Bank Sharia Community at Kampung Hijau Kemuning. In: *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. IOP Publishing, 2021. p. 012042.
- DESTRIANA, R., et al. Security system development for vehicle using the method of "mail notification" at villa Rizki Ilhami Tangerang residential. In: *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. IOP Publishing, 2019. p. 012124.

- Destriana, Rachmat. "Analisis dan perancangan e-bisnis dalam budidaya dan penjualan ikan cupang menggunakan metodologi overview." *JIKA (Jurnal Informatika)* 3.1 (2019).
- Eriksson, H. (2012). A Case Study on Quality Management and Digital Innovation: Relationship and Learning Aspects. *International Journal of Quality and Service Sciences*. DOI: 10.1108/17566691211288386.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : RinekaCipta.

Avid Styagung*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Ridwan basalamah)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Rahmawati*)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA