

Analisa Penggunaan Sistem Absensi Untuk Mendukung Operasional, Efektifitas Penilaian Dan Penggajian Karyawan Pada PT SANGRA RATU BOGA

Danny Ong

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Dewi Sartika No.289, RT.4/RW.5, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah

Khusus Ibukota Jakarta 13630

danny.dnx@bsi.ac.id

INTISASI

Pada zaman era modern saat ini, proses absensi kehadiran karyawan lapangan dalam suatu perusahaan yang masih menggunakan absensi manual atau tanda tangan kehadiran masih banyak dijumpai pada perusahaan-perusahaan lokal di Indonesia khususnya perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak. Proses absensi manual sering kali menjadi masalah operasional bagi perusahaan terkait terjadinya kecurangan seperti melakukan titip absensi, kesalahan penulisan nama atau identitas karyawan dan juga tulisan absensi yang tidak terbaca. Dengan dilakukan absensi secara manual, perusahaan juga harus mengeluarkan tenaga ekstra dengan melakukan rekapan setiap hari atas catatan absensi kehadiran karyawan serta tidak dapat diketahui ketepatan jam masuk, istirahat dan jam pulang karyawan karena semua informasi absensi dapat dilakukan dalam waktu yang bersamaan dan juga tidak terukur secara waktu, selain itu hal ini juga mengakibatkan proses operasional kerja yang terganggu karena ketidakhadiran karyawan secara fisik dan juga pengeluaran gaji karyawan harian yang besar meskipun karyawan bersangkutan tidak bekerja. Teknologi yang semakin maju dalam industri modern dirasakan secara jelas oleh perusahaan salah satunya PT Sangre Ratu Boga dimana sebelumnya perusahaan mengalami banyak kerugian karena masih menerapkan proses absensi secara manual dan mengakibatkan pengeluaran gaji yang cukup besar meskipun kehadiran karyawan sangat minim. Sejak bulan Mei 2019 hingga saat ini, perusahaan sudah menerapkan proses absensi dengan menggunakan sistem untuk karyawan lapangan yang dilanjutkan untuk karyawan back office, proses absensi diharuskan dilakukan sebanyak 4 kali oleh karyawan lapangan meliputi absensi masuk, absensi istirahat masuk dan keluar serta nsi pulang. Dengan adanya proses absensi secara sistem manajemen mengharapkan karyawan dapat lebih efektif secara operasional terkait kehadiran bekerja serta efisien dalam penggajian serta menjadi tolak ukur untuk penilaian karyawan. Pada tahap penelitian ini dilakukan dengan melakukan analisa dan observasi terhadap sistem absensi dalam hubungan terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja dan pengeluaran gaji karyawan. Hasil akhir dari analisa hingga saat ini adalah adanya peningkatan aktivitas absensi menggunakan sistem terhadap output dari operasional yang dihasilkan karena dengan jumlah karyawan yang tercatat absensi dan diukur dari performa jumlah barang yang dihasilkan telah menunjukkan kecocokan terhadap target yang diharapkan oleh manajemen perusahaan serta pembayaran gaji juga dapat berbanding lurus dengan keuntungan dari output perusahaan.

Kata kunci— Absensi, Operasional, Penggajian, Penilaian, Manual, Sistem

ABSTRACT

In the business modern era like this, many absences process for field employees in a company using manual tradition or write a signature still could be seen in many local companies in Indonesia especially company with many employees. Absences process have a problem for operational company have fraud like ask someone to make absences for another employee, wrong name written or identity and bad written. Manual absences in company still using extra energy that have to make recapitulation every day for each employees and company can't know the detail of employees absences because all information could be done at the same time. Besides of that, operational process could be distured because the real absences of employees and expenses of day employees even employees not working. Highest technology in industry modern could be clear by company like PT Sangre Ratu Boga had so much expense because still implementing absencess process by manual and causing salary expense become so high even list of absences employee is minimum. Since May 2019 until now, company is implementing absences with system form field employess continuesly

back office employees, absences process by system must at least 4 times for every employee including work in absences, rest in and out absences and the last is work out absences. With this absences process by system, management have a hope that employees will do their work effectively and efficiency in payroll process and have a benchmarking for employee appraisal. In this step of research for doing analyst and observation to absences system and the relationship of efficiency of employee performance and payroll for employees. The end of these analyst from the beginning until now is there is optimal performance by using system for output in operational resulting because the amount of employee could be noted detail and company target for output is straight with the performance and benefit from company

Kata kunci— Absences, Operational, Payroll, Appraisal, Manual, System

I. PENDAHULUAN

Penggunaan teknologi dan sistem untuk mendukung operasional pada era perusahaan-perusahaan *modern* saat ini sudah semakin maju dari segala sisi bidang, dimana salah satunya adalah sistem absensi yang akan mencatat kehadiran karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penilaian karyawan. Akan tetapi dengan perkembangan teknologi dan sistem, saat ini masih banyak perusahaan yang belum menerapkan penggunaan sistem absensi dan penilaian. PT Sangra Ratu Boga merupakan salah satu perusahaan yang cukup telat dalam melakukan implementasi sistem absensi sehingga hal ini menyebabkan sering sekali terjadi berbagai kecurangan seperti melakukan tipu absensi yang mengakibatkan banyak pengeluaran gaji karyawan harian yang karyawan bersangkutan tidak hadir. Penilaian karyawan juga tidak dapat objektif karena tolak ukur penilaian hanya dilihat pada absensi manual yang dilakukan oleh karyawan dan juga belum adanya kehilangan kertas absensi yang akan mengakibatkan penilaian juga akan ikut berpengaruh dalam pengambilan keputusan terhadap nilai seorang karyawan. Pada Februari 2019, perusahaan sudah direkomendasikan dan menerapkan penggunaan sistem absensi untuk karyawan lapangan sehingga seluruh kegiatan absensi karyawan dari waktu hingga ketepatan dapat termonitor secara sistem sehingga karyawan sudah tidak dapat melakukan kecurangan lagi dan akan bekerja secara profesional serta dapat mengakses aplikasi untuk melihat data absensi karyawan bersangkutan dan mengurus administrasi terkait karyawan secara mandiri (Payne, Horner, Boswell, Schroeder, & Stine-Cheyne, 2009) selain itu juga akan dapat digunakan untuk melakukan penilaian yang lebih baik oleh perusahaan terhadap masing-masing karyawan secara objektif (Twomey & Twomey, 1992)

Perusahaan akan melakukan investasi terkait pembelian sistem absensi yang akan ditempatkan di beberapa sudut pabrik perusahaan yang akan diakses oleh karyawan lapangan. Proses absensi yang akan dilakukan oleh karyawan lapangan adalah dengan melakukan absensi sidik jari ketika akan masuk kerja, istirahat masuk dan keluar serta melakukan absensi pulang ketika selesai bekerja, dimana hal ini sebelumnya hanya dilakukan karyawan ketika absen masuk kerja dan absen pulang yang juga kerap terjadi kecurangan. Proses penilaian karyawan akan dilakukan monitoring dari sisi data sistem absensi serta performa secara operasional dari *output* yang dihasilkan oleh karyawan lapangan dimana nantinya dari hasil penilaian tersebut akan diperoleh *grade* karyawan yang juga akan menentukan persentase penggajian karyawan yang akan diberikan oleh perusahaan (Toufania, 2012)

H1 :Implementasi penggunaan system absensi memberikan dampak positif secara operasional perusahaan dari sisi output produk yang dihasilkan serta meningkatkan profesionalisme karyawan lapangan

H2 :Implementasi penggunaan sistem absensi memudahkan perusahaan untuk melakukan monitoring terhadap aktivitas karyawan dan memberikan kemudahan penilaian karyawan untuk menentukan persentase kenaikan gaji karyawan

II. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Payne et al., 2009) menyatakan bahwa “Untuk mengukur keberhasilan terhadap penerapan system absensi harus dilakukan dengan membandingkan administrasi absensi secara online dengan proses absensi yang masih dilakukan manual menggunakan kertas”. Selain itu juga untuk melakukan penerapan sistem absensi dan penilaian juga harus memperhatikan hal yang mencakup :

1. Pemahaman terhadap penilaian karyawan secara *online*
Penilai harus memahami terlebih dahulu mengenai konteks dari rumus penilaian yang akan diterapkan pada sistem *online* dari cakupan terhadap kehadiran hingga partisipasi dari administrasi karyawan setelah itu baru ditambah dengan penilaian dari sisi penilai atas performa karyawan
2. Evaluasi terhadap kualitas penilaian performa
Tingkat pro aktif laporan dan pencatatan dari karyawan serta aktivitas karyawan terkait absensi jika terdapat abnormal case seperti lupa absen, izin dan administrasi lainnya memberikan kemudahan penilaian oleh penilai terhadap performa karyawan. Penggunaan kuesioner memudahkan evaluasi dari sisi karyawan dan juga penilai.
3. Partisipasi dan prosedur
Partisipasi dari karyawan lapangan terhadap penerapan sistem absensi dapat mendorong pekerjaan manajemen menjadi lebih mudah serta lebih terukur karena adanya prosedur kerja yang lebih terukur untuk menghasilkan *output*

Menurut (Srinivas, 2009) menyatakan bahwa “Untuk keberhasilan dalam melakukan penilaian karyawan maka keterlibatan karyawan dalam memberikan *feedback* serta data dan metode yang akurat harus dipertimbangkan oleh perusahaan”. Hal tersebut mencakup :

1. Pengumpulan data oleh pengawas terkait karyawan
Performa dan kelakuan karyawan selama waktu bekerja akan mempengaruhi penilaian antar seorang karyawan dengan karyawan lainnya
2. Fokus Manajemen Performa
Batasan terkait karyawan dianggap memiliki penilaian baik apabila karyawan tersebut secara administrasi dan *output* yang dihasilkan sebanding dengan nilai perusahaan dan melebihi karyawan lainnya
3. Kritis terhadap Penilaian
Penilaian yang kritis memberikan dampak positif terhadap karyawan untuk lebih berkembang di periode selanjutnya
4. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri akan memberikan pertimbangan bagi manajemen untuk melihat tolak ukur dari karyawan bersangkutan setelah itu baru dilakukan penilaian akhir

Sebagai tambahan menurut (Agyen-Gyasi & Boateng, 2015) penilaian karyawan secara administrasi dan operasional yang objektif juga akan memberikan dampak terhadap :

1. Proses promosi yang akan diberikan kepada karyawan terbaik
2. Penilaian performa secara sistem membantu mengurangi ketidakadilan diantara karyawan
3. Penilaian performa secara sistem membantu meningkatkan kemampuan individu karyawan
4. Penilaian performa secara sistem membantu perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan dari sisi keunggulan dan kekurangan
5. Penilaian performa membantu komunikasi manajemen dan karyawan lebih terbuka

Menurut (Toufaniah, 2012) menyatakan bahwa “Prosedur absensi karyawan dalam menggunakan sistem harus dilakukan dengan mengikuti prosedur yang ditentukan perusahaan agar prosedur berjalan optimal”. Hal itu mencakup :

1. Jenis dan jumlah absensi yang harus dilakukan oleh karyawan
2. Prosedur administrasi selain absensi jika terdapat halangan
3. Pemberian laporan oleh karyawan lapangan terhadap *supervisor*
4. Sosialisasi SOP absensi dan pengaruhnya terhadap penilaian performa karyawan

Menurut (Misiak, 2010) menyatakan bahwa “Perusahaan dalam pemberian penilaian selain dari administrasi karyawan juga harus memperhatikan kesalahan-kesalahan dasar yang dilakukan oleh karyawan”. Kesalahan-kesalahan tersebut mencakup :

1. *Freshness Mistake*
Kesalahan masa lalu yang dilakukan karyawan tidak menjadi kesalahan karyawan untuk penilaian saat ini
2. *Imitation Mistake*
Kesalahan yang dilakukan oleh karyawan lain juga dipengaruhi ke karyawan yang akan dilakukan penilaian sehingga mengakibatkan ketidakadilan

3. *Radiation Mistake*
Penilaian *partial* sebagai contoh penilaian paruh waktu dianggap sebagai penilaian menyeluruh
4. *Blinding Effect*
Penilaian hanya berdasarkan satu bidang atau bertanya kepada orang lain yang tidak mewakili karyawan bersangkutan tersebut (subjektif)

Selain itu sebagai regulasi penilaian akan menerapkan pembagian *grade* yang akan menjadi penilaian lebih *generic*

1. Nilai D
Definisi sangat dibawah ekspektasi, hasil negative dimana lebih dari 60% harus diperbaiki
2. Nilai C
Definisi dibawah ekspektasi, hasil cukup dimana sekitar 40-60% harus diperbaiki
3. Nilai B
Definisi *Normal*, hasil sangat baik dimana kurang dari 40% harus diperbaiki
4. Nilai A
Definisi diatas ekspektasi, hasil sangat luar biasa dimana tidak ada yang perlu diperbaiki

Menurut (Huang, Lee, Chiu, & Yen, 2015) menyatakan bahwa “Kehadiran karyawan secara fisik akan memberikan dampak operasional kepada output perusahaan dan dapat meningkatkan profit yang secara tidak langsung performa karyawan juga akan meningkat”. Performa karyawan dalam meningkatkan operasional mencakup :

1. Pengurangan Biaya pada Proses Internal
2. Pengurangan Biaya pada Proses Eksternal
3. Peningkatan Kualitas pada Proses Internal
4. Peningkatan Kualitas pada Proses Eksternal
5. Memperpendek Waktu pada Proses Internal
6. Memperpendek Waktu pada Proses Eksternal

Selain itu cerminan dari operasional terhadap performa karyawan terhadap pengaruhnya manajemen akan mempengaruhi :

1. Evaluasi performa dapat mencerminkan performa manajemen

2. Evaluasi performa dapat mencerminkan performa barisan kerja karyawan lapangan
3. Peningkatan ekonomi dari penggajian karyawan akan diukur dari evaluasi terhadap performa secara operasional dan administrasi

Menurut (Naeem, Jamal, & Khan Riaz, 2017) menyatakan bahwa “Dengan adanya proses absensi yang dilakukan menggunakan sistem dan penilaian kinerja karyawan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan terhadap karyawan secara transparan”
Kepuasan tersebut mencakup :

1. Kepuasan terhadap Penilaian Performa Karyawan
2. Peningkatan Usaha Kerja Karyawan
3. Komitmen Organisasi terhadap Peningkatan Mutu Karyawan
4. Pencegahan Peningkatan *Turnover*

Menurut (Twomey & Twomey, 1992) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan yang diukur secara objektif dengan menggunakan data yang nyata dan sesuai dengan kondisi di lapangan akan membuat karyawan juga berpikir objektif dan tidak akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan”
Objektifitas tersebut mencakup :

1. Pengukuran performa yang transparan untuk karyawan
2. Dampak perubahan sikap kerja karyawan yang turut mempengaruhi performa dan penilaian
3. Penilaian rutin yang akan dijadikan sebagai tolak ukur bagi karyawan untuk *self reflection*
4. Relasi yang baik dan timbul antar karyawan dan juga manajemen berdasarkan sikap yang objektif

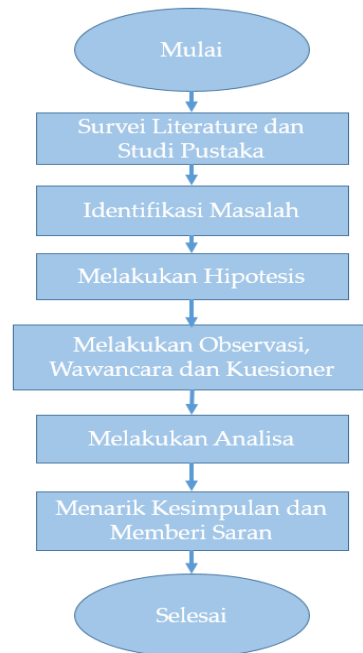
Proses penelitian terkait dengan analisa penggunaan sistem absensi dan penilaian dengan metode *Balance Scorecard* (Rotchanakitumnuai, 2013) yang juga akan dilakukan evaluasi dengan metode perbandingan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Survei Literature dan Studi Pustaka
Peneliti akan mencari data dari jurnal penelitian yang berhubungan dengan penelitian. Setelah itu dari survey literature, peneliti akan mendetailkan lebih lanjut terkait dengan pemanfaatan sistem yang akan menjadi bagian dari proses

pendetailan terhadap kemajuan keuntungan dan kemajuan operasional

2. Identifikasi Masalah
Menjalankan proses identifikasi terkait hal dan masalah yang akan dilakukan penelitian mengenai analisa penggunaan sistem absensi untuk mendukung operasional dan penilaian terhadap penggajian pada perusahaan
3. Melakukan Hipotesis
Hipotesis awal yang dirumuskan oleh peneliti adalah
 - a. Apakah ada pengaruh penggunaan sistem absensi terhadap karyawan dalam memberikan dampak output yang dihasilkan oleh perusahaan
 - b. Apakah ada pengaruh penggunaan sistem absensi memberikan kemudahan bagi manajemen perusahaan untuk memudahkan proses monitoring dan penilaian karyawan yang akan mempengaruhi kenaikan gaji karyawan
4. Observasi, Wawancara dan Kuesioner
Proses ini akan dilakukan dengan melihat langsung proses kegiatan operasional dan data yang terjadi didalam perusahaan, melakukan wawancara terhadap *stakeholder* serta menggunakan kuesioner untuk memperkuat analisa penelitian yang akan dilakukan
5. Melakukan Analisa
Peneliti menganalisa dan mendetailkan data yang diperoleh dan menilai dari masing-masing data yang diperoleh. Kemudian setelah dilakukan analisa detail maka akan diambil *point* yang utama terkait dengan pemanfaatan yang menjadi sasaran dalam meningkatkan prosedur untuk pengembangan karyawan yang lebih baik
6. Menarik Kesimpulan dan Memberi Saran

Setelah proses analisa lebih lanjut maka peneliti berkewajiban untuk memberikan kesimpulan terkait uji hipotesis yang dirumuskan serta merangkumkan saran yang lebih baik untuk prosedur perusahaan kedepannya terkait manajemen karyawan menjadi lebih baik.



Sumber : (Ong, 2019)

Gambar 1. Tahap Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil evaluasi dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa dengan dilaksanakannya penelitian menunjukan bahwa operasional karyawan serta proses penilaian karyawan dengan menggunakan sistem absensi memberikan nilai yang positif bagi perusahaan

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang menggunakan konsep *balance scorecard* sebagai berikut :

A. Jumlah dan Proses Absensi

- Ancaman : Penumpukan karyawan, non teknis terkait laporan karyawan karena kelupaan absensi dan tidak bisa melakukan absensi
- Peluang : Ketertiban karyawan dan adanya peraturan mengikat

- Kekuatan : Menjadi transparan, menghindari kecurangan dan ada hasil laporan dari absensi yang dapat dinilai
 - Kelemahan : Diperlukan investasi diawal untuk instalasi sistem absensi
- B. Proses Administrasi Terdapat Halangan Absensi
- Ancaman : Menjadi alasan dan trik yang dapat digunakan oleh karyawan jika lupa melakukan absensi
 - Peluang : Dapat mengukur karyawan mana saja yang paling sering melaporkan halangan
 - Kekuatan : Menjadi alat bantu bagi *back office* untuk melakukan penilaian, analisa dan verifikasi terkait absensi
 - Kelemahan : Karyawan menjadi tidak tertib karena merasa ada jalan belakang jika lupa melakukan absensi
- C. Laporan untuk *Supervisor*
- Ancaman : *Supervisor* yang tidak objektif dapat mengambil keputusan hanya berdasarkan laporan
 - Peluang : Ada peningkatan dan *reminder* oleh *supervisor* kepada karyawan yang tidak teratur
 - Kekuatan : Menjadi tolak ukur untuk menentukan karyawan yang tertib dan tidak tertib untuk peningkatan nilai profesi
 - Kelemahan : Laporan harus memiliki tolak ukur agar tidak dijadikan sebagai senjata untuk menekan karyawan
- D. Sosialisasi SOP terhadap Penilaian
- Ancaman : Karyawan yang aktif sebelum penggunaan sistem karena kendala pengetahuan teknis dapat menjadi penurunan apabila tidak dilakukan berdasarkan SOP yang ada
 - Peluang : Proses penilaian dapat menjadi lebih transparan dan peningkatan secara otomatis
 - Kekuatan : Membuat karyawan menjadi sadar dan akan mengikuti SOP yang ada untuk menghindari penilaian yang buruk
 - Kelemahan : Karyawan harus beradaptasi dan apabila ketika

absensi terdapat karyawan yang bermasalah maka antrian karyawan akan memanjang dan mengakibatkan adanya protes

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa pertemuan dari hasil survey lapangan dan juga wawancara yang dilakukan terhadap beberapa nara sumber didapatkan

Tabel 1. Perbandingan Penilaian terhadap Penggunaan Sistem Absensi (Akumulasi Jumlah Telat)

Kriteria	Jumlah	Nilai
Prosedur Telat Absensi	>1000 Telat	D = 1
	750 - 999 Telat	C = 2
	501 - 749 Telat	B = 3
	< 500 Telat	A = 4

Sumber : (Ong, 2019)

Bobot penilaian untuk mengukur prosedur akumulasi dari jumlah telat karyawan akan dinilai dengan menggunakan bobot nilai A - D

Tabel 2. Perbandingan Pengeluaran Biaya Gaji Karyawan dengan Sistem Absensi

Kriteria	Biaya	Nilai
Effisiensi Biaya	0 - 25% Dapat Ditekan	D = 1
	26 - 50% Dapat Ditekan	C = 2
	51 - 75% Dapat Ditekan	B = 3
	76 - 100% Dapat Ditekan	A = 4

Sumber : (Ong, 2019)

Bobot penilaian dari penekanan biaya lembur dapat diukur dimana bobot penilaian juga diperhitungkan dari nilai A - D.

Tabel 3. Perbandingan Efektifitas waktu kerja dan Kualitas yang Dihasilkan

Kriteria	Waktu Operasional	Nilai
Efektifitas Waktu Kerja dan Kualitas	0 - 25% Lebih Cepat	D = 1
	26 - 50% Lebih Cepat	C = 2
	51 - 75% Lebih Cepat	B = 3
	76 - 100% Lebih Cepat	A = 4

Sumber : (Ong, 2019)

Bobot penilaian dari pengukuran waktu kerja dan kualitas yang dihasilkan akan diukur dengan bobot nilai A - D

Tabel 4. Realisasi Prosedur Telat Absensi

	Telat Absensi	Nilai Performa
Feb'19	769	C
Mar'19	1234	D
Apr'19	847	C
Mei'19	567	B
Juni'19	589	B
Juli'19	472	A

Sumber : (Ong, 2019)

Dari hasil penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dimana sesudah menggunakan sistem absensi terdapat peningkatan dalam pencegahan telat dari waktu operasional karyawan yang seharusnya.

Table 5. Realisasi Pengeluaran Biaya Gaji Karyawan dengan Sistem Absensi

	Penekanan Biaya	Nilai Performa
Feb'19	53%	B
Mar'19	55%	B
Apr'19	47%	C
Mei'19	80%	A
Juni'19	66%	B
Juli'19	79%	A

Sumber : (Ong, 2019)

Hasil penelitian diatas merupakan pemberian bobot atas hasil evaluasi, wawancara dan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti bahwa setelah penggunaan sistem absensi menunjukan bahwa terdapat penekanan biaya yang cukup signifikan bagi perusahaan untuk melakukan pengirisan biaya terhadap uang lembur karyawan dalam menjalankan operasional

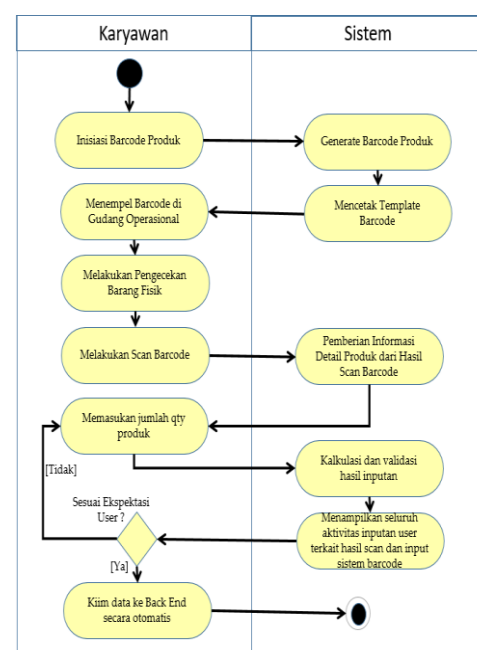
Table 6. Realisasi Effektivitas Waktu Kerja dan Kualitas

	Waktu Operasional	Nilai Performa
Feb'19	53%	B

Mar'19	55%	B
Apr'19	47%	C
Mei'19	80%	A
Juni'19	66%	B
Juli'19	79%	A

Sumber : (Ong, 2019)

Hasil penelitian diatas menunjukan bahwa hipotesa dalam peningkatan terhadap kualitas produk dan efektifitas waktu dan penyajian laporan menunjukan adanya perkembangan yang signifikan dibandingkan dengan sebelum penggunaan sistem absensi



Sumber : (Ong, 2019)

Gambar 1. Proses Alur Penelitian

Proses penelitian, observasi dan wawancara dilakukan sesuai dengan prosedur yang sudah dirumuskan untuk memastikan bahwa hipotesa-hipotesa dalam penggunaan sistem absensi memberikan pengaruh perbaikan dan peningkatan secara efisiensi biaya dan perfoma operasional.

Table 7. Pengukuran Prosedur dan Tanggapan

Faktor yang diukur	Pengukur an	Mean	Cronba ch's α
Performa Keseluruhan			0.824
Pengukuran performa karyawan	0.865	4.36	

Perubahan sikap kerja karyawan	0.803	4.25	
Penilaian rutin sebagai self reflection	0.835	4.30	
Relasi yang baik antara manajemen dan karyawan	0.831	4.29	

Sumber : (Ong, 2019)

Dari hasil analisa dan penelitian yang dilakukan terkait dengan tolak ukur pengukuran prosedur dan tanggapan karyawan menunjukan bahwa terjadi peningkatan secara performa dan relasi sebagai cerminan karyawan untuk berkembang ke arah yang transparan dan terbuka

Table 8. Penilaian Keberhasilan Sistem

Faktor yang diukur	Pengukuran	Mean	Cronbach's α
Peningkatan aspek karyawan			0.887
Kepuasan penilaian performa	0.923	3.71	
Peningkatan usaha kerja	0.926	3.73	
Komitmen peningkatan mutu karyawan	0.847	3.62	
Pengurangan <i>turnover</i>	0.852	3.63	

Sumber : (Ong, 2019)

Dari hasil analisa dan penelitian yang dilakukan terkait dengan tolak ukur penilaian keberhasilan sistem menunjukan bahwa terdapat kepuasan dan peningkatan komitmen yang berujung pada berkurangnya *turnover* karyawan di perusahaan

Table 9. Penilaian Evaluasi

Faktor yang diukur	Pengukuran	Mean	Cronbach's α
Peningkatan prosedur kedepan			0.885
Evaluasi mencerminkan	0.921	3.70	

performa manajemen			
Evaluasi mencerminkan barisan kerja karyawan lapangan	0.926	3.73	
Evaluasi peningkatan ekonomi dan penggajian karyawan	0.840	3.59	
Evaluasi performa operasional dan administrasi	0.851	3.61	

Sumber : (Ong, 2019)

Hasil penilaian secara menyeluruh dari proses penelitian yang dilakukan menguatkan hipotesa awal yaitu bahwa absensi yang dilakukan menggunakan sistem memberikan dampak secara *output* yang baik bagi perusahaan dan juga memberikan operasional secara laporan yang baik untuk evaluasi.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan terkait analisa penggunaan sistem *absensi* adalah :

1. Proses absensi menggunakan sistem memberikan dampak penilaian yang lebih baik bagi karyawan karena bersifat transparan
2. Peningkatan performa karyawan lebih baik dengan adanya sistem absensi karena turut membuat karyawan menjadi lebih disiplin
3. Pengeluaran tambahan biaya lembur juga dapat ditekan dengan baik karena pencatatan waktu absen karyawan secara sistem membuat perusahaan dapat mengetahui mana karyawan yang berkompeten dan tidak
4. Sistem absensi juga memberikan kemudahan bagi manajemen dalam mengukur performa karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada team pengelola PT SANGRA RATU BOGA dari divisi operasional dan *human resources* yang sudah memberikan kesempatan dari sisi waktu dan juga data kepada peneliti. Penelitian tidak akan dapat terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya dukungan yang besar dari pihak divisi operasional dimana

selama proses kunjungan, peneliti selalu diperlakukan dengan baik dan juga diberikan kesempatan untuk bertanya serta diberikan informasi dengan lengkap yang sangat membantu dalam melakukan penelitian

Selama proses penelitian, peneliti juga hanya mengeluarkan biaya transportasi dalam mencapai lokasi penelitian sedangkan sisanya dari sisi konsumsi, cetakan seluruhnya disponsori oleh perusahaan. Akhir kata saya ucapkan banyak terima kasih dan apresiasi yang besar kepada seluruh pihak perusahaan yang telah bekerja sama dan memberikan perhatian secara lebih kepada peneliti.

REFERENSI

- [1] Agyen-Gyasi, K., & Boateng, M. S. (2015). Performance appraisal systems in academic and research libraries in Ghana: A survey. *Library Review*, 64, 58–81. <https://doi.org/10.1108/LR-02-2014-0019>
- Huang, S. Y., Lee, C. H., Chiu, A. A., & Yen, D. C. (2015). How business process reengineering affects information technology investment and employee performance under different performance measurement. *Information Systems Frontiers*, 17(5), 1133–1144. <https://doi.org/10.1007/s10796-014-9487-4>
- Misiak, S. (2010). 9 fÉv|ÉÄÉzç ©, 3(2).
- Naeem, M., Jamal, W., & Khan Riaz, M. (2017). The Relationship of Employees' Performance Appraisal Satisfaction with Employees' Outcomes: Evidence from Higher Educational Institutes. *FWU Journal of Social Sciences*, 11(2), 71–81.
- Ong, D. (2019). Jurnal Analisa Penggunaan Sistem Absensi PT Sangra Ratu Boga.
- Payne, S. C., Horner, M. T., Boswell, W. R., Schroeder, A. N., & Stine-Cheyne, K. J. (2009). Comparison of online and traditional performance appraisal systems. *Journal of Managerial Psychology*, 24(6), 526–544. <https://doi.org/10.1108/02683940910974116>
- Rotchanakitumnuai, S. (2013). Assessment of e-procurement auction with a balanced scorecard. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 43(1), 39–53. <https://doi.org/10.1108/09600031311293246>
- Srinivas, S. (2009). Effective Performance Management. *Journal of Business Logistics*, 30(2), 85–100. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2009.tb00113.x>
- Toufanian, B. (2012). the Study of the Employees ' Performance Appraisal System At Imam-Khomeini Relief Foundation, 5(1), 11–18.
- Twomey, D. F., & Twomey, R. F. (1992). Assessing and Transforming Performance Appraisal. *Journal of Managerial Psychology*, 7(3), 23–32. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001739>