

PENGARUH KOMPENSASI DAN DIGITALISASI ABSENSI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ADVENT BANDAR LAMPUNG

Dentar Oktavianto¹
Mila Susanti² Francis M Hutabarat³
^{1,2,3}Universitas Advent Indonesia
2131030@unai.edu

ABSTRACT.

This study aims to analyze and find out how compensation, digitization of attendance and employee work discipline at Adventist Hospital Bandar Lampung, as well as to determine the influence between compensation and digitization of attendance on employee work discipline. The determination of the sample uses purposive sampling with quantitative data to describe the state of the respondents and also describe the research variables through the data analysis procedure process. The population of this study is employees of Bandar Lampung Adventist Hospital and the number of samples is 64 non-medical employee staff. The results obtained from this study show that compensation has a positive and significant influence on employee work discipline with a t-value of 2.661 and a significant 0.009 (< 0.05). Likewise, the digitization of attendance has a positive and significant influence on the level of employee work discipline, with a calculated t-value of 4.718 and a significance of 0.000 (< 0.05). The two independent variables simultaneously affect the work discipline of employees at Bandar Lampung Adventist Hospital.

Keywords: *Compensation; Digitization of Attendance; Employee Work Discipline*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui bagaimana kompensasi, digitalisasi absensi dan disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, serta untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan digitalisasi absensi terhadap disiplin kerja karyawan. Penetapan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan data kuantitatif untuk menggambarkan keadaan responden dan juga mendeskripsikan variabel penelitian melalui proses prosedur analisis data. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung dan jumlah sampel sebanyak 64 staf karyawan non medis. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,661 dan signifikan 0,009 ($< 0,05$). Demikian juga dengan digitalisasi absensi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat disiplin kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,718 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Kedua variabel bebas bersamaan mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

Kata kunci: Kompensasi; Digitalisasi Absensi; Disiplin Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam sebuah kesuksesan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa dari perusahaan ataupun instansi memiliki berbagai macam masalah khususnya mengenai kedisiplinan. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk menegakan aturan dan mendorong karyawan untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja dengan cara dan kebijakan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik mempunyai dampak yang baik bagi perusahaan, penerapan disiplin kerja merupakan sebuah ketertiban dan kelancaran di suatu perusahaan untuk memperoleh hasil maksimal. Disiplin kerja bagi seorang karyawan akan memberikan manfaat pekerjaan yang menyenangkan dan teratur sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.(Pranitasari & Khotimah, 2021)

Dengan adanya kedisiplinan kerja, maka pekerjaan yang dilakukan dapat terus meningkat dari sebelumnya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, karena pada dasarnya kompensasi yang diberikan bertujuan untuk perubahan sikap dan perilaku karyawan agar semakin giat dalam melakukan sebuah pekerjaan (Robiyati, 2022) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan sebuah dampak yang sangat baik sehingga karyawan akan merasa termotivasi untuk lebih semangat dan kedisiplinan kerja akan semakin meningkat (Mukti & Andriani, 2018)

Penerapan digitalisasi absensi sangatlah penting dan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan karena dengan adanya modernisasi sistem, data akan tersimpan dengan akurat dan akan terbaca dengan baik dan lebih mudah untuk penerapan absensi. Karyawan yang teratur dan taat pada jam kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. Salah satu masalah di perusahaan adalah ketidaktepatan waktu karyawan saat bekerja sehingga ketika perusahaan menerapkan sistem digitalisasi absensi akan lebih mudah untuk membentuk sikap disiplin karyawan. Oleh karena itu karyawan yang bekerja akan lebih diperhatikan dan menjadi lebih baik terutama untuk kedisiplinan (Safudin, 2018) Karena secara umum kedisiplinan merupakan satu hal yang penting untuk perusahaan maupun organisasi. Jika tingkat kedisiplinan tinggi maka akan semakin baik pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Penerapan digitalisasi absensi merupakan suatu alat pendukung bagi kedisiplinan

karyawan karena hal tersebut dapat diawasi dengan mudah oleh pimpinan. Dengan adanya hal tersebut, tercipta budaya kerja yang baik dan mengedepankan tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tercapai. Hal ini juga membentuk karyawan agar terbiasa menerapkan kedisiplinan kerja. (Dalimuthe, 2022)

Penelitian ini dilakukan di sebuah instansi kesehatan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan efisiensi dan disiplin kerja karyawan melalui kebijakan kompensasi dan penerapan sistem absensi berbasis digital. Disiplin kerja dalam dunia pekerjaan merupakan kunci untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit, terkhusus yang bekerja di sektor kesehatan. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada pasien. Dengan adanya penggunaan teknologi dalam manajemen karyawan, penggunaan digitalisasi absensi dinilai sebagai sebuah pendekatan yang bisa memperbaiki dan mengevaluasi catatan kehadiran dan mampu meningkatkan data kehadiran karyawan.

Penelitian ini menggabungkan dua variabel utama kompensasi dan digitalisasi absensi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian terdahulu biasanya hanya berfokus satu variabel bebas, tapi dalam penelitian ini memfokuskan antara kompensasi dan digitalisasi absensi dalam konteks disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan non medis di sektor kesehatan yang belum banyak diteliti khususnya di wilayah Bandar Lampung. Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan sebuah perspektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan non medis di sektor kesehatan.

KAJIAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi kerja

Kompensasi merupakan bentuk upah atau pemberian yang diterima dengan baik oleh karyawan maupun pegawai yang bekerja di suatu perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk fisik atau non fisik, misalnya seperti uang ataupun barang. Dengan adanya kompensasi sebagai bentuk imbalan ataupun upah maka akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, karena karyawan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan kedisiplinan kerja. (Husain, 2020) Secara umum kompensasi diberikan untuk karyawan yang bekerja di perusahaan atas dedikasi dan kontribusi dalam hal pekerjaan yang dilakukannya untuk meningkatkan semangat dan memberikan sebuah perubahan perilaku dan sikap. Pemberian

kompensasi merupakan hal yang baik dan menguntungkan karyawan sehingga dapat meningkatkan sikap dan perilaku positif karyawan seperti meningkatkan kedisiplinan. (Robiyati, 2022)

Jenis kompensasi ada beberapa, seperti kompensasi langsung merupakan pemberian dari perusahaan dalam bentuk finansial langsung oleh pegawai maupun karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Contoh kompensasi ini ditentukan oleh perusahaan dengan melihat dari performa karyawan yaitu upah maupun gaji. Kompensasi langsung dapat juga berupa insentif komisi, laba, dan juga bayaran tertangguh. Kemudian ada kompensasi tidak langsung kompensasi ini merupakan sebuah bentuk imbalan yang diberikan secara tidak langsung dalam bentuk finansial. Contohnya adalah asuransi karyawan, cuti berbayar, fasilitas dari perusahaan, dan lain lain. Kompensasi non finansial merupakan sebuah hadiah atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya namun tidak dalam bentuk uang. Contohnya adalah pelatihan dan pengembangan karyawan, fasilitas ruangan kerja yang lengkap dan nyaman, dan promosi jabatan atau posisi. (Robiyati, 2022)

Faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya jenis pekerjaan dan pengalaman dari seorang karyawan yang bekerja, kemudian faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah dari kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan ini merupakan faktor internal yang mana perusahaan akan melihat kemampuan keuangan untuk membayar gaji karyawan, dengan melihat apakah kondisi keuangan atau finansial dari perusahaan cukup baik atau tidak karena saat perusahaan mempunyai reputasi yang bagus maka kondisi finansial dari perusahaan tersebut memungkinkan untuk memberikan kepada karyawan kompensasi untuk menjamin kesejahteraan karyawan dan tentunya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan agar bekerja dengan lebih baik. (Adzkie & Sri Suwarsi, 2022)

Digitalisasi Absensi

Digitalisasi absensi merupakan sebuah penggunaan teknologi yang digunakan khususnya untuk melakukan absensi dalam dunia kerja. Dengan penggunaan teknologi ini mempermudah dalam menjangkau semua karyawan. Dalam pemakaian teknologi ini menggunakan *smartphone* ataupun *desktop* absensi. Karyawan bisa *check in* dengan mengirimkan gambar selfi sehingga dapat terdeteksi oleh sistem. (Situmorang & Situmorang, 2022)

Dalam penggunaan sistem absensi berbasis digital tidak selamanya memiliki banyak kelebihan. Ada sebagian kelemahan yang ditemui seperti rentan terhadap kebocoran data pribadi karyawan, sehingga apabila data tersebut bocor maka berpotensi buruk.(Nani & Wijaya, 2020) Keuntungan sistem absensi digitalisasi memberi kemudahan karyawan dalam mengontrol kehadiran. Penggunaan sistem digitalisasi absensi ini tentunya memiliki berbagai manfaat dan keuntungan seperti perhitungan jam kerja yang akurat, lebih efektif mencatat kehadiran, lebih mudah proses rekapitulasi data kehadiran, absensi, keterlambatan sehingga semua catatan kehadiran karyawan tercatat otomatis tanpa memindahkan datanya secara manual.(Ong, 2019) Penerapan absensi digital untuk memberikan kemudahan dan nyaman bagi karyawannya. Dalam beberapa hal, perusahaan ingin agar setiap karyawan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan menghindari keterlambatan serta mengembangkan budaya baru di lingkungan perusahaan.(Fiiazah et al., 2021)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan merupakan sebuah kelancaran dan juga ketertiban yang sedang berjalan agar memperoleh hasil dan tujuan yang di inginkan. Adanya kedisiplinan kerja makan akan menciptakan suasana dan budaya kerja yang baik dan menyenangkan. Namun jika karyawan tidak disiplin, menyebabkan hal yang tidak baik bagi perusahaan dan sulit untuk bergerak dan maju. (Pranitasari & Khotimah, 2021) Disiplin kerja juga memiliki arti yang luas yang mengacu pada konsep kualitas, tanggung jawab, dan juga ketertiban, ketepatan waktu, kehadiran, kualitas pekerjaan dan taat serta menuruti aturan dan kebijakan perusahaan. Kedisiplinan kerja juga merupakan sebuah cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan agar karyawan yang bekerja dapat merubah tingkah laku dan meningkatkan kesadaran agar mematuhi segala aturan yang di tetapkan oleh perusahaan.(Wardani et al., 2022) Bentuk kedisiplinan seperti disiplin preventif yang memiliki tujuan untuk menghindari karyawan bertingkah laku tidak sesuai dengan peraturan. Keberhasilan penerapan disiplin didorong dengan kejelasan dan penjelasan mengenai sikap, tindakan dan prilaku yang diinginkan perusahaan dengan mengusahakan untuk mencegah karyawan berperilaku negatif maka akan terwujud ketertiban dan ketaatan terhadap aturan. Disiplin korektif yang mengacu pada kedisiplinan bagi karyawan yang sudah melakukan pelanggaran agar tidak diulangi atau dilakukan lagi. Terakhir adalah disiplin progresif yang memiliki tujuan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tidak mengulangi lagi

perbuatan atau tindakan yang menyalahi aturan perusahaan sebelum hukuman diberikan bagi karyawan yang melanggar.(Pranitasari & Khotimah, 2021)

Kompensasi dan disiplin kerja

Kompensasi adalah elemen penting untuk mengelola sumber daya manusia secara signifikan. Kompensasi memengaruhi perilaku karyawan, termasuk tingkat kepatuhan mereka terhadap aturan organisasi. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan adanya hubungan positif antara pemberian kompensasi yang adil dan mencukupi dengan peningkatan disiplin kerja karyawan. Husain (2020) dalam hasil penelitiannya menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karena kompensasi memberikan dorongan positif bagi disiplin kerja.

Ho1: Kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Ha1: Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Digitalisasi absensi dan disiplin kerja

Digitalisasi absensi merupakan penggunaan teknologi digital untuk mencatat kehadiran karyawan, seperti melalui aplikasi daring, perangkat biometrik, atau sistem berbasis lokasi. Teknologi ini bertujuan meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan transparansi dalam pengelolaan data kehadiran, sekaligus mendorong perilaku disiplin di lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, penerapan digitalisasi absensi secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan disiplin (Widyaningsih & Wahyuningtyas, 2020) penelitiannya menyebutkan bahwa absensi berbasis digitalisasi merupakan sebuah inovasi teknologi yang memberikan pengaruh bagi kedisiplinan karyawan dan dalam hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa absensi digital mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Ho2: Digitalisasi absensi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Ha2: Digitalisasi absensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

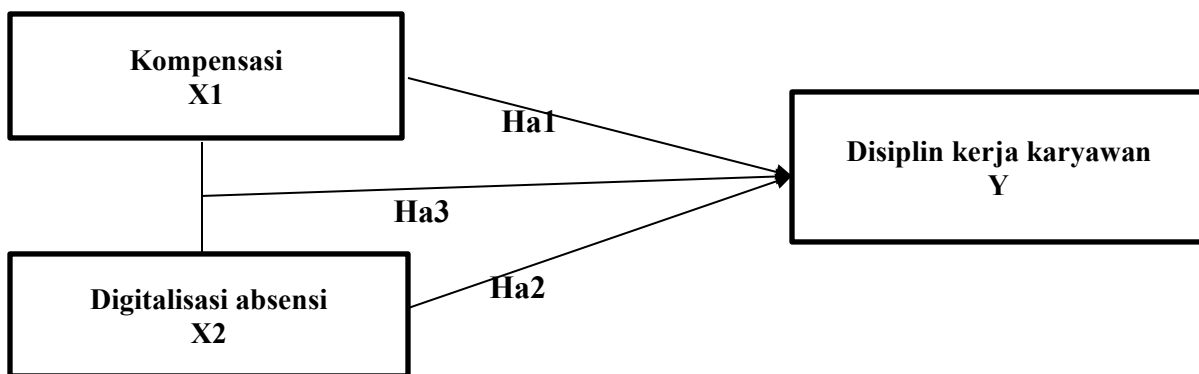
Kompensasi dan digitalisasi absensi terhadap disiplin kerja

Disiplin kerja yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar, dan prosedur perusahaan merupakan hal yang penting untuk menciptakan efisiensi di tempat kerja. Kompensasi dan digitalisasi absensi adalah dua faktor yang secara signifikan memengaruhi tingkat disiplin karyawan. (Idza Aradha Pratiwi et al., 2022) Penelitian terdahulu menunjukkan

bahwa kedua faktor ini, baik secara terpisah maupun bersama-sama, memiliki peran penting dalam mendorong kepatuhan terhadap aturan organisasi.(YUNITASARI, 2022) Seperti yang sudah dijelaskan dan didapatkan hasil dalam penelitian ini bahwa pemberian tunjangan kerja atau kompensasi dan digitalisasi absensi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H03:Kompensasi dan digitalisasi absensi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Ha3:Kompensasi dan digitalisasi absensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui pembagian kuesioner kepada karyawan non medis di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung dengan bantuan perangkat gform. Kuesioner menggunakan pengukuran 5 skala Likert, dengan penilaian angka satu hingga lima berdasarkan persepsi para responden untuk menjawab sangat tidak setuju hingga sangat setuju atas pernyataan yang diajukan. Penelitian dilakukan selama tiga minggu.

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan di Rumah sakit Advent Bandung dengan menggunakan purposive sampling dengan menentukan responden hanya karyawan bagian non medis. Metode analisis data disampaikan berdasarkan analisis deskripsi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji signifikansi parsial dan simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Variabel

Kompensasi menjadi salah satu harapan tambahan penghasilan dari karyawan. Kompensasi yang diterima dapat saja berasal dari pencapaian target perusahaan maupun peningkatan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil pengumpulan persepsi para responden didapati bahwa gaji yang diterima sesuai dengan ketentuan pemerintah. Karyawan juga merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan demikian juga dengan penerimaan insentif diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan dan sesuai dengan harapan. Namun, didapati bahwa perusahaan kurang sesuai dalam memberikan tunjangan, kebutuhan dan fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam bekerja

Tabel 1. Nilai Rata-Rata Indikator Variabel

	Pernyataan						
Nomor pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
Kompensasi (X1)	4,000	4,031	3,484	3,484	3,203	3,203	3,609
Digitalisasi absensi (X2)	4,125	4,281	4,266	4,016	3,703	3,984	4,000
Disiplin kerja (Y)	4,578	2,375	4,219	4,484	4,703	4,547	

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024.

Pada variabel digitalisasi absensi, para responden memiliki persepsi bahwa penerapan absensi berbasis digital sejalan dengan peraturan perusahaan yang memberikan kemudahan dan menunjang pekerjaan karyawan lebih efisien, karena memiliki standar yang baik dan adanya teknisi yang selalu melakukan perawatan kepada perangkat, sehingga tidak pernah ditemui kendala dalam penggunaannya. Digitalisasi absensi memberi kemudahan pimpinan dalam memperoleh data kehadiran karyawan dan dalam memberikan penilaian sesuai dengan peraturan perusahaan. Digitalisasi absensi adalah penerapan teknologi dalam sistem pencatatan kehadiran dan jam kerja karyawan. Sistem ini mempermudah pengawasan, meningkatkan transparansi, dan meminimalkan kecurangan.

Kedisiplinan kerja para karyawan non medis Rumah Sakit Advent Bandar Lampung dapat terbaca dalam tabel 1 di atas. Di mana, para karyawan selalu hadir tepat waktu sebelum waktu yang ditetapkan, bahkan hanya sedikit yang pernah terlambat hadir saat bekerja. Karyawan juga memiliki kebiasaan untuk kembali ke tempat kerja tepat waktu bila telah

menyelesaikan istirahat siang, Karyawan memiliki disiplin yang tinggi dengan peraturan jam kerja dengan tidak mendahului pulang sebelum waktu kerja berakhir. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Aspek ini mencakup kehadiran tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin yang tinggi menjadi hal yang sangat penting dalam pekerjaan dan juga tujuan perusahaan untuk mencapai targetnya.

Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan

Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan disiplin karyawan. Contohnya meliputi gaji, bonus, insentif, fasilitas dan juga tunjangan. Melalui tabel 2 terlihat bahwa kompensasi memiliki hubungan yang rendah (korelasi = 0,320232) dengan disiplin kerja karyawan, dimana kompensasi memberikan kontribusi sebesar 10,25% dalam menentukan disiplin kerja karyawan.

Tabel 2. Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan

Hasil Pengolahan Data	
Korelasi	0,320232
Determinasi	0,102549
Adjusted R Square	0,088074
Arah	Positif
Sig	0,009889
Observations	64

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Peningkatan kompensasi memberikan peningkatan disiplin karyawan dengan pengaruh yang signifikan terjadi pada karyawan non medis yang berada di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

Digitalisasi Absensi dan Disiplin Kerja Karyawan

Digitalisasi absensi adalah penerapan teknologi dalam sistem pencatatan kehadiran dan jam kerja karyawan. Sistem ini mempermudah pengawasan, meningkatkan transparansi, dan meminimalkan kecurangan. Digitalisasi yang efektif dapat membantu karyawan lebih disiplin terhadap waktu kerja.

Tabel 3. Digitalisasi absensi dan Disiplin Kerja Karyawan

Hasil Pengolahan Data	
Korelasi	0,514014
Determinasi	0,264211
Adjusted R Square	0,252343
Arah	Positif
Sig	0,0000
Observations	64

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Digitalisasi absensi memberikan hubungan yang sedang dengan disiplin kerja karyawan (korelasi = 0,514014), sedikit lebih besar dari hubungan yang diberikan oleh kompensasi, dan sanggup menentukan disiplin kerja sebesar 26,42%. Dimana peningkatan disiplin kerja diakibatkan adanya penerapan digitalisasi absensi dengan pengaruh yang signifikan.

Kompensasi, Digitalisasi Absensi dan Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan menjadi target utama manajer personalia dalam memantau kinerja karyawan disamping penilaian kepatuhan karyawan atas peraturan yang diberlakukan perusahaan. Adanya kompensasi yang didukung dengan sistem digitalisasi yang akurat akan mengungkit disiplin kerja karyawan makin meningkat.

Tabel 4. Kompensasi, Digitalisasi Absensi dan Disiplin Kerja Karyawan

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,514015
R Square	0,264211
Adjusted R Square	0,240087
Signifikansi	0,0000
Observations	64

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Melalui tabel di atas terlihat bahwa kompensasi dan digitalisasi absensi memiliki hubungan yang sedang dengan disiplin kerja karyawan, dan sanggup menentukan 26,4% disiplin kerja karyawan di RSA Bandar Lampung, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima H_a 3 dan menolak H_o 3.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan di dapatkan hasil yang menunjukkan hubungan positif kompensasi dan digitalisasi absensi yang memiliki hubungan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Rata-rata nilai variabel menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa puas dengan kompensasi yang diberikan dan merasakan manfaat dari sistem absensi digital yang diterapkan. Dengan rata-rata nilai Tingkat disiplin kerja yang tinggi, karyawan menunjukkan tingkat kepatuhan yang baik terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Namun, meskipun hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja bersifat positif, ada indikasi bahwa beberapa karyawan masih belum sepenuhnya puas dengan kompensasi yang diterima. Hal ini dapat memengaruhi komitmen mereka dalam jangka panjang.

Saran

Perusahaan harus menerapkan evaluasi terkhusus mengenai kompensasi, karena dengan adanya evaluasi, kompensasi perusahaan dapat mengatasi ketidakpuasan sebagian kecil karyawan. Hal ini akan memperkuat hubungan positif antara kompensasi, digitalisasi absensi, dan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkia, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2).
<https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589>
- Dalimuthe, N. W. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Medan Area*.
- Fiazah, I., Safitri, F. O., & Herzegovina, R. N. L. (2021). Penggunaan Fingerprint untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Siswa. *Idarotuna : Journal of Administrative Science*, 1(2).
<https://doi.org/10.54471/idarotuna.v1i2.9>
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.V3I3.4865>
- Idza Aradha Pratiwi, Ramlawati, & Mapparenta. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3).
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i3.415>
- Mukti, M., & Andriani, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang. *Journal of Management Studies*, 5, No.1(9).
- Nani, A., & Wijaya, A. A. M. (2020). EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SORAWOLIO KOTA BAUBAU. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1). <https://doi.org/10.35326/jsip.v1i1.524>
- Ong, D. (2019). Analisa Penggunaan Sistem Absensi Untuk Mendukung Operasional, Efektifitas Penilaian Dan Penggajian Karyawan Pada PT SANGRA RATU BOGA. *Respati*, 14(3).
<https://doi.org/10.35842/jtir.v14i3.314>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1).
- Robiyati. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT . Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1).
- Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2).
<https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.189>
- Situmorang, I. R., & Situmorang, F. (2022). Penerapan Absensi Berbasis Sistem Digitalisasi di PT. Abdi Budi Mulia. *Jurnal IPTEK Bagi Masyarakat (J-IbM)*, 2(2).
<https://doi.org/10.55537/jibm.v2i2.437>
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2).

<https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>

Widyaningsih, L. S., & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Absensi Online B-gate Sebagai Bentuk Inovasi Digital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (studi Kasus Absensi Online B-gate Pada Bank Btn Kantor Cabang Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3).

<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13752>

YUNITASARI, Y. (2022). *PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DAN PENGGUNAAN APLIKASI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI KANTOR CAMAT BINTAN TIMUR*.