

**EVALUASI APLIKASI GREAT DAY TERHADAP  
KEDISIPLINAN KARYAWAN DENGAN PERAN LEADERSHIP  
SEBAGAI KONTROL**

Tugas Akhir Magang



Disusun Oleh:

Annella Cinta Sachifiera - 22311450

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2026**

**EVALUASI APLIKASI GREAT DAY TERHADAP  
KEDISIPLINAN KARYAWAN DENGAN PERAN LEADERSHIP  
SEBAGAI KONTROL**

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar  
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis  
dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Disusun Oleh:

Nama: Annella Cinta Sachifiera

NIM: 22311450

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2026**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, 2 Maret 2026



Handwritten signature of Annella Cinta Sachifiera.

Annella Cinta Sachifiera

22311450

## **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

### **Evaluasi Aplikasi Great Day Terhadap Kedisiplinan Karyawan Dengan Peran Leadership Sebagai Kontrol**

Diajukan Oleh:

Nama : Annella Cinta Sachifiera  
NIM : 22311450  
Program Studi : Manajemen S1  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 Maret 2026

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

## **BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

TUGAS AKHIR BERJUDUL

### **EVALUASI APLIKASI GREAT DAY TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DENGAN PERAN LEADERSHIP SEBAGAI KONTROL**

Disusun oleh : Annella Cinta Sachifera

Nomor Mahasiswa : 22311450

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus  
hari ini, tanggal: Senin 13 April 2026

Pembimbing TA : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.  
Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi aplikasi *GreatDay* sebagai sistem presensi digital dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta. Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, transparansi data, serta efektivitas pengawasan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis naratif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam secara daring dengan satu informan kunci yang memiliki pengalaman manajerial dan saat ini berada pada fungsi Human Capital tingkat regional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi *GreatDay* berkontribusi terhadap peningkatan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja melalui sistem pencatatan real-time yang terintegrasi. Namun, efektivitas sistem tidak hanya ditentukan oleh teknologi, melainkan juga oleh peran kepemimpinan dan kesiapan budaya organisasi dalam mendukung perubahan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa presensi digital dapat menjadi instrumen strategis dalam memperkuat disiplin kerja apabila didukung oleh pengawasan yang konsisten dan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi.

**Kata Kunci:** presensi digital, kedisiplinan karyawan, kepemimpinan, transformasi digital, manajemen SDM.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the implementation of the GreatDay application as a digital attendance system in improving employee discipline at PT Angkasa Pura Indonesia, Adisutjipto Airport Branch, Yogyakarta. Digital transformation in human resource management has been carried out to enhance attendance accuracy, data transparency, and monitoring effectiveness. This research applies a qualitative approach using narrative analysis. Data were collected through an in-depth online interview with a key informant who has managerial experience and currently serves in the Human Capital function at the regional level. The findings indicate that the implementation of GreatDay contributes to improved employee punctuality and compliance through a real-time and integrated attendance recording system. However, the effectiveness of the system is influenced not only by technological aspects but also by leadership consistency and organizational readiness to adapt to digital changes. This study concludes that digital attendance systems can serve as a strategic tool to strengthen work discipline when supported by consistent supervision and integrated human resource management practices.*

**Keywords:** *digital attendance, employee discipline, leadership, digital transformation, human resource management.*

## KATAPENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan seluruh umatnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Magang ini yang berjudul **“Evaluasi Aplikasi Great Day Terhadap Kedisiplinan Karyawan Dengan Peran Leadership Sebagai Kontrol”**.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan Tugas Akhir Magang ini tidak terlepas dari dukungan, doa, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan masukan, semangat, saran dan dukungannya. Dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis diberikan kesehatan, kekuatan, kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan Tugas Akhir Magang ini.
2. Rasulullah SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat manusia hingga akhir zaman dengan ajarannya yang mulia.
3. Bunda tercinta yang sangat penulis cintai dan hormati, Ibu Eneng Susilawati, ibu tunggal yang hebat luar biasa yang selalu menjadi penyemangat dan sebagai sandaran terkuat dalam menghadapi kerasnya dunia ini. Terimakasih telah melahirkan, mencintai, berjuang sekuat

tenaga untuk memberikan kehidupan yang layak, kerja keras dan menjadi tulang punggung keluarga serta selalu menjadi garda terdepan untuk putra putrinya. Selalu memberikan doa yang tulus, kasih sayang, nasihat, semangat serta dukungan moril dan materil kepada penulis. Karena sesungguhnya tanpa pengorbanan beliau, penulis tidak akan sampai pada titik ini.

4. Reffi Gumelar Aprillian, Tanjung Sekar Kinanti, Tyara Fauryscha Djingga dan Satria Adhirajasa Putra Buana, selaku kakak dan adik penulis yang sangat penulis cintai, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, perhatian dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Magang ini.
5. Nenek tercinta yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, perhatian serta dukungan penuh kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bapak Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan dan membantu penulis selama pelaksanaan magang dan tugas akhir ini.
7. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

9. Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
10. Bapak Abdur Rafik, SE., M.Sc., CSA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
11. Bapak Kolonel PNB. Wibowo Cahyono Soekadi, S.Sos., selaku General Manager PT. Angkasa Pura Indonesia KC Bandara Adisutjipto.
12. Ibu Ani Uswati selaku Human Capital Business Partner & General Services Staff PT. Angkasa Pura Indonesia KC Bandara Adisutjipto sekaligus sebagai supervisor penulis, yang telah membimbing dan mengarahkan selama pelaksanaan magang.
13. Ibu Nabilla Eka Wulandhari, selaku Human Capital Solution PT. Angkasa Pura Indonesia Kantor Region IV, yang telah bersedia menjadi informan dalam proses wawancara penulis.
14. Bapak Fauzi, Mbak Winny, Ibu Tika, Mbak Widia, beserta seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Indonesia KC Bandara Adisutjipto yang telah membantu dan membimbing penulis selama pelaksanaan magang berlangsung.
15. Sahabat terdekat penulis, Intan yang selalu menemani, membantu, memberi dukungan dan semangat serta selalu ada di setiap perjalanan penulis sejak september 2022 hingga saat penulis berada di titik ini, dan seterusnya.

16. Intan, Cindy Berliane Ristanti, Valentina Lurahindria, Aulia Azzahra, selaku sahabat-sahabat tercinta selama masa perkuliahan yang telah memberikan dukungan, semangat, kebersamaan serta kenangan yang indah, sehingga penulis dapat melalui proses perkuliahan dan menyelesaikan tugas akhir ini.
17. Alya Rahma Cahyani, Putri Budianti, Veti Septiar, Hana Puspitadewi, Ira Yustika, selaku sahabat penulis yang memberikan doa, dukungan dan semangat dalam setiap proses yang penulis lalui baik saat proses penulisan maupun diluar penulisan tugas akhir ini.
18. Kedua kerabat penulis selama magang, Intan dan Eef yang membersamai perjuangan penulis sejak dimulainya pencarian tempat untuk magang, hingga perjuangan penulis dalam penulisan Tugas Akhir Magang ini.
19. Seluruh pihak yang pernah penulis temui dan tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, dukungan, bantuan, serta kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian Tugas Akhir Magang ini.
20. Teruntuk Annella Cinta Sachifiera diri saya sendiri, terimakasih karena tetap bertahan, terus berusaha dan tidak menyerah serta sudah berjuang sejauh ini, terimakasih sudah selalu kuat dan selalu terus berusaha menjadi pribadi lebih baik selama ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran

yang membangun sangat dibutuhkan oleh penulis. Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembacanya, serta dapat menjadi penambah wawasan bagi seluruh pihak tersebut.

Yogyakarta, 2 Maret 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a series of loops and a vertical line at the end.

Annella Cinta Sachifiera

## DAFTAR ISI

|                                        |      |
|----------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL .....                    | ii   |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....     | iii  |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....    | iv   |
| BERITA ACARA TUGAS AKHIR .....         | v    |
| ABSTRAK .....                          | vi   |
| ABSTRACT .....                         | vii  |
| KATA PENGANTAR .....                   | viii |
| DAFTAR ISI .....                       | xiii |
| DAFTAR GAMBAR .....                    | xvi  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                  | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                | 1    |
| 1.1 Profil Perusahaan .....            | 1    |
| 1.2 Struktur Organisasi .....          | 2    |
| 1.3 Latar Belakang Penelitian .....    | 4    |
| 1.4 Rumusan Masalah .....              | 6    |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....            | 6    |
| 1.6 Kontribusi Penelitian .....        | 7    |
| 1.6.1 Kontribusi Secara Teoritis ..... | 7    |
| 1.6.1 Kontribusi Secara Praktis .....  | 7    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....          | 8    |
| 2.1 Landasan Teori .....               | 8    |

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Transformasi Digital.....                           | 8  |
| 2.1.2 Technology Acceptance Model (TAM) .....                                               | 9  |
| 2.1.3 Behavioral Control Theory .....                                                       | 10 |
| 2.1.4 Social Exchange Theory .....                                                          | 10 |
| 2.1.5 Leadership as a Moderator .....                                                       | 11 |
| 2.2 Kerangka Kerja.....                                                                     | 11 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                                                             | 14 |
| 3.1 Jenis Pendekatan.....                                                                   | 14 |
| 3.2 Unit Analisis .....                                                                     | 15 |
| 3.3. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....                                                | 15 |
| 3.4 Teknik Analisis Data.....                                                               | 16 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....                                                           | 18 |
| 4.1 Deskripsi Data .....                                                                    | 18 |
| 4.1.1 Dokumentasi Implementasi Aplikasi GreatDay .....                                      | 20 |
| 4.2 Analisis Data.....                                                                      | 22 |
| 4.3 Pembahasan Hasil.....                                                                   | 27 |
| 4.3.1 Efektivitas Aplikasi GreatDay dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja .....             | 27 |
| 4.3.2 Perubahan Pola Kedisiplinan dan Budaya Kerja.....                                     | 29 |
| 4.3.3 Peran Leadership sebagai Variabel Kontrol.....                                        | 30 |
| 4.3.4 Integrasi Sistem Digital dan Kepemimpinan dalam Membangun Disiplin Berkelanjutan..... | 32 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....                                                            | 33 |

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan.....                            | 33 |
| 5.2 Saran.....                                 | 35 |
| 5.2.1 Rekomendasi Praktis .....                | 35 |
| 5.2.2 Implikasi Manajerial.....                | 36 |
| 5.2.3 Keterbatasan Penelitian .....            | 36 |
| 5.2.4 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya ..... | 37 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                           | 38 |
| LAMPIRAN .....                                 | 42 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Gambar 4.1 Tampilan Ikon Aplikasi GreatDay .....         | 20 |
| Gambar 4.2 Tampilan Beranda dan Riwayat Presensi .....   | 20 |
| Gambar 4.3 Tampilan Face Recognition saat Presensi ..... | 21 |
| Gambar 4.4 Tampilan Weekly Shift Schedule .....          | 21 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1: Tampilan Ikon Aplikasi GreatDay pada Perangkat Seluler .....  | 42 |
| Lampiran 2: Tampilan Beranda dan Riwayat Presensi .....                   | 42 |
| Lampiran 3: Tampilan Fitur Face Recognition saat Presensi.....            | 43 |
| Lampiran 4: Tampilan Weekly Shift Schedule .....                          | 43 |
| Lampiran 5: Transkrip Wawancara Human Capital Region IV Ibu Nabilla ..... | 44 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Profil Perusahaan**

PT Angkasa Pura Indonesia yang saat ini dikenal sebagai InJourney Airports merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengoperasian bandar udara di Indonesia. Perusahaan ini resmi berdiri pada Juli 2024 sebagai hasil penggabungan PT Angkasa Pura I dan PT Angkasa Pura II dalam kerangka transformasi Holding BUMN Pariwisata dan Pendukung di bawah naungan InJourney. Penggabungan ini bertujuan untuk memperkuat ekosistem transportasi udara nasional serta meningkatkan daya saing industri kebandarudaraan Indonesia di tingkat global.

Salah satu bandara yang dikelola oleh PT Angkasa Pura Indonesia adalah Bandara Adisutjipto yang berlokasi di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Bandara ini memiliki sejarah panjang yang dimulai sejak masa kolonial Belanda pada tahun 1939–1941 dengan nama Pangkalan Udara Maguwo. Setelah kemerdekaan Indonesia, bandara ini berperan sebagai pangkalan militer dan kemudian berkembang menjadi bandara sipil-militer. Nama Adisutjipto diberikan sebagai bentuk penghormatan kepada Agustinus Adisutjipto, salah satu pelopor penerbangan Indonesia.

Seiring dengan beroperasinya Bandara Internasional Yogyakarta (YIA), fungsi operasional Bandara Adisutjipto mengalami perubahan. Sejak 2020, penerbangan jet komersial dipindahkan ke YIA, sementara Adisutjipto difokuskan pada penerbangan domestik non-jet (propeller), penerbangan militer, serta layanan

tertentu lainnya. Meskipun demikian, bandara ini tetap memiliki peran strategis dalam mendukung konektivitas wilayah Yogyakarta dan sekitarnya.

Visi Perusahaan adalah menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekadar operator bandara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahan khas Indonesia.

Misi Perusahaan yaitu menyediakan layanan berstandar internasional di seluruh bandara yang dikelola, menghadirkan layanan dengan keramahan khas Indonesia, mengembangkan sistem bandara yang terintegrasi melalui konsep *hub and spoke* untuk meningkatkan konektivitas udara, meningkatkan nilai pemangku kepentingan, serta menjadi mitra pemerintah dan pendorong pertumbuhan ekonomi.

Jumlah karyawan PT Angkasa Pura Indonesia secara keseluruhan mencapai sekitar 8.642 orang, sedangkan di Kantor Cabang Bandara Adisutjipto berjumlah sekitar 44 karyawan. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Jakarta Pusat, DKI Jakarta.

## 1.2 Struktur Organisasi

PT. Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa divisi / departemen utama, yaitu:

- **Airport Operation Center Head:** Menganalisa dan mengawasi kegiatan operasional harian bandar udara melalui pengelolaan personel, fasilitas dan peralatan yang efektif guna mendukung bandar udara beroperasi dengan lancar berlandaskan Safety Security, Service and Compliance untuk

memastikan seluruh kegiatan operasi layanan di Bandar Udara berfungsi dengan baik dan lancar sesuai dengan ketentuan dan/regulasi yang berlaku.

- **Airports Operation, Services, Security and Safety Department Head:**

Merumuskan, menganalisis dan mengelola seluruh kegiatan di bidang airport operation (air side, landside, terminal and service improvement, airport rescue & fire fighting), airport security berlandaskan 3S+1C, serta pengendalian safety management system, sistem manajemen mutu, manajemen risiko dan implementasi rencana strategis (strategic plan) untuk menjamin dan memastikan operasi sesuai standar dan ketentuan yang berlaku.

- **Airport Facilities, Equipment and Technology Department Head:**

Mengelola dan mengawasi seluruh aktivitas program kerja, standar kerja, dan kinerja dalam mengatasi kebutuhan kapasitas dan kualitas serta pemeliharaan peralatan mekanikal, elektrik, elektronik dan teknologi informasi serta infrastruktur sisi udara (airside), sisi darat (landside), landscape, termasuk terminal penumpang serta terminal kargo dan pos untuk memastikan seluruh kegiatan operasi Bandar Udara berfungsi dengan baik dan lancar serta administrasi kebandarudaraan sesuai dengan strategi korporasi, rencana strategis, dan rencana bisnis Perusahaan.

- **Airport Commercial and Stakeholder Relations Department Head:**

Menganalisis, mengelola dan mengawasi penerapan kegiatan Aeronautical Business, Non Aeronautical Business, Cargo dan Pengembangan Usaha serta kelancaran komunikasi pemangku kepentingan (stakeholder),

kolektibilitas Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dan program tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility) agar sesuai dengan strategi korporasi, rencana strategis, rencana bisnis Perusahaan serta ketentuan yang berlaku guna mendukung pendapatan Perusahaan berdasarkan target yang ditetapkan.

- **Airport Administration and Procurement Department Head:**

Menganalisis, merumuskan dan mengelola implementasi perencanaan dan pengelolaan kegiatan di bidang finance, accounting, human capital business partner, general services dan tersedianya produk hukum, penanganan dan penyelesaian permasalahan hukum, sistem kepatuhan serta pengadaan barang dan/atau jasa agar sesuai kebijakan dan ketentuan yang berlaku.

### **1.3 Latar Belakang Penelitian**

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia telah mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem berbasis teknologi dalam pengelolaan kehadiran dan kedisiplinan karyawan. Salah satu bentuk implementasi tersebut adalah penggunaan aplikasi presensi digital yang terintegrasi dengan sistem pengawasan kerja. Sistem presensi digital tidak lagi hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga menjadi bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penyediaan data yang akurat, transparan, dan dapat diakses secara *real-time*. Penerapan teknologi tersebut diharapkan mampu mendukung proses pengambilan keputusan manajerial sekaligus meningkatkan kualitas pengawasan terhadap kepatuhan karyawan dalam menjalankan jam kerja.

Kehadiran dan kedisiplinan kerja merupakan aspek penting dalam

pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan produktivitas, efektivitas operasional, dan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, sedangkan kedisiplinan kerja menunjukkan komitmen individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, mematuhi ketentuan jam kerja, serta memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kehadiran yang didukung oleh sistem yang efektif menjadi salah satu upaya perusahaan dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Selain didukung oleh sistem dan kebijakan organisasi, keberhasilan penerapan kedisiplinan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. *Leadership* memiliki peran penting dalam mengarahkan, mengawasi, melakukan pembinaan, serta memberikan keteladanan kepada karyawan dalam menjalankan aturan organisasi. Kepemimpinan yang komunikatif dan konsisten akan memperkuat efektivitas sistem yang diterapkan, sedangkan lemahnya pengawasan dapat menyebabkan sistem hanya berfungsi sebagai alat administratif tanpa mampu membentuk perubahan perilaku kerja. Dengan demikian, integrasi antara teknologi digital, kepemimpinan, dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem pengelolaan kehadiran.

PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan jasa kebandarudaraan yang memiliki tuntutan kedisiplinan kerja tinggi karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional dan kualitas pelayanan kepada pengguna

jasa bandara. Dalam mendukung pengelolaan kehadiran karyawan, perusahaan menerapkan aplikasi GreatDay sebagai sistem presensi digital yang terintegrasi dengan sistem Human Capital. Aplikasi ini menggunakan teknologi *face recognition* dan *geo-fencing* untuk memastikan keabsahan kehadiran karyawan berdasarkan identitas serta lokasi kerja yang telah ditentukan. Selain itu, sistem secara otomatis menghitung durasi kerja harian dan mengharuskan karyawan memenuhi ketentuan jam kerja sebelum dapat melakukan presensi pulang.

Sebelum menggunakan aplikasi GreatDay, perusahaan menerapkan sistem presensi berbasis *fingerprint*. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan integrasi data yang lebih efektif, perusahaan beralih menggunakan sistem presensi digital yang mampu menyediakan data kehadiran secara *real-time* dan terintegrasi dengan sistem Human Capital. Perubahan tersebut merupakan bagian dari transformasi digital perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, memperkuat transparansi data kehadiran, serta mempermudah proses monitoring dan evaluasi kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan kegiatan magang di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta, seluruh proses pencatatan kehadiran dilakukan melalui aplikasi GreatDay menggunakan perangkat pribadi masing-masing karyawan. Data kehadiran yang dihasilkan terintegrasi secara langsung dengan fungsi Human Capital sehingga memudahkan proses monitoring dan evaluasi. Pengawasan terhadap data kehadiran dilakukan secara berkala oleh Human Capital dan diteruskan kepada masing-masing pimpinan unit kerja sebagai dasar pelaksanaan pembinaan maupun evaluasi kedisiplinan karyawan. Selama pelaksanaan magang juga ditemukan bahwa sistem memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam memenuhi ketentuan jam kerja selama total

delapan jam kerja terpenuhi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem digital tidak hanya mengubah mekanisme pencatatan kehadiran, tetapi juga memerlukan pengawasan dan pembinaan yang konsisten agar tujuan peningkatan kedisiplinan dapat tercapai.

Penerapan sistem ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pengawasan manual menuju kontrol berbasis sistem digital. Sistem presensi tidak lagi sekadar mencatat waktu datang dan pulang, tetapi juga mengintegrasikan aspek akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan jam kerja. Namun demikian, efektivitas sistem ini dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan belum pernah dievaluasi secara sistematis. Selain itu, keberhasilan implementasi sistem digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh bagaimana sistem tersebut diterima oleh pengguna, didukung oleh budaya organisasi, serta diperkuat melalui peran *leadership* dalam melakukan pengawasan, pembinaan, dan pengendalian terhadap pelaksanaan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan evaluasi mengenai efektivitas aplikasi GreatDay dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, persepsi karyawan terhadap penggunaan aplikasi tersebut, peran *leadership* dalam mengawasi implementasi sistem, serta indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan aplikasi GreatDay sebagai alat manajemen kedisiplinan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai integrasi teknologi digital dan kepemimpinan dalam pengelolaan kedisiplinan kerja di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta, sekaligus memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan implementasi sistem presensi digital.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana aplikasi Great Day efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap penggunaan aplikasi Great Day dalam pengaturan jam kerja dan kedisiplinan?
3. Bagaimana peran leadership dalam mengawasi dan mengontrol efektivitas sistem presensi digital tersebut?
4. Indikator apa saja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan aplikasi Great Day sebagai alat manajemen kedisiplinan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji implementasi aplikasi Great Day dalam konteks pengawasan dan pembentukan kedisiplinan karyawan.
2. Mengevaluasi dampak penggunaan aplikasi Great Day terhadap perilaku kedisiplinan kerja.
3. Menganalisis peran leadership sebagai variabel kontrol dalam memperkuat efektivitas sistem presensi digital.

4. Mengidentifikasi indikator evaluasi keberhasilan sistem presensi berbasis digital dalam mendukung budaya disiplin kerja.

## **1.6 Kontribusi Penelitian**

### **1.6.1 Kontribusi Secara Teoritis**

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam integrasi teknologi digital dengan perilaku organisasi. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai penerimaan teknologi dalam konteks presensi digital serta peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku disiplin kerja.

### **1.6.2 Kontribusi Secara Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT Angkasa Pura Indonesia dalam mengoptimalkan penggunaan aplikasi Great Day. Rekomendasi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memperkuat kebijakan pengawasan berbasis teknologi, meningkatkan peran kepemimpinan, serta menyempurnakan sistem monitoring kedisiplinan karyawan secara berkelanjutan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Transformasi Digital**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang bertanggung jawab mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, MSDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif seperti pencatatan kehadiran atau penggajian, tetapi telah berkembang menjadi mitra strategis dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan.

Perkembangan teknologi digital turut mendorong transformasi praktik MSDM. Konsep Digital Human Resource Management (Digital HRM) menjelaskan bagaimana sistem berbasis teknologi, seperti aplikasi presensi digital, sistem manajemen kinerja elektronik, serta analitik data karyawan, digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pengelolaan SDM. Implementasi sistem digital dalam pengelolaan kehadiran memungkinkan organisasi melakukan pemantauan secara real-time, meminimalkan kesalahan administratif, serta meningkatkan akuntabilitas kerja.

Dalam konteks penelitian ini, penggunaan aplikasi Great Day di lingkungan PT Angkasa Pura Indonesia merupakan bentuk implementasi Digital HRM. Sistem

presensi berbasis *face recognition* dan *geo-fencing* menunjukkan bagaimana teknologi dimanfaatkan untuk membentuk perilaku disiplin melalui kontrol sistemik yang terintegrasi. Selain meningkatkan efisiensi, digitalisasi dalam MSDM juga berkaitan dengan perubahan budaya organisasi. Penerapan sistem digital menuntut adanya adaptasi dari karyawan serta dukungan manajerial yang memadai agar sistem dapat diterima dan dijalankan secara optimal.

#### 2.1.2 Technology Acceptance Model (TAM)

Keberhasilan implementasi teknologi dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat penerimaan pengguna. *Technology Acceptance Model (TAM)* menjelaskan bahwa penerimaan individu terhadap suatu sistem teknologi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*). Apabila karyawan merasa bahwa sistem presensi digital mudah digunakan dan memberikan manfaat nyata, seperti kemudahan pencatatan jam kerja atau transparansi kehadiran, maka tingkat kepatuhan dan penerimaan terhadap sistem akan meningkat. Sebaliknya, apabila sistem dianggap rumit, tidak fleksibel, atau tidak adil, maka resistensi dapat muncul dan berdampak pada efektivitas penerapannya. Dalam penelitian ini, TAM digunakan untuk memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap aplikasi Great Day memengaruhi perilaku kedisiplinan kerja. Persepsi terhadap fitur penghitungan otomatis delapan jam kerja, batasan lokasi presensi, serta validasi wajah menjadi faktor penting dalam membentuk sikap dan kepatuhan karyawan terhadap sistem.

### 2.1.3 Behavioral Control Theory

*Behavioral Control Theory* menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh mekanisme kontrol yang diterapkan. Kontrol tersebut dapat bersifat langsung (melalui pengawasan atasan) maupun tidak langsung (melalui sistem atau prosedur yang mengatur perilaku kerja). Dalam konteks presensi digital, kontrol tidak lagi sepenuhnya dilakukan oleh atasan secara manual, tetapi oleh sistem yang secara otomatis mengatur batasan waktu dan lokasi. Aplikasi yang tidak mengizinkan karyawan melakukan presensi pulang sebelum memenuhi jam kerja minimum merupakan bentuk kontrol perilaku berbasis sistem. Teori ini relevan dalam menjelaskan bagaimana sistem presensi digital dapat membentuk perilaku disiplin secara struktural. Namun demikian, efektivitas kontrol berbasis teknologi tetap bergantung pada konsistensi implementasi serta persepsi karyawan terhadap keadilan sistem tersebut

### 2.1.4 Social Exchange Theory

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan kepercayaan, dukungan, dan sistem yang adil, karyawan cenderung merespons dengan perilaku positif, seperti peningkatan komitmen dan kedisiplinan kerja. Dalam penerapan sistem presensi digital yang fleksibel namun terukur, organisasi pada dasarnya memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengelola jam kerja mereka selama tetap memenuhi durasi yang ditentukan. Apabila sistem ini dipersepsi sebagai bentuk profesionalisme dan transparansi, maka karyawan cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila sistem

dianggap sebagai bentuk kontrol berlebihan tanpa komunikasi yang baik, maka hubungan timbal balik dapat terganggu dan menimbulkan resistensi. Oleh karena itu, interaksi antara sistem dan persepsi karyawan menjadi faktor kunci dalam menciptakan budaya disiplin yang berkelanjutan.

#### 2.1.5 Leadership as a Moderator

Peran kepemimpinan dalam implementasi teknologi organisasi sangat krusial. *Leadership as a Moderator Theory* menjelaskan bahwa efektivitas suatu sistem atau kebijakan dapat diperkuat atau dilemahkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam konteks penelitian ini, *leadership* berperan sebagai variabel kontrol yang mempengaruhi hubungan antara penggunaan aplikasi Great Day dan kedisiplinan karyawan. Pemimpin yang komunikatif, transparan, dan memberikan arahan yang jelas cenderung mampu meningkatkan kepatuhan terhadap sistem. Sebaliknya, kurangnya komunikasi atau pengawasan dapat membuat sistem digital hanya berfungsi sebagai alat administratif tanpa dampak signifikan terhadap pembentukan perilaku disiplin. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai fasilitator adaptasi teknologi dan pembentuk budaya kerja.

#### 2.1.6 Sistem Absensi Digital

Sistem absensi digital merupakan sistem pencatatan kehadiran karyawan yang memanfaatkan teknologi informasi untuk merekam, mengelola, dan menyimpan data kehadiran secara elektronik. Berbeda dengan sistem absensi konvensional seperti tanda tangan manual maupun *fingerprint*, sistem absensi digital mampu menyediakan data secara *real-time*, terintegrasi dengan sistem informasi perusahaan, serta memudahkan proses monitoring oleh pihak manajemen. Perkembangan teknologi mendorong sistem absensi digital dilengkapi dengan

berbagai fitur seperti *face recognition*, *geo-fencing*, *Global Positioning System* (GPS), hingga integrasi dengan *Human Resource Information System* (HRIS). Fitur-fitur tersebut bertujuan meningkatkan akurasi data kehadiran, meminimalkan potensi manipulasi absensi, serta memberikan kemudahan bagi organisasi dalam melakukan pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja karyawan. Bagi organisasi, sistem absensi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian (*control system*) yang menyediakan informasi objektif mengenai perilaku kehadiran karyawan. Data yang dihasilkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi kedisiplinan, penilaian kinerja, maupun pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan sumber daya manusia.

#### 2.1.7 Kehadiran Karyawan

Kehadiran karyawan merupakan tingkat kehadiran individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kehadiran mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai disiplin kerja. Tingkat kehadiran yang baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta berkomitmen untuk memenuhi kewajiban sebagai anggota organisasi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, kehadiran tidak hanya diukur berdasarkan jumlah hari masuk kerja, tetapi juga mencakup ketepatan waktu datang, kepatuhan terhadap jam kerja, serta konsistensi dalam memenuhi kewajiban kerja sesuai ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sistem pengelolaan kehadiran yang mampu menghasilkan data secara akurat, transparan, dan mudah dievaluasi. Penggunaan sistem absensi digital memberikan kemudahan bagi organisasi dalam melakukan pencatatan dan monitoring kehadiran secara lebih

efektif dibandingkan sistem konvensional. Informasi yang dihasilkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi kedisiplinan, penyusunan laporan kehadiran, hingga pengambilan keputusan dalam proses pembinaan maupun penilaian kinerja karyawan.

## 2.2 Kerangka Kerja

Kerangka kerja konseptual dalam penelitian ini dirancang untuk menggambarkan hubungan antara implementasi aplikasi Great Day, persepsi karyawan, peran kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja.

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa sistem presensi digital (variabel independen) mempengaruhi perilaku kedisiplinan karyawan (variabel dependen). Namun, hubungan tersebut tidak berdiri sendiri. Persepsi karyawan terhadap kemudahan dan manfaat sistem berperan sebagai faktor psikologis yang memediasi penerimaan teknologi, sementara *leadership* berfungsi sebagai variabel kontrol atau moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem terhadap perilaku disiplin.

Secara konseptual, hubungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Implementasi Aplikasi Great Day

Implementasi aplikasi Great Day di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Adisutjipto menjadi variabel utama yang dianalisis dalam penelitian ini. Sistem ini mencakup verifikasi kehadiran berbasis *face recognition*, pembatasan lokasi presensi (*geo-fencing*), penghitungan otomatis jam kerja minimal delapan jam per hari, serta monitoring oleh divisi Human Capital. Berdasarkan *Behavioral Control Theory*, sistem tersebut berfungsi sebagai mekanisme kontrol perilaku yang secara struktural mengatur kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja.

## 2. Persepsi Karyawan (TAM)

Mengacu pada *Technology Acceptance Model*, persepsi karyawan terhadap kemudahan penggunaan sistem dan kebermanfaatan aplikasi dalam mendukung pekerjaan akan memengaruhi tingkat penerimaan dan kepatuhan terhadap sistem presensi digital. Apabila persepsi positif terbentuk, maka kepatuhan terhadap jam kerja dan prosedur presensi cenderung meningkat.

## 3. Peran Leadership (Moderator)

*Leadership* dalam penelitian ini berperan sebagai variabel kontrol (moderator), yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh implementasi sistem terhadap kedisiplinan karyawan. Peran kepemimpinan meliputi komunikasi dan sosialisasi sistem, monitoring dan evaluasi berkala, keteladanan dalam kedisiplinan dan konsistensi penegakan aturan. Kepemimpinan yang komunikatif dan suportif akan memperkuat efektivitas sistem digital dalam membentuk budaya disiplin. Sebaliknya, lemahnya pengawasan atau komunikasi dapat membuat sistem tidak memberikan dampak optimal.

## 4. Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan dalam penelitian ini diukur melalui indikator: ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja minimal dan konsistensi penggunaan aplikasi sesuai prosedur. Kedisiplinan menjadi variabel dependen yang mencerminkan keberhasilan integrasi antara sistem digital dan perilaku kerja.

Kerangka kerja ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem presensi digital dalam meningkatkan kedisiplinan tidak hanya bergantung pada kecanggihan

teknologi, tetapi juga pada penerimaan karyawan dan kualitas kepemimpinan yang mendukung implementasinya. Dengan pendekatan ini, penelitian berupaya memberikan pemahaman komprehensif mengenai integrasi teknologi dan kepemimpinan dalam membentuk perilaku disiplin kerja di lingkungan organisasi kebandarudaraan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain analisis deskriptif naratif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena implementasi aplikasi presensi digital dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam kaitannya dengan kedisiplinan kerja dan peran kepemimpinan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, serta pengalaman subjek penelitian terhadap kebijakan dan sistem yang diterapkan organisasi.

Pendekatan deskriptif naratif digunakan untuk menyusun dan menginterpretasikan data berdasarkan cerita, pengalaman, serta refleksi informan terhadap implementasi aplikasi GreatDay. Dalam penelitian kualitatif, realitas dipahami sebagai sesuatu yang bersifat subjektif dan kontekstual. Oleh karena itu, pemahaman terhadap efektivitas sistem presensi digital tidak hanya diukur dari sisi teknis, tetapi juga dari bagaimana sistem tersebut dipersepsikan, dijalankan, dan diawasi dalam praktik organisasi.

Penelitian ini berfokus pada implementasi aplikasi GreatDay di lingkungan kerja PT Angkasa Pura Indonesia Cabang Bandara Adisutjipto, serta bagaimana sistem tersebut dikawal dari perspektif fungsi Human Capital. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti berupaya memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai proses implementasi, tantangan yang muncul, serta peran kepemimpinan dalam memastikan efektivitas kebijakan.

### **3.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satu orang karyawan yang memiliki pengalaman struktural dan pemahaman mendalam mengenai sistem administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PT Angkasa Pura Indonesia. Informan yang dipilih sebelumnya menjabat sebagai Airport Administration and Procurement Department Head di Bandara Adisutjipto dan saat ini bertugas pada fungsi Human Capital di Kantor Region IV. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengalaman langsung dalam pengelolaan administrasi operasional bandara sekaligus pemahaman strategis dalam pengelolaan SDM. Kombinasi pengalaman tersebut dinilai relevan untuk memberikan perspektif yang menyeluruh terkait implementasi sistem presensi digital dan dampaknya terhadap kedisiplinan karyawan. Meskipun penelitian ini melibatkan satu informan utama, kedalaman informasi yang diperoleh menjadi fokus utama dalam pendekatan kualitatif. Informan memiliki posisi yang memungkinkan untuk memahami kebijakan dari sisi manajerial maupun implementasi teknis di lapangan. Dengan demikian, data yang diperoleh dinilai memadai untuk menjelaskan fenomena yang diteliti secara mendalam dan kontekstual.

### **3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan secara daring menggunakan platform Zoom. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, sehingga peneliti memiliki pedoman pertanyaan namun tetap

memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman, pandangan, serta analisis pribadi secara luas. Wawancara difokuskan pada beberapa aspek utama, yaitu latar belakang penerapan aplikasi GreatDay, tujuan implementasi sistem, perubahan perilaku kedisiplinan yang diamati setelah sistem diterapkan, tantangan yang muncul dalam proses implementasi, serta peran kepemimpinan dalam mendukung efektivitas sistem tersebut. Proses wawancara direkam dengan persetujuan informan untuk memastikan keakuratan data dan memudahkan proses transkripsi serta analisis.

Untuk data sekunder diperoleh melalui dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan presensi, pedoman penggunaan aplikasi, serta informasi umum mengenai struktur pengelolaan sumber daya manusia di PT Angkasa Pura Indonesia. Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil wawancara dengan informan utama. Dokumen internal perusahaan dianalisis guna memperoleh informasi mengenai kebijakan penerapan sistem absensi digital, mekanisme penggunaan aplikasi GreatDay, serta proses pengelolaan kehadiran karyawan. Hasil analisis dokumen kemudian dibandingkan dengan hasil wawancara melalui proses triangulasi sumber sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih valid dan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi aplikasi GreatDay dalam mendukung kedisiplinan karyawan.

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis naratif. Analisis naratif dilakukan dengan cara menyusun kembali hasil wawancara kedalam bentuk cerita yang sistematis, kemudian mengidentifikasi tema-tema

utama yang muncul dari pengalaman dan pandangan informan. Tahapan analisis dimulai dari proses transkripsi hasil wawancara, dilanjutkan dengan membaca ulang data secara menyeluruh untuk memahami konteks dan makna yang terkandung di dalamnya. Selanjutnya, peneliti melakukan proses kategorisasi terhadap informasi yang relevan dengan fokus penelitian, seperti implementasi sistem, persepsi karyawan, dampak terhadap kedisiplinan, serta peran kepemimpinan.

Data yang telah dikategorikan kemudian dianalisis dengan mengaitkannya pada teori-teori yang telah dibahas pada Bab II, seperti konsep manajemen sumber daya manusia, *Technology Acceptance Model (TAM)*, dan teori kepemimpinan. Proses ini bertujuan untuk menghasilkan interpretasi yang tidak hanya deskriptif, tetapi juga analitis dan teoritis. Melalui analisis naratif, penelitian ini berupaya menyajikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana implementasi aplikasi presensi digital dijalankan dalam konteks organisasi, serta bagaimana kepemimpinan berperan dalam membentuk efektivitas sistem tersebut terhadap kedisiplinan karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika kebijakan tidak hanya sebagai prosedur administratif, tetapi sebagai bagian dari proses perubahan perilaku dan budaya kerja dalam organisasi.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini melibatkan satu orang informan yang memiliki pengalaman struktural dan pemahaman mendalam terkait pengelolaan administrasi serta sumber daya manusia di lingkungan PT Angkasa Pura Indonesia. Informan dalam penelitian ini adalah Ibu Nabilla, yang sebelumnya menjabat sebagai Airport Administration and Procurement Department Head di Angkasa Pura Indonesia KC Bandara Adisutjipto dan saat ini bertugas pada fungsi Human Capital di Kantor Angkasa Pura Region IV. Pengalaman beliau pada level operasional bandara serta pada fungsi strategis Human Capital memberikan sudut pandang yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan presensi digital di perusahaan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara daring menggunakan platform Zoom Meeting. Wawancara berlangsung secara kondusif dengan durasi kurang lebih satu jam dan dilakukan secara semi-terstruktur. Peneliti menyampaikan daftar pertanyaan yang telah disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangannya secara luas. Seluruh proses wawancara dilakukan dengan persetujuan informan untuk direkam demi kepentingan akademik dan akurasi data.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh beberapa tema utama yang berkaitan dengan implementasi aplikasi GreatDay, yaitu latar belakang penerapan sistem, mekanisme penggunaan dan pengawasan, dampak terhadap kedisiplinan karyawan, kendala dan tantangan implementasi, peran *leadership* sebagai variabel kontrol, serta evaluasi efektivitas sistem dan rekomendasi pengembangan ke depan.

Ibu Nabilla menjelaskan bahwa penerapan aplikasi GreatDay didasarkan pada surat edaran resmi perusahaan dan berlaku secara korporatif di seluruh wilayah PT Angkasa Pura Indonesia, khususnya setelah proses merger antara Angkasa Pura I dan Angkasa Pura II. Aplikasi GreatDay digunakan sebagai sistem presensi terpadu bagi seluruh pegawai, baik operasional maupun administrasi. Sistem ini memungkinkan karyawan melakukan presensi melalui perangkat masing-masing dengan mekanisme verifikasi foto dan pembatasan lokasi yang telah ditentukan dalam area kerja.

Dari sisi pengawasan, data presensi terintegrasi dengan sistem Human Capital Information System (HCIS) yang berada pada level regional. Setiap bulan dilakukan penarikan data presensi untuk kemudian dievaluasi dan disampaikan kepada masing-masing pimpinan divisi melalui nota dinas. Atasan langsung sebagai people manager memiliki kewajiban melakukan evaluasi terhadap karyawan yang tercatat terlambat atau tidak hadir, baik secara lisan maupun tertulis. Apabila terjadi pelanggaran berulang, Human Capital akan membentuk tim pemeriksa pelanggaran disiplin untuk memproses sanksi sesuai ketentuan perusahaan.

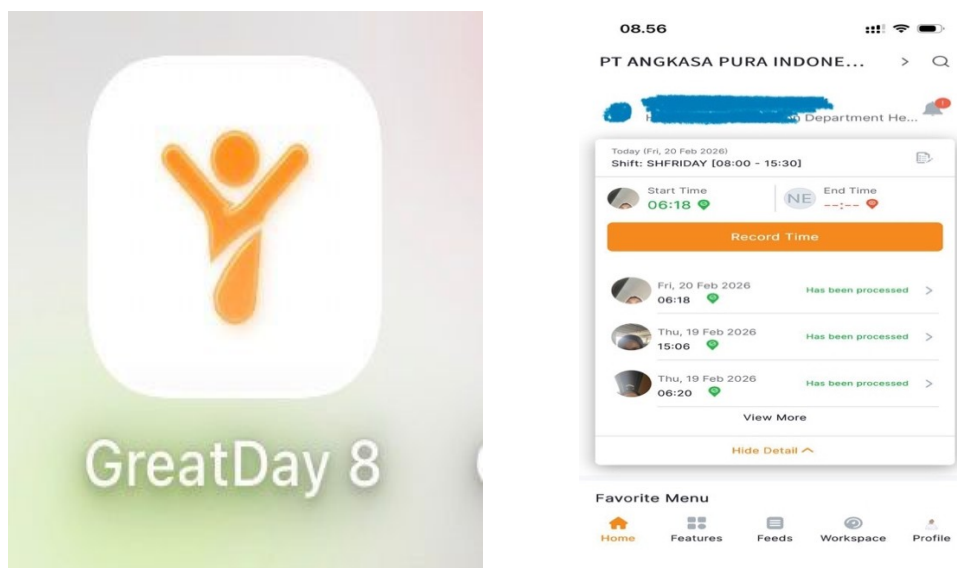
Terkait dampak terhadap kedisiplinan, informan menyampaikan bahwa sistem GreatDay bersifat real-time sehingga membantu meningkatkan kesadaran

karyawan terhadap ketepatan waktu. Presensi yang tepat waktu berpengaruh terhadap perhitungan uang makan dan penilaian disiplin, sehingga karyawan menjadi lebih berhati-hati dan disiplin dalam mencatat kehadiran.

Namun demikian, dalam implementasinya terdapat kendala, terutama pada aspek literasi digital sebagian karyawan yang sebelumnya terbiasa menggunakan sistem finger print. Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen memberikan masa transisi sebelum akhirnya sistem finger print dicabut sepenuhnya. Secara umum, informan menilai bahwa aplikasi GreatDay telah berjalan efektif dan stabil, dengan indikator tidak adanya keluhan signifikan dari karyawan serta kemampuan sistem dalam menyediakan data secara real-time dan akurat

#### 4.1.1 Dokumentasi Implementasi Aplikasi Great Day

Sebagai bentuk penguatan data penelitian, berikut merupakan dokumentasi tampilan aplikasi GreatDay yang digunakan oleh karyawan PT Angkasa Pura Indonesia dalam melakukan pencatatan kehadiran secara digital.



Gambar 4.1

Tampilan ikon aplikasi GreatDay pada perangkat seluler

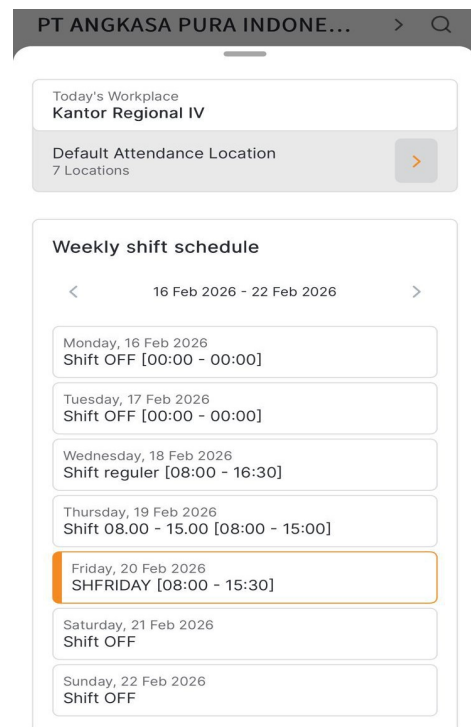


Gambar 4.3

Tampilan fitur *face recognition* saat presensi

Gambar 4.2

Tampilan beranda dan Riwayat presensi



Gambar 4.4

Tampilan weekly shift schedule

Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa aplikasi GreatDay menyediakan fitur pencatatan waktu masuk dan pulang kerja secara real-time, dilengkapi dengan verifikasi foto wajah sebagai bentuk kontrol kehadiran. Selain itu, sistem juga menampilkan jadwal kerja mingguan yang telah ditentukan oleh manajemen,

sehingga karyawan dapat mengetahui secara jelas jam kerja yang berlaku setiap harinya.

Tampilan riwayat presensi yang berstatus “Has been processed” menunjukkan bahwa data kehadiran telah terintegrasi dengan sistem Human Capital dan diproses secara administratif. Hal ini memperkuat temuan wawancara bahwa sistem GreatDay berfungsi tidak hanya sebagai alat pencatat waktu, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian disiplin kerja berbasis digital.

## **4.2 Analisis Data**

Data hasil wawancara yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis tematik. Proses analisis diawali dengan mentranskripsikan seluruh hasil wawancara secara verbatim. Transkrip tersebut kemudian dibaca dan ditelaah berulang kali untuk memahami konteks jawaban narasumber secara menyeluruh. Pada tahap ini, peneliti melakukan proses reduksi data dengan menandai pernyataan-pernyataan yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu efektivitas aplikasi presensi digital GreatDay, kedisiplinan kerja karyawan, serta peran *leadership* dalam mendukung implementasi sistem.

Selanjutnya, dilakukan proses pengkodean (coding) terhadap bagian-bagian penting dari transkrip wawancara. Pengkodean dilakukan dengan mengidentifikasi kata kunci, frasa, dan pernyataan yang memiliki makna substantif terhadap rumusan masalah penelitian. Dari proses tersebut, muncul beberapa tema sentral yang secara konsisten diulang oleh narasumber, yaitu: transformasi digital sebagai dasar implementasi sistem presensi, transparansi dan akurasi data kehadiran, perubahan

perilaku kedisiplinan karyawan, mekanisme pengawasan dan penegakan disiplin, serta peran kepemimpinan dalam memperkuat budaya disiplin kerja.

Tema pertama yang muncul dari hasil analisis adalah implementasi GreatDay sebagai bagian dari transformasi digital organisasi. Berdasarkan pernyataan narasumber, penerapan sistem presensi digital tidak berdiri sendiri sebagai kebijakan administratif, melainkan merupakan bagian dari kebijakan korporatif pasca integrasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan penggunaan GreatDay memiliki landasan strategis, yaitu menciptakan sistem pengelolaan kehadiran yang terintegrasi, seragam, dan mampu menjangkau seluruh unit kerja secara real time. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, digitalisasi sistem administrasi kepegawaian merupakan bentuk adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan efisiensi operasional. Transformasi ini sekaligus menunjukkan pergeseran dari sistem kontrol manual menuju kontrol berbasis teknologi informasi.

Tema kedua berkaitan dengan transparansi dan objektivitas data kehadiran. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa aplikasi GreatDay dilengkapi dengan fitur *geotagging* dan verifikasi foto yang secara teknis meningkatkan validitas data presensi. Data yang dihasilkan terintegrasi dengan sistem Human Capital dan dapat ditarik secara langsung tanpa proses manual. Kondisi ini menciptakan transparansi karena kehadiran karyawan tercatat secara otomatis dan terdokumentasi dengan baik. Dalam teori sistem informasi manajemen, kualitas sistem dan kualitas informasi merupakan indikator utama efektivitas suatu teknologi organisasi. Sistem yang stabil, minim gangguan, serta menghasilkan data akurat akan meningkatkan

kepercayaan pengguna dan mempermudah proses pengambilan keputusan. Berdasarkan narasi informan, GreatDay dinilai telah memenuhi aspek tersebut karena jarang mengalami gangguan teknis dan mampu menyajikan data secara cepat dan akurat.

Tema berikutnya yang cukup dominan adalah perubahan perilaku kedisiplinan karyawan setelah implementasi sistem digital. Narasumber menjelaskan bahwa sebelum penggunaan aplikasi berbasis perangkat pribadi, sebagian karyawan masih bergantung pada sistem fingerprint dan terdapat potensi kelalaian seperti lupa melakukan presensi. Setelah penerapan GreatDay, tingkat kesadaran terhadap ketepatan waktu meningkat karena sistem bersifat real time dan berdampak langsung pada komponen tunjangan. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, kondisi ini dapat dijelaskan melalui teori reinforcement yang menyatakan bahwa perilaku individu cenderung diperkuat oleh konsekuensi yang menyertainya. Ketika presensi tepat waktu berimplikasi pada penerimaan tunjangan, maka perilaku disiplin akan cenderung diulang. Sebaliknya, keterlambatan yang diikuti teguran akan menekan kecenderungan pelanggaran. Dengan demikian, sistem digital tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen pembentuk perilaku kerja.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan tidak semata-mata terjadi karena keberadaan teknologi, melainkan karena adanya mekanisme pengawasan dan tindak lanjut yang jelas. Human Capital melakukan evaluasi rutin melalui penarikan data bulanan dan menyampaikan hasilnya kepada atasan langsung untuk dilakukan pembinaan. Ketika ditemukan pelanggaran

berulang, proses pemeriksaan disiplin dilakukan secara formal sesuai ketentuan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya integrasi antara kontrol teknologi dan kontrol administratif. Dalam teori pengendalian organisasi, efektivitas sistem kontrol sangat dipengaruhi oleh konsistensi penegakan aturan. Sistem yang baik tanpa tindak lanjut yang tegas akan kehilangan fungsinya sebagai alat pengendali.

Tema yang tidak kalah penting adalah peran *leadership* sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis narasi, pimpinan memiliki fungsi strategis sebagai role model dan penguat budaya disiplin. Narasumber menyampaikan bahwa kebiasaan sederhana seperti saling mengingatkan untuk melakukan presensi dapat memberikan dampak signifikan terhadap kepatuhan karyawan. Divisi yang dipimpin oleh atasan yang aktif memonitor cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik dibandingkan divisi yang kurang mendapatkan perhatian langsung dari pimpinan. Dalam teori kepemimpinan, keteladanan dan konsistensi merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya kerja. Sistem digital hanya menyediakan data dan mekanisme kontrol formal, tetapi internalisasi nilai disiplin tetap bergantung pada perilaku pemimpin dalam menerjemahkan data tersebut menjadi tindakan pembinaan.

Lebih lanjut, integrasi antara sistem digital dan kepemimpinan menciptakan kombinasi kontrol formal dan kontrol sosial. GreatDay menyediakan struktur dan aturan berbasis teknologi, sedangkan *leadership* membangun komitmen normatif melalui pendekatan interpersonal. Ketika kedua aspek ini berjalan selaras, disiplin kerja tidak lagi dipandang sebagai kewajiban administratif semata, melainkan sebagai bagian dari budaya organisasi.

Dari keseluruhan proses analisis, dapat disimpulkan bahwa efektivitas aplikasi GreatDay dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan bersifat multidimensional. Efektivitas tersebut tidak hanya diukur dari stabilitas sistem atau kemudahan penggunaan, tetapi juga dari dampaknya terhadap perubahan perilaku, kualitas pengawasan, serta konsistensi kepemimpinan dalam menegakkan aturan. Dengan kata lain, teknologi berfungsi sebagai enabler, sementara Human Capital dan pimpinan berperan sebagai penggerak utama dalam memastikan bahwa sistem tersebut benar-benar menghasilkan peningkatan disiplin kerja.

Hasil analisis ini menunjukkan adanya hubungan yang saling memperkuat antara variabel efektivitas sistem digital dan kedisiplinan kerja, dengan *leadership* sebagai faktor pengendali yang menentukan sejauh mana sistem dapat diinternalisasi menjadi budaya kerja yang berkelanjutan. Temuan ini sekaligus menjawab rumusan masalah penelitian bahwa efektivitas aplikasi presensi digital tidak dapat dilepaskan dari konteks manajerial dan kepemimpinan yang menyertainya.

#### **4.3 Pembahasan Hasil**

Pada bagian ini peneliti melakukan pembahasan secara komprehensif terhadap rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu mengenai bagaimana efektivitas aplikasi presensi digital GreatDay dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan serta bagaimana peran *leadership* sebagai variabel kontrol dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem tersebut. Pembahasan dilakukan dengan mengintegrasikan hasil wawancara

mendalam dengan landasan teori manajemen sumber daya manusia, sistem informasi, perilaku organisasi, serta teori kepemimpinan.

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada efisiensi administratif, tetapi juga berpotensi memengaruhi perilaku kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, efektivitas aplikasi GreatDay tidak hanya diukur dari sisi teknis sistem, tetapi juga dari dampaknya terhadap kedisiplinan dan dinamika kepemimpinan di dalam organisasi.

#### 4.3.1 Efektivitas Aplikasi GreatDay dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Capital PT Angkasa Pura Indonesia Region IV, implementasi aplikasi GreatDay tidak hanya dipandang sebagai perubahan teknis dalam sistem presensi, melainkan sebagai bagian dari transformasi digital organisasi. Transformasi ini dilakukan untuk menciptakan sistem administrasi kehadiran yang lebih transparan, akurat, serta terintegrasi secara korporatif. Dalam perspektif teori sistem informasi manajemen, efektivitas suatu sistem dapat dilihat dari kualitas sistem, kualitas informasi yang dihasilkan, serta dampaknya terhadap perilaku pengguna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GreatDay dinilai stabil, jarang mengalami gangguan teknis, serta mampu menyediakan data kehadiran secara real time melalui integrasi dengan sistem Human Capital. Data yang dihasilkan dapat langsung dimonitor dan dievaluasi tanpa proses manual yang berpotensi menimbulkan kesalahan pencatatan.

Transparansi ini menjadi aspek penting dalam membentuk perilaku disiplin. Sebelum implementasi sistem berbasis aplikasi, proses presensi cenderung

bergantung pada mesin fingerprint yang memiliki keterbatasan dari sisi fleksibilitas dan pengawasan jarak jauh. Dengan sistem digital berbasis perangkat pribadi yang dilengkapi fitur *geotagging* dan verifikasi foto, ruang untuk manipulasi data menjadi sangat terbatas. Hal ini menciptakan sistem kontrol yang lebih objektif. Jika dikaji dari teori kontrol organisasi, GreatDay berfungsi sebagai bentuk kontrol formal berbasis teknologi. Kontrol formal bertujuan memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan standar dan aturan organisasi. Dalam konteks ini, sistem presensi digital tidak hanya mencatat kehadiran, tetapi juga menciptakan kesadaran bahwa setiap keterlambatan atau ketidakhadiran akan terdokumentasi dan dapat dievaluasi secara berkala.

Temuan penelitian menunjukkan adanya perubahan perilaku setelah implementasi sistem. Karyawan menjadi lebih sadar terhadap ketepatan waktu karena presensi berdampak langsung pada komponen tunjangan tertentu. Dalam teori reinforcement yang dikemukakan oleh B.F. Skinner, perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif cenderung akan diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi negatif akan ditekan. Dalam konteks ini, ketepatan waktu yang berdampak pada penerimaan tunjangan dapat dikategorikan sebagai reinforcement positif, sementara teguran akibat keterlambatan menjadi reinforcement negatif yang membentuk perilaku disiplin. Dengan demikian, efektivitas GreatDay tidak hanya terletak pada kecanggihan sistem, tetapi juga pada kemampuannya menciptakan konsekuensi yang jelas terhadap perilaku kerja. Sistem yang transparan dan terintegrasi menghasilkan mekanisme akuntabilitas yang lebih kuat dibandingkan sistem manual sebelumnya. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan

bahwa efektivitas teknologi tidak dapat berdiri sendiri. Sistem digital hanya menyediakan data dan alat kontrol, tetapi perubahan perilaku jangka panjang sangat dipengaruhi oleh bagaimana data tersebut digunakan dalam proses pembinaan dan evaluasi.

#### 4.3.2 Perubahan Pola Kedisiplinan dan Budaya Kerja

Kedisiplinan kerja dalam organisasi tidak semata-mata berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam hadir dan pulang, tetapi juga mencerminkan tingkat tanggung jawab individu terhadap aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, peningkatan kedisiplinan kerja tidak hanya terjadi karena keberadaan aplikasi GreatDay, tetapi juga karena adanya mekanisme evaluasi rutin yang dilakukan oleh Human Capital serta atasan langsung. Setiap bulan, data presensi ditarik dan dilaporkan kepada pimpinan masing-masing divisi. Proses ini menciptakan siklus pengawasan yang berkelanjutan. Dalam teori manajemen kinerja, monitoring dan feedback berkala merupakan faktor penting dalam memastikan standar kerja tetap terjaga. Ketika karyawan mengetahui bahwa kehadirannya akan direkap dan dievaluasi secara periodik, maka tingkat kesadaran untuk mematuhi aturan menjadi lebih tinggi.

Lebih lanjut, penegakan disiplin melalui teguran lisan maupun tertulis menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya mengandalkan sistem, tetapi juga menerapkan prosedur administratif yang konsisten. Konsistensi ini penting karena dalam teori keadilan organisasi (*organizational justice*), persepsi keadilan dalam penerapan aturan akan memengaruhi komitmen dan kepatuhan karyawan. Jika aturan ditegakkan secara konsisten dan objektif berdasarkan data, maka karyawan

cenderung menerima konsekuensi tersebut sebagai bagian dari sistem yang adil. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan kerja yang ditemukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari integrasi antara teknologi, sistem evaluasi, dan konsistensi penegakan aturan. GreatDay menjadi alat bantu, sementara fungsi pengawasan Human Capital dan pimpinan menjadi penguat dalam proses internalisasi disiplin kerja.

#### 4.3.3 Peran Leadership sebagai Variabel Kontrol

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa peran *leadership* memiliki pengaruh signifikan dalam menentukan efektivitas implementasi sistem presensi digital. Meskipun sistem telah berjalan dengan baik secara teknis, tingkat kedisiplinan antar divisi dapat berbeda tergantung pada gaya kepemimpinan masing-masing atasan. Berdasarkan hasil wawancara, divisi yang dipimpin oleh atasan yang aktif memonitor dan memberikan pengingat cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai variabel kontrol yang memperkuat atau melemahkan dampak sistem digital terhadap perilaku karyawan.

Dalam teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan karakteristik bawahan. Dalam konteks generasi kerja saat ini yang didominasi oleh generasi muda, pendekatan yang terlalu otoriter atau kaku dapat menimbulkan resistensi. Sebaliknya, pendekatan yang komunikatif dan partisipatif cenderung lebih efektif dalam membangun komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keteladanan

pimpinan juga menjadi faktor penting. Ketika pimpinan sendiri menunjukkan disiplin waktu dan kepatuhan terhadap sistem, maka bawahan akan lebih mudah mengikuti. Dalam teori social learning, individu belajar melalui observasi terhadap figur yang dianggap memiliki otoritas atau kredibilitas. Oleh karena itu, kepemimpinan yang konsisten dan memberi contoh secara langsung akan memperkuat budaya disiplin dalam organisasi.

Selain itu, *leadership* juga berperan dalam memanfaatkan data kehadiran sebagai bahan coaching, bukan semata-mata alat hukuman. Jika data hanya digunakan untuk menegur tanpa pendekatan pembinaan, maka sistem akan dipersepsikan sebagai alat kontrol yang represif. Namun jika data dimanfaatkan sebagai dasar diskusi dan perbaikan kinerja, maka sistem akan dipersepsikan sebagai alat pengembangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *leadership* berfungsi sebagai mediator sekaligus penguat antara efektivitas sistem dan kedisiplinan kerja. Tanpa kepemimpinan yang konsisten, sistem digital berpotensi hanya menjadi alat administratif tanpa dampak budaya yang signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara, peran *leadership* dalam implementasi aplikasi GreatDay tidak hanya terbatas pada fungsi pengawasan terhadap data kehadiran, tetapi juga mencakup pemberian arahan, pembinaan, evaluasi, serta keteladanan dalam penerapan disiplin kerja. Data absensi yang dihasilkan melalui aplikasi GreatDay dimanfaatkan oleh pimpinan sebagai dasar dalam melakukan monitoring terhadap kepatuhan jam kerja serta sebagai bahan evaluasi apabila ditemukan pelanggaran disiplin. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan sebagai variabel kontrol yang memperkuat efektivitas sistem presensi digital dalam membentuk perilaku disiplin karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi aplikasi

GreatDay dapat dievaluasi melalui beberapa indikator, yaitu meningkatnya ketepatan waktu kehadiran karyawan, tersedianya data presensi yang akurat dan terintegrasi, kemudahan proses monitoring oleh Human Capital maupun pimpinan unit kerja, meningkatnya kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, serta berkurangnya potensi manipulasi data kehadiran. Selain itu, penerimaan karyawan terhadap penggunaan aplikasi juga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas implementasi sistem presensi digital di lingkungan perusahaan.

#### 4.3.4 Integrasi Sistem Digital dan Kepemimpinan dalam Membangun Disiplin

##### Berkelanjutan

Berdasarkan keseluruhan hasil pembahasan, dapat dipahami bahwa efektivitas aplikasi GreatDay dalam meningkatkan kedisiplinan kerja tidak dapat dipisahkan dari konteks manajerial yang menyertainya. Teknologi menyediakan struktur dan mekanisme kontrol, namun kepemimpinan menentukan bagaimana struktur tersebut diimplementasikan secara konsisten. Integrasi antara sistem digital dan kepemimpinan menghasilkan sinergi yang memperkuat budaya disiplin organisasi. Sistem memberikan data yang objektif dan terukur, sementara pimpinan memberikan interpretasi, pembinaan, serta keteladanan dalam penerapannya.

Apabila sistem berjalan tanpa dukungan kepemimpinan yang tegas, maka kedisiplinan yang terbentuk hanya bersifat sementara dan administratif. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kuat namun tidak didukung sistem yang transparan, maka pengawasan menjadi subjektif dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan. Oleh karena itu, keseimbangan antara keduanya menjadi kunci dalam menciptakan disiplin kerja yang berkelanjutan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa PT Angkasa Pura Indonesia telah berada pada tahap yang cukup baik dalam mengintegrasikan teknologi dan fungsi kepemimpinan dalam pengelolaan

kedisiplinan kerja. Meskipun demikian, penguatan literasi digital, peningkatan fitur sistem, serta konsistensi pembinaan oleh pimpinan tetap perlu dilakukan agar efektivitas sistem dapat terus ditingkatkan.

Selain dukungan kepemimpinan, kesiapan budaya organisasi juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan implementasi aplikasi GreatDay. Budaya organisasi yang mendukung perubahan akan mempermudah proses adaptasi karyawan terhadap sistem presensi digital yang baru. Di PT Angkasa Pura Indonesia, implementasi GreatDay tidak hanya diikuti dengan penerapan teknologi baru, tetapi juga disertai dengan sosialisasi, penyesuaian prosedur kerja, serta pembiasaan penggunaan sistem dalam aktivitas operasional sehari-hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan menuju sistem digital tidak hanya merupakan perubahan teknologi, melainkan juga perubahan budaya kerja yang menuntut komitmen seluruh pihak dalam organisasi. Dengan demikian, integrasi antara teknologi, kepemimpinan, dan budaya organisasi menjadi faktor yang saling mendukung dalam membangun kedisiplinan kerja yang berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi aplikasi GreatDay dapat dievaluasi melalui beberapa indikator, yaitu meningkatnya ketepatan waktu kehadiran karyawan, tersedianya data presensi yang akurat dan terintegrasi, kemudahan proses monitoring oleh Human Capital maupun pimpinan unit kerja, meningkatnya kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, serta berkurangnya potensi manipulasi data kehadiran. Selain itu, penerimaan karyawan terhadap penggunaan aplikasi juga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas implementasi sistem presensi digital di lingkungan perusahaan.

Selain dukungan kepemimpinan, kesiapan budaya organisasi juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan implementasi aplikasi GreatDay. Budaya

organisasi yang mendukung perubahan akan mempermudah proses adaptasi karyawan terhadap sistem presensi digital yang baru. Di PT Angkasa Pura Indonesia, implementasi GreatDay tidak hanya diikuti dengan penerapan teknologi baru, tetapi juga disertai dengan sosialisasi, penyesuaian prosedur kerja, serta pembiasaan penggunaan sistem dalam aktivitas operasional sehari-hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan menuju sistem digital tidak hanya merupakan perubahan teknologi, melainkan juga perubahan budaya kerja yang menuntut komitmen seluruh pihak dalam organisasi. Dengan demikian, integrasi antara teknologi, kepemimpinan, dan budaya organisasi menjadi faktor yang saling mendukung dalam membangun kedisiplinan kerja yang berkelanjutan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi aplikasi GreatDay terhadap kedisiplinan karyawan dengan peran *leadership* sebagai kontrol di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta, diperoleh beberapa kesimpulan berikut.

1. Efektivitas aplikasi GreatDay dalam meningkatkan kedisiplinan kerta karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi GreatDay sebagai sistem presensi digital telah berjalan secara efektif dalam mendukung peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Sistem yang terintegrasi dengan Human Capital Information System (HCIS), dilengkapi fitur face recognition dan geo-fencing, mampu menghasilkan data kehadiran secara real-time, akurat, dan transparan. Penerapan sistem tersebut mendorong karyawan untuk lebih mematuhi ketentuan jam kerja karena seluruh data kehadiran tercatat secara otomatis dan menjadi dasar dalam proses monitoring maupun evaluasi oleh perusahaan.

2. Persepsi karyawan terhadap penggunaan aplikasi GreatDay

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, aplikasi GreatDay dinilai memberikan kemudahan dalam proses pencatatan kehadiran dibandingkan sistem sebelumnya. Penggunaan aplikasi melalui

perangkat pribadi membuat proses presensi menjadi lebih praktis, sedangkan integrasi data secara otomatis memudahkan proses administrasi kehadiran. Meskipun pada awal implementasi terdapat proses adaptasi terhadap sistem baru, secara umum aplikasi GreatDay dapat diterima dengan baik karena mampu mendukung proses pengelolaan kehadiran secara lebih efektif dan efisien.

3. Peran *leadership* dalam mengawasi efektivitas sistem presensi digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leadership* memiliki peran penting sebagai variabel kontrol dalam mendukung efektivitas implementasi aplikasi GreatDay. Pimpinan unit kerja tidak hanya melakukan monitoring terhadap data kehadiran, tetapi juga memberikan pembinaan, evaluasi, serta keteladanan kepada karyawan dalam menerapkan disiplin kerja. Dengan demikian, efektivitas sistem tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh konsistensi pimpinan dalam melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap bawahannya.

4. Indikator keberhasilan implementasi aplikasi GreatDay

Keberhasilan implementasi aplikasi GreatDay dapat dievaluasi melalui beberapa indikator, yaitu meningkatnya ketepatan waktu kehadiran karyawan, tersedianya data presensi yang akurat dan terintegrasi, kemudahan monitoring oleh Human Capital dan pimpinan unit kerja, meningkatnya kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, serta berkurangnya potensi manipulasi data kehadiran. Selain itu, penerimaan pengguna terhadap sistem serta kemampuan aplikasi dalam mendukung proses pengambilan keputusan manajerial juga menjadi indikator yang

menunjukkan bahwa aplikasi GreatDay telah berfungsi sebagai alat manajemen kedisiplinan yang efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi aplikasi GreatDay telah memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan kedisiplinan karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Adisutjipto Yogyakarta. Namun, keberhasilan implementasi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi yang digunakan, melainkan juga oleh dukungan *leadership* serta budaya organisasi yang mendukung proses transformasi digital secara berkelanjutan.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Rekomendasi Praktis**

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi praktis yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen PT Angkasa Pura Indonesia dalam mengoptimalkan implementasi aplikasi GreatDay sebagai sistem presensi digital. Pertama, perusahaan disarankan untuk memperkuat integrasi antara data presensi dan sistem manajemen kinerja. Integrasi tersebut dapat memperluas fungsi aplikasi dari sekadar pencatat kehadiran menjadi instrumen evaluasi produktivitas dan disiplin secara lebih komprehensif. Dengan demikian, data presensi tidak hanya digunakan untuk administrasi, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Kedua, perusahaan perlu terus meningkatkan literasi digital karyawan melalui pelatihan berkala dan sosialisasi fitur aplikasi. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki pemahaman yang memadai mengenai penggunaan sistem serta konsekuensi administratif yang menyertainya. Ketiga, penguatan peran *leadership* sebagai *people manager* perlu menjadi

perhatian utama. Pimpinan unit kerja perlu diberikan pembekalan terkait manajemen disiplin, *coaching*, dan komunikasi efektif agar mampu menindaklanjuti data presensi secara konstruktif, bukan semata-mata represif. Pendekatan yang mengedepankan pembinaan dan keteladanan akan lebih efektif dalam membentuk budaya disiplin jangka panjang. Keempat, perusahaan dapat mempertimbangkan pengembangan fitur tambahan seperti notifikasi pengingat jam kerja atau dashboard monitoring berbasis performa untuk meningkatkan *awareness* karyawan secara preventif sebelum terjadi pelanggaran. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia berbasis digital. Temuan menunjukkan bahwa transformasi digital dalam sistem presensi harus dipandang sebagai bagian dari strategi manajemen perubahan organisasi. Keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi juga oleh kesiapan budaya organisasi dan kualitas kepemimpinan. Manajemen perlu memahami bahwa teknologi merupakan alat bantu yang memperkuat sistem kontrol, namun pembentukan disiplin tetap bergantung pada konsistensi aturan dan keteladanan pimpinan. Oleh karena itu, kebijakan presensi digital sebaiknya diiringi dengan penguatan standar operasional, sistem reward and punishment yang jelas, serta monitoring yang berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya kolaborasi antara fungsi Human Capital dan pimpinan unit kerja dalam memastikan efektivitas kebijakan. Distribusi tanggung jawab pengawasan kepada masing-masing atasan langsung menjadi strategi yang tepat untuk menjaga kedisiplinan secara merata di seluruh divisi.

#### 5.2.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

Pertama, penelitian dilakukan dengan melibatkan satu informan kunci, sehingga perspektif yang diperoleh lebih berfokus pada sudut pandang manajerial dan fungsi Human Capital. Meskipun informan memiliki pengalaman yang komprehensif, penelitian ini belum menggali secara langsung perspektif karyawan pada level staf sebagai pengguna sistem. Kedua, penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif sehingga tidak mengukur secara kuantitatif tingkat peningkatan kedisiplinan sebelum dan sesudah implementasi sistem. Oleh karena itu, hasil penelitian lebih menekankan pada pemahaman kontekstual dan interpretatif. Ketiga, penelitian difokuskan pada satu cabang perusahaan, sehingga generalisasi hasil penelitian ke cabang lain atau industri yang berbeda perlu dilakukan dengan hati-hati.

#### 5.2.3 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden dengan melibatkan karyawan dari berbagai level jabatan untuk memperoleh perspektif yang lebih beragam mengenai efektivitas sistem presensi digital. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengukur data tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, atau pelanggaran disiplin sebelum dan sesudah implementasi sistem untuk memperoleh gambaran dampak yang lebih terukur.

Selain itu, penelitian mendatang dapat mengkaji hubungan antara sistem presensi digital dengan produktivitas kerja, engagement karyawan, serta budaya organisasi secara lebih mendalam. Kajian komparatif antar cabang atau antar perusahaan dalam industri yang sama juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai praktik terbaik dalam digitalisasi manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai transformasi digital dalam pengelolaan SDM serta memberikan

kontribusi praktis bagi organisasi dalam membangun sistem kerja yang disiplin, adaptif, dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Moritz, J. M., Pomrehn, L., Steinmetz, H., & Wehner, M. C. (2026). A meta-analysis on reactions to algorithmic decision-making in human resource management. *Human Resource Management Review*, 20.
- Kent, S. (., Houghton, L., & Licorish, S. (2023). Towards an understanding of the relationship between institutional theory, affective events theory, negative discrete emotions, and the development of feral systems when using human resource information systems. *Computers in Human Behavior Reports*, 10.
- Nguyen-Tat, B.-T., Bui, M.-Q., & Ngo, V. (2024). Automating attendance management in human resources: A design science approach using computer vision and facial recognition. *International Journal of Information Management Data Insights*, 18.
- Katebi, A., Homami, P., & Najmeddin, M. (2022). Acceptance model of precast concrete components in building construction based on Technology Acceptance Model (TAM) and Technology, Organization, and Environment (TOE) framework. *Journal of Building Engineering*, 17.
- Suhail, A., Voorde, K. v., Steen, T., & Meeusen, C. (2025). Exploring the links between human resource practices, employee outcomes and performance at the individual and team levels. *Asia Pacific Management Review*, 12.
- Moritz, J. M., Pomrehn, L., Steinmetz, H., & Wehner, M. C. (2026). A meta-analysis on reactions to algorithmic decision-making in human resource management. *Human Resource Management Review*, 26.

- Ali, A., Chichon, D., & Abbas, A. (2025). AI-driven HRM digitization in effect: Mechanisms, conditions, and employee outcomes. *Journal of Innovation & Knowledge*, 11.
- Virmani, N., Sharma, S., Kumar, P., Luthra, S., Jain, V., & Jagtap, S. (2025). Navigating the landscape through digital human resource management: An initiative to achieve sustainable practices. *Sustainable Futures*, 11.
- Kisahwan, D., Priatna, D. K., Roswinna, W., Wnarno, A., & Hermana, D. (2025). E-HRM framework for sustainable performance in higher education. *Sustainable Futures*, 12.
- Ruiz, L., Benitez, J., Castillo, A., & Braojos, J. (2024). Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance. *Information & Management*, 13.
- Bindra, S., & Bhattacharya, S. (2025). Traditional to digital: human resource management transformation. *Journal of Work- Applied Management*, 17.
- Hulu, B. M., & Larosa, Y. M. (2025). Analysis of the Implementation of Online Attendance on Civil Servant Discipline. *Research Horizon*, 12.
- Shiferaw, R. M., & Birbirs, Z. A. (2025). Digital technology and human resource practices: A systematic literature review. *Heliyon*, 12.
- Sakib, M. N., Ullah, M. S., & Rahman, M. M. (2025). Mapping the evolution of digital human resource management: a systematic review and bibliometric analysis. *Future Business Journal*, 26.

- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 13.
- Sadeghi, S. (2023). Employee Well-being in the Age of AI: Perceptions, Concerns, Behaviors, and Outcomes. 8.
- Esangbedo, M. O., Bai, S., Mirjalili, S., & Wang, Z. (2025). Evaluation of human resource information systems using grey ordinal pairwise comparison MCDM methods. *Expert Systems With Applications*, 12.
- Wang, X., & Huang, N. (2025). Application of data visualization technology in human resource management and employee resignation prediction. *Systems and Soft Computing*, 12.
- Doğru, Ç. (2021). The Effects of Electronic Surveillance on Job Tension, Task Performance and Organizational Trust. *Business Systems Research*, 19.
- Kayas, O. G. (2023). Workplace surveillance: A systematic review, integrative framework, and research agenda. *Journal of Business Research*, 16.
- Berkery, E. C., Tiernan, S., Morley, M. J., & Peretz, H. (2020). From start to finish: Flexi-time as a social exchange and its impact on organizational outcomes across seven European countries. *European Management Journal*, 12.
- Rosalina, K., & Jusoh, R. (2023). Levers of Control, Counterproductive Work Behavior, and Work Performance: Evidence From Indonesian Higher Education Institutions. 12.

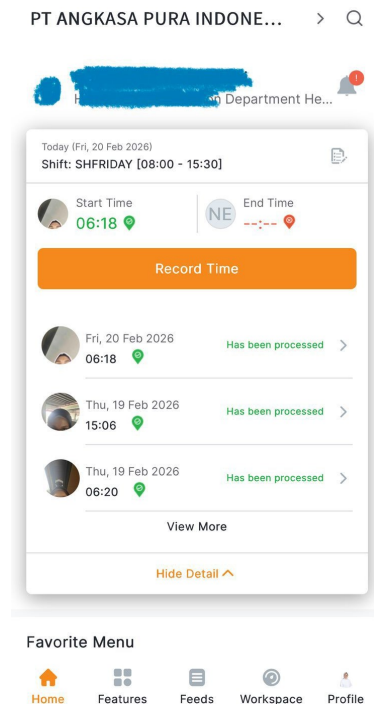
- Setiawan, D. (2020). Implementation of Finger Print Electronic Absental Policy on Discipline and Performance of Civil Servants in The Government Office of Seluma Regency. *Ilomata International Journal of Management*, 7.
- Liu, Z., Tu, J., Leskisuku, T. T., & Wei, L. (2025). Does Trust Affect Behavior in a Public Health Crisis? Testing an Extended Theory of Planned Behavior Model With Trust. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 12.
- Abdullah, A. S. (2024). The Impct Of Digital Transformation On Employee Attendance Management In University. *International Journal of Economic Integration and Regional Competitiveness*, 8.
- Tiefenthaler, M. H., Zedlacher, E., & Clarke, S. (2023). Flexible working arrangements as privilege or entitlement? Type of access to flexible working arrangements shapes reciprocal beliefs and social exchange relationships in hybrid work teams. 12.
- Too, D., Axon, L., Agraftotis, I., Goldsmith, M., & Creese, S. (2024). Enhancing maritime cyber situational awareness: A cybersecurity visualisation for non-experts. *Computers & Security*, 25.

## LAMPIRAN

*Lampiran 1:* Tampilan ikon aplikasi GreatDay pada perangkat seluler



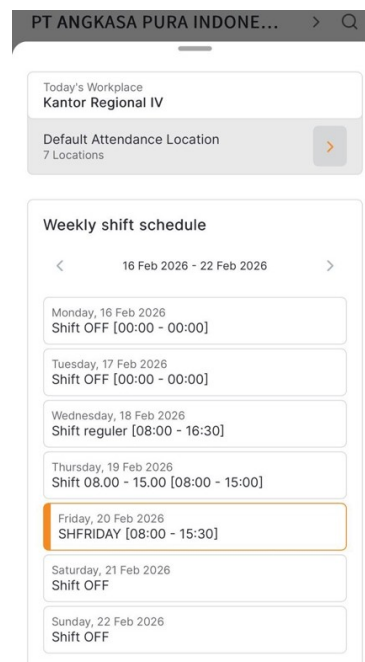
*Lampiran 2:* Tampilan beranda dan Riwayat presensi



*Lampiran 3: Tampilan fitur face recognition saat presensi*



*Lampiran 4: Tampilan weekly shift schedule*



*Lampiran 5: Transkrip Wawancara Human Capital Region IV Ibu Nabilla Eka*

**INFORMAN SATU**

**Wawancara** : 1 kali melalui media *Zoom Meeting*  
**Informan/Status** : Nabilla Eka Wulandari (N) / Human Capital Region IV  
**Umur** : 33  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Masa Kerja Peneliti** : 9 Tahun  
**Peneliti** : Annella Cinta Sachifiera (A)  
**Fakultas/Angkatan** : Fakultas Bisnis dan Ekonomika/2022  
**Perihal** : Evaluasi Aplikasi Great Day Terhadap Kedisiplinan  
Karyawan Dengan peran Leadership Sebagai Variabel Kontrol  
**Tipe Wawancara** : Wawancara Semi Terstruktur  
**Waktu Pelaksanaan** : Rabu, 18 Februari 2026, Pukul 14:00

A: Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Selamat siang Ibu Nabilla, terima kasih banyak atas kesediaan Ibu meluangkan waktu untuk wawancara ini. Perkenalkan, saya Annella Cinta Sachifiera, mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia. Pada kesempatan ini, saya sedang melakukan penelitian Tugas Akhir mengenai evaluasi efektivitas aplikasi presensi digital Great Day terhadap kedisiplinan kerja karyawan, dengan peran leadership sebagai variabel kontrol. Wawancara ini bertujuan untuk

memperoleh pandangan dan pengalaman Ibu sebagai Human Capital terkait penerapan sistem tersebut di lingkungan kerja. Apakah Ibu berkenan apabila wawancara ini direkam untuk keperluan akademik?

N: Wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh. Selamat siang Annella. Iya boleh silakan, saya berkenan untuk direkam selama digunakan untuk kepentingan akademik. Semoga informasi yang nantinya saya sampaikan bisa membantu penelitianmu ya.

A: Ibu, apa latar belakang perusahaan dalam menerapkan aplikasi Great Day sebagai sistem presensi digital?

N: Saat ini di PT Angkasa Pura Indonesia, sistem presensi karyawan sudah menggunakan aplikasi digital bernama GreatDay. Penerapan ini dilaksanakan secara korporatif berdasarkan surat edaran resmi perusahaan dan berlaku untuk seluruh unit kerja, baik operasional maupun administrasi. Perubahan ini juga merupakan bagian dari transformasi digital perusahaan, terlebih setelah proses merger antara Angkasa Pura I dan Angkasa Pura II. Dengan struktur organisasi yang semakin luas, diperlukan sistem presensi yang terintegrasi, seragam, dan mampu mengakomodasi kebutuhan monitoring kehadiran secara real time di seluruh wilayah kerja.

A: Bagaimana tujuan utama penggunaan aplikasi GreatDay dalam mendukung pengelolaan kedisiplinan karyawan?

N: Tujuan utamanya adalah menciptakan sistem presensi yang transparan, akurat, dan mudah diakses. Melalui GreatDay, karyawan dapat melakukan presensi berbasis lokasi (*geotagging*) sesuai titik yang telah ditentukan di area kerja,

serta dilengkapi verifikasi foto. Data tersebut langsung terintegrasi dengan sistem Human Capital perusahaan, sehingga kami dapat memonitor secara real time siapa yang hadir tepat waktu, terlambat, ataupun tidak melakukan presensi. Dengan sistem ini, aspek kedisiplinan menjadi lebih terukur dan objektif.

A: Bagaimana mekanisme penggunaan aplikasi GreatDay dalam mencatat kehadiran dan jam kerja karyawan?

N: Setiap karyawan wajib melakukan check-in dan check-out melalui aplikasi di perangkat masing-masing. Sistem hanya dapat digunakan di dalam radius lokasi yang telah ditentukan. Setelah presensi dilakukan, data otomatis masuk ke sistem informasi Human Capital yang disebut HCIS. Setiap bulan, kami melakukan penarikan dan evaluasi data presensi per divisi. Karena fungsi HCIS saat ini terpusat di level regional, maka hasil evaluasi kami sampaikan melalui nota dinas kepada masing-masing atasan langsung untuk ditindaklanjuti.

A: Sejauh mana peran Human Capital dalam memantau dan mengevaluasi data presensi tersebut?

N: Peran Human Capital sangat sentral. Kami tidak hanya menarik data, tetapi juga melakukan analisis pola ketidakhadiran dan keterlambatan. Namun, evaluasi tidak berhenti di kami. Atasan langsung sebagai people manager memiliki tanggung jawab untuk melakukan pembinaan awal. Jika terdapat pelanggaran, misalnya tidak masuk kerja selama tiga hari berturut-turut, maka itu masuk kategori pelanggaran disiplin ringan. Apabila berulang, akan

ditindaklanjuti melalui mekanisme pemeriksaan disiplin yang melibatkan Human Capital dan pejabat terkait.

A: Menurut Ibu, bagaimana pengaruh penerapan GreatDay terhadap ketepatan waktu hadir dan pulang kerja?

N: Menurut saya sangat berpengaruh positif. Karena sistemnya real time dan berbasis perangkat pribadi, alasan seperti lupa absen menjadi sangat minim. Selain itu, sistem ini fleksibel dan praktis sehingga memudahkan karyawan.

A: Apakah terdapat perubahan perilaku kedisiplinan karyawan setelah penggunaan sistem presensi digital ini dibandingkan sebelumnya?

N: Iya, karyawan lebih aware terkait presensi karena dengan presensi tepat waktu akan berpengaruh besaran dari uang makan yang diterima dan apabila telat presensi maka akan ada sanksi teguran baik lisan maupun tertulis terlebih dahulu oleh atasannya

A: Kendala apa saja yang paling sering dihadapi dalam penerapan aplikasi Great Day, baik dari sisi teknis maupun perilaku karyawan?

N: Kendala? karyawan tidak sepenuhnya "melek" teknologi, sebagian ada yg bergantung pada sistem finger print (alat mesin yang digunakan untuk presensi sebelum adanya aplikasi GreatDay yang dapat di download di masing2 device karyawan) dengan berbagai alasan. Hal yang manajemen lakukan? memberikan tengang waktu pengakhiran presensi melakukan finger print pencabutan finger print

A: Bagaimana langkah Human Capital dalam mengatasi kendala atau pelanggaran disiplin yang tercatat melalui sistem?

- N: Dalam peraturan pelanggaran disiplin, tidak masuk kerja minimal 3 hari (sudah masuk kategori disiplin ringan) atasan karyawan wajib memberikan teguran baik lisan maupun tertulis dan melakukan evaluasi, kemudian melaporkan kepada Human Capital, apabila hal tersebut terulang kembali, maka proses pelanggaran disiplin akan dilakukan oleh Human Capital dengan membentuk tim pemeriksa pelanggaran disiplin yang beranggotakan Human Capital dan pejabat terkait dan penjatuhan sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada.
- A: Bagaimana peran atasan atau pimpinan divisi dalam mendukung penerapan aplikasi Great Day?
- N: Biasanya ada kebiasaan kecil, seperti saling mengingatkan untuk presensi di masing-masing aplikasi GreatDay.
- A: Menurut Ibu, seberapa penting ketegasan dan konsistensi pimpinan dalam menjaga kedisiplinan karyawan melalui sistem digital ini?
- N: Sangat penting, karena kedisiplinan adalah awal dari segalanya untuk menyelesaikan program kerja yang ada dan target perusahaan yang ada, saat ini Perusahaan kami blm memberlakukan adanya WFA atau WFH secara massive atau scheduling, hanya ada WFA atau WFH di kejadian tertentu, contohnya saat ada Demo besar2an di kantor polisi provinsi yang dikeluarkan surat Edaran dari manajemen untuk seluruh karyawan.
- A: Apakah terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan pada divisi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda?

- N: Ya, untuk itu sebagai pengingat Human Capital setiap bulannya mengirimkan rekap presensi ke masing2 department head untuk data kehadiran karyawan berisikan berapa jumlah karyawan hadir, tidak hadir, cuti dan lain-lain.
- A: Menurut penilaian Ibu, apakah aplikasi Great Day sudah efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan? Mengapa?
- N: Menurut saya sudah.
- A: Indikator apa yang biasanya digunakan oleh Human Capital untuk menilai keberhasilan sistem presensi digital ini?
- N: Tidak adanya complain karyawan, data dapat ditarik secara realtime, aplikasi tidak sering terjadi trouble.
- A: Apa evaluasi atau perbaikan yang menurut Ibu perlu dilakukan agar aplikasi Great Day dapat berjalan lebih optimal ke depannya?
- N: Secara keseluruhan, aplikasi GreatDay sudah berjalan efektif dan stabil. Namun ke depan, optimalisasi dapat difokuskan pada penguatan literasi digital, peningkatan fitur monitoring dan reminder, serta integrasi dengan sistem manajemen kinerja agar aplikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat presensi, tetapi juga sebagai bagian dari sistem pengelolaan disiplin dan produktivitas karyawan secara menyeluruh.
- A: Apa harapan Ibu terhadap integrasi sistem digital dan peran kepemimpinan dalam membentuk budaya disiplin kerja di perusahaan?
- N: Harapan saya terhadap integrasi sistem digital dan peran kepemimpinan adalah terciptanya budaya disiplin yang berbasis sistem dan keteladanan. Pertama, sistem digital seperti GreatDay harus menjadi enabler tata kelola

yang transparan dan objektif, bukan sekadar alat presensi. Data yang realtime dan akurat harus dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan dan pembinaan karyawan. Kedua, peran pimpinan sangat krusial sebagai role model. Budaya disiplin tidak cukup dibangun dengan aturan dan sanksi, tetapi melalui konsistensi, keteladanan, serta penggunaan data untuk coaching dan evaluasi yang adil. Ketika sistem yang kuat terintegrasi dengan kepemimpinan yang konsisten, maka disiplin kerja akan terbentuk secara alami sebagai bagian dari budaya perusahaan, bukan sekadar kewajiban administratif.

A: Terima kasih banyak Ibu Nabilla atas waktu dan kesediaannya dalam memberikan informasi serta pandangan yang sangat bermanfaat bagi penelitian saya. Seluruh informasi yang Ibu sampaikan akan digunakan murni untuk kepentingan akademik dan dijaga kerahasiaannya. Apabila di kemudian hari diperlukan klarifikasi tambahan, saya mohon izin untuk dapat menghubungi Ibu kembali. Semoga hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sekali lagi, terima kasih banyak Ibu atas partisipasinya. Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

N: Wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh. Sama-sama, semoga lancar penyusunan Tugas Akhirnya ya, sukses ya nel.