

Transformasi Disiplin Kerja melalui Sistem Absensi Digital di Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta

Fransis Fraternita Ismar Noberty^{1*}, Baharuddin², Johannes Baptista Halik³

^{1,2,3} Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

ismarnoberty238@gmail.com^{1*}; dr_baharuddin05@gmail.com²; johanneshalik@ukipaulus.ac.id³

*Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas pemberlakuan absensi mobile dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'ta di Kabupaten Tana Toraja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap sepuluh informan yang terdiri atas manajemen, supervisor, dan karyawan operasional, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara tematik untuk menggali persepsi, pengalaman, dan respons karyawan terhadap penerapan absensi mobile. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi mobile berbasis aplikasi dan GPS mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan, khususnya dalam ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja. Penerapan sistem ini juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, efisiensi kerja, serta objektivitas pengawasan dan evaluasi karyawan. Faktor pendukung utama meliputi dukungan manajemen, kesadaran dan tanggung jawab karyawan, serta kemudahan penggunaan aplikasi. Sementara itu, kendala teknis seperti gangguan jaringan, akurasi GPS, dan keterbatasan fitur tertentu masih menjadi hambatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa absensi mobile efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan di KSP Balo'ta, namun memerlukan pengembangan sistem dan pemeliharaan berkelanjutan agar implementasinya lebih optimal.

Kata kunci: absensi mobile, disiplin kerja, kinerja karyawan, koperasi simpan pinjam, transformasi digital

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of implementing a mobile attendance system in improving employee discipline and performance at Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'ta in Tana Toraja Regency. A qualitative approach with a case study design was employed. Data were collected through in-depth interviews with ten informants representing management, supervisors, and operational employees, supported by observations and document analysis. The data were analyzed using thematic analysis to explore employees' perceptions, experiences, and responses toward the implementation of mobile attendance. The findings indicate that the mobile attendance system, supported by application-based and GPS technology, enhances employee discipline, particularly in terms of punctuality and compliance with working hours. The system also contributes positively to improved performance, work efficiency, and the objectivity of employee supervision and evaluation. Key supporting factors include strong management support, employee awareness and responsibility, and ease of application use. Meanwhile, technical issues such as network instability, GPS accuracy, and limited system features remain inhibiting factors. This study concludes that mobile attendance is effective in improving employee discipline and performance at KSP Balo'ta; however, continuous system development and maintenance are required to ensure more optimal and sustainable implementation.

Keywords: mobile attendance, work discipline, employee performance, savings and loan cooperative, digital transformation

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai kinerja tinggi dan pelayanan prima. Salah satu indikator utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kehadiran, yang berkontribusi terhadap produktivitas, akuntabilitas, serta efektivitas operasional organisasi (Rahmadhanningtyas & Sitohang, 2024). Sistem absensi tradisional yang berbasis manual rentan terhadap kesalahan pencatatan, manipulasi data, dan tidak responsif terhadap dinamika kerja modern (Rahayu et al., 2023). Hal ini mendorong banyak institusi publik maupun swasta untuk beralih ke sistem absensi digital/online, termasuk penggunaan aplikasi absensi mobile berbasis *smartphone* dan teknologi lokasi (e.g., GPS) sebagai solusi untuk merekam kehadiran secara real time dan akurat (Halik et al., 2024; Latiep et al., 2023).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi online memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai dalam berbagai konteks pemerintahan dan pendidikan (Hatta et al., 2024). Misalnya, sistem absensi online telah meningkatkan kedisiplinan pegawai dan membantu instansi dalam memantau kehadiran secara objektif, meskipun tantangan seperti literasi digital dan kendala jaringan masih ditemukan (Sulistiawati et al., 2024). Selain itu, efektivitas sistem berefek pada kinerja kerja karyawan ketika absensi dipadukan dengan mekanisme evaluasi yang akurat (Prawiro & Subhiyakto, 2024).

Lebih lanjut, semakin banyak organisasi yang mengintegrasikan data kehadiran dengan penilaian kinerja dan evaluasi operasional, menjadikan absensi bukan sekadar pencatatan waktu tetapi juga *input* strategis dalam model *human capital management* (Oktavianto et al., 2025). Meski demikian, studi yang secara simultan menganalisis pengaruh *mobile attendance* terhadap disiplin dan kinerja masih relatif terbatas secara kuantitatif, terutama pada sektor koperasi simpan pinjam di Indonesia.

Tabel 1. Fakta Pendukung Fenomena

Fakta Pendukung Fenomena	Sumber / Tahun
Sistem absensi online meningkatkan disiplin pegawai secara signifikan di pemerintahan daerah	(Rahmadhanningtyas & Sitohang, 2024)

Fakta Pendukung Fenomena Sumber / Tahun

Pengaruh sistem absensi online terhadap kinerja melalui pengawasan lebih efektif	(Rahayu et al., 2023)
Transformasi digital absensi mendorong perubahan budaya kerja dan pengelolaan HR	(Hatta et al., 2024; Sulistiawati et al., 2024)
Tantangan teknis (jaringan, literasi digital) menghambat efektivitas sistem	(Sulistiawati et al., 2024)

Sumber: Dikutip dari penelitian terdahulu (2026)

Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terdapat kesenjangan antara penerapan *mobile attendance* sebagai teknologi modern dengan efektivitasnya dalam konteks operasional organisasi, khususnya *koperasi simpan pinjam* yang memerlukan kehadiran optimal untuk mendukung efisiensi layanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung terfokus pada analisis disiplin atau performa secara terpisah, sementara hubungan kausal simultan antara teknologi absensi, disiplin kerja, dan kinerja belum dieksplorasi secara komprehensif dalam satu kerangka konseptual di lingkungan *microfinance institution* di Indonesia.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian utama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi absensi mobile di KSP Balo'ta?
2. Bagaimana dampak penerapan absensi mobile dalam disiplin kerja karyawan?
3. Bagaimana absensi mobile berkontribusi dalam peningkatan disiplin dan kinerja karyawan?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan absensi mobile?

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory: Teori Perilaku Organisasi

Teori Perilaku Organisasi menjelaskan bagaimana perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara struktur organisasi, sistem, teknologi, budaya, serta karakteristik individu (Robbins & Judge, 2020). Dalam konteks transformasi digital, penerapan teknologi manajerial—seperti sistem absensi mobile—dipandang sebagai bentuk intervensi

organisasi yang dapat mengubah perilaku kerja karyawan, khususnya terkait disiplin dan kinerja. Teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol, motivasi, dan pembentukan kebiasaan kerja baru (Ajzen, 1991).

Dalam penelitian ini, absensi mobile diposisikan sebagai instrumen organisasi yang memengaruhi perilaku kehadiran karyawan melalui peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan berbasis data.

Technology Acceptance Model (TAM)

Technology Acceptance Model (TAM) yang dikembangkan oleh Davis menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh dua konstruk utama, yaitu *perceived usefulness* dan *perceived ease of use* (Syafika & Antonio, 2024). Dalam konteks absensi mobile, persepsi karyawan terhadap kemudahan penggunaan aplikasi dan manfaat langsung yang dirasakan—seperti kepraktisan, kecepatan, dan kejelasan data—menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi.

Studi terbaru menunjukkan bahwa penerimaan teknologi absensi digital berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan penggunaan sistem dan konsistensi kehadiran karyawan (Prawiro & Subhiyakto, 2024). Dengan demikian, TAM menjadi kerangka teoritis penting dalam menjelaskan mengapa absensi mobile dapat berdampak pada perubahan perilaku kerja.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan dan kesadaran individu untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016; Susanti et al., 2024). Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap waktu, aturan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas organisasi (Oktavianto et al., 2025).

Dalam konteks absensi mobile, disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu hadir dan pulang, kepatuhan terhadap jam kerja, serta konsistensi penggunaan sistem absensi digital.

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi (Busro,

2018; Mangkunegara, 2011). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja (Rachman et al., 2024; Rumopa et al., 2025; Susanti et al., 2024). Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa sistem pengawasan berbasis teknologi dapat meningkatkan kinerja melalui penyediaan data objektif dan real-time yang mendukung evaluasi kerja (Hatta et al., 2024).

Dengan demikian, absensi mobile berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan disiplin kerja dan optimalisasi pemanfaatan jam kerja.

Definisi Operasional Konsep Kunci

Tabel 2. Definisi Operasional Konsep Kunci

Konsep	Definisi Operasional
Absensi Mobile	Sistem pencatatan kehadiran karyawan berbasis aplikasi <i>mobile</i> dan teknologi lokasi (GPS) yang merekam waktu dan tempat kehadiran secara real-time
Disiplin Kerja	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan jam kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi kehadiran
Kinerja Karyawan	Hasil kerja karyawan yang diukur dari efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
Penerimaan Teknologi	Persepsi karyawan mengenai kemudahan dan manfaat penggunaan sistem absensi mobile

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh absensi digital terhadap disiplin dan kinerja karyawan. A Junus et al. (2025) menemukan bahwa sistem absensi online berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja tenaga kependidikan, terutama melalui pengawasan kehadiran yang lebih transparan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sulistiawati et al. (2024), yang menunjukkan bahwa aplikasi kehadiran mobile meningkatkan kepatuhan ASN terhadap jam kerja.

Namun demikian, beberapa studi mengungkapkan hasil yang lebih moderat. Hatta et al. (2024) menyatakan bahwa meskipun absensi online meningkatkan disiplin, efektivitasnya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti stabilitas jaringan dan literasi digital pegawai. Selain itu, Oktavianto et al. (2025) menemukan bahwa digitalisasi absensi perlu didukung oleh kebijakan manajerial agar berdampak signifikan terhadap kinerja.

Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada sektor pemerintahan atau organisasi besar. Penelitian kualitatif yang menggali pengalaman karyawan secara mendalam, khususnya dalam konteks koperasi simpan pinjam dan budaya lokal, masih sangat terbatas.

Kesenjangan Penelitian (*Research Gap*)

Berdasarkan kajian literatur, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang relevan. Pertama, sebagian besar studi menempatkan absensi digital hanya sebagai variabel teknis, tanpa menggali dinamika perilaku dan persepsi karyawan secara mendalam. Kedua, penelitian yang mengkaji hubungan simultan antara absensi mobile, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam satu kerangka konseptual masih terbatas. Ketiga, konteks koperasi simpan pinjam—yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda dari sektor publik dan korporasi—belum banyak dikaji.

Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi efektivitas absensi mobile secara kualitatif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan pada KSP Balo'ta, serta mempertimbangkan konteks organisasi dan sosial budaya lokal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan desain **studi kasus**, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai efektivitas penerapan absensi mobile dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada eksplorasi pengalaman, persepsi, serta dinamika perilaku karyawan dalam konteks organisasi tertentu, yang tidak dapat sepenuhnya dijelaskan melalui pengukuran kuantitatif (Sugiyono, 2020, 2021). Studi kasus dipandang relevan karena memungkinkan peneliti menelaah fenomena secara holistik dalam konteks nyata, khususnya pada organisasi koperasi simpan pinjam yang memiliki karakteristik dan budaya kerja tersendiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'ta di Kabupaten Tana Toraja yang terlibat langsung dalam penerapan sistem absensi mobile.

Teknik pengambilan sampel menggunakan **purposive sampling**, dengan pertimbangan bahwa informan dipilih berdasarkan pengetahuan, keterlibatan, dan pengalaman langsung terhadap sistem absensi mobile yang diterapkan. Sampel penelitian terdiri atas sepuluh informan, yang mencakup unsur manajemen, supervisor, dan karyawan operasional. Teknik purposive sampling dinilai tepat dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang kaya dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian (Palinkas et al., 2015).

Penelitian ini dilaksanakan di KSP Balo'ta yang berlokasi di Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena koperasi tersebut telah mengimplementasikan sistem absensi mobile berbasis aplikasi dan teknologi lokasi (GPS) dalam pengelolaan kehadiran karyawan. Waktu penelitian dilaksanakan selama tahun berjalan, sejak tahap persiapan hingga pengumpulan dan analisis data, sehingga memungkinkan peneliti mengamati proses implementasi sistem absensi mobile serta respons karyawan secara berkelanjutan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **wawancara mendalam**, **observasi**, dan **dokumentasi**. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, serta pandangan informan mengenai dampak absensi mobile terhadap disiplin dan kinerja kerja. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pola kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, serta penggunaan aplikasi absensi mobile dalam aktivitas sehari-hari. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa laporan kehadiran, kebijakan internal koperasi, dan dokumen terkait implementasi sistem absensi digital. Penggunaan berbagai teknik pengumpulan data ini bertujuan untuk meningkatkan validitas temuan melalui triangulasi sumber dan metode (Fiantika et al., 2022).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan **analisis tematik**, yang dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data hasil wawancara ditranskripsi, kemudian dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan penerapan absensi mobile, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis tematik dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola makna secara sistematis dari data kualitatif dan mengaitkannya dengan kerangka teoretis yang relevan (Braun & Clarke, 2019). Keabsahan data

dijaga melalui triangulasi, *member checking*, serta diskusi sejawat untuk memastikan konsistensi dan kredibilitas temuan penelitian (Miles et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sepuluh informan yang dipilih secara purposif karena keterlibatan langsung mereka dalam penerapan sistem absensi mobile di KSP Balo'ta. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang informan yang menjadi sumber data utama dalam penelitian ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

No	Kategori	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	6
		Perempuan	4
		Manajemen	2
2	Jabatan	Supervisor	3
		Karyawan Operasional	5
		< 5 tahun	3
3	Masa Kerja	5–10 tahun	5
		> 10 tahun	2
4	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	4
		Diploma/S1	6

Sumber: Data primer diolah (2026)

Data pada **Tabel 3** menunjukkan bahwa informan berasal dari berbagai level jabatan dan latar belakang pengalaman kerja, sehingga memungkinkan diperolehnya perspektif yang beragam terkait implementasi absensi mobile dan dampaknya terhadap disiplin serta kinerja karyawan.

Ringkasan Hasil Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi informan mengenai penerapan absensi mobile, perubahan disiplin kerja, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Ringkasan temuan utama hasil wawancara disajikan pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Wawancara Informan

Aspek yang Dikaji	Temuan Utama
Penerapan absensi mobile	Sistem absensi mobile dinilai lebih praktis dan transparan dibandingkan absensi manual
Disiplin kerja	Terjadi peningkatan ketepatan waktu hadir dan kepatuhan terhadap jam kerja
Kinerja karyawan	Karyawan menjadi lebih fokus pada pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja lebih optimal
Pengawasan manajemen	Pengawasan kehadiran lebih objektif dan berbasis data real-time
Kendala implementasi	Gangguan jaringan, akurasi GPS, dan keterbatasan fitur aplikasi
Respons karyawan	Mayoritas menerima sistem dengan baik meskipun memerlukan adaptasi awal

Sumber: Rangkuman hasil wawancara (2026)

Temuan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar informan merasakan perubahan positif dalam pola kerja setelah penerapan absensi mobile, meskipun masih terdapat kendala teknis yang perlu diperbaiki.

Analisis Tematik

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan makna yang muncul dari hasil wawancara. Proses ini menghasilkan beberapa tema utama yang merepresentasikan pengalaman dan persepsi informan.

Tabel 5. Analisis Tematik Penelitian

Tema Utama	Subtema	Deskripsi Temuan
Efektivitas Absensi Mobile	Kemudahan penggunaan	Aplikasi mudah digunakan dan menghemat waktu
	Transparansi kehadiran	Data kehadiran dapat dipantau secara real-time
Peningkatan Disiplin Kerja	Ketepatan waktu	Penurunan keterlambatan hadir
	Kepatuhan aturan	Karyawan lebih patuh terhadap jam kerja
Dampak terhadap Kinerja	Efisiensi kerja	Waktu kerja dimanfaatkan lebih optimal

Tema Utama	Subtema	Deskripsi Temuan
	Tanggung jawab	Karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas
Faktor Pendukung	Dukungan manajemen	Kebijakan dan pengawasan mendukung sistem
Faktor Penghambat	Kendala teknis	Jaringan dan akurasi GPS belum stabil

Sumber: Rangkuman hasil penelitian (2026)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi mobile di KSP Balo'ta memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian pertama, yaitu bagaimana pengaruh absensi mobile terhadap disiplin kerja. Sistem absensi berbasis aplikasi dan GPS mendorong peningkatan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja karena karyawan menyadari bahwa kehadiran mereka tercatat secara objektif dan real-time. Temuan ini sejalan dengan penelitian A Junus et al. (2025) dan Sulistiawati et al. (2024) yang menyatakan bahwa absensi digital meningkatkan disiplin melalui transparansi dan pengawasan yang lebih akurat.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menjawab pertanyaan penelitian kedua mengenai dampak absensi mobile terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kehadiran berimplikasi pada pemanfaatan waktu kerja yang lebih efektif, sehingga karyawan menjadi lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mendukung pandangan bahwa disiplin kerja merupakan prasyarat penting bagi peningkatan kinerja individu dan organisasi (Hatta et al., 2024; Susanti et al., 2024).

Lebih jauh, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mekanisme penghubung antara penerapan absensi mobile dan peningkatan kinerja karyawan, sehingga menjawab pertanyaan penelitian ketiga. Absensi mobile tidak secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi melalui perubahan perilaku kerja yang lebih disiplin dan terstruktur. Temuan ini memperkuat argumen dalam teori perilaku organisasi dan Technology Acceptance Model, yang menekankan bahwa penerimaan dan pemanfaatan teknologi memengaruhi perilaku kerja dan hasil kinerja

(HALIK et al., 2023; Robbins & Judge, 2020; Syafika & Antonio, 2024).

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya kendala teknis seperti gangguan jaringan dan akurasi GPS yang dapat mengurangi efektivitas sistem jika tidak ditangani secara berkelanjutan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa keberhasilan sistem absensi digital sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur dan dukungan manajerial (Latiep et al., 2023; Sulistiawati et al., 2024). Oleh karena itu, meskipun absensi mobile terbukti efektif, optimalisasi sistem dan evaluasi berkelanjutan tetap diperlukan agar manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan sistem absensi mobile di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'ta efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, khususnya terkait ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Sistem absensi berbasis aplikasi dan teknologi lokasi (GPS) mampu menciptakan mekanisme pengawasan yang lebih transparan dan objektif, sehingga mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja yang dihasilkan dari penerapan absensi mobile berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi lebih fokus dalam memanfaatkan waktu kerja, menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas, serta bekerja secara lebih efisien. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai faktor penting yang menghubungkan penggunaan teknologi absensi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi dan Technology Acceptance Model yang menekankan bahwa penerimaan dan pemanfaatan teknologi dapat memengaruhi perilaku kerja dan hasil kinerja individu. Penelitian ini menegaskan bahwa teknologi manajerial, seperti absensi mobile, tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen pembentuk perilaku kerja yang produktif.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi manajemen koperasi dan organisasi sejenis untuk mengoptimalkan pemanfaatan absensi mobile sebagai bagian dari

sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan evaluasi kinerja.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa **keterbatasan**. Penelitian dilakukan pada satu objek studi dengan jumlah informan yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh jenis organisasi atau sektor usaha lainnya. Selain itu, penelitian ini berfokus pada pendekatan kualitatif, sehingga belum mengukur secara kuantitatif besaran pengaruh absensi mobile terhadap disiplin dan kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, **penelitian selanjutnya disarankan** untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* dengan cakupan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi variabel lain, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kesiapan teknologi, yang berpotensi memengaruhi efektivitas penerapan absensi mobile dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Junus, A. C. F., Katili, A. Y., & Pariono, A. (2025). PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *Journal of Governance and Public Administration (JoGaPA)*, 2(4), 917–934. <https://doi.org/10.70248/jogapa.v2i4.2850>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Busro, M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenademia Group.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Pertama, Issue March). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- HALIK, J. B., PARAWANSA, D. A. S., SUDIRMAN, I., & Jusni, J. (2023). Implications of IT Awareness and Digital Marketing to Product Distribution on the Performance of Makassar SMEs. *유통과학연구 Journal of Distribution Science*, 21(7), 105–116. <https://doi.org/10.15722/jds.21.07.202307.105>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hatta, M., Gunawan, H., & Rosanti, N. (2024). The Effect of Digital Absence and Leadership on Employee Performance through Work Discipline at the Ministry of Religious Affairs , Pasangkayu , West Sulawesi. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 1(1), 1925–1932. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.2333>
- Latiep, I. F., Dewi, A. R. S., Syam, A., Halik, J. B., & Chakti, A. G. R. (2023). INOVASI BISNIS ONLINE. In B. Majid & H. Hardiyono (Eds.), *Chakti Pustaka Indonesia* (1st ed., Vol. 1). Chakti Pustaka Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Oktavianto, D., Susanti, M., & Hutabarat, F. M. (2025). Pengaruh kompensasi dan digitalisasi absensi terhadap disiplin kerja karyawan di rumah sakit advent bandar lampung. *EKONOMIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 101–113. <https://doi.org/10.58303/jeko.v18i1.3922>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research.

- Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Prawiro, W. M., & Subhiyakto, E. R. (2024). User-Centered Design Approaches to Enhance Employee Attendance Applications. *Advance Sustainable Science, Engineering and Technology (ASSET)*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.26877/asset.v6i3.798>
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Rahayu, E. R. P., Sutikno, S., & Hidayat, N. (2023). THE INFLUENCE OF ONLINE ATTENDANCE SYSTEM AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL STAFF. *Management Analysis Journal*, 12(4), 485–496. <https://doi.org/10.15294/maj.v12i4.73506>
- Rahmadhanningtyas, R. L., & Sitohang, F. M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LIMAS ANUGRAH STEEL. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P2000000006307>
- Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe, K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction: The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1304–1315. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665>
- Sugiyono. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan(Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Cv. Alfabeta.
- Sulistiawati, E., Iskandar, A., & Kartakusumah, B. (2024). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) dan Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 2(2), 425–438. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v2i2.1137>
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Syafika, Y. Z., & Antonio, G. R. (2024). Impacts of the Technology Acceptance Model (Tam) on the Use of the Tiktok E-Commerce Application Among Indonesian Students. *UTSAHA: Journal of Entrepreneurship*, 3(2), 47–64. <https://doi.org/10.56943/joe.v3i2.591>