

Pengaruh Sistem Absensi Berbasis Aplikasi Talenta terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan Perbankan

Giovanny Zefanya Cahyono ^{a,1*}, Catharina Aprilia Hellyani ^{a,2}, Peter Remy Yosy Pasla ^{a,3},
Felik Sad Windu Wisnu Broto ^{a,4}

^a Universitas Ma Chung, Indonesia

¹ 112110030@student.machung.ac.id *

*korespondensi penulis

Informasi artikel : ABSTRAK

Received: 10 September 2025;

Revised: 17 September 2025 ;

Accepted: 29 September 2025.

Kata-kata kunci:

Talenta;

Sistem Absensi;

Disiplin Kerja;

Teknologi Sumber Daya

Manusia.

Penelitian ini mengevaluasi pengaruh implementasi aplikasi Talenta sebagai sistem absensi digital berbasis aplikasi terhadap disiplin kerja karyawan di sektor perbankan, khususnya pada industri perbankan Indonesia. Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kausal atau penelitian eksplanatif. Kriteria sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan pada general perbankan yang bertugas di cabang Surabaya, Jakarta, dan Denpasar sebanyak 288 responden. Proses pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Talenta secara signifikan meningkatkan kedisiplinan kerja, terutama dalam ketepatan kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia digital dengan menunjukkan bagaimana teknologi absensi mobile dapat memperbaiki pengawasan dan transparansi kehadiran. Implikasi manajerialnya adalah pentingnya integrasi fitur teknologi seperti GPS tracking dan real-time monitoring untuk meningkatkan efisiensi operasional serta produktivitas kerja. Penelitian ini menjadi referensi strategis bagi organisasi perbankan dalam mengadopsi sistem absensi modern yang mendukung transformasi digital dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

ABSTRACT

Keywords:

Talenta;

Attendance System;

Work Discipline;

Human Resource

Technology.

The Influence of the Talenta Application-Based Attendance System on Employee Work Discipline in Banking Companies. This research evaluates the impact of the implementation of the Talenta application as an app-based digital attendance system on employee work discipline in the banking sector, especially in the Indonesian banking industry. This study applies a causal or explanatory research approach. The sample criteria in this study were 288 employees at general banking branches working in Surabaya, Jakarta, and Denpasar. The data collection process included questionnaires, observation, and documentation. The results show that the use of the Talenta application significantly improves work discipline, especially in attendance accuracy and adherence to working hours. This research strengthens the theory of digital human resource management by demonstrating how mobile attendance technology can improve attendance monitoring and transparency. The managerial implication is the importance of integrating technological features such as GPS tracking and real-time monitoring to improve operational efficiency and work productivity. This research serves as a strategic reference for banking organizations in adopting a modern attendance system that supports digital transformation and human resource quality improvement.

Copyright © 2025 (Giovanny Zefanya Cahyono, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Cahyono, G. Z., Hellyani, C. A., Pasla, P. R. Y., & Broto, F. S. W. W. (2025). Pengaruh Sistem Absensi Berbasis Aplikasi Talenta terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan Perbankan. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 9–17.
<https://doi.org/10.56393/aktiva.v5i1.3652>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Disiplin kerja berperan sebagai faktor penentu utama dalam keberhasilan operasional perusahaan, khususnya pada sektor perbankan yang ditandai dengan tingkat persaingan tinggi dan tuntutan standar profesionalisme yang ketat (Deswita et al., 2025). Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal, serta mampu meningkatkan kualitas layanan kepada nasabah secara signifikan (Supriyanto et al., 2024). Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan erat dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, yang secara langsung berpengaruh terhadap stabilitas operasional dan pencapaian target bisnis perusahaan (Ronsumbre et al., 2025). Banyak perusahaan mulai menerapkan sistem berbasis teknologi untuk memastikan pencatatan kehadiran karyawan lebih akurat dan transparan (Aldo et al., 2025). Sistem absensi digital dipercaya dapat membantu mengurangi ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, serta meminimalkan potensi manipulasi data absensi yang kerap terjadi dalam metode manual (Hakim et al., 2022). Keberadaan sistem ini memungkinkan perusahaan untuk memantau pola kehadiran karyawan dengan lebih mudah. Kemudahan dalam pengawasan tersebut pada akhirnya mendukung pelaksanaan upaya peningkatan disiplin kerja yang lebih efektif dan terarah (Gifelem et al., 2022).

Sebelum mengadopsi aplikasi Talenta, banyak perusahaan, termasuk perusahaan perbankan menggunakan sistem absensi berbasis *Human Resource Information System* (HRIS) berbasis web. HRIS pembentukan sistem untuk mengelola data kepegawaian secara terpusat dan terintegrasi, termasuk pencatatan kehadiran karyawan (Hijrasil et al., 2023). Sistem ini memiliki beberapa keunggulan, seperti kemudahan dalam pengelolaan data pegawai, integrasi dengan modul manajemen sumber daya manusia lainnya, serta kemampuannya dalam menyederhanakan proses administrasi perusahaan (Lubis & Adlina, 2025). Namun, dalam praktiknya, HRIS berbasis web masih memiliki berbagai keterbatasan, seperti kurangnya fleksibilitas dalam pencatatan kehadiran, ketergantungan pada jaringan internet yang stabil, serta akses yang terbatas melalui perangkat mobile (Fadilah & Anshori, 2025). Studi yang dilakukan di beberapa perusahaan menunjukkan bahwa meskipun HRIS dapat meningkatkan efisiensi dalam pengolahan data absensi, masih terdapat tantangan dalam hal keakuratan pencatatan dan minimnya fitur analisis kehadiran yang dapat membantu pengambilan keputusan strategis (Abdullah et al., 2024).

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi sistem absensi digital, studi terkait penerapan aplikasi Talenta dalam konteks perbankan masih terbatas. Padahal, dari perspektif ekonomi perbankan, pemanfaatan Talenta dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi biaya operasional dan mengurangi risiko manajerial yang berujung pada peningkatan kinerja finansial bank (Smith & Johnson, 2023; Lee et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis dampak penggunaan aplikasi Talenta terhadap disiplin kerja dan kinerja perbankan.

Maraknya adopsi sistem absensi fleksibel berbasis aplikasi mobile, seperti Talenta, menjadi tren di berbagai perusahaan (Egi & Tasdik, 2024). Aplikasi Talenta menawarkan fitur-fitur unggulan seperti absensi berbasis mobile, *GPS tracking*, serta integrasi langsung dengan sistem *payroll*, yang meningkatkan akurasi dan sifat *real-time* dalam pencatatan kehadiran (Sudiantini et al., 2023). Implementasi aplikasi Talenta diharapkan dapat meningkatkan akurasi data absensi, mempermudah proses monitoring kehadiran karyawan, serta mendorong peningkatan disiplin kerja dalam lingkungan perusaha (Gerungan et al., 2024). Aplikasi Talenta tidak hanya diimplementasikan oleh general perbankan, melainkan juga telah digunakan oleh sejumlah institusi perbankan besar di Indonesia, termasuk Bank BJB, Bank Mega, dan Bank Commonwealth (Gultom et al., 2024). Penerapan sistem ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan industri perbankan dalam meningkatkan efisiensi operasional serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (Hamidah & Putra, 2024).

Meskipun aplikasi Talenta menghadirkan berbagai keunggulan, penting untuk mengevaluasi sejauh mana sistem ini efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di perusahaan perbankan

(Damayanti & Syafina, 2024). Dalam praktiknya, keberhasilan sistem ini tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, tetapi juga pada kepatuhan karyawan dalam menggunakan aplikasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan (Puspitasari et al., 2025). Fitur seperti *GPS tracking* perlu ditinjau apakah dapat berfungsi secara optimal dalam memvalidasi lokasi kehadiran karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja di luar kantor (Qois & Jumaryadi, 2021). Selain itu, kemudahan akses dan fleksibilitas aplikasi bagi tim HR dalam memantau data absensi secara real-time juga menjadi aspek yang harus dievaluasi (Firdaus et al., 2024). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa teknologi berbasis aplikasi sering kali menghadapi kendala seperti resistensi pengguna, masalah teknis, dan keterbatasan infrastruktur yang dapat memengaruhi efektivitas sistem secara keseluruhan (Tileng & Lim, 2025). Oleh karena itu, studi ini dirancang guna menganalisis tingkat pengaruh pemanfaatan aplikasi Talenta terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan di lingkungan general perbankan, sebagai bagian dari upaya optimalisasi sistem kehadiran digital di era transformasi teknologi.

Evaluasi terhadap sistem absensi Talenta memiliki arti penting untuk menganalisis tingkat keunggulan dan manfaat yang ditawarkan dibandingkan dengan sistem sebelumnya, seperti *Human Resource Information System* (HRIS). Menurut Dewanti (2023), evaluasi terhadap sistem berbasis teknologi sangat penting untuk menjaga akurasi data, meningkatkan transparansi dalam manajemen SDM, dan membantu kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi strategis dan menjadi rujukan bagi perusahaan yang akan mengadopsi sistem absensi berbasis aplikasi untuk meningkatkan efisiensi dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi dampak penerapan aplikasi Talenta terhadap disiplin kerja karyawan di general perbankan. Keluaran studi ini diharuskan menjadi bahan strategis bagi manajemen general perbankan serta referensi empiris bagi organisasi lain dalam menerapkan sistem absensi berbasis teknologi untuk mendukung peningkatan kinerja dan efisiensi operasional.

Penelitian ini memiliki nilai strategis dikarenakan hingga saat ini belum ada secara spesifik penelitian tentang penerapan aplikasi Talenta di lingkungan general perbankan. Implementasi Talenta sendiri mulai dilakukan oleh general perbankan sejak awal tahun 2023 sebagai bentuk transformasi digital dalam sistem manajemen kehadiran dan absensi karyawan, menggantikan sistem HRIS berbasis web yang selama ini dinilai kurang fleksibel dan lambat dalam pemantauan *real-time*. Keputusan adopsi ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan akurasi data kehadiran, meminimalisasi praktik manipulasi absensi, serta mendukung sistem kerja *hybrid* dan *mobile* yang mulai diterapkan pascapandemi. Dengan fitur seperti *GPS tracking*, *mobile self-service*, dan integrasi *payroll*, Talenta diharapkan menjadi solusi digital yang dapat meningkatkan efisiensi pengawasan kehadiran sekaligus mendorong kedisiplinan kerja.

Urgensi penelitian ini dapat dilihat dari adanya kebutuhan untuk mengevaluasi dampak implementasi sistem absensi Talenta dalam konteks peningkatan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data internal general perbankan, tingkat kehadiran karyawan sebelum menggunakan aplikasi Talenta tercatat sebesar 85%, sedangkan setelah penerapan aplikasi ini meningkat menjadi 94%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja yang cukup signifikan sejak sistem absensi konvensional digantikan oleh sistem digital berbasis aplikasi. Penerapan aplikasi Talenta di general perbankan sendiri dimulai sejak awal tahun 2023, seiring dengan kebijakan transformasi digital yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan akurasi data kehadiran. Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan Dewanti (2023) yang menginformasi bahwa aplikasi Talenta dirancang untuk meningkatkan efektivitas pencatatan kehadiran karyawan, mencegah kecurangan absensi, serta mendukung mobilitas kerja melalui fitur *GPS tracking* dan *mobile self-service*.

Dari data tersebut, terlihat bahwa sistem Talenta berperan penting dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap waktu kerja. Oleh karena itu, evaluasi komprehensif diperlukan guna menganalisis sejauh mana pengaruh aplikasi Talenta terhadap aspek kedisiplinan kerja

secara holistik, sekaligus memberikan rekomendasi bagi pengembangan sistem di masa depan, baik bagi general perbankan maupun perusahaan lain yang mempertimbangkan adopsi serupa.

Metode

Penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antara evaluasi sistem absensi berbasis aplikasi Talenta dengan peningkatan disiplin kerja karyawan di perusahaan perbankan. Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kausal (*causality research*) atau yang juga dikenal sebagai penelitian eksplanatif (*explanatory research*). Kriteria yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan pada general perbankan yang bertugas di cabang Surabaya, Jakarta, dan Denpasar sebanyak 288 responden. Proses pengumpulan data meliputi pendistribusikan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dengan analisis deskriptif, uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikansi parameter individual (uji t) dan terakhir koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Pada analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel X (Sistem Absensi Berbasis Aplikasi Talenta) diperoleh rentang skor sebesar 3.25. Dengan demikian, kategorisasi untuk variable ini adalah 6.00–9.25 (Sangat Rendah), 9.26–12.50 (Rendah), 12.51–15.75 (Tinggi), dan 15.76–19.00 (Sangat Tinggi). Skor rata-rata sebesar 13,39 dinilai masih dalam kategori tinggi karena berada pada rentang 12.51-15.75.

Sementara itu, variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan) melalui perhitungan interval yang sama, diperoleh rentang skor sebesar 1,5 dengan kategorisasinya adalah 6.00–7.50 (Sangat Rendah), 7.51–9.01 (Rendah), 9.01–10.51 (Tinggi), dan 10.52–12.02 (Sangat Tinggi), dengan skor rata-rata sebesar 9,91 dari skor ideal 12, memiliki tingkatan pada 9.01-10.51

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Sistem Absensi Berbasis Aplikasi	X1.1	0.799	0.1156	Valid
	X1.2	0.729	0.1156	Valid
	X1.3	0.768	0.1156	Valid
	X1.4	0.764	0.1156	Valid
	X1.5	0.788	0.1156	Valid
Disiplin Kerja Karyawan	Y1.1	0.813	0.1156	Valid
	Y1.2	0.806	0.1156	Valid
	Y1.3	0.834	0.1156	Valid

Setiap item dalam kuesioner memiliki nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada nilai r tabel sebesar 0,1156 mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi standar ketepatan pengukuran (*validity*) untuk dapat dilanjutkan dalam proses analisis data lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

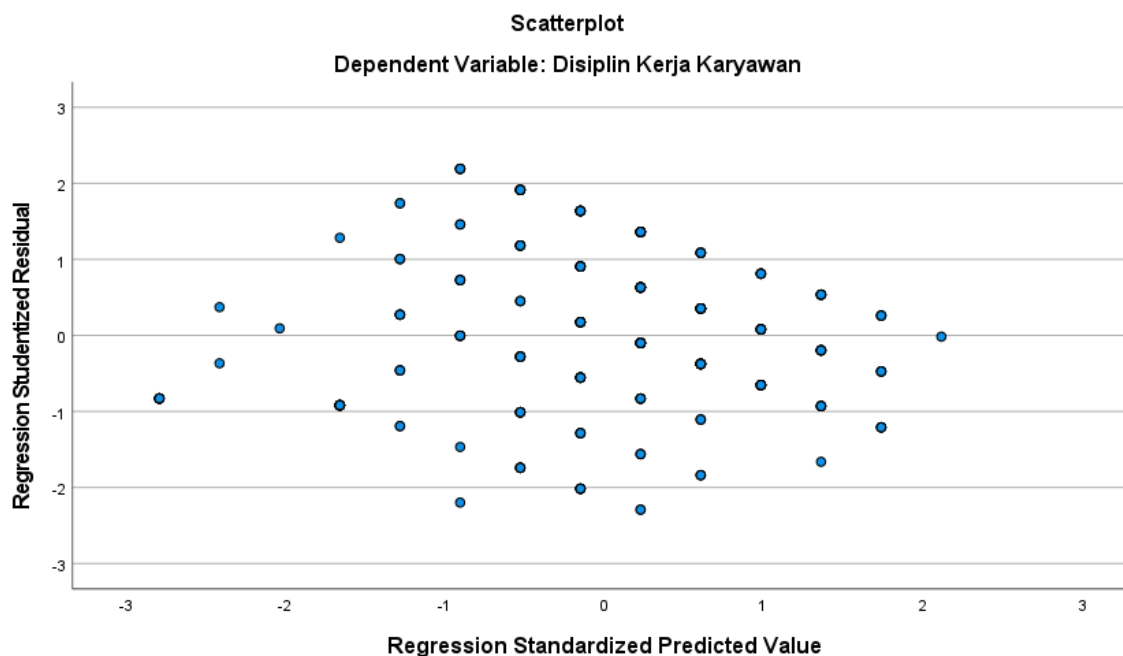
Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Sistem Absensi Berbasis Aplikasi	0.828	Reliabel
Disiplin Kerja Karyawan	0.751	Reliabel

Seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* >0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki konsistensi internal yang memadai.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	0,056	Normal

Berdasarkan output pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,056 dan melampaui tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data residu dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Scatter-plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tes yang telah dilakukan, diketahui bahwa belum ada pola yang jelas yang muncul pada *scatter-plot*, titik tersebut tersebar secara acak, maka hasilnya tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
Konstanta	4,855	11,649	0,000	-
Sistem Absensi Berbasis Aplikasi (X)	0,377	12,353	0,000	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.855 + 0.377 X + e$$

Model dari persamaan regresi tersebut, artinya: (1) Konstanta = 4,855: Jika variabel X bernilai 0, maka nilai Y diperkirakan sebesar 4.855. Ini merupakan nilai dasar Y ketika $X = 0$; (2) Koefisien X = 0.377: Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X, maka akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.377 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa H_a diterima karena nilai t-hitung sebesar $12.353 > t\text{-tabel}$, yaitu 1.968, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Absensi Berbasis Aplikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Disiplin Kerja Karyawan pada general perbankan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Standard Error
0,348	0,346	1,371

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem absensi berbasis aplikasi memperlihatkan sekitar 34,8% variasi dari variabel disiplin kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 65,2% variasi disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan di luar lingkup metodologi penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Absensi Berbasis Aplikasi Talenta terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada general perbankan. Sebagian besar karyawan berada dalam kelompok usia 25-35 tahun, menurut hasil analisis karakteristik responden produktif (25–35 tahun) dengan distribusi jabatan yang beragam, terutama pada divisi pemasaran dan teller. Dari segi masa kerja, responden didominasi oleh karyawan dengan pengalaman 3–6 tahun, dengan sebaran terbesar berasal dari kantor cabang Surabaya dan Jakarta. Profil ini menunjukkan bahwa sampel yang terlibat memiliki cukup pengalaman dan keterlibatan operasional untuk memberikan tanggapan yang representatif terkait sistem absensi yang diterapkan.

Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi atau perusahaan dengan karakteristik karyawan yang serupa, khususnya dalam mengevaluasi dampak sistem absensi digital terhadap disiplin kerja. Sebagian besar karyawan menilai penggunaan aplikasi Talenta dalam mencatat kehadiran sudah cukup efektif, mudah diakses, dan membantu mereka dalam proses absensi secara digital. Karyawan cenderung memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab kerja. Sistem kehadiran berbasis aplikasi Talenta memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y, menunjukkan semakin efektif sistem kehadiran digunakan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Temuan ini memperoleh dukungan empiris dari sejumlah penelitian sebelumnya, antara lain: Anton Kurniawan dan Lasmiana Usuluddin (2021), Tileng & Lim (2025), Al Rofiqi & Rizqi (2024), Adam et al. (2023), dan Nada et al. (2022). Kurniawan & Usuluddin (2021) membuktikan pengaruh signifikan sistem absensi fingerprint terhadap peningkatan disiplin kerja. Tileng & Lim (2025) mengonfirmasi efektivitas aplikasi Talenta (skor SUS 78%) dalam meningkatkan efisiensi waktu kerja, meskipun disertai perbaikan pada aspek navigasi. Al Rofiqi & Rizqi (2024) menemukan bahwa sistem absensi *face recognition* 'Sibegawan' mampu meningkatkan disiplin kerja melalui penguatan adaptasi teknologi dan tanggung jawab pegawai. Adam et al. (2023) melaporkan bahwa aplikasi absensi berbasis GPS significantly meningkatkan keakuratan data dan efisiensi pengelolaan kehadiran. Nada et al. (2022) yang menegaskan peran signifikan absensi elektronik dan motivasi kerja dalam membentuk kedisiplinan kerja karyawan.

Temuan bahwa aplikasi Talenta meningkatkan disiplin kerja karyawan sejalan dengan teori MSDM yang menekankan peran teknologi dalam memperkuat kontrol dan pengawasan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja individu dan kolektif (Dessler, 2023). Dari perspektif efisiensi organisasi perbankan, penerapan sistem absensi digital mendukung pengurangan biaya pengawasan manual dan meminimisasi kesalahan pencatatan yang berdampak pada peningkatan efisiensi operasional (Robbins & Coulter, 2024). Hal ini menunjukkan bagaimana inovasi teknologi dalam HRIS dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi bank melalui optimalisasi manajemen tenaga kerja dan kinerja organisasi

Penelitian terdahulu di atas menguatkan bahwa sistem absensi yang terstruktur dan berbasis teknologi dapat menjadi alat kontrol kehadiran yang efektif dan mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan jam kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem absensi berbasis aplikasi Talenta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja

karyawan general perbankan, dan implementasi teknologi dalam aspek kepegawaian terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan kepatuhan dalam lingkungan kerja profesional.

Perbedaan hasil dibandingkan beberapa studi sebelumnya mungkin disebabkan oleh konteks penggunaan teknologi yang berbeda, tingkat penerimaan karyawan, serta variasi fitur aplikasi yang diadopsi. Studi ini menemukan bahwa fitur GPS tracking dan real-time monitoring berkontribusi signifikan pada kedisiplinan, sedangkan literatur lain yang menggunakan sistem absensi berbasis fingerprint atau face recognition menunjukkan hasil yang bervariasi tergantung pada tingkat resistensi teknologi di kalangan pegawai (Kurniawan & Usuluddin, 2021). Dengan demikian, efektivitas sistem absensi digital sangat bergantung pada kesesuaian fitur teknologi dengan kebutuhan operasional dan budaya organisasi.

Meskipun manfaat aplikasi Talenta nyata, potensi hambatan implementasi juga perlu diperhatikan, terutama terkait isu keamanan data dan privasi karyawan. Regulasi ketat dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bank Indonesia (BI) mengenai perlindungan data pribadi dan informasi keuangan menuntut bank untuk memastikan sistem absensi digital memiliki mekanisme pengamanan yang kuat agar tidak menimbulkan risiko kebocoran data (Susanto, 2023). Selain itu, resistensi terhadap perubahan teknologi dan keterbatasan infrastruktur IT di beberapa cabang dapat menjadi tantangan dalam penerapan sistem ini secara optimal.

Perkembangan teknologi digital saat ini telah menghasilkan sejumlah aplikasi *Human Resource System* (HRS) modern yang dilengkapi fitur-fitur seperti *payroll otomatis*, manajemen cuti yang terintegrasi, analisis kinerja secara langsung, serta sistem untuk pengembangan karier. Berbagai studi menunjukkan bahwa penerapan HRS tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan pegawai melalui kebijakan yang transparan, kemudahan dalam mengakses informasi, serta penyederhanaan prosedur administratif. Oleh karena itu, untuk general perbankan, sangat penting untuk secara terus-menerus memperbarui sistem HRS mereka dalam rangka membangun kondisi yang efisien, selain itu meningkatkan pengalaman karyawan.

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa penerapan aplikasi Talenta sebagai sistem absensi digital secara signifikan meningkatkan disiplin kerja karyawan di sektor perbankan. Implikasi manajerial dari temuan ini mencakup peningkatan efisiensi biaya operasional melalui otomatisasi pencatatan kehadiran, pengurangan risiko kecurangan absensi, dan perbaikan kualitas layanan melalui kehadiran karyawan yang lebih teratur dan produktif. Implementasi aplikasi juga memungkinkan manajemen melakukan evaluasi kinerja yang lebih objektif dan responsif berbasis data *real-time*. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yakni pengukuran variabel disiplin kerja yang masih sederhana dan fokus sampel terbatas pada tiga cabang bank, sehingga generalisasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati. Rekomendasi penelitian selanjutnya adalah mengembangkan model pengukuran multidimensi disiplin kerja dan memastikan keberlanjutan evaluasi dalam konteks yang lebih luas, termasuk aplikasi model analisis seperti SEM. Penelitian lanjutan juga diharapkan dapat berkontribusi lebih luas pada literatur internasional dengan memperdalam analisis pengaruh transformasi digital pada kinerja organisasi perbankan.

Referensi

- Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh dan tantangan dalam penggunaan aplikasi Human Resource Information (HRIS) terhadap produktivitas pegawai. *Journal of Management Branding*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.71326/jmb.v1i1.5>
- Brown, J., Smith, A., & Green, P. (2021). Multidimensional aspects of work discipline and organizational performance. *International Journal of Human Resource Management*, 32(7), 1456–1473.

- Damayanti, D., & Syafina, L. (2024). Peranan sistem absensi dalam meningkatkan disiplin kerja pada pegawai Fraksi DPRD Provinsi Sumatera Utara. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 171–179.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Deswita, D. F., Fauziyah, S. N., Oktaviani, N., & Poetri, S. D. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumedang. *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*, 6(2), 517–525.
- Dewanti, R. D. R. A. (2023). Pengaruh teknologi informasi terhadap efektivitas penerapan aplikasi Talenta sebagai media absensi karyawan. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1091–1099.
- Egi, R., & Tasdik, K. (2024). Fleksibilitas absensi mobile sebagai pendukung inovasi dan kinerja karyawan perusahaan. *Jurnal Wahana Informatika*, 3(1), 304–315.
- Fadilah, N., & Anshori, M. I. (2025). Studi transformasi digital terhadap manajemen SDM global: Systematic literature review. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1), 3270–3282.
- Firdaus, D., Satria, H., Aliyansyah, P., & Haryono, W. (2024). Pengembangan aplikasi untuk monitoring absensi dan lembur karyawan. *Jurnal Komputer Antartika*, 2(4), 147–154.
- Gerungan, G., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2024). Analisis absensi digital dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 568–575.
- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2022). Analisis efektivitas penerapan model absensi fingerprint dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 900–906.
- Gultom, A. D., Triana, N. N., & Nadeak, T. (2024). Pengaruh absensi online “Talanta” dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Kia Karawang. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11), 4908–4923.
- Gupta, R., & Kumar, S. (2020). Measuring employee discipline: A multidimensional framework. *Journal of Organizational Behavior*, 41(10), 987–1002.
- Hakim, M., Mulyapradana, A., & Syaqq, M. (2022). Analisa peran HRIS terhadap kinerja karyawan PT. Kabana Textile Industries. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(1), 269–276.
- Hamidah, M. N., & Putra, P. (2024). Pengaruh penerapan sistem operasional digitalisasi perbankan syariah terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan kualitas SDM. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(2), 135–147.
- Hijrasil, Maisharah, S., Darsono, Widodo, Z. D., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074–7085.
- Kurniawan, A., & Usuluddin, L. (2021). Pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(3), 92–97.
- Lee, H., Kim, D., & Park, J. (2022). Impact of HRIS adoption on risk management and financial performance in banking industry. *International Journal of Banking Management*, 40(1), 45–67.
- Lubis, R. A., & Adlina, H. (2025). Penerapan Human Resources Information System (HRIS) dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4D), 135–143.
- Nada, N. Q., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2022). Pengaruh absensi elektronik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 214–222.
- Puspitasari, Y., Lilianti, L., & Deluma, R. (2025). Optimalisasi monitoring kehadiran pegawai: Implementasi sistem absensi berbasis barcode untuk efisiensi dan kedisiplinan. *Edum Journal*, 8(1), 92–105.

- Qois, N., & Jumaryadi, Y. (2021). Implementasi location based service pada sistem informasi kehadiran pegawai berbasis Android. *SISTEMASI*, 10(3), 550–561.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2024). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Rofiqi, I. L. Al. (2024). Efektivitas penerapan sistem absensi wajah (face recognition) ‘Sibegawan’ dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT BPR Bank Jombang Perseroda. *Visa: Journal of Visions and Ideas*, 4(2), 1203–1221.
- Ronsumbre, M. S. I., Maringka, T., & Teneh, F. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Manado. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 172–182.
- Smith, A., & Johnson, R. (2023). Digital attendance systems and bank operational efficiency. *Journal of Banking and Finance Technology*, 18(2), 134–150.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan teknologi pada manajemen sumber daya manusia di dalam era digital sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262–269.
- Supriyanto, S., Nugraha, S. F., & Herimahadi, J. B. (2024). Pengaruh disiplin, kompetensi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 7(1), 99–108.
- Susanto, T. (2023). Data security and privacy challenges in Indonesian banking sector. *Asian Journal of Information Security*, 27(3), 210–225.
- Tileng, K. G., & Lim, A. S. (2025). Usability testing pada sistem presensi aplikasi HRM Talenta dengan menggunakan metode cognitive walkthrough. *IT-Explore: Jurnal Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 4(1), 53–64.