

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah di Sumatera Barat telah menunjukkan perkembangan yang sangat pesat selama dekade terakhir ini. Disamping adanya dukungan pemerintah dan sambutan positif umat Islam yang besar, lembaga keuangan syariah terbukti secara empiris tetap bertahan dalam kondisi krisis ekonomi yang telah memporak-porandakan sendi-sendi ekonomi dan sosial masyarakat. Perbankan Islam sangat pesat dalam perkembangannya termasuk di Sumatera Barat, beberapa bank Islam seperti Bank Muamalat, BNI Syariah, BRI Syariah telah beroperasi di Sumatera Barat dan memiliki beberapa kantor cabang yang sudah ada di setiap wilayah. Perbankan Islam di Sumatera Barat memiliki tujuan secara umum yaitu, untuk mendorong penerapan *sharing* resiko, mempromosikan kewirausahaan (*entrepreneurship*), melemahkan perilaku spekulatif, dan menekankan kesucian akad.

Untuk tercapainya tujuan perbankan Islam, perlu tambahan menerapkan standar tata perilaku yang mendukung berjalannya perbankan Islam mengenai system informasi SDM, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, agar dapat tercapai kebijakan dan aturan yang berlaku serta dapat dijalankan oleh karyawan. Melihat pentingnya karyawan dalam mencapai suatu tujuan perbankan Islam, maka diperlukan perhatian terhadap karyawan untuk lebih serius dalam hal tugas yang dikerjakan

agar dapat mencapai tujuan tersebut. Islam telah menjelaskan bahwasannya dalam bekerja memiliki kemantapan dan *perfectness*.

Bank BNI Syariah mempunyai aturan-aturan yang berlaku dan harus dijalankan oleh instansi yaitu berkaitan dengan system informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dimana Bank BNI Syariah kantor cabang Padang kurang dalam hal kedisiplinan kerja yang berkaitan dengan waktu seperti halnya terlambat masuk bekerja, penyelesaian tugas yang kurang maksimal, dan pulang kerja lebih awal, menurut karyawan Bank BNI Syariah.

Melihat pentingnya karyawan dalam mencapai suatu tujuan perbankan Islam, maka diperlukan kinerja karyawan yang bagus, karena kunci suksesnya sebuah perusahaan adalah dilihat dari hasil kinerja. Dimana kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Sedangkan menurut Afandi, (2018) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karena penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat

bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya Sistem Informasi SDM. Sistem Informasi SDM Menurut (Sidharta, 2016) mengartikan Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Sebagai suatu organisasi yang bergerak dibidang jasa maka bank berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui penerapan sistem yang efektif, dan terus melakukan perbaikan pada semua proses yang ada. Agar semua proses berjalan dengan baik perlu ditunjang oleh sumber daya manusia, infrastruktur. Sumber daya manusia mencakup pimpinan pengelola, karyawan.

Kemudian selain sistem informasi SDM, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi dari karyawan, dimana kompetensi Menurut Edison *et al.*, (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). kompetensi membantu perusahaan untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang. Hal ini tentu saja berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja seseorang atas bidang kerja tertentu. Kompetensi merepresentasikan dimensi kerja

yang penting bagi diri seseorang. Nah, dari kompetensi yang tampak inilah perusahaan jadi lebih mengetahui bagaimana seorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, dan mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasannya. Intinya, kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang. Tidak hanya itu, melalui kompetensi kerja seorang karyawanlah perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan pekerjanya. Tentu saja setiap perusahaan punya kriteria kompetensi tertentu yang diharapkan dari para karyawannya. Bahkan banyak perusahaan telah menyusun standard kompetensi atas setiap posisi yang ada di perusahaannya. Bukan melalui cara yang mudah setiap perusahaan membuat kompetensi tertentu untuk para karyawannya, perusahaan akan memetakan kompetensi dalam bentuk perilaku terkait tugas, kemampuan, dan tanggung jawab untuk mengetahui kematangan bersikap serta berpikir seorang karyawan. Namun, kompetensi tidak selalu berhubungan langsung secara pasti dengan perilaku yang harus dimiliki atas suatu fungsi tugas dalam jabatan.

Kemudian selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dimana disiplin kerja menurut Ainun, (2016) mengemukakan bahwa disiplin belajar merupakan pernyataan sikap dan perbuatan siswa dalam melaksanakan kewajiban belajar secara sadar dengan cara menaati peraturan yang ada dilingkungan sekolah maupun dilingkungan rumah. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan membawa

pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja. Sebuah sikap disiplin akan menjadi vital terutama dalam dunia kerja yang serba cepat seperti sekarang ini, tanpa adanya sikap tersebut bukan tidak mungkin akan banyak pekerjaan yang tidak bisa Anda kontrol. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Rusjiana, (2019) *The Influence of Human Resource Information System on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*. Hasil penelitian sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lasmaya et al., (2020) *The Influence Of Competence And Knowledge Management On Performance of Employee*. Hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jaka, (2020) Hasil penelitian sistem informasi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karina & Ardana, (2020) Hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Azhar et al., (2019) Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BNI Syariah adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini semula bernama Unit Usaha Syariah Bank Negara Indonesia yang merupakan anak perusahaan PT BNI, Persero, Tbk. Sejak 2010, Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank BNI Syariah.

Bagi para karyawan Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo

kinerja yang mutlak dicapai adalah karyawan dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah dan menemukan ide-ide baru dalam perbaikan pelayanannya. Disiplin berperan aktif dalam hal ini, dengan disiplin yang baik karyawan dapat melayani masyarakat lebih maksimal dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. System informasi dan kompetensi pun harus bagus.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada *Operational Manager* Bank Syariah cabang Padang diperoleh data bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu, sesuai hasil yang diharapkan, memiliki loyalitas tinggi, memiliki kerjasama yang baik dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan. Sedangkan hasil observasi yang dilakukan masih terdapat beberapa karyawan yang telat berangkat kerja atau sampai di tempat kerja lebih dari waktu seharusnya, masih terlihat adanya kesenjangan antar sesama karyawan dan masih banyak karyawan yang memainkan telpon genggam ketika jam kerja berlangsung.

Tabel 1.1

Absensi Pegawai BNI Syariah Cabang Padang Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	104	89	8	-	5	2
Februari	104	94	7	-	2	1
Maret	104	95	8	-	-	1
April	104	97	6	-	1	-
Mei	104	90	10	-	3	1
Juni	104	80	16	-	4	4

Juli	104	82	13	-	7	2
Agustus	104	83	11	-	5	5
September	104	87	9	-	4	4
Oktober	104	91	11	-	-	2
November	104	92	10	-	2	-
Desember	104	89	12	-	2	1

Sumber: BNI Syariah Cabang Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada kinerja karyawan BNI Syariah cabang Padang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kinerja karyawan yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi BNI Syariah cabang Padang.

Berdasarkan uraian diatas untuk lebih terfokusnya penelitian ini. Maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul: **"Sistem informasi SDM, Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo Jl. Belakang Olo"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan

maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya sistem informasi SDM pada karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.
2. Kurangnya kompetensi pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.
3. Minimnya disiplin kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.
4. Pengalaman kerja karyawan masih kurang di Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.
5. Disiplin kerja pada karyawan masih rendah di Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.
6. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang berkenaan dengan kinerja karyawan, sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi SDM berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo?
3. Apakah sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo?
6. Apakah sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap disiplin kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja

karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

6. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Sistem informasi SDM, kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Bank BNI Syariah Cabang Padang Jl. Belakang Olo yang berkaitan dengan sistem informasi SDM, kompetensi dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.