

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. keefektifan dan keefisienan dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Nurfiana 2019) Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan merupakan aset yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. peranan karyawan di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas karyawannya. untuk itu, karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam sektor usaha perbankan pengembangan sumber daya manusia sangat penting, karena sektor usaha ini menghimpun resiko yang besar dan labil. dunia perbankan sangat peka terhadap situasi ekonomi yang tidak mendukung, untuk meminimalisi keadaan yang demikian maka suatu bank harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. selain itu dengan adanya karyawan yang berkualitas dari suatu bank maka akan memungkinkan bank tersebut mempunyai kinerja atau prestasi yang baik pula. (Pitry, 2019) Kinerja adalah catatan tentang hasil hasil yang di peroleh dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu

selama kurun waktu tertentu. keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, variabel kinerja perlu mendapat perhatian oleh pengelola organisasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Seorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu, yang harus dilakukan dengan tepat dan jelas. bila tanggung jawabnya tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat. disamping itu anggota organisasi tersebut harus juga memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat mengembangkan tanggung jawabnya dengan baik. dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas. tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya. (Fattah, 2017) Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pengawainya dan peningkatan produktivitas perusahaan adalah dengan pengembangan sistem informasi sdm dan kompetensi karyawan melalui pelatihan. pada kategori pelatihan perbankan biasanya fokus pada pelatihan bagaimana membentuk dan mengembangkan serta mengasah dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan seputar aspek bidang bisnis perbankan. karena peningkatan kompetensi dan profesionalisme karyawan bank dapat memberi dampak yang positif bagi kemajuan bank. pelatihan perbankan sangat penting bagi setiap orang yang bekerja di bidang perbankan hal ini dikarenakan bahwa pengetahuan tentang kenyataan di lapangan dan kondisi perbankan saat ini sudah menjadi keadan yang harus diketahui oleh karyawan

bank. hal ini menjadi penting karena akan menjadi sebuah landasan dalam mengambil langkah atau sikap agar bank bisa berkompetisi dengan bank lainnya.

(Susanti 2018) Menyatakan kompetensi adalah seperangkat nilai, perilaku, kebijakan, pengelolaan yang dinamis dan struktur yang digunakan oleh orang-orang dalam bekerja secara efektif dengan melibatkan secara sistematis konsumen, stekholder dan masyarakat. Kompetensi merupakan kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan pekerja. (Nyoman Luh and Puspita 2018) apabila kompetensi tersebut tinggi maka artinya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan system informasi SDM terhadap pengembangan karir, disiplin, dan kinerja seperti yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan (Borneo 2019) dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya beberapa masalah dalam implementasi system informasi SDM, namun dalam penelitian ini juga dikatakan bahwa implementasi system informasi SDM mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi, dalam penelitian itu juga dikatakan bahwa system informasi SDM memungkinkan untuk melakukan pengembangan karyawan didalam organisasi.

(Ferry, 2016) Bank Syariah Indonesia sebagai salah satu bank umum yang ada di indonesia memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi dan menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman di Indonesia. bank syariah indonesia kcp pasaman barat berdiri pada tanggal 29 april 2000 dengan berlandaskan pada undang-undang no. 10

tahun 1998. sebagai salah satu bank yang cukup berpengalaman dalam bidang perbankan di indonesia maka bank syariah indonesia haruslah menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya di butuhkan ketelitian, ketepatan, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja, agar meningkatkan kepuasan pelayan nasabah dalam menggunakan jasa perbankan.

Bank syariah indonesia kepasaman barat Sudirman sebagai salah satu kantor cabang bank syariah yang di resmikan pada tanggal 21 september 2001. pada awal berdirinya Bank Syariah kepasaman barat beralamat di jalan Sudirman Simpang Empat, kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatra Barat, telpon 0753466778. Untuk meningkatkan pelayanan pada Bank syariah, maka perusahaan sangat memperhatikan kecanggihan teknologi yang dapat mempermudah seluruh pekerjaan yang ada. sistem informasi sangat penting bagi bank syariah sebagai rutinitas karyawan dalam mengerjakan aktivitas tanpa di batasi ruang dan waktu. Bank syariah menggunakan sistem informasi sumber daya manusia karena informasi ini dapat mendukung berbagai macam yang berkaitan dengan personalia karyawan.

Di perusahaan pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia (*human resource information sistem*) mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk proses pengambilan keputusan yang di butuhkan. sistem informasi sumber daya manusia sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data sumber daya manusia dan untuk membuat dokumen sumber daya manusia lebih berguna sebagai sumber

informasi. dengan demikian bisa di katakan bahwa langkah langkah aktivitas manajemen sumber daya manusia terangkum dan terstandarisasi dalam aplikasi pengelolaan sumber daya yang berdampak pada kinerja perusahaan.(Rusjiana, 2016) Sistem informasi sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang mendukung proses pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi yang di perlukan biasanya informasi yang di sediakan merupakan informasi mengenai kebutuhan akan pegawai dalam menjalankan kegiatan organisasi informasi perekrutan karyawan, informasi data pegawai, informasi pengelolaan pegawai selama menjadi bagian dari organisasi tersebut begitupun informasi mengenai pemberhentian karyawan.

Pada bank syariah indonesia kcp pasaman barat dalam pengelolaan sistem informasi sumber daya manusia menerapkan fungsi manajemen yang sangat baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing masing bidang untuk memberikan pelayanan kepada nasabah di mulai dari perencanaan yang matang dan terstruktur sampai dengan kegiatan pengontrolan seluruh tugas yang di lakukan oleh masing masing pekerjaan.

Sesuai dengan SK. NO. B004-MDC/10-2019 tentang kode etik (*code of conduct*) yang bertujuan sebagai berikut :

1. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat mendorong peingkata kinerja bank.
2. Membina hubungan baik dengan komunitas setempat dimana bank menjadi bagian didalamnya sehingga dapat menunjang kesuksesan bank dalam jangka panjang.

3. Menjaga reputasi bank.
4. Memberikan pedoman etika bagi insan bank dalam melaksanakan tugas, kewenangan, kewajiban, dan tanggung jawab.
5. Meningkatkan budaya sadar risiko dan budaya kepatuhan bagi semua insan bank.

(Sumber : BSI kcp Pasaman Barat Sudirman)

Perbankan saat ini menghadapi persaingan yang sangat ketat, untuk bisa bertahan terhadap persaingan, serta tujuan bersama perusahaan perbankan yakni untuk mendapatkan keuntungan, karena itulah di butuhkn sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja perusahaan, sumber daya manusia memberikan peran dalam pencapaian keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu arah dan jalannya suatu perusahaan, sistem informasi sumber daya manusia yang baik serta mempunyai kompetensi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi serta kinerja karyawan yang mendukung akan dapat menunjang kemampuan perusahaan untuk berkembang dan mempertahankan existensinya untuk dapat menghadapi persaingan.(Memed, 2018) Dalam upaya mencapai target yang telah di tetapkan, bank syariah Indonesia kcp pasaman barat sangat di perlukan peran manajemen dalam mengerakkan karyawan dalam upaya sinergis untuk mencapai target yang di bebaskan ke kantor cabang tersebut pemahaman tentang sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, disiplin kerja serta kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan pencapain target dari perusahaan.

Kinerja bank Syariah tahun 2018 mengalami pertumbuhan yang positif. Per Desember 2018, Laba bersih mencapai Rp416,08 Miliar atau naik 35,67 persen dibanding tahun 2017. Menurut Direktur Utama bank syariah, Abdullah Firman Wibowo, kenaikan laba tersebut disokong oleh ekspansi Pembiayaan, peningkatan Fee Based, dan rasio dana murah yang optimal. Hal ini disampaikan saat Pemaparan Kinerja Bank Syariah Triwulan IV tahun 2018 bertempat di Kantor Pusat Bank Syariah, Jakarta. Hadir dalam kesempatan Abdullah Firman ini Direktur Utama Bank Syariah, Wibowo; Direktur Bisnis SME dan Komersial, Dhias Widhiyati; Direktur Kepatuhan dan Risiko, Tribuana Tunggadewi; Direktur Keuangan dan Operasional, Wahyu Avianto; serta SEVP Bisnis Ritel dan Jaringan, Iwan Abdi. Per Desember 2018, Aset Bank Syariah mencapai Rp41,05 Triliun atau tumbuh sebesar 17,88% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya.

Dari sisi bisnis khususnya penghimpunan dana, Dana Pihak Ketiga (DPK) Bank Syariah mencapai Rp 35,50 Triliun atau tumbuh 20,82% dengan jumlah nasabah mencapai lebih dari 3 juta. Komposisi DPK tersebut didominasi oleh dana murah (Giro dan Tabungan) yang mencapai 55,82%. Komposisi dana murah ini juga meningkat jika dibanding tahun sebelumnya (51,60%). Dari sisi penyaluran dana, Bank Syariah telah menyalurkan Pembiayaan sebesar Rp28,30 Triliun atau naik 19,93%. Komposisi Pembiayaan tahun 2018 disumbang oleh segmen Konsumer sebesar Rp13,92 Triliun (49,17%), diikuti segmen Komersial Rp7,00 Triliun (24,74%), segmen Kecil dan Menengah sebesar Rp5,97 Triliun (21,09%), segmen Mikro Rp1,08 Triliun (3,82%), dan Hasanah Card Rp332,69

Miliar (1,18%). Dalam menyalurkan pembiayaan Bank Syariah terus menjaga kualitas pembiayaan, dimana pada tahun 2018 berhasil menjaga rasio Non Performing Financing (NPF) dibawah 3% yaitu sebesar 2,93%.

Kepercayaan stakeholders atas kinerja Bank Syariah dibuktikan melalui 57 penghargaan yang diperoleh Bank Syariah sepanjang tahun 2018 diantaranya 3 penghargaan internasional, yaitu Alpha Southeast Asia Award 2018 untuk Best Commercial Bank in Indonesia kategori Islamic Bank, Islamic Business & Finance Award 2018 untuk Best Commercial Bank kategori Bank Syariah Buku 2, dan The Best Sharia Bank in Asia & Turkey 2018 and The Best Global Leader in Asia & Turkey 2018 dari Majalah Economic Review; selain penghargaan terkait kinerja dari Infobank Award 2018 sebagai Bank Syariah Terbaik dengan Kinerja Terbaik tahun 2013-2017 Bank Syariah kategori aset >Rp 25 Triliun, Sharia Investor Award 2018 sebagai Bank Syariah Terbaik kategori aset >Rp 10 Triliun, Indonesia Banking Award 2018 sebagai The Most Efficient Bank & The Most Reliable Bank kategori aset >Rp 10 Triliun, dan penghargaan lainnya.

Pencapaian tersebut merupakan wujud nyata kepercayaan masyarakat terhadap Bank Syariah juga hasil kinerja dan doa seluruh insan hasanah yang terus berkarya untuk Bank Syariah. Hal ini ditunjang oleh komitmen Bank Syariah untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pertumbuhan ekonomi syariah, salah satunya dengan berperan aktif dalam pengembangan halal ecosystem. Menurut State of The Global Islamic Economy Report 2017, potensi industri halal mencakup Islamic Fashion, Halal Food, Haji & Umroh, Halal Tourism, dan Islamic education serta ZISWAF mencapai lebih dari Rp 3.400

Triliun. Lebih lanjut Firman menjelaskan, di tahun 2018, Bank Syariah telah menyelenggarakan beberapa kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan halal ecosystem, seperti Deureuham (Derap Ekrafpreneur Hasanah Mulia), Pelatihan Manajemen Masjid, Benteng Hasanah di Batas Negeri, serta Pembentukan Jurnalis Ekonomi Syariah di Balikpapan, Medan, Bandung, Kendari. Kegiatan ini merupakan program unggulan Bank Syariah diantara program rutin lainnya.

Komitmen Bank Syariah sebagai Hasanah Banking Partner juga diwujudkan melalui upaya manajemen dalam mendorong dan memotivasi pegawai untuk melaksanakan prinsip *lifebalance* dengan menyeimbangkan antara tanggung jawab sebagai umat Muslim yang taat dan tanggung jawab sebagai pegawai bank syariah yang profesional. Dari sekitar 4.900 pegawai (kontrak, permanen, prohire, dan trainee) Bank Syariah di seluruh Indonesia, saat ini sekitar 16 pegawai merupakan hafidz / hapal Qur'an. Hal ini kemudian diapresiasi oleh manajemen dengan memberikan tunjangan hafidz diluar gaji yang diterima setiap bulannya, mulai dari Rp 250 Ribu hingga Rp 2 Juta per bulan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada *Operational Manager* Bank Syariah Indonesia Sudirman 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 tidak tepat waktu, masih terlihat adanya kesenjangan antar sesama karyawan dan masih terdapat karyawan yang melakukan hal-hal yang tidak perlu dijam kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : ” **Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia KCP Pasaman Barat sudirman** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi terhadap manajemen sumber daya manusia (msdm) banyak faktor yang mempengaruhi “kinerja karyawan” maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya sistem informasi SDM pada karyawan BSI kcp Pasaman Barat Sudirman
2. Kurangnya kompetensi pada karyawan BSI kcp Pasaman Barat Sudirman
3. Pengalaman kerja karyawan masih kurang di BSI kcp Pasaman Barat Sudirman
4. Motivasi yang diberikan kepada karyawan masih kurang dalam pengelolaan kinerja karyawan pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman
5. Disiplin kerja karyawan masih rendah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di BSI kcp Pasaman Barat Sudirman
6. Komunikasi antar karyawan yang masih rendah dan kurang baik dalam hal untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik dalam proses pelaksanaan pekerjaan pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman

7. Kerjasama antar karyawan masih rendah dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak terhadap kinerja yang kurang baik pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman
8. Komitmen dan loyalitas karyawan yang kurang baik dalam meningkatkan kemajuan terhadap BSI kcp Pasaman Barat Sudirman

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penukisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan system informasi sumber daya manusia (x1) dan kompetensi (x2) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (y) sebagai variabel moderating, serta disiplin kerja (z) sebagai variabel intervening pada bank syariah Indonesia kcp pasaman barat sudirman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dilihat permasalahan yang akan di hadapi bank syariah indonesia kcp pasaman barat sudirman dan dapat di jelaskan dalam penulisan ini. berikut adalah rumusan masalah :

1. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi SDM terhadap disiplin kerja pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman?
3. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman ?

5. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman?
6. Bagaimanakah pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman?
7. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada BSI kcp Pasaman Barat Sudirman?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui bagaimana penggunaan sistem informasi sumber daya manusia bisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi karyawan bisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
9. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja terhadap penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

1.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan pemikiran dalam manajemen sumber daya manusia dengan faktor determinan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bank syariah Indonesia kcp pasaman barat sudirman.

1.2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan hasil penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dalam

upaya mengetahui sistem informasi sumber daya manusia, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bank syariah Indonesia kcp pasaman barat sudirman.

1.3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan bahan yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan kemampuan di bidang pendidikan, khususnya terhadap faktor determinan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bank syariah indonesia kcp pasaman barat sudirman.