

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara termasuk Indonesia, perbankan di Indonesia memegang peranan sangat penting, terlebih lagi Indonesia termasuk negara yang sedang dalam masa pembangunan. Lembaga perbankan di Indonesia itu sendiri pun dibedakan lagi dengan perbankan syariah dan perbankan konvensional. Perbedaan diantara keduanya yang paling menonjol adalah bank konvensional didalam mekanismenya menggunakan sistem bunga dan untuk bank syariah sistem bunga diganti dengan sistem bagi hasil demi menghindari yang namanya *gharar*, *maysir* dan *riba*.

Ada beberapa pendapat dalam menjelaskan *riba*, namun secara umum terdapat benang merah yang menegaskan bahwa *riba* adalah pengambilan tambahan, baik dalam transaksi jual beli maupun pinjam meminjam secara batil atau bertentangan dengan prinsip muamalah dalam islam (Antonio, 2011, hal. 37).

Mengenai hal ini, Allah mengingatkan dalam

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ.....

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (Departemen, 2002, hal. 82).

Bank Islam atau di Indonesia disebut bank syariah merupakan lembaga keuangan yang berfungsi memperlancar mekanisme ekonomi di sektor riil melalui aktivitas kegiatan usaha (investasi, jual beli, atau lainnya) berdasarkan prinsip Syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan nilai-nilai Syariah yang bersifat makro maupun mikro(Ascarya, 2015, hal. 30).

Seiring dengan kemajuan teknologi tidak bisa dipungkiri jika dalam organisasi bank syariah guna mampu mencapai tujuan dari organisasinya maka selain memiliki sistem informasi yang handal juga harus memiliki sumber daya manusianya yang memadai. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam suatu institusi atau organisasi, apabila sumber daya manusianya memiliki kinerja yang baik maka akan turut memajukan fungsi dalam pertumbuhan bisnis perbankan syariah terkait, demikian dengan Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin tentu menginginkan kinerja karyawannya yang diberikan dapat sesuai juga memuaskan yang berguna untuk mencapai target. Kemudian, untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan dengan menggunakan beberapa metode yang dapat membuat kinerja karyawan bisa lebih meningkat dari sebelumnya. Salah satu caranya yaitu dengan menggunakan kemajuan sistem informasi yang tersedia.

Dukungan teknologi atau sistem menjadi penting dan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Perbankan adalah sebuah industri yang melakukan transaksinya di bank. Saat ini, tuntutan nasabah untuk memproses transaksi perbankan dengan cepat,

aman, dan nyaman menjadi suatu kebutuhan utama yang mendukung puas atau tidaknya nasabah melakukan transaksi di perbankan. Dengan adanya tuntutan ini, petugas perbankan dituntut untuk mampu mengoperasikan sistem aplikasi yang digunakan oleh bank dengan baik dan dapat menerapkan sistem dan prosedur yang berlaku di perbankan sehingga dapat memberikan kenyamanan dan menjaga kerahasiaan data nasabah (Indonesia I. B., 2013, hal. 213). Oleh karenanya kemajuan teknologi atau sistem di perbankan khususnya di bank syariah Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin harus dibarengi dengan kinerja karyawan yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang baik.

Guna memajukan kinerja karyawan di suatu organisasi maupun perusahaan maka diperlukan penilaian kinerja guna mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson “Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan (Fahmi, 2016, hal. 151).

Dalam hal ini ada yang namanya sistem *Keep Performance Indikator* yang cara penilaian secara detail perharinya, dari data *Keep Performance Indikator* bisa

mengeluarkan yang namanya *Personal Appraisal* yaitu laporan akhir tahun, dengan sistem yang ada dua komponen yang sangat berkaitan ini memberi penilaian ke kinerja karyawan. Sistem yang ini sangat berbeda dari kebanyakan sistem yang di pakai pada bank lain, bank muamalat menggunakan sistem ini agar cepat dan efisien dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran memerlukan pengumpulan data kinerja untuk menentukan dasar perbandingan kinerja atau penilaian kinerja. Segala sesuatu yang dapat dikelola, pastilah dapat diukur, untuk pengukuran target finansial, penjualan, produksi atau hal-hal lain yang bersifat kuantitatif, relatif lebih mudah dilakukan akan tetapi untuk hal-hal yang bersifat kualitatif, pengukuran relatif lebih sulit dan harus melibatkan subjektivitas, misalnya untuk mengukur kompetensi digunakan BARS yang dalam pengukurannya melibatkan subjektivitas dari penilai (Kirana & Ratnasari, 2017, hal. 181). Penerapan pengukuran Keefektivitasan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin menggunakan sistem berbasis online aplikasi *Basic OnSystem* yang dimaksud disini adalah sistem yang menggambarkan langsung keadaan kinerja karyawan tanpa ada campur tangan dari atasan agar karyawan terlihat bagus pada penilaian kinerja, berbeda dengan beberapa bank lain yang masih belum menggunakan pengukuran aplikasi berbasis online.

penelitian ini berkaitan dengan *system* yang sangat membantu kinerja karyawan, dalam garis besarnya system itu sangat penting bagi bank muamalat itu sendiri agar menjadi efisien dalam pengerjaannya dalam menginput data karyawan yang lumayan

banyak. Dengan itu efektivitasnya bisa dilihat seberapa bagus prospeknya ke depan agar lebih bagus nantinya . Dengan sistem tersebut memberikan secara garis besar yang apabila melihat kinerja karyawan secara teapt dan tepat.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Efektivitas Sistem Informasi Pada Kinerja Karyawan Di Bank Mammalat Kantor Cabang Banjarmasin".

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan latar belakang sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penerapan sistem informasi pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin dalam peningkatkan kinerja karyawan?
2. Apa kelebihan dan kekurangan dari penerapan sistem informasi pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem informasi pada bank muamalat kantor cabang banjarmasin dalam peningkatkan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari penerapan sistem informasi pada bank muamalat kantor cabang banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan

D. Signifikasi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan diantaranya yaitu :

1. Secara Teoritis

Menambah wawasan keilmuan tentang efektivitas dari penerapan sistem informasi pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis, serta bahan untuk menambah khazanah *literature* perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada khususnya dan perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya.

2. Secara Praktis

Untuk kepentingan penulis sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan agar menambah wawasan penulis mengenai efektivitas dari penerapan sistem informasi pada Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin melalui penerapan ilmu dan teori. Serta dapat memberikan sumbangan

pemikiran bagi instansi terkait dalam hal pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

E. Definisi Operasional

Sebagai pedoman agar terarahnya penelitian ini dan tidak menimbulkan kesalahpahaman maka perlu dijelaskan melalui betasan istilah, sebagai berikut :

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peratalaan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan(Yudhaningsih, hal. 41).

Dengan ini peneliti ingin mengetahui seperti apa efektivitas yang diterapkan oleh bank muamalat dengan penggunaan sistem yang ada di bank muamalat.

2. Sistem

Sistem adalah seperangkat komponen yang berada dalam suatu organisasi yang saling berhubungan dalam menunjang aktivitas kinerja organisasi tersebut.Keberadaan sistem menjadi semakin penting pada saat organisasi semakin berkembang, yaitu terutama pada saat perusahaan memasuki pasar internasional segala keputusan tidak mungkin lagi dilakukan dengan perangkat sistem yang sederhana(Fahmi, 2016, hal. 199). Sistem yang dimaksud disini adalah sistem yang menilai kinerja karyawan melalui keseharian yang dilihat dari suatu sistem yang disebut *Keep Performance Indikator* (KIP) dan cara penilaiannya ada indikator tertentu dari manajemen pusat.

3. Informasi

Informasi merupakan data yang berasal dari fakta yang tercatat dan selanjutnya dilakukan pengolahan (proses) menjadi bentuk yang berguna atau bermanfaat bagi pemakainya. Bentuk informasi yang kompleks dan terintegrasi dari hasil pengolahan sebuah database yang akan digunakan untuk proses pengambilan keputusan pada manajemen dan membentuk sistem Informasi Manajemen. Data merupakan fakta atau nilai (*value*) yang tercatat atau mempersentasikan deskripsi dari *suatu* objek. Data merupakan sumber yang sangat berguna hampir disemua organisasi. Dengan tersedianya data yang melimpah, maka masalah pengaturan data secara efektif menjadi suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sistem informasi manajemen (Ananda, hal. 4). Informasi disini bisa digunakan untuk pengambilan keputusan dalam suatu proses yang ada pada perusahaan seberapa efektivitas kinerja karyawan.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2016, hal. 137). Kinerja sangat berperan dalam suatu organisasi karena dari kinerja ada beberapa faktor yang membuat efektif dalam penilaian kinerja melalui sistem yang ada di bank Muamalat.

5. Karyawan

Orang yang bekerja pada suatu lembaga (*kantor, perusahaan, dan sebagainya*) dengan mendapat gaji (*upah*) (Indonesia, 2016). Karyawan disini bisa disebut orang yang di minta informasi agar memberikan info yang relevan kepada si peneliti.

F. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini namun memiliki beberapa perbedaan, penelitian yang dimaksud antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Safinatunnajah (1201160297) program studi perbankan Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Spititual Quotient terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi menurunnya kinerja karyawan di karenakan stress, bosan tertekan atas tugas-tugas yang diberikan bahkan putus asa atas perkerjaannya sehingga secara otomatis produktivitas karyawan pun menurun. Oleh karena itu bank syariah perlu memperhatikan

faktor yang bisa membantu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan yang mulai menurun. Salah satunya yakni memberikan motivasi dan menanamkan nilai spiritual dalam diri karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil hipotesis 1 di ketahui bahwa nilai R pada Model Summary sebesar 0,666, hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sumbangan pengaruhnya ditandai dengan nilai R Square sebesar 0,444. Hasil hipotesis 2 diketahui nilai R sebesar 0,702 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Spiritual Quotient terhadap kinerja karyawan sedangkan sumbangan pengaruhnya ditandai pada nilai R Square sebesar 0,492 adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil hipotesis 3 adalah motivasi kerja dan Spiritual Quotient secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,113 > 3,29$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), adapun sumbangan pengaruhnya sebesar 0,611% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham H.M.S (1301160370) program studi perbankan Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan secara parsial dan simultan. Hasil dalam penelitian ini yaitu: Pertama, secara

parsial, dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 1,219 dengan tingkat signifikansi 0,230 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,230 < 0,05$), dan t hitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,409 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Kedua, secara simultan (motivasi dan disiplin kerja) dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 20,158, dimana nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,24 ($20,158 > 3,24$) dan nilai signifikan F sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama dimensi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Marfuah (100116225) program studi perbankan Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel-variabel promosi jabatan dan nilai islami berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui yang mana lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin. Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan analisis uji F dan uji t. hasil pengujian

hipotesis penelitian ini menghasilkan temuan-temuan: terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independent terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada uji F yang ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} (10,003) > F_{tabel} (3,284918)$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai-nilai signifikansi $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Namun pada variabel nilai islami (X_2), nilai tingkat alpha dengan nilai signifikansi adalah 0,625. Sehingga variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel promosi jabatan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *unstandardized coefficients* sebesar 0,338 dan *standardized coefficients* 0,595 dengan taraf sig sebesar 0,000.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka penelitian yang akan penulis lakukan berbeda dengan peneliti sebelumnya. Dimana penelitian ini menitikberatkan pada pokok permasalahan yang dibahas yaitu efektivitas sistem informasi pada kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin dengan subjek penelitian adalah pimpinan Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.

G. Sistematika Penelitian

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, yang sistematika tersebut sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah mengapa memilih judul penelitian ini dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Maka permasalahan itu tergambar secara jelas dari rumusan masalah, setelah itu dari rumusan masalah ditetapkan tujuan penelitian dan signifikansi dari penelitian itu sendiri yang merupakan kegunaan dari hasil penelitian. Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah yang bermakna umum dan luas, kerangka pemikiran dan hipotesis pemikiran sebagai jawaban sementara penelitian ini serta penelitian terdahulu yang ditampilkan sebagai bukti atau fakta-fakta hasil tulisan yang relevan dengan judul yang ada. Adapun sistematika pembahasan merupakan susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II, berisi landasan teori yang menerangkan, menguraikan dan menjabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan efektivitas sistem informasi pada kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau *literature* yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari referensi media lainnya.

Bab III, berisi metode penelitian, yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV, berisi analisis data dan laporan penelitian tentang permasalahan yang diteliti.

Bab V, berisi kesimpulan yang dibuat oleh penulis terhadap permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, serta saran-saran sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya.