

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa kini, sebagian besar masyarakat semakin merasakan informasi sebagai salah satu kebutuhan pokok disamping kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Seiring dengan hal itu, informasi telah berubah bentuk menjadi suatu komoditi yang dapat diperdagangkan. Keadaan ini terbukti dengan semakin berkembangnya bisnis pelayanan informasi, seperti stasiun televisi, surat kabar, radio dan internet yang telah memasuki sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan lingkungan yang pesat, dinamis dan luas tersebut didukung oleh kemajuan teknologi informasi disegala bidang. Hal ini telah mendorong transformasi masyarakat tradisional menjadi masyarakat informasi. Perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak dalam kehidupan masyarakat. Sejak diketemukannya komputer pada tahun 1955, peradaban dunia telah memasuki era informasi. Teknologi informasi dengan komputer sebagai motor penggerak telah mengubah segalanya. Pemrosesan informasi berbasis komputer mulai dikenal orang dan hingga saat ini sudah banyak *software* yang dapat digunakan orang sebagai alat pengolah data untuk menghasilkan informasi.¹

Pengembangan sistem informasi pada suatu organisasi menyebabkan pengembang sistem informasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mengarahkan anggota organisasi untuk menggunakan sistem informasi secara efektif. Para manajer dan pegawai harus dapat menggunakan aplikasi-aplikasi yang tersedia, mempelajari secara langsung aspek perangkat keras dan perangkat lunak serta mengadopsi teknologi informasi sesuai dengan kebutuhan tugasnya. Pemanfaatan teknologi informasi oleh seluruh anggota organisasi termasuk para karyawan merupakan salah satu pengukur

¹ Sri Maharsi, *Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi terhadap Bidang Akuntansi Manajemen*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 2, No. 2, 2000, hal., 128

kesuksesan pengembangan sistem informasi pada organisasi yang bersangkutan.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana penunjang/pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Pemanfaatan teknologi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan model penerimaan teknologi (*technology acceptance model / TAM*). TAM (*Technology Acceptance Model*) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja. Kinerja berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas yang dilaksanakan oleh individu-individu didalam organisasi.² Dalam manajemen sangat penting adanya sistem informasi, karena adanya sistem informasi manajemen mampu mengelola, mengolah data-data yang baik dan dapat memberikan informasi terhadap manajemen dan anggota yang ada dalam BMT tersebut. Ketika kualitas sistem informasi itu baik maka kualitas data yang dihasilkan akan baik juga, begitu pula sebaliknya. Namun, jika kualitas sistem informasi baik dan karyawan dalam bertanggung jawab mengolah data kurang wawasan dalam melakukan pekerjaan maka hasilnya juga kurang maksimal. Maka dari itu untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, maka dibutuhkan pemberdayaan dan kualitas sistem informasi yang seimbang dan diharapkan dapat mencapai kinerja yang Islami, dengan cara bekerja penuh tanggung jawab, jujur, ikhlas, beribadah dan di terapkan nilai-nilai islami dalam diri karyawan.

Menurut Jogiyanto, dimasa sekarang ini walaupun kualitas sistem informasi sudah membaik, tetapi masih juga terdengar banyak sekali sistem informasi yang gagal diterapkan, penyebab kegagalan sekarang adalah manusia menolak atau tidak mau menggunakannya. Menolak menggunakan sistem adalah suatu perilaku (*behavior*). Teknologi informasi suatu organisasi

² Diana Rahmawati, et. Al., *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi dan Pengaruh Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi terhadap Kepuasan Mahasiswa di Lingkungan FISE UNY*, hal., 2-3

digunakan untuk meningkatkan kinerja para individual sebagai anggota organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Lamb.,dkk berargumen bahwa salah satu faktor terpenting dalam sistem informasi adalah pengguna (*user*).³

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut, di mana manajer perusahaan harus benar-benar memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Makin besar tanggung jawab dan beban kerja, makin besar pula imbalan/tunjangan kinerja yang akan diterima oleh pegawai tersebut. Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting dan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena pada hakikatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan *output* yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Wibowo pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.⁴

Pemberdayaan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan perubahan-perubahan yang dibutuhkan agar dapat unggul dan mampu untuk *survive* dalam persaingan yang semakin

³ Dominggus Pirade, et. Al., *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tana Toraja*, hal. 3

⁴ Putu Chori Suryadewi, *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol, 4, No. 1, 2014, hal. 2

ketat. Nilmawati menyatakan bahwa pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya kondisi saling percaya antara manajemen dan karyawan, adanya *sharing* informasi, pengetahuan dan adanya komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk memikul tanggung jawab dalam bekerja. Lebih lanjut Nilmawati berpendapat melalui pemberdayaan akan memahami mengapa dan apa yang sedang terjadi dalam organisasi, karena karyawan lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberi wewenang serta tanggung jawab yang cukup dalam menyelesaikan tugas anggota.⁵ Dalam pemberdayaan karyawan manajemen harus mempertimbangkan sebaik mungkin seberapa besar kemampuan karyawan dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya ketika karyawan tidak mampu untuk melaksanakan tujuan yang diberikan, maka pekerjaan yang dijalannya akan kurang maksimal.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besar kinerja seseorang.⁶ Bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari

⁵ Putri Pratiwi, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja*, ISSN, Vol. 14, No. 1, 2012, hal. 43

⁶ Alfa Shafissalam, Misbahuddin Azzuhri, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur*, hal., 5

nafkah (penghasilan). Dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi: Niat bekerja karena Allah, Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas, Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat, Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dari QS. An-Najm Ayat 39-40 dapat dipahami bahwa manusia diciptakan oleh Allah SWT bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai sumber ciptaan yang diberikan tugas dan tugas tersebut adalah memelihara ciptaan dengan pekerjaannya. Dengan demikian kerja merupakan salah satu tugas dari Allah yang mengandung kewajiban dan hak bagi manusia. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakikatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh al Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka.⁷

Sekarang ini banyak bermunculan jenis lembaga keuangan yang bervisi islam. Sebagai contoh adalah banyaknya BMT yang tumbuh dan berkembang di berbagai wilayah Indonesia. Secara umum, di Indonesia lembaga keuangan ini telah tumbuh dengan suburnya, terutama dalam dekade delapan puluhan. Tahun 1990-an merupakan tahun kebangkitan kembali Baitul Maal Wat Tamwil yang nampak lebih profesional dibanding dengan pendahulunya.⁸

Sejak Indonesia mengalami krisis ekonomi dan moneter pada akhir tahun 1997, peranan Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) cukup besar dalam membantu kalangan usaha kecil dan menengah. Peranan BMT tersebut sangat penting dalam membantu kembali iklim usaha yang sehat di Indonesia. Bahkan,

⁷ Dawam Rahardja, *Islam dan Transformasi Social Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hal. 247.

⁸ Ni Made Dwi Widiyanti et. Al., *Pengaruh Penilaian Kredit Terhadap Keputusan Pemberian Kredit pada BPR*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Singaraja, vol. 2, 2014, hal., 1.

ketika terjadi krisis ekonomi dan moneter, BMT sering melakukan observasi dan supervisi ke berbagai lapisan masyarakat untuk menelaah bagi terbukanya peluang kemitraan usaha.⁹

Lahirnya lembaga keuangan syariah termasuk “*Baitul Mal Wat Tamwil*” yang biasa disebut BMT, sesungguhnya dilatar belakangi oleh pelarangan riba secara tegas dalam Al Qur’an. Sebagian besar umat islam yang hati-hati dalam menjalankan perintah dan ajaran agamanya menolak menjalin hubungan bisnis dengan perbankan konvensional yang beroperasi dengan sistem bunga, kendati mereka tahu bahwa lembaga ini berperan besar dalam perjalanan panjang pembangunan ekonomi bangsa, termasuk dalam membantu kelancaran pelaksanaan ritus-ritus keagamaan mereka sendiri.¹⁰

Pada BMT MADE Demak kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan kemampuan dalam memanfaatkan sistem informasi itu sangat penting, karena untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan sistem informasi untuk menghubungkan satu cabang dengan cabang lain dan sampai ke pusat. Maka dari itu pemberdayaan dan kualitas sistem informasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan BMT MADE menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberdayaan dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Islam pada BMT MADE Demak”**.

B. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terfokus, maka penelitian ini perlu diadakan pembatasan penelitian sebagai berikut:

1. Responden penelitian adalah karyawan BMT MADE Demak.
2. Variabel penelitian dibatasi menjadi:

⁹ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wa Tamwil*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.,33.

¹⁰ Makhalul Ilmi, *Teori & Praktik Lembaga Mikro Keuangan Syariah*, UII Press, Yogyakarta, 2002, hal., 2

- a. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan perspektif Islam
- b. Variabel Independen : Pemberdayaan, kualitas sistem informasi

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam pada BMT MADE Demak?
2. Apakah Kualitas Sistem Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam pada BMT MADE Demak?
3. Apakah Pemberdayaan dan Kualitas Sistem Informasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam pada BMT MADE Demak?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan Pengaruh Pemberdayaan dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan perspektif Islam, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan perspektif Islam pada BMT MADE Demak.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan perspektif Islam pada BMT MADE Demak.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan kualitas sistem informasi secara simultan terhadap kinerja karyawan perspektif Islam pada BMT MADE Demak.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai pemberdayaan dan kualitas sistem informasi untuk hasil kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan penelitian ini adalah diharapkan sebagai masukan untuk lembaga keuangan syariah dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan BMT yang berhubungan dengan pemberdayaan dan kualitas sistem informasi untuk kinerja karyawan BMT dan sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal :

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi.

2. Bagian isi, meliputi :

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lainnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Diskripsi Teori, Pengertian Pemberdayaan, Tahapan dalam *Empowerment*, Pengertian Kualitas Sistem Informasi, Dimensi dalam Sistem Informasi, Komponen Sistem Informasi, Pengertian Kinerja Karyawan, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Ukuran-ukuran Kinerja Karyawan, Kinerja Karyawan secara Islami, Pengertian BMT, Ciri-ciri BMT,

Jenis Usaha BMT, Struktur Organisasi BMT, Hasil Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi Jenis Penelitian ,Pendekatan Penelitian, Sumber data, Populasi dan Sample, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional, Tahap Pengolahan Data, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Deskriptif Statistik, Uji Statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian, saran, dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi : daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran

