

A. Profesionalisme, Berpikir Konseptual, dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan menyatakan bahwa profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur, dengan persamaan regresi $Y = 4,534 + 0,296X_1 + 0,031X_2 + 0,750X_3 + \epsilon$. Dari persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk ketiga variabel bebas yaitu profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir adalah positif terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Artinya setiap terjadi peningkatan masing-masing variabel yaitu profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir secara bersama-sama maka semakin tinggi pula kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Dengan demikian pengajuan hipotesis diterima.

Kemudian pada tabel *Model Summary*, dimana tabel tersebut menampilkan harga koefisien korelasi atau hubungan (R) dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R. Dari output tersebut hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel

X1, X2, dan X3 (profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 43,7%, dan selebihnya (56,3%) variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau justru sebaliknya. Setiap organisasi atau lembaga amil zakat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai integritas, moralitas serta kompetensi yang tidak hanya mampu sebatas memberikan pelayanan kepada masyarakat saja melainkan lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Hasil kinerja karyawan menjadi acuan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, agar keberhasilan tersebut dapat tercapai, organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Perlu adanya suatu upaya yang dilakukan sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi bersangkutan. Kompetensi ini menyangkut kemampuan individu dalam melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja yang ditandai dengan koefisien 0,296 atau 29,6% dan signifikansi 5% dengan nilai t tabel 2,01954. Dilihat dari pengaruh profesionalisme yang cukup besar maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme merupakan salah satu faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desantio Prabowo, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2015 dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intentions* dan Independensi Akuntan Publik”, yang menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan pada uji T terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) profesionalisme dan variabel terikat (Y) kinerja dengan T hitung sebesar 15,559 yang lebih besar dari T tabel (t tabel signifikansi 5% = 1,99897). Hasil penelitian tersebut terjadi dikarenakan akuntan publik diharuskan untuk memberikan jasanya secara sempurna, dan kinerja yang ditunjukkan dalam penyampaian jasa tersebut adalah tanggung jawab akuntan publik itu sendiri. Untuk

menjalankan tanggung jawab tersebut, mereka harus memiliki sikap profesionalisme dalam dirinya. Jadi, semakin tinggi sikap profesionalisme yang dimiliki akuntan publik maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka hasilkan. Pada penelitian terdahulu tersebut didapatkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja adalah signifikan yaitu hampir sama dengan penelitian ini yang menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2,163 > 2,01954$.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan Gunawan Cahyasumirat, mahasiswa pascasarjana Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 2006 dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. ABC)”, yang menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan pada uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X_1) profesionalisme dan variabel terikat (Y) kinerja dengan nilai koefisien *path* sebesar 0,355 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis dengan analisis regresi masing-masing variabel yang

menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya. Dari hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat profesional seorang internal auditor akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya terutama apabila seorang internal auditor tersebut juga dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Profesionalisme dalam teori yang diungkapkan Lekatompessy merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak, seorang karyawan yang profesional harus memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan, klien termasuk rekan seprofesi.⁴ Menurut Kurniawan, profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan tugas, terpenuhi

⁴ Lekatompessy dalam Lailah Fujianti “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik”, *Forum Bisnis & Keuangan I*, 2012.

ditunjukkan dalam penyampaian pelayanan tersebut adalah tanggung jawab karyawan LAZNAS itu sendiri secara khususnya dan juga tanggung jawab LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah dalam mengawasi kinerja karyawannya. Untuk menjalankan tanggung jawab tersebut, mereka harus memiliki sikap profesionalisme dalam dirinya. Pada LAZNAS BMH Kantor Perwakilan Jawa Timur, sikap profesionalisme telah diterapkan dengan baik oleh semua karyawan yang bekerja di sana dan sesuai dengan visi yang mereka usung yakni menjadi lembaga amil zakat yang terdepan dan terpercaya dalam memberikan pelayanan pada umat.

Sikap profesionalisme akan menimbulkan dedikasi profesi karyawan LAZNAS. Dedikasi tersebut akan menjamin karyawan LAZNAS untuk selalu menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Selain itu mereka juga akan terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan kecakapannya untuk memperoleh kinerja yang lebih baik lagi. Semakin tinggi sikap profesionalisme yang dimiliki karyawan LAZNAS maka semakin besar pula usaha mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jadi, semakin tinggi profesionalisme karyawan LAZNAS maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka hasilkan.

2. Berpikir Konseptual Terhadap Kinerja Karyawan

Berpikir konseptual berpengaruh terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Namun berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa berpikir konseptual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Dilihat dari kecilnya pengaruh berpikir konseptual yakni sebesar 0,031 atau 3,1% terhadap kinerja karyawan, dan jumlah itu lebih kecil dibandingkan ketiga variabel lainnya yang telah diteliti, maka dapat dikatakan terdapat faktor-faktor lain yang dimungkinkan berpengaruh. Artinya semakin tinggi kemampuan berpikir konseptual maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur sehingga dapat dimungkinkan terdapat kompetensi dasar lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Hingga pada penelitian ini dilakukan, peneliti kesulitan dalam mendapatkan rujukan hasil penelitian sebelumnya yang menguji tentang pengaruh berpikir konseptual terhadap kinerja suatu karyawan. Oleh sebab itu hasil penelitian ini mengembangkan temuan teoritis sebelumnya yang telah dilakukan oleh Spencer dan didukung pula berdasarkan nilai T hitung dari hasil pengujian melalui SPSS yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan

pernyataan ini didukung dengan hasil jawaban para responden yang terdapat pada tabel distribusi item variabel.

Berpikir konseptual adalah suatu kemampuan pemrosesan informasi sebagai upaya pemecahan masalah dengan memaparkan atau menggambarkan secara ilmiah ciri atau beberapa ciri umum suatu objek atau kejadian. Pada LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur, kemampuan berpikir konseptual telah diterapkan oleh semua karyawan yang bekerja di sanakaryawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur adalah tiap-tiap karyawan yang menunjukkan kemampuan dalam mengidentifikasi suatu masalah yang terjadi di lingkungan kerja dengan berpikir logis. Hal tersebut sesuai dengan QS. Al-Baqarah [2] ayat 96 berikut:

﴿ يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا ۗ وَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ ۝١٠﴾

“Mereka bertanya kepadamu tentang khamar dan judi. Katakanlah: “Pada keduanya terdapat dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, tetapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya”. dan mereka bertanya kepadamu apa yang mereka nafkahkan. Katakanlah: “Yang

¹⁰ Al-Qur’an, 2:219

visi LAZNAS. Kemutlakan aturan kerja tersebut sedikit atau banyak berpengaruh kepada kemampuan berpikir konseptual para karyawan, dalam artian karyawan tidak bisa melakukan kompromi ataupun inovasi terhadap hal-hal dalam pengambilan keputusan yang di luar standar kerja tersebut.

Dalam pengambilan keputusan, karyawan harus benar-benar mengacu pada aturan standar kerja dan kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel berpikir konseptual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan LAZNAS BMH. Hasil kinerja karyawan sudah dikatakan baik oleh lembaga ketika mereka sepenuhnya berpedoman pada SOP yang telah ditetapkan LAZNAS, namun penilaian hasil kinerja akan berbeda apabila karyawan menerapkan pola berpikir konseptual. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan berpikir secara konseptual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LAZNAS BMH, karena karyawan cenderung bekerja dan berpikir sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan lembaga, dengan tidak condong kepada konsep pemikiran yang muncul dalam diri masing-masing karyawan.

3. Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, terdapat pengaruh positif perencanaan karir terhadap kinerja yang ditandai dengan koefisien 0,750 dan signifikansi 5% dengan nilai T tabel 2,01954. Dilihat dari pengaruh perencanaan karir yang lebih besar dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya maka dapat dikatakan bahwa perencanaan karir merupakan salah satu faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow pada tahun 2015 dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”, yang menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan hasil uji T pada variabel perencanaan karir menyatakan bahwa signifikansi p value 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,318. Sedangkan nilai hitung yang diperoleh yaitu 3,480 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,670. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti.

Dalam teori yang diungkapkan Rivai, karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Jadi

mempengaruhi karir karyawan, karena karyawan akan mendapat *job description* sesuai dengan pengalaman dan latar belakang pendidikan mereka.

Suatu perencanaan karir yang baik tidak hanya dilakukan oleh suatu individu karyawan itu saja, namun kebijakan lembaga pun juga turut serta mempengaruhi keberhasilan perencanaan karir karyawan tersebut. Dalam kaitannya dengan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur, LAZNAS BMH turut serta mendukung karyawannya untuk memiliki perencanaan karir yang baik. Dibuktikan dengan hasil kuesioner yang dibagikan, bahwa sebanyak 51,1 % karyawan menjawab sangat setuju jika LAZNAS BMH memberikan perhatian karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Dari penelitian yang dilakukan, penulis memahami bahwa terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Kelemahan dan kekurangan tersebut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sehingga adanya kemungkinan karyawan sebagai responden menjawab pertanyaan dengan kurang tepat karena ketidakpahaman atau kesalahan dalam penafsiran setiap pertanyaan yang telah diajukan peneliti.

