BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya dalam setiap aktivitasnya. Sumber daya dapat didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari berbagai kesempatan yang ada. Salah satu aset atau sumber daya penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia.[1]

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Dikatakan demikian karena berhasil ataupun gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, pada analisis terakhir akan tetap ditentukan oleh unsur manusia didalamnya. Oleh karena itu, masalah manusia menjadi faktor yang cukup penting untuk mendapat perhatian lebih dari suatu organisasi. Pendapat ini diperkuat dengan ditempatkannya sumber daya manusia pada urutan pertama dalam unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari *men, money, methods, materials, machines and market* yang disingkat 6 M.[2]

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan

[1] Euis Amalia, Asmawi, dan Muhammad Nurianto Al Arif, *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia* (Jakarta: Gramata Publishing, 2012), 43.
[2] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan organisasi.[3] Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrastif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.[4]

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Hal ini diisyaratkan oleh Rasulullah saw. dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari (Shahih Bukhari) dari Abu Hurairah. Rasulullah SAW Bersabda:[5]

"Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda, "Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran." (HR. Al-Bukhari)

Dalam kaitannya dengan lembaga amil zakat, SDM dalam hal ini adalah karyawan atau pengelola yang bekerja di dalamnya. Lembaga amil zakat merupakan organisasi nirlaba bentukan masyarakat yang bergerak di bidang pengelolaan zakat. Tugas utama dari lembaga ini meliputi pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Program turunan dari tiga tugas utama tersebut sangat beragam, mulai dari program pelayanan individu, program pendidikan, pengadaan sarana umum, sampai bantuan sosial yang langsung

[3] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 21.
[4] Euis Amalia, Asmawi, dan Muhammad Nurianto Al Arif, *Potret Pendidikan...,* 44.
[5] Ibid., 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersinggungan dengan masyarakat. Selain pengelolaan zakat, suatu lembaga amil zakat seringkali juga melayani pengelolaan infak, *shodaqoh*, *aqiqah*, manajemen hewan qurban, hingga jasa keuangan mikro syariah. Bervariasinya program ini menjadi tuntutan sekaligus tantangan tersendiri bagi keberlangsungan jalannya suatu lembaga amil zakat.[6] Sehingga kebutuhan akan SDM yang kompeten menjadi hal yang krusial untuk mendukung keberhasilan LAZ dalam merealisasikan program tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.[7]

Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah diterapkan.[8] Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[9]

---

[6] Rahmat et al., "Analisis Faktor Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat (LAZ) RIZKI JEMBER, *Artikel Ilmiah Mahasiswa* (2015), 2.
[7] Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dinamika Manajemen*, No. 2, Vol. 4 (2013), 104.
[8] Euis Amalia, Asmawi, dan Muhammad Nurianto Al Arif, *Potret Pendidikan...,* 45.
[9] Veithzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kemampuan bekerja secara profesional. Keberhasilan organisasi dalam menciptakan SDM yang berbasis kompetensi, tentunya sekaligus melahirkan SDM yang profesional. Di dalam pemecahan masalah, seseorang yang profesional melakukan pendekatan secara ilmiah, yakni objektif – logik, sistematik, metodik (menggunakan metode) dan dapat dibuktikan (berulang-ulang dengan hasil yang sama/*reliable*).

Dengan demikian, dengan "sikap profesional" dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana seseorang di dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaaannya, ia menggunakan pendekatan, perumusan masalah, mencari latar belakang teoritis dari masalah yang dihadapinya, meneliti faktor eksternal internal yang memengaruhi/dipengaruhi oleh masalah yang timbul, mengajukan beberapa hipotesis pemecahan masalah, mengembangkan metode pembuktian hipotesis sampai kepada kesimpulan pemecahan masalah secara sistematis dan metodis. Ini berlaku dan mendarah daging dalam tiap pendekatan yang dilakukan oleh seorang profesional di dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan/profesinya.[10]

Keberhasilan kinerja karyawan suatu LAZ tidak hanya diukur dari indikator profesionalisme saja, melainkan ada beberapa faktor internal lain yang perlu diperhatikan, yaitu tentang bagaimana para karyawan tersebut mampu berpikir secara konseptual dalam menghadapi permasalahan maupun di segala kondisi pekerjaan. Salah satu sifat dari berpikir adalah *goal directed* yaitu berpikir tentang sesuatu, untuk memperoleh pemecahan masalah atau untuk

[10] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 495.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapatkan sesuatu yang baru. Berpikir juga dapat dipandang sebagai pemrosesan informasi dari stimulus yang ada (*starting position*), sampai pemecahan masalah (*finishing position*) atau *goal state*. Sedangkan konsep atau pengertian merupakan konstruksi simbolik yang menggambarkan ciri atau beberapa ciri umum suatu objek atau kejadian.[11] Sehingga berpikir konseptual adalah suatu kemampuan pemrosesan informasi sebagai upaya pemecahan masalah dengan memaparkan/menggambarkan secara ilmiah ciri atau beberapa ciri umum suatu objek atau kejadian.

Selain dari segi profesionalisme dan kemampuan berpikir konseptual, keberhasilan kinerja karyawan suatu LAZ juga dipengaruhi oleh bagaimana para karyawan menyeleksi tujuan dan jenjang karir dalam hal perencanaan karirnya, karena setiap individu dan organisasi dalam konteks dan lingkup apapun pasti memerlukan perencanaan. Kenyataan ini semakin tidak bisa dipungkiri dalam situasi dan permasalahan yang serba kompleks seperti saat ini. Individu atau organisasi manapun yang tidak disiplin dalam menerapkan manajemen, cepat atau lambat pasti akan mengalami kegagalan dalam aktifitasnya.[12]

Suatu upaya dalam perencanaan karir yang diterapkan oleh masing-masing pribadi sebagai karyawan di lembaga amil zakat dalam beberapa hal ini bisa saja berbeda satu sama lain. Tetapi secara prinsip tentu memiliki persamaan, hal ini dikarenakan sifat universalitas prinsip-prinsip perencanaan. Perbedaan yang dimaksud di atas adalah perbedaan yang dipengaruhi oleh kondisi internal dan

---

[11] Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: ANDI, 2002), 134-135.
[12] Muslim Kamil, "Perencanaan Syariah", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, No. 3, Vol. 4 (Desember, 2014), 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

eksternal subyek yang bersangkutan. Perencanaan merupakan kegiatan awal dalam suatu pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil yang optimal. Kemampuan dalam hal manajemen perencanaan selaras dengan kemampuan para karyawan di lembaga amil zakat dalam menerapkan pola berpikir yang konseptual, karena diperlukan pemahaman yang baik agar perencanaan karir yang telah dibuat dapat terealisasi dengan sebaik-baiknya.

Dalam Al-Qur'an surah Al-Hasyr [59]:18, Allah SWT Berfirman,

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ١٨ [13]

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan." [14]

Dalam ayat di atas, bagi seorang beriman, perencanaan adalah wajib. Bahkan perencanaan dikaitkan dengan orang bertakwa. Ini artinya, perencanaan merupakan bagian dari ciri orang yang beriman dan bertakwa. Jika seseorang gagal dalam merencanakan, berarti ia gagal menjadi seorang yang beriman.[15] Pelaksanaan perencanaan karir di suatu lembaga amil zakat meliputi kesesuaian antara keinginan karir karyawan dengan kesempatan yang tersedia di dalam LAZ

[13] Al-Quran'an, 59:18
[14] Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Fokusmedia, 2010), 548.
[15] Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital...,* 380.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut. Pola karir adalah bagian yang berkesinambungan dari pekerjaan khusus yang terkait dengan kesempatan tersebut.[16]

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang telah diulas oleh Euis Amalia, Asmawi, dan Muhammad Nurianto Al Arif dalam buku yang berjudul Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia. Dalam buku tersebut, terdapat tiga kompetensi SDM yang dibutuhkan industri keuangan syariah yaitu (1) kompetensi dasar yang mencakup sikap profesionalisme, (2) kompetensi manajerial yang mencakup kemampuan berpikir konseptual, dan (3) kompetensi operasional/keahlian.[17] Sebesar 61,3% lembaga keuangan syariah sangat setuju jika karyawannya memiliki kemampuan bekerja secara profesional. Sebesar 61,3% lembaga keuangan syariah setuju jika karyawannya mampu berpikir konseptual secara rasional, sistematis, dan kritis.[18]

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. BMH merupakan lembaga amil zakat yang bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak dan sedekah, serta melakukan distribusi melalui program pendidikan, dakwah, sosial dan ekonomi secara nasional. Saat ini LAZNAS BMH memiliki 26 kantor perwakilan tingkat provinsi dan 69 kantor Unit Perwakilan (UP) tingkat kabupaten/kota yang tersebar se-Indonesia.[19] Berkaitan dengan objek penelitian yang digunakan, BMH kantor perwakilan Jawa Timur terletak di Surabaya. Kantor perwakilan ini mewakili ke-30 kantor

---

[16] Ibid., 387.
[17] Euis Amalia, Asmawi, dan Muhammad Nurianto Al Arif, *Potret Pendidikan...,* 81.
[18] Ibid., 128-130.
[19] BMH, "Era Digital, Berkurban Semakin Mudah", *Mulia*, (September 2016), 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

UP yang ada di 29 kabupaten/kota se-Jawa Timur, data dari masing-masing kantor UP disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Alamat Kantor Unit Perwakilan Tingkat Kab/Kota se-Jawa Timur

1	**UP MALANG** Jl. Kiwi 29. Telp: 0341-369906	16	**UP JEMBER** Jl. Kalimantan 23 (Depan Bank BTPN). Telp: 0331-334400
2	**UP BATU** Jl. Pattimura 29A. Telp: 0341-3061864	17	**UP JEMBER** Jl. Kaliurang 5, Sumber Sari. Telp: 0331-338814
3	**UP SIDOARJO** Jl. Lingkar Timur, Ruko La Jolla Blok D 38. Telp: 031-8954388	18	**UP MAGETAN** Pager Gunung Balerejo, Kec. Kawedanan. Telp: 0812-89074210
4	**UP GRESIK** Jl. Sumatra 46A, GKB. Telp: 031-3956 865	19	**UP BONDOWOSO** Jl. Panjaitan 104 (Samping Dinas pesantren Peternakan). Telp: 0332-3525067
5	**UP MOJOKERTO** Ruko Tunggadewi 04 Jl. Kedungsari, Gunung Gedangan, Magersari. Telp: 0321-390155	20	**UP TUBAN** Jl. KH. Mustain 50. Telp: 0356-8831030
6	**UP PASURUAN** Jl. Ir. H. Juanda 63, Blandongan, Kec. Bugul Kidul. Telp: 0343-5643842	21	**UP BLITAR** Jl. Riau Barat 16 Sanan Wetan. Telp: 081233204400
7	**UP BANGKALAN** Jl. HOS Cokroaminoto 50. Telp: 031-3091149	22	**UP JOMBANG** Jl. Brigjen Katamso 45, Kalimalang, Sengon. Telp: 085106262123
8	**UP KEDIRI** Jl. Pesantren Gg. VI No. 5. Telp: 0345-2890001	23	**UP LAMONGAN** Perumahan Graha Indah blok D12. Telp: 0322-317686
9	**UP MADIUN** Jl. Letkol Suwarno, Perum Bumi Mas Blok HH4A. Telp: 0351-4773347	24	**UP NGANJUK** Jl. Anjuk Ladang lA/40, Ploso. Telp: 0358-328876
10	**UP PAMEKASAN** Jl. Raya Jalmak 120. Telp: 0324-329132	25	**UP TULUNGAGUNG** Jl. I Gusti Ngurahrai Gg.VI/ 75D, Bago. Telp: 0355-5238116
11	**UP PROBOLINGGO** Perum Asabri H-223. Telp: 0335-423287	26	**UP PACITAN** Jl. Mayjen Sungkono 1. Telp: 0357-5108370

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12	**UP BOJONEGORO** Jl. KH. Mansyur 151. Telp: 0353-886086	27	**UP LUMAJANG** Perum Biting Blok A6/8, Kutorenon, Sukodono. Telp: 0334-4546044
13	**UP NGAWI** Jl. Panjaitan 20B, (Perumnas Lawu Indah). Telp: 0351-746009	28	**UP PONOROGO** Jl. Semeru 63, Nologaten. Telp: 0352-482548
14	**UP TRENGGALEK** Jl. Soekarno-Hatta Gg. Siwalan, Perumnas Kelutan Permai A-2 RT. 03/01 Kel. Kelutan. Telp: 0355-794141	29	**UP SITUBONDO** Jl. G. Bromo/Psr. Hewan Sumberkolak. Telp: 0338-5681501
15	**UP BANYUWANGI** Jl. Kalasan 19. Telp: 0333-424392	30	**UP SUMENEP** Jl. Payudan Barat 03, Pabian, Kec. Kota. Telp: 0328-6760717

Sumber: Dokumentasi Majalah "Mulia" BMH (Nopember 2016)

Kiprah program BMH dari hasil pengelolaan zakat telah melintasi berbagai daerah di Indonesia, setidaknya 287 pesantren telah eksis dan berkiprah, 5213 da'i tangguh telah meyebar seantero nusantara, ribuan keluarga dhuafa telah terberdayakan dan mandiri, ribuan anak usia sekolah mendapatkan pendidikan yang layak. BMH telah diresmikan oleh Kementrian Agama RI sebagai LAZNAS melalui SK MENAG RI No. 538 Th. 2001, dan di akhir tahun 2015 kembali mendapatkan SK MENAG RI No. 425 Th. 2015 sebagai penyesuaian atas Undang-undang No. 23 Th. 2011 Tentang Pengelolaan Zakat.[20] Program yang diciptakan oleh BMH pun berbeda dari LAZ lainnya. Dengan memilih sasaran lokasi distribusi daerah pelosok, pedalaman, minoritas, dan daerah konflik horizontal, BMH menitikberatkan perannya dalam memberdayakan dan menciptakan da'i-da'i untuk menyebarluaskan agama Islam di tanah air terutama daerah pelosok yang belum terjamah oleh budaya dan ajaran Islam, padahal telah

[20] BMH (Baitul Maal Hidayatullah), "Tentang Kami", http://bmh.or.id/tentang.php, "diakses pada" 3 September 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diketahui bahwa saat ini sangat sedikit orang yang masih mau berjuang untuk penyebaran agama Allah ini. Selain program, proses seleksi sumber daya manusia BMH pun berbeda dari LAZ lainnya. Dimana BMH hanya merekrut karyawan/pengelola ber*gender* laki-laki.[21]

BMH mewujudkan semua sebagai komitmen untuk menjadi perantara kebaikan, memberi kemudahan bagi masyarakat dalam menunaikan zakat, infak, dan sedekah agar Indonesia lebih bermartabat. BMH pun berhasil meraih beberapa penghargaan, di antaranya *The Best of Growth Fundraising* 2010, Pendamping Ekonomi Terbaik 2012 versi Carrefour, Penghargaan Rekor MURI sebagai Pemrakarsa dan Penyelenggara Sebari Da'i Ramadhan Terbanyak dan Terluas 2013, Penghargaan Rekor MURI sebagai Pemrakarsa Pembagian Paket Sekolah Senyum Anak Indonesia Terbanyak dan Terluas 2014, dan lain-lain.

Dengan visi menjadi lembaga amil zakat yang terdepan dan terpercaya dalam memberikan pelayanan kepada umat, BMH berupaya menciptakan sumber daya manusia yang berintegritas untuk merealisasikan semua programnya dalam rangka pencapaian visi tersebut. Oleh karena itu BMH melakukan manajemen SDM untuk mengatasi segala hal yang berkaitan dengan SDM termasuk profesionalisme, kemampuan berpikir konseptual, dan perencanaan karir. Jika ketiga hal tersebut dimiliki oleh setiap karyawan/pengelola BMH, maka diperkirakan dapat berpengaruh pada peningkatan dan keberhasilan kinerja seluruh SDM di dalamnya.

---

[21] Eko, *Wawancara*, Ruang Bagian Keuangan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur, 25 April 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka akan diteliti mengenai "Pengaruh Profesionalisme, Berpikir Konseptual, dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial antara profesionalisme, berpikir konseptual, dan perencanaan karir terhadap kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan di LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoretis
   a. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani.
   b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pandangan dan sumber referensi untuk memperkaya ilmu pengetahuan sehingga akan mempermudah peneliti selanjutnya untuk meneliti terkait dengan pengaruh profesionalisme, berpikir konseptual dan perencanaan karir baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur, khususnya Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai pengaruh profesionalisme, berpikir konseptual dan perencanaan karir baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur. Sehingga dapat memotivasi dalam pengembangan sumber daya manusia di LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Kantor Perwakilan Jawa Timur agar dapat meningkatkan mutu secara berkelanjutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id