

**PENGARUH PROFESIONALISME, *JOB STRESS*, DAN  
PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)  
DI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ASHA ROSILA DEVI  
NIM : G94214134**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
SURABAYA  
2018**

**PENGARUH PROFESIONALISME, *JOB STRESS*, DAN  
PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)  
DI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu  
Ekonomi Syariah**

**Oleh**

**ASHA ROSILA DEVI  
NIM : G94214134**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah  
Surabaya  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Asha Rosila Devi

NIM : G94214134

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme, *Job Stress*, Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 08 Maret 2018

Saya yang menyatakan,



Asha Rosila Devi

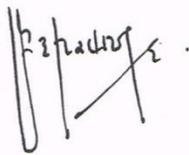
NIM. G94214134

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Asha Rosila Devi NIM. G94214134 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 08 Maret 2018

Pembimbing,



**Dr. Hj. Fatmah, ST. MM**

NIP. 197507032007012020

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Asha Rosila Devi NIM. G94214134 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 04 April 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ekonomi Syariah.

### Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,



Dr. Hj. Fatmah, ST, MM  
NIP.197507032007012020

Penguji II,



Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag  
NIP.196506151991021001

Penguji III,



Lilik Rahmawati, M.EI  
NIP.198106062009012008

Penguji IV,



Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si  
NIP.198101052015031003

Surabaya, 09 April 2018

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D

NIP. 197402091998031002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ASHA ROSILA DEVI  
NIM : G94214134  
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH  
E-mail address : asharosila@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH PROFESIONALISME, JOB STRESS, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI

JAWA TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 April 2018

Penulis

(ASHA ROSILA DEVI)  
*nama terang dan tanda tangan*

































kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Bertindak etis sudah menjadi keharusan sebab karyawan sebagai profesi perantara bagi muzakki dan mustahiq sehingga karyawan tidak boleh memihak di salah satu pihak untuk menguntungkan dirinya. Diharapkan karyawan Baznas di Jawa Timur memiliki perilaku etis dalam menjalankan profesinya yang berdampak pada kinerjanya.

Berkenaan dengan adanya peran dan kontribusi Baznas kepada masyarakat untuk menjadi lembaga pengelola yang baik dan optimal penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisa kinerja karyawan, dan diperlukan adanya penilaian profesionalisme, stres kerja dan perilaku etis terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin membahas tentang kinerja karyawan pada lembaga Baznas di Jawa Timur. Kemudian membahas apakah sikap profesionalisme pada karyawan Baznas di Jawa Timur dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian membahas apakah stres kerja (*job stress*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur, dan apakah perilaku etis dapat mempengaruhi kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur.

Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat topik tentang **“Pengaruh Profesionalisme, *Job Stress*, Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur”**.









## 2. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah “kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>6</sup> *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>7</sup>

Sementara menurut Trisaningsih, “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”.<sup>8</sup> Kinerja juga diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan

---

<sup>6</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), 67.

<sup>7</sup> Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja karyawan*.(Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999), 2.

<sup>8</sup>Trisaningsih, “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor” (Skripsi—UNHAS Makassar, 2007), 43.









komunikasi, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) karyawan: 1) faktor internal yang berasal dari diri sendiri seseorang yang berkaitan dengan *skill*/kemampuan dimana profesionalisme mempengaruhinya, dan psikologis seseorang seperti kepribadian, sikap, perilaku. Dalam kepribadian seseorang ada beberapa aspek terkait salah satunya karakter, karakter ini menentukan seseorang berperilaku etis. *Job stress/tekanan kerja* yang merupakan gabungan dari perilaku dan tindakan dari rekan kerja, bawahan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. 2) faktor eksternal yang berasal dari luar individu seperti lingkungan, budaya organisasi, system organisasi, iklim organisasi, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi faktor internal.

#### d. Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Islam adalah agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia. Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, medayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan,



profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, serta menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.<sup>21</sup>

Menurut Kalbert dan Fogarty berpendapat bahwa “profesi dan profesionalisme merupakan dua hal yang berbeda. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan profesi atau tidak”. Sebuah profesi harus memiliki sebuah aturan standar profesional yang memandu proses penyampaian jasa-jasa profesional.<sup>22</sup> Sementara menurut Lekatompessy, “profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu profesi atau tidak”. Seorang karyawan yang profesional harus memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan, klien termasuk rekan seprofesi untuk berperilaku semestinya.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Laila Fujianti, “Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik”, *Forum Bisnis & Keuangan I*, 2012.

<sup>22</sup> Kalbert dan Fogarty, “Professional and its Consequences: a Study of Internal Auditors”. *Auditing Journal of Practice and Theory (Spiring)*, No. 1, Vol 14, (1995), 72.

<sup>23</sup> Lekatompessy, “Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Bepindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, No. 1, Vol. 5 (April 2003), 72.































Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen stres kerja, dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme, job stres, perilaku etis dan variabel dependen kinerja karyawan. Dan persamaan penelitian ini dengan proposal membahas tentang profesionalisme dan perilaku etis pada variabel independen.

2. Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali (2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 auditor. Metode penulisan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menjelaskan variabel profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.<sup>53</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen profesionalisme, etika profesi, pelatihan, dan variabel dependen kinerja. Sedangkan penelitian dalam skripsi ini menggunakan

---

<sup>53</sup>Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha, "Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali", *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, No. 3, Vol. 13 (Desember 2015), 916-943.









7. Gunawan Cahyasumirat dengan judul tesis Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC) (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah internal auditor PT. Bank ABC, dan sampel dalam penelitian sebanyak 40 orang. Metode statistik yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah analisis jalur. Hasil dari 7 hipotesis yang dibangun hanya 4 hipotesis yang diterima. Hasil penelitian mendukung H2, H5, H6, dan H7, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara positif berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan *commitment* organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.<sup>58</sup>

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel independen profesionalisme, komitmen organisasi, sedangkan variabel Kinerja internal auditor sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme, job stres, perilaku etis dan variabel dependen kinerja karyawan. Dan persamaan penelitian ini dengan proposal membahas tentang profesionalisme sebagai variabel independen

---

<sup>58</sup> Gunawan Cahyasumirat, "Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)" (Tesis—Universitas Diponegoro, 2006), vi.











































































































Tabel 4. 18  
Haasil Uji F (Simultan)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.120	3	103.707	16.689	.000 <sup>b</sup>
	Residual	180.213	29	6.214		
	Total	491.333	32			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber: SPSS v. 24, 2017

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 16,689 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, nilai F hitung > F tabel yaitu  $16,689 > 2,93$  dan nilai Sig. < 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.



**A. Pengaruh Profesionalisme, *Job Stress*, Dan Perilaku Etis Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur**

Pengaruh variabel bebas (profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial atau independen dari hasil uji statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur**

Hasil penelitian menunjukkan nilai T hitung  $>$  T tabel yaitu  $3,569 > 2,04523$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut kemudian diadakan analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kompetensi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat profesionalisme karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desanti Prabowo, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 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 pada uji T terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas profesionalisme (X)

dengan variable terikat kinerja (Y) dengan T hitung sebesar 15,559096 yang lebih besar dari T tabel ( $t$  tabel signifikansi 5% = 1,99897). Hasil dari penelitian tersebut yakni 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, mereka harus memiliki sifat 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 karyawan adalah signifikan yakni hampir sama dengan penelitian ini yang menunjukkan  $T$  hitung  $>$   $T$  tabel  $3,569 > 2,0452$ .

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kompiang Martina Dinata Putrid an I.D.G Dharma Saputra, fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar-Bali, tahun 2013 dalam E-jurnal ISSN yang berjudul “Pengaruh Independensi, profesionalisme, dan etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali”, menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan pada uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas profesionalisme ( $X_1$ ) dan variabel terikat kinerja auditor (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,228 dengan  $p$  (probabilitas) = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh



Indikator dalam profesionalisme mencakup 5 aspek sesuai dengan teori Hall yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya. Dimensi profesionalisme menurut Hall adalah pengabdian pada profesi dan kewajiban sosial pada profesi. Profesi dalam kewajiban sosial tercermin dari pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Hal tersebut tercermin kepada setiap anggota karyawan Baznas yang bergerak di bidang sosial dan terhubung langsung dengan para muzakki dan mustahiq. Karena lembaga Baznas disini sebagai jembatan atau pendistribusian mulai dari pengumpulan hingga menyalurkan kepada yang berhak (mustahiq). Karyawan Baznas diharuskan untuk totalitas dalam memberikan pelayanan berupa jasa pengelolaan ZIS secara sempurna, baik kepada masyarakat yang sudah menjadi donator rutin maupun masyarakat yang kedepannya memiliki prospek menjadi calon donator (muzakki), kemudian mencatatn semua transaksi dengan baik dan benar. Sedangkan keyakinan terhadap profesi setiap karyawan di dalam lembaga Baznas meyakini bahwa yang paling berhak menilai adalah rekan-rekan karyawan yang bekerja di dalam lembaga tersebut, saling percaya dengan kemampuan rekan sejawat bahwa akan saling mendukung, membantu, dan setiap karyawan dituntut untuk bisa memutuskan sesuatu atau menyelesaikan permasalahan mengenai lembaga Baznas seperti ketika terdapat mustahiq yang benar-benar membutuhkan bantuan sesegera mungkin karena karyawan





## 2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Hasil penelitian menunjukkan nilai T hitung sebesar 1,933 dan nilai Sig. sebesar 0,063. Sehingga, nilai T hitung < T tabel yaitu  $1,933 < 2,04523$  dan nilai Sig. > 0,05 yaitu  $0,063 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut kemudian diadakan analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian pengaruh variabel *job stress* terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur. Dengan kata lain terdapat faktor-faktor lain yang dimungkinkan berpengaruh, Artinya semakin tinggi *job stress* maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur sehingga dapat dimungkinkan terdapat kompetensi dasar lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junita Muhayati, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2016 dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, Dan *Job Stress* Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)”, yang menyimpulkan bahwa hasil variabel *job stress* memiliki signifikansi sebesar 0,126 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_3$  yang artinya bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

auditor internal. Hasil penelitian ini gagal karena membuktikan tidak adanya pengaruh *job stress* terhadap kinerja auditor internal.

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdurrahman, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2014 dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Faktor Kompetensi, Stres Kerja dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Auditor Eksternal Pemerintah (Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan). menyimpulkan bahwa hasil analisis data pada uji T tidak berpengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan T hitung sebesar -2.450 yang lebih kecil dari T tabel -1.688. Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga dengan kata lain  $H_0$  diterima dan menolak  $H_2$ .

Teori yang diungkapkan oleh Newstrom, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.<sup>9</sup> Sedangkan *job stress* menurut Morgan & King, suatu keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik terhadap tubuh (kondisi penyakit, olahraga, suhu ekstrim, dan sejenisnya), atau oleh situasi lingkungan dan sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

---

<sup>9</sup> Sinaga dan Sinambel, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan", No. 01, Vol XVII, 2013, 75.

Indikator dalam *job stress* mencakup 4 aspek sesuai dengan teori Gibson, et al, yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya. Secara keseluruhan penelitian yang dilakukan di 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menunjukkan bahwasannya karyawan mampu untuk tetap menghadapi tekanan-tekanan di dalam kantor Baznas meskipun dihadapi dengan stres akibat peran dari lingkungan fisik, individu, kelompok, maupun keorganisasian, sehingga karyawan harus dituntut untuk selalu fokus meskipun ada hal-hal yang mempengaruhi di dalam kinerjanya, saling membantu dan menerapkan sistem kekeluargaan agar terhindar dari konflik antar karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menyatakan bahwa *stressor* dari lingkungan fisik berupa kebisingan dan kondisi tempat kerja yang bersih atau kurang bersih, mereka selalu *enjoy* terhadap *stressor* yang mereka alami, karyawan juga menganggap bahwa kebisingan yang ditimbulkan akibat adanya acara di sekitar kantor Baznas tersebut dikarenakan di tempat mereka bekerja saat ini pada 3 lembaga Baznas di Jawa Timur berstatus dipinjam oleh pemerintahan daerah masing-masing, jadi semua karyawan harus dituntut untuk tetap fokus terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Untuk *stressor* individu dan *stressor* kelompok berupa konflik peran, peran ganda, tidak ada perkembangan karir, dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja pada karyawan dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menyatakan setiap karyawan memiliki pekerjaan ganda yakni saling bahu membahu dengan divisi lain apabila ada

karyawan yang membutuhkan bantuan, justru para karyawan tidak merasa keberatan dengan peranan ganda tersebut dan di dalam kantor Baznas semua karyawan dituntut untuk saling menerapkan sistem kekeluargaan sehingga bisa dikatakan jauh terhadap konflik antar karyawan, dan untuk tidak adanya perkembangan karir di dalam kantor Baznas berdasarkan wawancara dari 3 lembaga Baznas menyatakan bahwa sudah ditetapkan dari awal bekerja di dalam kantor Baznas tidak ada yang namanya naik jabatan atau pindah divisi, bisa naik jabatan ketika mempunyai staf didalam divisi sehingga menjadi kepala bidang divisi tersebut. Dan untuk *stressor* keorganisasian berupa struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan budaya musyawarah atau mufakat sudah tertanam di dalam masyarakat Indonesia apapun kebijakan dari lembaga apabila sudah sesuai dengan standar dan prosedur semua harus dibicarakan bersama-sama mulai dari pimpinan, kepala kantor dan staf-nya, diperlukannya pimpinan yang mempunyai keahlian dan paham terhadap struktur kinerja di dalam kantor Baznas sehingga disaat karyawan menanyakan ketidakfahaman atau koreksi kinerja di setiap bidang, pimpinan harus mengerti semua yang dikerjakan oleh karyawannya. Jadi didalam stresor organisasi dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur menyatakan ada yang berpengaruh dan tidak mempengaruhi dalam kinerjanya.









masyarakat dan lembaga sesuai dengan standar yang telah ditentukan didalam organisasi. Hal tersebut tercermin pada sikap karyawan dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur yakni selalu mengedepankan para mustahiq yang sangat membutuhkan pertolongan dan dengan tuntutan target pekerjaan yang lambat tahun terus meningkat, karyawan akan tetap berperilaku etis sesuai dengan tuntutan yang sudah ada di dalam Al-Qur'an yang selaras dengan Misi Selalu menjunjung tinggi dan berpedoman pada syari'at Islam dalam mengimplementasikan pengumpulan dan pendistribusian ZIS.

#### **B. Pengaruh Profesionalisme, *Job Stress*, Dan Perilaku Etis Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur**

Profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari 3 lembaga Baznas di Jawa Timur. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan yakni, nilai F hitung sebesar 16,689 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Sehingga, nilai F hitung > F tabel yaitu  $16,689 > 2,93$  dan nilai Sig. < 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

Dari hasil pengujian koefisien determinan berganda ( $R^2$ ) pada tabel *Model Summary*, pada tabel tersebut menampilkan koefisien korelasi atau

hubungan yang menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang disebut dengan koefisien determinasi. Dari output tersebut hasil koefisien menunjukkan bahwa ketiga variabel (profesionalisme ( $X_1$ ), *job stress* ( $X_2$ ), dan perilaku etis ( $X_3$ )) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,633 atau 63,3% , dan sisanya hanya berkisar 36,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dilakukan oleh peneliti. Kemudian pada persamaan regresi  $Y = -2,324 + 0,360X_1 + 0,212X_2 + 0,307X_3 + \epsilon$  , dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa koefisien regresi untuk ketiga variabel independen yakni profesionalisme ( $X_1$ ), *job stress* ( $X_2$ ), dan perilaku etis ( $X_3$ ) adalah positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur, dan nilai koefisien dari  $Y$  bernilai negatif yakni apabila ketiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  tidak dijadikan dalam variabel yang mempengaruhi pada kinerja karyawan ( $Y$ ) maka penilaian tersebut akan berkurang sebesar 2,324. Sehingga data dari regresi tersebut dapat diartikan, jika setiap terjadi peningkatan masing-masing dari variabel profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis secara bersama-sama akan semakin tinggi pula nilai dari kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur, dengan demikian pengajuan hipotesis diterima.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya walaupun tugas dan tuntutan yang berbeda-beda, dan sebagai

tolak ukur dalam menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akankah menjadi baik atau justru akan menjadi buruk. Setiap organisasi atau badan amil zakat membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai sikap profesionalisme, berperilaku etis serta yang mempunyai tingkat stres yang baik yang akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang baik tidak sebatas hanya mampu memeberikan pelayanan kepada masyarakat saja melainkan lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Hasil kinerja seorang karyawan menjadi acuan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan di suatu lembaga tersebut. Oleh sebab itu, agar keberhasilan tersebut dapat tercapai dengan baik, dalam organisasi memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan visi dan misi organisasi

Perlu dilakukannya suatu upaya sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan di suatu lembaga. Kompetensi ini menyangkut kemampuan dari masing-masing individu dalam melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya.

Pemberdayaan sumber daya manusia pada 3 lembaga Baznas di Jawa Timur senantiasa menyelenggarakan program pembinaan sumber daya manusia sebagai wujud pengembangan sumber daya kepada karyawan atau pembinaan kepada amil. Adapun bentuk program tersebut berupa pembinaan kerohanian, kelembagaan amil megenai (ruang lingkup Baznas, ruang



hal tersebut telah teraplikasikan dengan baik di dalam lingkungan kerja, maka karyawan yang memiliki kompetensi dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk menunjang kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di dalam organisasi.

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

- a. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Sehingga adanya kemungkinan responden atau karyawan menjawab pertanyaan dengan kurang tepat karena ketidakpahaman atau kesalahan dalam penafsiran setiap pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti.
- b. Terbatasnya penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh perilaku etis terhadap kinerja karyawan membuat peneliti kesulitan mendapatkan referensi hasil penelitian sebelumnya. Sehingga hasil penelitian ini mengembangkan penelitian teoritis yang telah dilakukan oleh Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert dan didukung dengan output hasil uji SPSS v.24 yang merupakan olahan data kuisioner yang telah disebar kepada responden.
- c. Kelemahan dari penelitian ini karena mencampurkan antara organisasi yang berada dipusat (kota) dan yang berada di daerah (kabupaten), dan kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggabungkan





1. Dari hasil penelitian ini disarankan bisa menjadi evaluasi bagi setiap karyawan dan pimpinan pada lembaga BAZNAS Prov. Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kab. Sidoarjo guna sebagai standar kompetensi agar kedepannya dapat lebih profesional dalam melakukan tugas kewajibannya sebagai karyawan, yakni dengan mengadakan pelatihan disetiap divisi diharapkan dapat tercapainya hasil kerja yang lebih maksimal dan tidak hanya mengadakan pelatihan pada divisi keuangan saja,
2. Karyawan dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan standar profesi yang sudah diciptakan oleh organisasi profesi, sehingga tidak bertindak menurut keinginan dan kepentingan pribadi saja.
3. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Jawa Timur saja tetapi membandingkan dengan antar Provinsi atau antar kabupaten dalam satu provinsi. karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 lembaga untuk dijadikan penelitian dengan total 33 responden. Perluasan daerah survey bertujuan agar hasil penelitian selanjutnya lebih mungkin untuk disimpulkan secara menyeluruh atau umum.

Keterbatasan di dalam penelitian ini diharapkan dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya sehingga profesionalisme, *job stress*, dan perilaku etis dapat teraplikasi dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.



- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Fujianti, Laila. “Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik”. *Forum Bisnis & Keuangan I*, 2012.
- Ghaffar, Hulaifah. “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Skripsi—Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.
- Gibson, James, et al. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996.
- , *Organisasi*. Terjemahan oleh Nunu Adiarni. Binarupa Aksara: Jakarta, 1996.
- Griffin, Ricky dan Ronald J. Ebert. *Bisnis*, Edisi 8, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Hall dalam Gunawan Cahyasumirar. “Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. ABC)”. Tesis—Universitas Diponegoro Semarang, 2006.
- Hardjana, Agus. *Pekerja Profesional*. Yogyakarta: Kanisius. 2002.
- Herawati dan Susanto, “Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik”, No. 1, Vol. 11, Mei, 2009.
- Hidayati, Reni, et al. “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” *Jurnal Psikologi*, No. 1, Vol. 2, Desember, 2008.
- Indonesia, Kementrian Agama Republik, Al-Qur’an dan Terjemahannya. Bandung: PT Sygma, 2014.
- Kalbert dan Fogarty. “Professional and it Consequences: a Study of Internal Auditors”. *Auditing journal of Practice and Theory (Spiring)*, No. 1, Vol. 14, 1995.
- Komang, I, et al. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

- Kurniawati. *kedermawanan Kaum Muslimin*. Jakarta: Piramedia, 2004.
- Lekatompessy. “Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik) *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, No. 1, Vol. 5, April, 2003.
- Looker, et al. *Managing Stress Mengatasi Stress Secara Mandiri*. Yogyakarta: BACA, 2004.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Marlina. “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf dalam Proses Penyusunan Anggaran pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng”. Skripsi--Univeristas Hasanuddin, 2013.
- Masthuroh. “Manajemen Strategi pengelolaan Zakat Untuk Meyejahterkan Masyarakat Studi Kasus Pada Yayasan Nurul Hayat Kabupaten Gresik”. Tesis—UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016.
- Muhayati, Junita. “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan *Job Stress* terhadap Kinerja Auditor Internal pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)”. Skripsi—UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.
- Mukhlis, A, dan Irfan Syauqi Beik. “Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Tingkat Kepatuhan Membayar Zakat: Studi Kasus Kabupaten Bogor. *Jurnal al-Muzara'ah*, No. 1, Vol 1, 2013.
- Nawari. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, t.t.
- Nawawi, Ismail. *Zakat dalam Perspektif Fiqh, Sosial & Ekonomi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2010.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi, dan I Wayan Ramantha. “Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali”, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, No. 3, Vol. 13, Desember, 2015.

- Poerwadarmita, W.I.S. *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1991.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1999.
- Putri, Yola Mentari. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah yogyakarta”. Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Robert dan John. *Human Resources Management 10<sup>th</sup>ed*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN, 2006.
- Sinaga dan Sinambel. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”, No. 01, Vol. XVII, 2013.
- Siregar, Sofyan. *Statistic Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, 2010.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta : DKU Print, 2013.
- Sugiarto. *Metode Statistika*. Tangerang: PT. Matana Publishing Utama.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Mthods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Trisaningsih. “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. Skripsi—UNHAS Makassar, 2007.
- Vidianto, Afin Okydiansyah. “Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi”. Skripsi—UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, 2013.

