

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan perkembangan organisasi yang semakin dinamis, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut juga berlaku pada lembaga amal zakat yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi bisnis pada umumnya.¹ Lembaga amal zakat tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan keagamaan dalam mengelola dana zakat, infak, dan sedekah yang dipercayakan oleh masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga amal zakat perlu dilakukan secara profesional dengan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.

Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung merupakan lembaga yang bergerak dalam pengelolaan dana zakat dan kegiatan sosial. Dalam menjalankan aktivitasnya, lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional sekaligus memahami nilai-nilai syariah. Karyawan tidak hanya dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, tanggung jawab, kejujuran, dan amanah dalam menjalankan pekerjaannya.² Kondisi tersebut menjadikan kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam sebagai aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu persoalan yang perlu diperhatikan adalah kondisi kompetensi karyawan. Berdasarkan data level kemampuan karyawan yang terdapat dalam penelitian pendahuluan, distribusi kompetensi karyawan belum menunjukkan

¹ Agustari, and Toni Kurniawan, 'Strategi Kebijakan Pembangunan Sosial Melalui Gerakan Filantropi Islam Di Kabupaten Belitung', *Fikri : Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, 7.2 (2022), pp. 116–33, doi:10.25217/jf.v7i2.2534.

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2005.hlm 5.

kondisi yang merata. Sebanyak 40% karyawan berada pada Level 1 (Awareness), 30% berada pada Level 2 (Basic), 15% berada pada Level 3 (Intermediate), 10% berada pada Level 4 (Advanced), dan 5% berada pada Level 5 (Expert). Dengan demikian, sebanyak 70% karyawan masih berada pada level Awareness dan Basic, sedangkan karyawan yang berada pada level Intermediate sampai Expert berjumlah 30%.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan tingkat kompetensi antar karyawan. Karyawan pada Level 1 masih berada pada tahap memahami tugas dan membutuhkan pelatihan serta pendampingan, sedangkan karyawan pada Level 2 telah mampu melaksanakan pekerjaan rutin dengan panduan yang terbatas. Pada tingkat yang lebih tinggi, karyawan Level 3 sudah mampu bekerja secara mandiri pada tugas yang lebih kompleks, sedangkan Level 4 dan Level 5 menunjukkan kemampuan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan persoalan, melatih karyawan lain, serta mengembangkan strategi.

Kondisi kompetensi tersebut menjadi penting karena karakteristik pekerjaan pada lembaga amal zakat membutuhkan kemampuan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kemampuan dalam memahami prinsip pengelolaan zakat serta nilai-nilai syariah. Perbedaan tingkat kemampuan tersebut berpotensi menyebabkan adanya perbedaan dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menghadapi permasalahan, kemandirian dalam bekerja, dan kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, coaching, dan evaluasi kemampuan menjadi salah satu kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia pada lembaga.³

Selain kompetensi, kompensasi merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara organisasi dan karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kompensasi dapat

³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009). Hlm. 8

berupa pembayaran langsung seperti gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, maupun pembayaran tidak langsung berupa tunjangan dan fasilitas. Dalam konteks lembaga amal zakat, sistem kompensasi memiliki karakteristik tersendiri karena aktivitas lembaga berkaitan dengan pengelolaan dana umat.⁴

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung pada 5 Februari 2025, diperoleh informasi bahwa kompensasi yang diterima karyawan bersumber dari dana amilin yang berkaitan dengan penghimpunan zakat lembaga. Kondisi tersebut menarik untuk dikaji karena karyawan pada lembaga zakat menjalankan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan amanah masyarakat dalam mengelola dana zakat. Dengan demikian, sistem kompensasi tidak hanya berkaitan dengan besarnya imbalan yang diterima, tetapi juga berkaitan dengan persepsi keadilan, kesesuaian dengan tanggung jawab pekerjaan, dan kemampuan lembaga dalam memberikan penghargaan kepada karyawan.

Kompensasi yang dipersepsikan adil dan sesuai dengan beban pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Sebaliknya, apabila terdapat ketidaksesuaian antara tanggung jawab, beban pekerjaan, dan kompensasi yang diterima, kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja.⁵ Oleh karena itu, kondisi kompensasi pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung perlu dikaji secara empiris untuk mengetahui apakah kompensasi yang diterima karyawan memiliki hubungan dan pengaruh terhadap produktivitas kerja.⁶

⁴ Gary Dessler (2009: 82)

⁵ R Widiyanti, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Muzaki Terhadap Lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Di Kota Metro', 2021

⁶ Rindiani Ulfa Aprilianti and Indah Shofiyah, 'Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah Muhammadiyah (Sinta 4)', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 7.1 (2024), pp. 190–204.

Faktor berikutnya yang menjadi perhatian adalah etika bisnis Islam. Berbeda dengan organisasi bisnis yang hanya menitikberatkan pada pencapaian keuntungan, lembaga zakat memiliki tanggung jawab moral dan keagamaan yang lebih besar karena dana yang dikelola merupakan amanah dari masyarakat. Oleh sebab itu, pelaksanaan pekerjaan harus didasarkan pada nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, keadilan, kebenaran, dan ketulusan.

Dalam penelitian ini, etika bisnis Islam menjadi penting karena aktivitas karyawan berhubungan dengan penghimpunan, pengelolaan, dan pendayagunaan dana umat.⁷ Karyawan dituntut tidak hanya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mampu menjaga amanah dan kepercayaan masyarakat. Penerapan etika bisnis Islam dalam lingkungan kerja dapat tercermin melalui kejujuran dalam menjalankan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, keadilan dalam hubungan kerja, keterbukaan, serta kesesuaian perilaku dengan prinsip-prinsip syariah.⁸

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan etika memiliki hubungan yang saling melengkapi. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi tetapi tidak diikuti dengan perilaku amanah dan bertanggung jawab dapat menimbulkan risiko bagi lembaga. Sebaliknya, karyawan yang memiliki integritas dan etika yang baik tetapi tidak memiliki kompetensi yang memadai juga dapat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, lembaga membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sekaligus mampu menerapkan nilai-nilai etika bisnis Islam dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada sisi lain, keberadaan kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam pada akhirnya berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja

⁷ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*. Terj. Dewi Nurjulianti, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 5

⁸ Syaed nawab Haidar Naqvi, *Etika dan Ilmu Ekonomi, Suatu Sintesis Islami*, (Bandung: Mizan, 1985), hlm. 75

tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, efisiensi penggunaan sumber daya, ketepatan waktu, dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kondisi kompetensi yang belum merata, karakteristik kompensasi yang bersumber dari dana amilin, serta pentingnya penerapan nilai-nilai amanah dan kejujuran dalam pengelolaan dana umat menunjukkan adanya kondisi yang menarik untuk diteliti pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung. Ketiga aspek tersebut secara teoritis maupun praktis dapat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Namun, seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap produktivitas kerja perlu dibuktikan melalui penelitian secara empiris.⁹

Penelitian ini menjadi penting karena peningkatan produktivitas pada lembaga amil zakat tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan internal organisasi, tetapi juga dapat mendukung optimalisasi pelayanan kepada masyarakat dan pengelolaan dana umat. Semakin baik kompetensi karyawan, semakin tepat sistem kompensasi, dan semakin kuat penerapan etika bisnis Islam, diharapkan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.¹⁰

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi ketiga faktor tersebut serta mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁹ Fira Indrawati, Hammam Zaki, and Ikhsal Akhmad, 'September 2021 Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar', *Ecounbints*, 1.1 (2021), pp. 343–52.

¹⁰ Ita Solikah, Trias Setyowati, and Abadi Sanosra, 'Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi The Effect Of Reward, Punishment And Employee Motivation To Employee Productivity In Ptpn Xii (Persero) KEBUN J', *Juni*, 2.1 (2016), pp. 2460–9471.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Etika Bisnis Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi yang diberikan lembaga terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung?
3. Bagaimana pengaruh penerapan etika bisnis Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi yang diberikan lembaga terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.
3. Untuk menguji pengaruh penerapan etika bisnis Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.
4. Untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia berbasis syariah mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga amil zakat.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan tambahan informasi bagi Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung dalam mengembangkan kompetensi karyawan, mengevaluasi sistem kompensasi, memperkuat penerapan etika bisnis Islam, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun berdasarkan pemikiran bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang dikaji meliputi kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, motif, dan sifat. Dalam konteks lembaga amil zakat, kompetensi diperlukan agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, profesional, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berupa pembayaran langsung maupun tidak langsung.

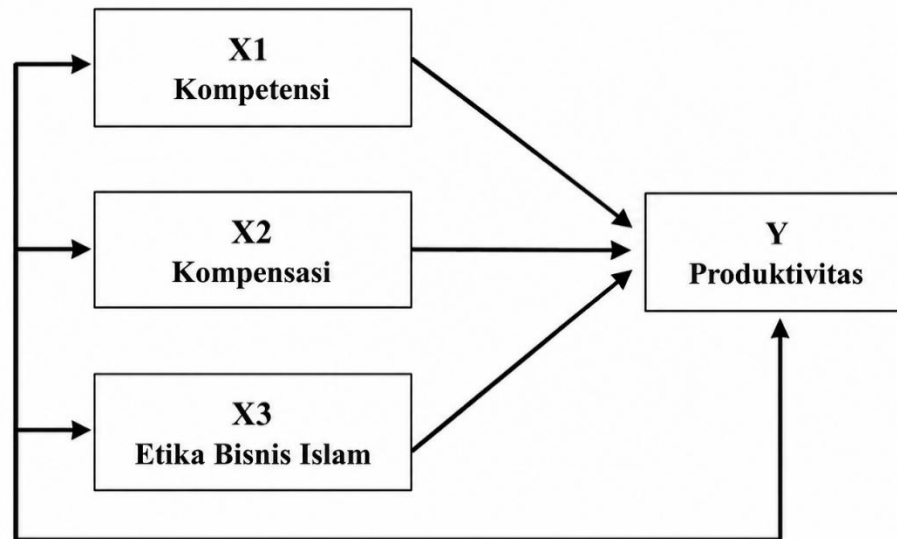
Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan diharapkan dapat mendorong motivasi dan produktivitas kerja.

Etika bisnis Islam merupakan nilai-nilai etika yang bersumber dari ajaran Islam dan diterapkan dalam aktivitas organisasi. Dalam penelitian ini, etika bisnis Islam berkaitan dengan nilai kebenaran, kepercayaan, ketulusan, persaudaraan, pengetahuan, dan keadilan. Penerapan nilai tersebut penting dalam lembaga zakat karena karyawan memiliki tanggung jawab dalam mengelola amanah dana masyarakat.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dan output yang dihasilkan dalam proses kerja. Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil pekerjaan, tetapi juga dari kualitas dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

Dengan demikian, penelitian ini berangkat dari kondisi bahwa kompetensi karyawan pada LAZ Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung belum merata, terdapat karakteristik kompensasi yang bersumber dari dana amilin, serta terdapat tuntutan penerapan nilai-nilai etika bisnis Islam yang kuat karena lembaga mengelola dana umat. Ketiga faktor tersebut selanjutnya diuji secara empiris untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



Diolah peneliti tahun 20206

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.¹¹ Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dengan pengumpulan data.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini digunakan sebagai dugaan sementara mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

Hipotesis Nol (H_0) merupakan pernyataan yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu, Hipotesis Alternatif (H_a) merupakan

¹¹ Sugiyono, *Metodolohi Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta....hlm. 93

pernyataan yang menunjukkan adanya pengaruh atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dapat diuji secara statistik.

Dalam penelitian ini, hipotesis dirumuskan berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya. Kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam dipandang sebagai faktor yang secara teoritis dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun uraian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, motif, dan karakteristik pribadi yang mendukung seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan lebih mampu memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Dalam konteks Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung, kompetensi menjadi semakin penting karena karyawan tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga memahami karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan dana zakat dan pelayanan kepada masyarakat. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kompetensi diduga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

- a. H_{a1} : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

- b. H0₁: Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerjanya.

Dalam suatu organisasi, kompensasi memiliki hubungan dengan produktivitas karena karyawan pada dasarnya mengharapkan adanya penghargaan yang seimbang atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, dan kontribusinya, maka kondisi tersebut dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan upaya karyawan dalam mencapai target pekerjaan.

Pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung, kompensasi memiliki karakteristik yang berkaitan dengan pengelolaan dana amilin. Oleh karena itu, sistem kompensasi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan diduga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

- a. H_{a2}: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

- b. H0₂: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

3. Pengaruh Etika Bisnis Islam terhadap Produktivitas Kerja

Etika bisnis Islam merupakan seperangkat nilai dan prinsip yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dan organisasi berdasarkan ajaran Islam. Etika bisnis Islam menekankan nilai-nilai seperti kebenaran, kepercayaan, ketulusan, persaudaraan, pengetahuan, dan keadilan. Penerapan nilai-nilai tersebut menjadi penting dalam menciptakan perilaku kerja yang bertanggung jawab, jujur, amanah, dan sesuai dengan prinsip syariah.

Dalam Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung, penerapan etika bisnis Islam memiliki kedudukan yang penting karena aktivitas lembaga berkaitan dengan pengelolaan dana yang merupakan amanah dari masyarakat. Karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan mengedepankan amanah, kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan ketulusan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Penerapan etika bisnis Islam juga dapat mendorong karyawan untuk memandang pekerjaan bukan hanya sebagai kewajiban untuk memperoleh imbalan, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab dan pengabdian. Sikap tersebut dapat mendorong kesungguhan dalam bekerja, menjaga kualitas pekerjaan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan lembaga. Dengan demikian, semakin baik penerapan etika bisnis Islam dalam lingkungan kerja, maka diduga semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

- a. Ha₃: Etika bisnis Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

- b. H0₃: Etika bisnis Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.
- 4. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Etika Bisnis Islam secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi. Kompetensi memberikan kemampuan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan, sedangkan etika bisnis Islam memberikan pedoman moral dalam melaksanakan pekerjaan.

Ketiga faktor tersebut memiliki peranan yang saling melengkapi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dukungan kompensasi yang sesuai dapat mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas, sedangkan penerapan etika bisnis Islam dapat membentuk perilaku kerja yang amanah, jujur, bertanggung jawab, dan adil. Apabila ketiga faktor tersebut dapat berjalan dengan baik, maka secara teoritis kondisi tersebut dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung, keterkaitan ketiga variabel tersebut menjadi penting karena lembaga membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan profesional, memperoleh penghargaan yang sesuai atas pekerjaannya, serta mampu menjalankan tugas berdasarkan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

- a. Ha4: Kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.
- b. H04: Kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandung.

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini terdiri atas tiga hipotesis parsial yang menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja serta satu hipotesis simultan yang menguji pengaruh kompetensi, kompensasi, dan etika bisnis Islam secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

