

Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat Berdasarkan Perspektif Islam

Evelyne Vagittha Tarigan^{1*}, Zuhri M. Nawawi²

¹Mahasiswa, UIN Sumatera Utara

²Dosen UIN Sumatera Utara

*Email korespondensi: evelynvagittha@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational communication and compensation on job satisfaction of Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat employees based on an Islamic perspective. This research methodology is descriptive quantitative, where the focus of this research is to find out the special problems studied from all aspects of personality that are pleasing to the object of research, this research is often called casuistic observation research. The results of the study show that organizational communication variables have a significant effect on job satisfaction variables separately or separately. Meanwhile, the compensation variable has no significant effect on the job satisfaction variable separately or individually. Based on an Islamic perspective, Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat Concerning the Influence of Organizational Communication and Compensation on Employee Job Satisfaction is in accordance with Islamic teachings, namely good communication between fellow employees resulting in a significant influence on job satisfaction. Meanwhile, the compensation provided by Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat is appropriate and in accordance with the hard work of employees.

Keywords: Organizational Communications, Job satisfaction, Compensation

Saran sitasi: Tarigan, E. V., & Nawawi, Z. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat Berdasarkan Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1457-1465. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8493>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8493>

1. PENDAHULUAN

Perbankan syariah kini menunjukkan perkembangan yang pesat, lantaran bank syariah mampu menghadapi persaingan pada masa dan pasca pandemi *Covid-19*. Bank syariah juga senantiasa melakukan mitigasi risiko, yang salah satunya adalah dengan merestrukturisasi pembiayaan. Selain itu, Bank syariah juga melaksanakan pemetaan untuk melihat debitur yang layak diberikan restrukturisasi serta mana yang tidak. Kemudian, bank syariah juga memacu perkembangan dengan memanfaatkan digitalisasi seperti layanan digital banking dan selalu melakukan inovasi, guna menghadapi kemajuan teknologi. (Dimas Elly Ana, 2022)

Meski demikian, seiring dengan perkembangan dan inovasi yang dilakukan oleh bank syariah. Situasi ini tidak membuat bank syariah terhindar dari berbagai permasalahan yang akan dihadapi.

Permasalahan tersebut bisa saja terjadi secara internal, seperti penanganan kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, bank syariah sangatlah membutuhkan SDM yang berkualitas yang kedepannya diharapkan dapat mendorong bank syariah memiliki *comparative advantage* yang dapat menjadi modal bagi tumbuh kembangnya Bank Syariah Indonesia ke depan. (Yuliar, 2021)

Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tentunya harus ada komunikasi yang terjalin secara efektif di dalam organisasi. Komunikasi merupakan sistem yang dibangun dengan tujuan memainkan peran penting di dalam kehidupan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Sebab itu, etika komunikasi sebuah organisasi tumbuh dari misi, visi, strategi, dan nilai-nilai organisasi. Sebab itu, hubungan antara komunikasi dengan organisasi

berfokus kepada SDM yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. (Silviani, 2020)

Bagaimanapun perusahaan kerap ceroboh dalam hal yang membuat pekerja mengalami hubungan buruk dan membuat karyawan merasa canggung, stress, dan ketidakpuasan bekerja di tempat kerja. Ketidakpuasan tersebut bisa terjadi karena kurangnya komunikasi antar pemimpin dengan bawahan, komunikasi antar sesama pegawai yang buruk, dan tekanan yang muncul dari atasan maupun lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kompensasi. (Muhammad Ridho, 2019)

Sebab itu, tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan membutuhkan kompensasi atau imbalan dari organisasi atas kontribusinya. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi dengan meningkatkan gaji yang sesuai, termasuk dengan meningkatkan tunjangan jabatan yang sesuai beban kerja atau tanggung jawab pekerjaan. (Kumbara, 2018)

Penelitian terdahulu (Rifdah Abadiyah, 2016), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan maka kepuasan tersebut akan muncul. Selain itu, Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja dimana dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat dan secara otomatis kinerja akan menjadi baik.

Hasil penelitian (Ardiansyah, 2016), Komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan terciptanya hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal. Kemudian, Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi problematika organisasi yang kemungkinan

membutuhkan keserasian antara komunikasi organisasi dan kompensasi yang baik dalam penerapannya agar manfaatnya dapat dirasakan oleh karyawan. Sebab, jika ditemukan pada penelitian ketidakserasian dalam hal ini, maka nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan perbankan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyimpulkan sebuah judul mengenai “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat Berdasarkan Perspektif Islam” Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KCP Stabat.

a. Peran Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan alat untuk menjalankan proses kegiatan yang berperan mencapai tujuan, maka ketika komunikasi berjalan dengan baik dan efektif, akibatnya daya guna organisasi lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka, penting sekali organisasi dalam usaha pimpinan mempengaruhi kegiatan bawahannya. Sebab itu, seorang pemimpin organisasi harus mengetahui bagaimana komunikasi yang efektif untuk diterapkan agar berhasil dalam memimpin. (Ningrum, 2013)

Sedangkan, Organisasi adalah kesatuan yang terdiri dari sejumlah orang dengan beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama. (Duha, 2018)

Selain itu, komunikasi organisasi juga berfungsi melibatkan karyawan di dalam organisasi yang diimplementasikan pada tindakan nyata di bawah perintah. Kemudian, dengan komunikasi karyawan bisa membangun dan mengelola hubungan satu sama lain dalam meningkatkan produk organisasi. Komunikasi juga berfungsi membuat karyawan mampu membuat atau mengelola keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti. (Muhammad, 2019)

b. Kompensasi Organisasi

Kompensasi harus dibedakan dengan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep upah atau gaji. Meski demikian, Gaji dan upah adalah bentuk konkrit atas pemberian dari kompensasi. Sebab itu, Kompensasi memiliki arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Karena,

upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Maka dari itu, kompensasi adalah pemberian imbalan baik secara langsung dalam bentuk uang maupun tidak langsung dalam bentuk hadiah atau penghargaan. (Febry Erfin Ardianti, 2018)

Beberapa faktor yang mempengaruhi meningkatkannya kompensasi yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah. Oleh karena itu, kompensasi harus bisa memenuhi kebutuhan pribadi karyawan, dan keluarganya. (Yani, 2018)

Pemberian kompensasi bagi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan pribadi, pengalaman kerja, beban pekerjaan dan tanggung jawab berupa gaji, serta jaminan kesehatan, jabatan, jenjang kepangkatan (golongan), dan prestasi kerja karyawan. (Iin Indriyani, 2019)

c. Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang digelutinya. Pekerjaan ini membutuhkan komunikasi antara rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman organisasi, memenuhi standar kinerja, dan sering hidup dalam kondisi kerja yang kurang menguntungkan, dan sejenisnya. (Stephen P. Robbins, 2018)

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya instansi menetapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai di tempat kerja melalui sanksi berat atau teguran lisan/tertulis, penangguhan demosi, bahkan pemutusan hubungan kerja tergantung pada beratnya pelanggaran pegawai. Ini dirancang untuk membuat karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tercipta kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat tercipta dengan memberikan tambahan kompensasi berupa penghargaan (reward) kepada karyawan yang berprestasi agar memicu semangat kerja para karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Muhammad Elfi Azhar, 2020)

2. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui masalah-masalah khusus yang diteliti dari segala aspek personalitas yang berkenaan pada objek penelitian, penelitian ini sering disebut dengan penelitian observasi kasuistik. (Sugiyono, 2013)

Sederhananya, metodologi penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian kuantitatif yang dideksripsikan dengan cara; peneliti melakukan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner secara online. Kuesioner atau angket ini merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat penting dari pendekatan kuantitatif, yang merupakan bahan pembuatan analisis data baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Dari hasil analisis tersebut, peneliti mengambil langkah kedua, yaitu mencoba memberikan makna yang mendalam terhadap informasi statistik yang diperoleh dengan cara mewawancarai informan yang mengetahui persis objek penelitian. (Mulyadi, 2011)

Pengambilan sampel peneliti ini adalah dengan menyebarkan kusioner secara online kepada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat. Setelah data terkumpul, penulis mengolah data dengan mereduksi data yakni memilih hal-hal pokok, merangkum data, dan melakukan analisis induksi. Analisis induksi adalah kegiatan mengolah data dengan kegiatan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang termasuk bagian dari interaktif. (Miles et al, 2009)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Komunikasi berdasarkan perspektif Islam

Berdasarkan teorinya, komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih. Dengan begitu, komunikasi dapat dilakukan searah yakni satu pihak, bisa juga saling timbal balik, atau dijalin oleh beberapa orang.

Dalam Islam, dijelaskan bahwa komunikasi dilakukan dengan mengatur bahasa yang baik oleh atasan maupun anggota, magar komunikasi tersebut menjadi komunikatif, tepat sasaran dan mudah dipahami. Allah berfirman di QS. An-Nisa : 63

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا

Artinya: "Mereka itu adalah orang-orang yang (sesungguhnya) Allah mengetahui apa yang ada di dalam hatinya. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka nasihat, dan katakanlah kepada mereka perkataan yang membekas pada jiwanya."

Tafsir

Jalal Ad-Din Al-Mahalli dan Jalal Ad-din As-Suyuti dalam tafsir Al Jalalain menjelaskan (Mereka itu adalah orang-orang yang diketahui Allah isi hati mereka) berupa kemunafikan dan kedustaan mereka dalam mengajukan alasan (maka berpalinglah kamu dari mereka) dengan memberikan maaf (dan berikanlah mereka nasihat) agar takut kepada Allah (serta katakanlah kepada mereka tentang) keadaan (diri mereka perkataan yang dalam) artinya yang berbekas dan mempengaruhi jiwa, termasuk bantahan atau hardikan agar mereka kembali dari kekafiran. (Muslim, 2021)

Tafsir diatas menjelaskan bagaimana komunikasi organisasi dijalankan, dimulai dari memberikan nasihat agar takut akan peraturan yang ada, kemudian ada makna "katakanlah" yang bermaksud penyampaian pesan atau berita, yang akan mempengaruhi jiwa, yang salah satunya bisa berupa bantahan atau hardikan, agar komunikasi yang dilakukan menciptakan hasil yang baik.

3.2. Kompensasi berdasarkan perspektif Islam

Dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah SWT tetapkan agar memakmurkan bumi, memberikan masalah sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang rahmatan lil 'alamin. Allah Subhanahu Wa Ta'ala memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At Taubah: 105

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui

akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At Taubah [9]: 105)

Makna dari ayat ini bahwa hasil dari bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja. Di Indonesia, balas jasa atau kompensasi identik dengan gaji dan upah. Padahal gaji dan upah hanya salah satu jenis kompensasi. Selain itu masih ada insentif, benefit, tunjangan, dan lain sebagainya. Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. (Mahfud, 2019)

3.3. Uji Kualitas Data

3.3.1. Uji Validitas

VARIABEL X1

Output SPSS:

Tabel 1.

Uji Validitas Variabel X1

Correlations

TOTAL_X1

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1	,721**	,002	15
X1.2	,852**	,000	15
X1.3	,760**	,001	15
X1.4	,831**	,000	15
X1.5	,574*	,025	15
X1.6	,566*	,028	15
TOTAL_X1	1		15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tersebut valid.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data tersebut tidak valid.

Kesimpulan:

Berdasarkan Output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid karena semua nilai signifikansi (yang di blok kuning) <0,05.

VARIABEL X2

Output SPSS:

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel X2
Correlations

TOTAL_X2

	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
X2.1	,827**	,000	15
X2.2	,756**	,001	15
X2.3	,631*	,012	15
X2.4	,753**	,001	15
X2.5	,753**	,001	15
X2.6	,799**	,000	15
X2.7	,755**	,001	15
TOTAL_X2	1		15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut valid.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut tidak valid.

Kesimpulan:

Berdasarkan Output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid karena semua nilai signifikansi (yang di blok kuning) $< 0,05$.

VARIABEL Y

Output SPSS:

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel X2
Correlations

TOTAL_Y

	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
Y.1	,845**	,000	15
Y.2	,770**	,001	15
Y.3	,875**	,000	15
Y.4	,904**	,000	15
Y.5	,904**	,000	15
Y.6	,904**	,000	15
TOTAL_Y	1		15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut valid.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut tidak valid.

Kesimpulan:

Berdasarkan Output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan tersebut valid karena semua nilai signifikansi (yang di blok kuning) $< 0,05$.

3.3.2. Uji Reliabilitas

VARIABEL X1

Output SPSS:

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	6

VARIABEL X2

Output SPSS:

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	7

VARIABEL Y

Output SPSS:

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	6

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai cronbach alpha $> 0,60$, maka data tersebut reliabel.
- Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$, maka data tersebut tidak reliabel.

Kesimpulan

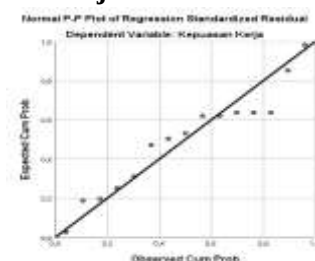
Berdasarkan Output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha (yang di blok kuning) $> 0,60$ maka artinya semua data tersebut reliabel dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

3.4. Uji Asumsi Klasik

3.4.1. Uji Normalitas

Output SPSS :

Grafik 1.
Uji Normalitas



Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka residual berdistribusi normal.
- Jika data (titik-titik) menyebar tidak mengikuti garis diagonal, maka residual tidak berdistribusi normal.

Kesimpulan:

Berdasarkan gambar output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar disekitar garis diagonal, artinya data tersebut berdistribusi normal.

3.4.2. Uji Multikolinearitas

Output SPSS :

Tabel 7.

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,731	4,215		-,173	,865		
	Komunikasi Organisasi	,670	,179	,629	3,742	,003	,707	1,415
	Kompensasi	,292	,139	,354	2,105	,057	,707	1,415

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolnearitas.
- Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terdapat masalah multikolnearitas.

- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titi-titik data tidak berpola.

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas pada data tersebut.

Dengan demikian dapat kita disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3.5. Analisis Regresi Linier

Output SPSS:

Berdasarkan tabel hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -0,731 + 0,670X_1 + 0,292X_2 + e$$

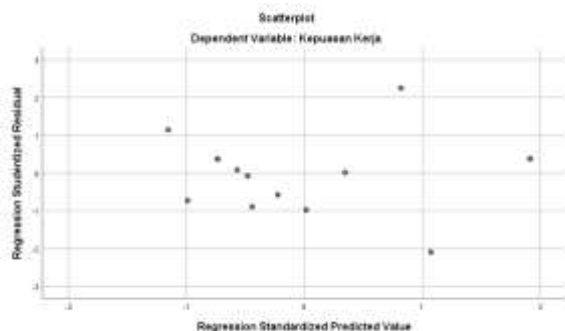
Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

3.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Output SPSS

Grafik 2.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa :

- Titik-titik data penyebaran di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- Nilai konstanta (a) sebesar -0,731. Artinya adalah apabila variabel komunikasi organisasi dan kompensasi diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel kepuasan kerja tetap sebesar -0,731.
- Nilai koefisien regresi 0,670 dan bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel komunikasi organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,670.
- Nilai koefisien regresi 0,292 dan bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel

kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,292.

semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

- d. Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji F (Simultan)

Output SPSS:

Tabel 8.
Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,339	2	36,669	19,081	,000 ^b
	Residual	23,061	12	1,922		
	Total	96,400	14			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi Organisasi

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ artinya terdapat pengaruh variabel komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja secara bersamaan.

3.6.2. Uji T (Parsial)

Output SPSS:

Tabel 9.
Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-,731	4,215		-,173	,865
	Komunikasi Organisasi	,670	,179	,629	3,742	,003
	Kompensasi	,292	,139	,354	2,105	,057

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara terpisah.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara terpisah.

saat komunikasi yang diterapkan dapat meningkatkan motivasi untuk setiap karyawan serta informasi yang disampaikan menggunakan bahasa yang baik, efektif dan benar adanya juga tidak ada manipulasi dalam penyampaian informasi yang dalam perspektif islam sudah sesuai dengan QS. An-Nisa ayat 63.

Selain itu komunikasi ini juga bisa mewujudkan hubungan yang baik kepada Allah swt dan juga menegakkan komunikasi terhadap sesama manusia, yang mana dengan demikian akan terwujud hubungan sosial yang tercermin dalam berbagai aspek kehidupan manusia sesuai dengan QS. An-Nisa ayat 63. Hal ini memperlihatkan bahwasanya komunikasi organisasi yang tinggi dapat menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat.

4. KESIMPULAN

Dari data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi organisasi pada karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat dikategorikan tinggi, tanggapan dari mayoritas karyawan memperlihatkan bahwasanya mereka puas

Kemudian, karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kontribusi yang tinggi terdapat pada pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu untuk indikator kerja yang menantang serta kontribusi yang tinggi juga terdapat pada komunikasi organisasi. Adapun indikator yang mempunyai nilai terendah dibandingkan indikator lainnya adalah indikator kompensasi pada item intensif atau bonus yang sesuai.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang mana artinya kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan dikarenakan karyawan tersebut berpedoman pada QS. At-Taubah ayat 105 yang bahwasanya fokus pekerjaan karyawan tersebut sudah sepakat dengan kompensasi yang sudah ditetapkan, dan karena mereka bekerja karena Allah swt dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin yang melihat pekerjaan mereka. Dan bentuk kepuasan karyawan BSI KCP Stabat adalah pekerjaan yang sudah mereka lakukan sudah dikerjakan dengan sebaiknya yang mana pekerjaan mereka disaksikan oleh Allah, Rasulnya dan orang-orang mukmin yang sesuai dalam perspektif islam QS. At-Taubah ayat 105. Kompensasi pada karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat dikategorikan rendah, hal ini mengindikasikan bahwasanya kompensasi kurang berjalan lancar hingga terjadi ketidakpuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam indikator kompensasi harus seimbang dengan beban kerja karyawan, dengan tercapainya kepuasan kerja maka aktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Variabel komunikasi organisasi. Diketahui nilai Sig. (0,003) < 0,05. Artinya Variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Variabel kompensasi. Diketahui nilai Sig. (0,057) > 0,05. Artinya Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Berdasarkan perspektif Islam, Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat Tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sudah sesuai dengan ajaran Islam, yakni komunikasi terjalin dengan baik antar sesama karyawan sehingga menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan,

kompensasi yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat sudah layak dan sesuai dengan kerja keras karyawan

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara serta karyawan bank BSI KCP Stabat yang telah mendukung dalam penyelesaian penelitian ini.

6. REFERENSI

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16-30.
- Dimas Elly Ana, A. Z. (2022). Strategi Perbankan Syariah Dalam Memenangkan Persaingan Di Masa Pandemi Covid-19. *Proceedings Of Islamic Economics, Business, And Philanthropy*, 167-188.
- Duha, T. (2018). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Febry Erfin Ardianti, N. Q. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 13-31.
- Iin Indriyani, L. L. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 127-141.
- Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 43-50.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Jurnal Madani Syari'ah*, 45-64.
- Muhammad Elfi Azhar, D. U. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 46 -60.
- Muhammad Ridho, F. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Muhammad, A. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 127-138.
- Muslim, R. (2021). *Tafsir Al-Quran Dan Hadist*. Yigyakarta.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Ningrum, M. E. (2013). Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja . *Jurnal Inddept*, 25-30.
- Rifdah Abadiyah, D. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 49-66.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yani, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuliar, A. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Journal Of Shariah And Islamic Economics*, 1-12.