

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK
SYARIAH INDONESIA KCP MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2021

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK
SYARIAH INDONESIA KCP MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ari Budyanto Anjas
NIM : 16 0402 0231
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan / karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 September 2021

Yang membuat pernyataan,



Ari Budyanto Anjas
NIM. 16 0402 0231

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yang ditulis oleh Ari Budiyanto Anjas Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0221, mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di monaqsyahkan pada hari Kamis, tanggal 25 November 2021 melaluiah bertempat disistem 20 Riba ul Akhir 1443 hijriyah telah dicekbaik sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dititirisi sebagai syarat merubah gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 30 November 2021

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramli M, M.M	Ketua Salang	(.....)
2. Dr. Winda, M.Pd, M.Pd	Wakil I	(.....)
3. Muzayyana Jabar, S.Pd, M.M	Wakil II	(.....)
4. Hendra Safri, S.E., M.M	Pembimbing I	(.....)
5. Nurdin Baijo, S.Pd, M.M	Pembimbing II	(.....)

Mengetahui:

Rektor IKIP Palopo
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Pendidikan Syariah

Dr. Hj. Ramli M, M.M.
NIP: 19610208 199403 2 001

Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP: 19861020 20131 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْعَمَنَا بِنِعْمَةِ الْإِيمَانِ وَالْإِسْلَامِ وَنُصَلِّي وَنُسَلِّمُ عَلَى خَيْرِ
الْأَنْبِيَاءِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur ke hadirat Allah swt., karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Shalawat serta salam atas Nabi Muhammad saw., beserta keluarga dan para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman. Dalam penelitian skripsi ini, peneliti yakin bahwa tidak akan menyelesaikannya tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. terolehnya itu melalui kesempatan yang baik ini peneliti memberikan apresiasi sekaligus ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor (IAIN) Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Muhaemin, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M., selaku Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam, Muh. Ruslan Abdullah, S.E.,M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E.,M.Ak., selaku Wakil Dekan Bidang Admistrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Takdir, S.H.,M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, dan Muzzayyana Jabani, S.T.,MM., selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah.

3. Hendra Safitri, S.E.,M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, beserta para dosen dan asisten dosen yang telah memberikan ilmu dan waktu selama penulis menempuh pendidikan di IAIN Palopo.
4. Hendra Safri, S.E.,M.M., selaku Pembimbing I dan Nurdin Batjo, S.Pt.,M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Kepala Cabang Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba beserta karyawan dan staf yang telah banyak membantu memberikan waktu dan informasi selama masa penelitian.
6. Kedua orang tua peneliti yang tercinta Alm. ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, yang telah diberikan kepada peneliti baik secara moril maupun secara materil.
7. Kepada seluruh teman seperjuangan program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Perbankan Islam yang telah banyak memberikan dorongan, motivasi dan inspirasi serta semangat dalam penyusunan skripsi.

Akhirnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah mendapatkan pahala dari Allah swt., Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.

Palopo, 15 September 2021

Penulis,

Ari Budyanto Anjas

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Ṡa	Ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ḥa	ḥa	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik atas)
ر	Ra	r	Er
ز	zai	Z	Zet
س	Ṣin	Ṣ	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wau	w	We
ه	Ha	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>Kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fatha dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fatha dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْنٌ : *hauḥ*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>fatha dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِي	<i>kasra dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُو	<i>dammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fatḥah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh :

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعَمَّ : *nu“ima*

عَدُوٌّ : *‘aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*

Seperti :

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. **Hamzah**

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (‘) hanya berlaku

bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *al-Qur'ān* (dari *al-Qur'ān*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī Zīlāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt bi 'umūm al-lafẓ lā bi khusūṣ al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalālah (الله)*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frase nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِإِلَهِهِ *d̄mullāh* بِإِلَهِهِ *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya: digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓībi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābi

Al-Gazāli

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contohnya:

Abū al-Walīd Muḥammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥamīd Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	<i>subhānahū wa ta'ālā</i>	bukan Swt.
saw.	<i>Ṣallallāhu 'alayhi wa sallam</i>	saw.
as.	<i>'alaihi al-salām</i>	bukan As.
H.	Hijrah	
M.	Masehi	
SM	Sebelum Masehi	Bukan sM, atau S.M
l.	lahir tahun	Bagi tokoh yang masih hidup saja
w.	Wafat tahun	Bukan W.
Q.S. .../...: 1	Qur'an surah	Bukan QS.
H.R.	Hadis riwayat	Bukan HR.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	v
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR AYAT	xiv
DAFTAR HADIS	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR / BAGAN	xvii
DAFTAR ISTILAH	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Landasan Teori	9
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Definisi Operasional	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan data	44
F. Instrumen Penelitian	45
G. Teknik Analisis data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA..... 87
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 2 QS. An-Nisa / 4 : 63	14
---	----



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Tentang Komunikasi..... 11



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Penelitian.....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Usia	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Divisinya.....	60
Tabel 4.4	Uji Validitas variabel Komunikasi Organisasi.....	66
Tabel 4.5	Uji Validitas variabel Kompensasi.....	67
Tabel 4.6	Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 4.7	Uji Reabilitas variabel X_1, X_2, Y	68
Tabel 4.8	Uji Normalitas	69
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.10	Uji Heterokedastisitas	72
Tabel 4.11	Uji Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.13	Uji-T (Uji Parsial)	77
Tabel 4.14	Uji-F (Uji Simultan).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Fikir Penelitian.....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KCP BSI Masamba	61
Gambar 4.2	Grafik P-Plot.....	70
Gambar 4.3	Grafik Scatter Plot.....	73



DAFTAR ISTILAH



BRI	: Bank Rakyat Indonesia
BNI	: Bank Negara Indonesia
BSM	: Bank Syariah Mandiri
IAIN	: Institut Agama Islam Negeri
PRODI	: Program Studi
SPSS	: <i>Statistical Package For Sosial Science</i>
Q.S	: Qur'an Surah
H ₀	: Hipotesis Nol
H ₁	: Hipotesis Satu
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
x	: Kali
<	: Kurang Dari
>	: Lebih Dari
=	: Sama Dengan
+	: Tambah
%	: Persen

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi di Lokasi Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 5 Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 6 Nota Dinas Tim Penguji
- Lampiran 7 Persetujuan Tim Penguji
- Lampiran 8 Nota Tim Verifikasi
- Lampiran 9 Berita Acara Ujian Munaqasyah
- Lampiran 10 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Ari Budyanto Anjas, 2021. ***“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba”***, Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh Hendra Safri, SE., M.M. dan Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BSI (Bank Syariah Indonesia) Masamba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BSI (Bank Syariah Indonesia) Masamba.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana penelitian yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penafsiran. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Sumber data primer diambil secara langsung dari nasabah bank syariah di IAIN Palopo dengan melalui penyebaran angket kuesioner. Untuk itu penulis mengambil kesimpulan segai berikut :

Dari hasil Uji-T (parsial) variabel X_1 (Komunikasi Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba dengan hasil nilai $t_{hitung} 3,907 > \text{nilai } t_{tabel} 0,687$, dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,001 < 0,05$, sehingga variabel Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba. Kemudian pada variabel X_2 (Kompensasi) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba, dengan nilai $t_{hitung} 3,988 > t_{tabel} 0,687$, dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,001 < 0,05$, sehingga variabel Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba. Kemudian hasil Uji-F (Simultan) mendapati nilai f_{hitung} sebesar 7,858 sedangkan f_{tabel} 3,634, karena nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($7,858 > 3,634$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,496 artinya bahwa variabel Komunikasi Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar 50,4% kemungkinan merujuk faktor lain yang tidak diteliti melalui penelitian ini.

Kata Kunci : ***Komunikasi Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja***

ABSTRACT

Ari Budyanto Anjas, 2021. *“Thesis entitled The Influence of Organizational Communication and Compensation on Employee Job Satisfaction at the Indonesian Islamic Bank (BSI) Masamba”*, Thesis for the Islamic Banking Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic Institute (IAIN) Palopo. Supervised Hendra Safri, SE., MM and Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.

This thesis discusses the Effect of Organizational Communication and Compensation on Employee Job Satisfaction at BSI (Bank Syariah Indonesia) Masamba. This study aims to determine the effect of organizational communication and compensation on employee job satisfaction at BSI (Bank Syariah Indonesia) Masamba.

The method used in this study is a quantitative method, where research is based on data that can be calculated to produce an interpretation. The data source used is the primary data source. Primary data sources are taken directly from Islamic bank customers at IAIN Palopo by distributing questionnaires. For this reason, the author draws the following conclusions:

From the results of the T-Test (partial) of the X_1 variable (Organizational Communication) on Employee Job Satisfaction at the Indonesian Islamic Bank (BSI) Masamba with the results of the t_{count} value of $3.907 > t_{table}$ value of 0.687 , with the resulting significance value of $0.001 < 0.05$, so that the Organizational Communication variable has an influence on Employee Job Satisfaction at the Indonesian Islamic Bank (BSI) Masamba. Then on the X_2 variable (Compensation) on Employee Job Satisfaction at the Indonesian Islamic Bank (BSI) Masamba, with a t_{count} value of $3.988 > t_{table}$ 0.687 , with a significant value generated that is $0.001 < 0.05$, so that the Compensation variable has an influence on Job Satisfaction Employees at Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba. Then the results of the F-Test (Simultaneous) found the f_{count} value of 7.858 while f_{table} 3.634 , because the f_{count} value is greater than f_{table} ($7.858 > 3.634$), meaning that H_0 is rejected and H_1 is accepted, with a coefficient of determination (R Square) of 0.496 meaning that the Communication variable Organization and compensation simultaneously affect the variable job satisfaction by 49.6% . While the remaining 50.4% is likely to refer to other factors not examined through this study.

Keywords: ***Organizational Communication, Compensation, and Job Satisfaction***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah saat ini telah menunjukkan perihalan yang luar biasa dari segi perkembangannya, yang dimana telah berhasil dalam eksistensinya sebagai lembaga keuangan syariah yang berhasil membawa kemajuan dalam bidang ekonomi syariah. Hal tersebut ditandai dengan semakin banyaknya bank syariah yang beroperasi di tiap-tiap wilayah Indonesia.¹

Seiring berkembangnya perbankan syariah di Indonesia, juga tak luput dari permasalahan yang akan dihadapi, diantaranya permasalahan dalam penanganan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sementara organisasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, dimana antara tujuan dan strukturnya yang saling berhubungan. Namun apabila sumber daya manusia disuatu organisasi dapat dikembangkan secara efektif dan efisien, maka bisa saja akan memberi kemajuan dan manfaat bagi perusahaan.² Serta tergantung pada komunikasi yang terjalin pada suatu organisasi, sebagai upaya dalam mengkoordinasikan aktivitasnya di suatu organisasi demi memenuhi kebutuhan masing-masing.

Suatu organisasi tidak akan terwujud dengan maksimal tanpa adanya komunikasi didalamnya, karena komunikasi menjadi nafas bagi keberlangsungan aktivitas disuatu organisasi. Maka hal tersebutlah yang menjadi latar belakang dari studi mengenai komunikasi organisasi. Dalam suatu organisasi didalamnya

¹ Gita Tri Desfitasari, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Syariah Di Yogyakarta," April 6, 2018, digilib.uin-suka.ac.id/31852

² Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya," Vol. 2 No. 1, (Maret, 2016): 50, <https://www.researchgate.net/publication/327293770>

terdapat struktur atau divisi dari masing-masing karyawan yang berhimpun, serta memiliki tugasnya masing-masing dalam suatu organisasi. Melalui komunikasi inilah yang akan menjadi suatu sistem atau jaringan antar sesama karyawan yang saling bergantung dalam berhimpun disuatu organisasi, guna mencapai keberhasilan yang telah menjadi tujuan organisasi.

Apabila dalam suatu organisasi memiliki komunikasi yang kurang baik atau buruk yang disebabkan oleh antar struktur organisasi, maka akan berdampak pula bagi organisasi nantinya. Seperti salah satu kasus yang terjadi pada PT Cahaya Mitra Utama, perusahaan yang bergerak dibidang furniture. Di perusahaan tersebut terjadi permasalahan *miss communication* antara karyawan dan perusahaan. *miss communication* yang terjadi meliputi perihal rencana perubahan kebijakan mengenai perhitungan gaji karyawan, namun hal tersebut masih berupa wacana atau opini yang belum disampaikan oleh perusahaan secara publik pada karyawan. Akan tetapi hal tersebut menimbulkan anggapan buruk bagi karyawan, yang merasa diperlakukan semena-mena oleh perusahaan. Maka dari itu timbul inisiatif dari karyawan untuk mendemo perusahaan atau bersuara mengenai perhitungan gajinya sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian diawal kontrak kerja. Namun upaya atau tindakan yang dilakukan karyawan berujung pada hasil yang diluar dari dugaan karyawan, dimana perusahaan memberlakukan PHK besar-besaran.³

Maka dari itu, komunikasi menjadi perihal penting yang harus diperhatikan bagi bawahan maupun atasan disuatu organisasi. Selain komunikasi, dalam suatu organisasi juga terdapat perihal yang tak kalah penting yaitu kompensasi. Kompensasi adalah suatu hak yang diterima oleh karyawan atas kontribusi jasanya, ataupun sebuah penghargaan secara individual yang diberikan

³ Aini Nurul, "Kasus Miss Komunikasi di dalam Suatu Organisasi," Oktober 29, 2017, <https://aininurul05.blogspot.com/2017/10/contoh-kasus-miss-komunikasi-di-dalam.html>

atas tugas keorganisasiannya pada perusahaan. Bagaimanapun, seringkali instansi atau perusahaan ceroboh dalam hal ini yang membuat pekerja merasa canggung dengan kompensasi yang diberikan kepada perusahaan. Adapun situasi yang terjadi di Tangerang pada PT. Mekar Mitra Mandiri, yang bergerak di bidang plastik. PT. Mekar Mitra Mandiri melakukan meningkatkan takaran pekerjaan, sehingga pekerjaan SDM sangat penting. Melalui pertemuan yang dipimpin dengan staf penciptaan, disadari bahwa pada periode Juli 2019 hingga Juli 2020 terjadi penurunan hasil karya organisasi sekitar 12% karena efek dari penurunan eksekusi pekerja. Hal tersebut membuat banyaknya karyawan yang tidak hadir di PT Mekar Mitra Mandiri, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan presentasi produktifitas otomatis juga menurun, dan secara langsung mempengaruhi target penciptaan suatu perusahaan. Ketidakhadiran pekeja terjadi karena iklim hierarkis mengalami hubungan yang buruk antara perwakilan individu yang menyebabkan pekerja merasa canggung di tempat kerja. Selain itu, dalam memberikan kompensasi, organisasi seringkali terlambat dalam memberikan penghargaan atas apa yang telah dicapai melalui pekerjaan mereka, meskipun para pekerja ini telah melakukan upaya yang jujur untuk pekerjaan yang mereka lakukan.⁴

Untuk itu karyawan membutuhkan hadirnya sebuah kompensasi atau imbalan dalam suatu organisasi sebagai bentuk tolak ukur dari kepuasan kerja karyawan dan perluasan emosional dalam berfikir dan bersikap sekaitan dengan kegiatan yang dilakukan atau dikerjakan dalam suatu organisasi.

Pemenuhan pekerjaan adalah perasaan yang indah atau mengerikan dari karyawan ketika melihat dan merasakan pekerjaan mereka. Pemenuhan pekerjaan

⁴ Artikelsiana, "Pengertian, Tujuan, Komponen, Dan Jenis-Jenis Kompensasi," September 15, 2020, <https://artikelsiana.com/pengertian-kompensasi-tujuan-komponen/>

adalah mentalitas relatif yang pada umumnya akan menyukai atau membenci sesuatu. Perasaan yang indah dari karyawan juga tidak akan datang tanpa masalah. Eksekusi yang representatif akan tampak ketika pekerja merasa nyaman dalam budaya yang dijalankan dalam suatu perkumpulan yang berjalan bersama. Budaya organisasi adalah instrumen kontak antara pekerja dan organisasi yang berisi serangkaian kerangka harapan atau keyakinan, kualitas dan standar yang dibuat dalam suatu organisasi sebagai panduan bagi pelaku organisasi.⁵

Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan alasan bahwa tiap individu khususnya pekerja atau karyawan umumnya lebih melibatkan tingkat emosionalnya dalam bertindak dan berfikir sebelum atau sesudah melibatkan diri pada suatu kegiatan yang dilakukan khususnya pekerjaannya.

Namun untuk mengatasi problematika dalam suatu lingkup organisasi tersebut kemungkinan dibutuhkan keserasian antara komunikasi organisasi dan kompensasi yang baik didalam penerapannya agar manfaatnya dapat dirasakan oleh karyawan. karena jika tidak adanya keserian dari hal ini, maka nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan. Maka dari itu, melalui penjelasan pada latar belakang tersebut penulis menyimpulkan sebuah judul mengenai *“Pengaruh Komunikasi organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba”*.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba ?

⁵ Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto, *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,”* Vol. 2 No. 1, (Maret 21, 2016): 51, <https://www.researchgate.net/publication/327293770>

3. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BSI (Bank Syariah Indonesia) Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Berdasarkan manfaat teoritis, diharapkan menjadi pengembangan ilmu bagi pengetahuan tentang komunikasi organisasi dan kompensasi didalam suatu organisasi atau instansi, agar menjadi tolak ukur dari kepuasan karyawan dalam bekerja disuatu organisasi, serta dapat meningkatkan wawasan serta pengetahuan penulis yang berkaitan dengan perilaku yang dapat diterapkan dalam budaya organisasi.

2. Manfaat praktis

Berdasarkan manfaat praktis, diharapkan mampu menjadi bahan acuan atau bacaan ilmiah yang telah disajikan didalamnya, serta sebagai referensi mahasiswa dengan rujukan masalah atau penelitian yang sejalan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang relevan

Penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai bahan referensi, serta melihat perbandingan antara penelitian penulis dengan peneliti sebelumnya agar menghindari kemiripan pada penelitian.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian Peneliti terdahulu
1	GitaTri D	Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Yogyakarta	kuantitatif	Hasil peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa variabel Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai masing-masing sebesar; untuk variabel komunikasi organisasi (0,036), variabel komitmen organisasi (0,012), stres kerja (0,031), dan kompensasi finansial (0,045). ⁶
2	Rifdah A.	Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya	kuantitatif	Hasil peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa; <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. • Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja • Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja • Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.⁷
3	Pramesty Kusuma D.	Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah	kuantitatif	Hasil peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel stres kerja

⁶ Gita Tri Defitasari, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Yogyakarta (Studi Kasus Pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta)," (April 6, 2018): 1 <http://digilib.uin-suka.ac.id/31852/>

⁷ Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya," Vol. 2 No. 1, (Maret 21, 2016): 1, <https://www.researchgate.net/publication/327293770>

	KC Surakarta		berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁸
4	Emi Safrina	Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kabupaten Bireuen	Hasil peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. ⁹
5	Akhwanul Akmal, dkk	Pengaruh kuantitatif Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan	Hipotesis dari peneliti terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa pada tiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777. ¹⁰
6	Dewi K.	Pengaruh kuantitatif Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPR Universitas Brawijaya Malang	Hasil peneliti sebelumnya mendapati bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedang Hasil uji t menunjukkan variabel komunikasi vertikal memiliki pengaruh paling dominan. ¹¹
7	Yulianita	Pengaruh kuantitatif Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang	Hasil peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel kompensasi yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan nilai signifikansi 0,070, sehingga menjadi variabel yang paling dominan ataupun berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. ¹²

⁸ Pramesthy Kusuma Dewi, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Surakarta," (November 15, 2017): 12, e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3186/1/SKRIPSI.pdf

⁹ Emi Safrina, "Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kabupaten Bireuen," Vol. 18 No. 2, (2017): 1, e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/399

¹⁰ Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan," Vol. 4 No. 2, (2016): 59, core.ac.uk/download/pdf/235003982.pdf

¹¹ Dewi Kurniawati, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPR Universitas Brawijaya Malang," (Maret 25, 2018): 48, www.academia.edu/6244597

¹² Yulianita, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang," Vol. 3 No. 1, (Januari – Juni 2017): 67, https://www.academia.edu/32175944/

8	Yopi Yunsepa	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi & Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	kuantitatif	Hasil analisis dan pengujian hipotesis peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. ¹³
9	S.Pantja Djati, dkk	Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja	kuantitatif	Hasil dari peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material dan social mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras, dan kebanggaan karyawan pada organisasi. ¹⁴
10	Ludfi M, dkk	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Samarinda	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. ¹⁵
11	Ari Budyanto Anjas	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Masamba	Kuantitatif	Hipotesis dari penulis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas tiap pernyataannya valid dan uji reabilitas tiap pernyataannya reliabel, serta korelasi gandanya sebesar 0,496. Selanjutnya Hasil uji-t menunjukkan variabel komunikasi organisasi yang paling dominan, dengan nilai masing-masing sebesar 3,907 untuk komunikasi dan

¹³ Yopi Yunsepa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung," Vol. 3 No. 1, (2018): 42, ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/356

¹⁴ S. Pantja Djati dan M. Khusaini, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja," Vol. 5, No. 1, (Maret 2017): 25, jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/download/15631/15623

¹⁵ Ludfi Mahmudah, Robiansyah, dan Muhammad Wasil, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Samarinda," Vol. 5, No. 3, (2016): 25, journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/5513

3,988 untuk kompensasi finansial. Sedangkan hasil uji-f dari variabel Komunikasi Organisasi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Sumber : Temuan Penelitian terdahulu

B. Landasan Teori

1. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata Yunani organon yang berarti alat. Misalnya, uang tunai, mesin, teknik/strategi, iklim, SDM, dan berbagai aset, yang diselesaikan dengan cara yang efisien dan terkendali. Seperti halnya organisasi nirlaba, dalam dunia bisnis istilah ini juga memiliki desain yang jelas dan memiliki budaya kerja. Akibatnya, berbagai organisasi akan berbeda dalam konstruksi dan alasan. Pada umumnya, organisasi akan menggunakan berbagai aset eksplisit untuk mencapai tujuan.¹⁶

Yang dimaksud dengan organisasi adalah afiliasi atau diskusi untuk berkumpulnya individu untuk bekerja sama, dikendalikan, dan diarahkan untuk alasan tertentu. Organisasi sebagai aturan mengeksploitasi aset tertentu untuk mencapai tujuan hierarkis. Orang-orang yang berkumpul dalam sebuah organisasi setuju untuk mencapai tujuan tertentu melalui aset yang dikendalikan secara metodis dan bijaksana dan kehadiran pelopor otoritatif yang akan memimpin kegiatan organisasi dengan cara yang tepat. Untuk memahami komunikasi dengan baik, penting untuk memulai dari sejumlah

¹⁶Gumelar Ardiansyah, "Pengertian Organisasi," (November 4, 2020): 21, guruakuntansi.co.id/tag/pengertian-organisasi-menurut-para-ahli

definisi yang ada untuk menjawab pengaturan semua orang, termasuk dari para ahli:¹⁷

Menurut Louis A. Allen, organisasi sebagai suatu proses memutuskan dan mengumpulkan pekerjaan yang harus dilakukan, mengalokasikan dan menunjuk wewenang dan kewajiban dengan tujuan akhir memberdayakan individu untuk bekerja sama dengan sukses dalam mencapai tujuan.

Sesuai Drs. M. Manullang, organisasi adalah suatu proses memutuskan dan membagi pekerjaan yang harus dilakukan, menjatuhkan tugas atau kewajiban sebagai kekuasaan dan membangun hubungan antara komponen organisasi, agar memberdayakan individu untuk bekerja sama seefektif mungkin untuk mencapai tujuan, jadi, organisasi adalah demonstrasi pemisahan tugas.

Seperti yang ditunjukkan oleh Koontz dan O'Donnel, organisasi adalah peningkatan koneksi daya dan direncanakan untuk mencapai koordinasi yang terorganisir, baik ke arah atas dan secara merata antara tempat-tempat yang telah ditunjuk, usaha eksplisit yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi organisasi adalah hubungan utama yang mengikat organisasi dan sistem esensial yang tersusun di mana orang akan berusaha.¹⁸

Dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada karyawannya dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Interaksi antar karyawan (sesama rekan kerja, bawahan, atasan) sebagai pelaku dalam organisasi akan menghasilkan pengetahuan mengenai sikap, perilaku, pengalaman dan latar belakang. Itulah hal yang akan menjalin hubungan diantara pelaku organisasi.

¹⁷ Aliajah's Blog, "Pengertian Organisasi Secara umum dan Pengertian Organisasi Menurut Para Ahli," (Maret 19, 2017): 15, <https://aliajah.wordpress.com/2013/03/19/pengertian-organisasi-secara-umum-dan-pengertian-organisasi-menurut-para-ahli/>

¹⁸ Drs. H. Malayu dan S.P. Hasibuan, *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*, (Jakarta: Bumi Pusaka, 2016), 24-25

Lingkungan dan iklim organisasi yang ideal akan meningkatkan hubungan yang saling menguntungkan antara individu-individu dan organisasi.¹⁹

b. Pengertian Komunikasi

Dalam praktiknya, komunikasi dipahami sebagai proses penyampaian informasi atau pesan oleh seorang komunikator kepada komunikator melalui sarana tertentu dengan tujuan dan efek tertentu. Secara linguistik mengartikan komunikasi sebagai “pengiriman dan penerimaan suatu pesan atau pesan antara dua orang atau lebih, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti”.

Secara etimologis atau kata asalnya, "komunikasi" berakar pada bahasa latin "*comunicare*" atau "berbuat bersama", artinya menciptakan pemahaman dan persepsi yang sama. Secara terminologis, komunikasi diartikan sebagai memberi, menyampaikan atau bertukar pikiran, pengetahuan, informasi, dan lain-lain.

Pengertian komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses dimana seseorang atau sekelompok orang menciptakan dan menggunakan seperangkat informasi dilingkungannya untuk saling terhubung secara verbal, agar kedua belah pihak dapat saling mengerti maksud dan tujuan masing-masing. Sebagaimana dijelaskan melalui hadis, sebagai berikut :²⁰

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا تَكَلَّمَ بِكَلِمَةٍ أَعَادَهَا ثَلَاثًا حَتَّى تُفْهَمَ عَنْهُ. إِذَا أَتَى عَلِيَّ قَوْمًا فَسَلَّمَ عَلَيْهِمْ سَلَّمَ عَلَيْهِمْ ثَلَاثًا (رواه ابن

لبن حارث)

¹⁹ Tasnim Tasnim et al., *Pengantar Komunikasi Organisasi*, Cet: Pertama (Jakarta: Kita Menulis, 2020), 39

²⁰ Amar Suteja, *Proses Komunikasi Perspektif Hadis*, (Semarang: Pustaka Nuun, 2017),

Artinya :

Anas ra berkata: Jika nabi saw mengatakan sesuatu, biasanya mengulanginya tiga kali hingga benar-benar dapat dipahami. Dan apabila mendatangi suatu kaum, biasanya mengucapkan salam kepada mereka, sebanyak tiga kali.” (HR: Banhari)

Menurut para ahli, komunikasi itulah yang disebutkan oleh Anwar Arifin.

Baginya, pentingnya komunikasi adalah proses sosial yang erat kaitannya dengan aktivitas manusia dan sarat dengan pesan dan perilaku. Skinner juga berpendapat untuk komunikasi sebagai perilaku lisan atau simbolis di mana pelaku mencoba untuk mencapai efek yang diinginkan. Forsdale berkomentar bahwa konsep komunikasi adalah semacam proses membentuk, menahan, dan mengubah sesuatu dengan tujuan membuat sinyal sesuai prosedur yang dikirim. Definisi terakhir dari komunikasi berasal dari Gode, yang mengungkapkan bahwa komunikasi adalah kegiatan terhadap kepada orang lain untuk melakukan dan menunjukkan sesuatu hal.

1) Tujuan Komunikasi

Singkatnya, tujuan komunikasi adalah untuk menciptakan kesepahaman antara kedua belah pihak. Namun demikian, masih ada rangkaian tujuan komunikasi yang harus diketahui, yaitu:²¹

- a) Agar apa yang diucapkan dan didengar dapat dipahami dengan baik. Ini adalah bagaimana Anda menghindari kesalahpahaman.
- b) Agar ide, gagasan, dan pemikiran pribadi dapat diterima oleh orang lain, terutama dalam pertemuan-pertemuan tertentu. Dan juga sebagai

²¹ Eril, “Pengertian Komunikasi, Tujuan, Fungsi, dan Macamnya,” (Maret 16, 2020), 1 <https://qwords.com/blog/pengertian-komunikasi/>

motivasi bagi orang lain untuk melakukan sesuatu. Misalnya, kegiatan masyarakat, bersosialisasi, dll.

2) Jenis-jenis komunikasi

a) Komunikasi berdasarkan penyampaian

1) Secara lisan diartikan sebagai jenis komunikasi yang berlangsung secara langsung tanpa batasan jarak. Misalnya dalam rapat, wawancara kerja, atau percakapan informal.

2) Sumber adalah jenis media yang berbentuk tulisan. Misalnya, skrip, spanduk, undangan, dll.

b) Komunikasi berdasarkan tujuan

Dilihat dari tujuannya, komunikasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis. Misalnya tips, pidato, makalah, ceramah, dan wawancara. Konsep komunikasi ini menekankan bahwa komunikator merupakan faktor penting dalam interaksi.

c) Komunikasi Menurut Ruang Lingkup

1) Dari segi internal adalah jenis komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi atau perusahaan. Misalnya, interaksi antara orang-orang dalam jangkauan. Komunikasi internal dapat berbentuk komunikasi vertikal, horizontal atau diagonal.

2) Dari segi eksternal berarti komunikasi yang terjalin antara organisasi dan masyarakat dalam berbagai bentuk. Misalnya konferensi pers, pameran, publikasi, program televisi, dan bakti sosial.

d) Komunikasi berdasarkan aliran

1) Komunikasi searah, yaitu dari satu pihak.

- 2) Komunikasi dua arah, yaitu cara saling timbal balik.
- 3) Komunikasi ke bawah, yaitu dari atasan ke bawahan.
- 4) Komunikasi ke atas dari bawahan kepada atasan.
- 5) Komunikasi lateral, terjalin antara beberapa orang yang kedudukannya sama.

Menurut teori komunikasi, Al-Qur'an juga menjelaskan bahwa komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi harus mengatur bahasa yang baik oleh atasan (manajer) maupun bawahan (anggota) agar maksud atau tujuannya menjadi komunikatif, tepat sasaran, mudah dipahami. Pernyataan tersebut juga dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an, sebagai berikut:²²

أَلَيْكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ □ عِظُهُمْ □ قُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا

Terjemahnya :

“Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka Qaulan Baligha –perkataan yang berbekas pada jiwa mereka”. (Q.S.:An-Nisa 4:63)

Pada ayat diatas, juga dijelaskan oleh Jalal Ad-Din Al-Mahalli dan Jalal Ad-din As-Suyuti, dalam Tafsir Al-Jalalain bahwasanya : (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 memberi mereka maaf (dan berilah mereka nasihat) agar takut kepada Allah (serta katakanlah kepada mereka tentang) keadaan (diri

²² Kementerian Agama RI, *Qs. Annisa*, Al-Qur'an dan Terjemahan (Semarang; PT. Karya Toha Putra, 2016)

mereka perkataan yang dalam) artinya yang berbekas dan mempengaruhi jiwa, termasuk bantahan dan hardikan agar mereka kembali dari kekafiran. Untuk itu sebagai seorang hamba hendaklah kita senantiasa menjaga lisan dan tindakan kepada sesama, karena sejatinya manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan.²³

c. Komunikasi Organisasi

Menurut Redding dan Sanborn, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi secara kompleks. Yang dimaksud dalam hal ini yaitu, komunikasi internal, hubungan antar manusia, hubungan manajemen-serikat, komunikasi ke bawah (komunikasi dari atasan ke bawahan), komunikasi ke atas (komunikasi dari bawahan ke atasan), komunikasi horizontal (komunikasi orang-orang yang setingkat), keterampilan komunikasi dan ekspresi lisan, mendengarkan, menulis dan evaluasi komunikasi program. Komunikasi menjadi hal yang sangat penting dan efektif untuk semua organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi dan komunikator dalam organisasi perlu memahami dan meningkatkan keterampilan komunikasi mereka.²⁴

1) Tujuan Komunikasi Organisasi

Secara umum, ada empat tujuan dasar komunikasi organisasi, yaitu:

- a) Menyampaikan pikiran, pandangan dan pendapat, yaitu memberikan kesempatan kepada pimpinan organisasi dan anggotanya untuk

²³ Risalah Muslim, "Tafsir Al-Qur'an dan hadits," (Yogyakarta, 2015-2021), <https://risalahmuslim.id/quran/an-nisaa/4-63/>

²⁴ Achmad Wildan Kurniawan, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 1 No. 1, (2016) : Hal. 64, journal.uniga.ac.id/index.php/JK/article/download/539/

mengungkapkan pikiran , pandangan dan pendapat tentang hal-hal yang terkait dengan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya.

- b) Pertukaran informasi, yaitu memberikan kesempatan kepada seluruh aparatur organisasi untuk bertukar informasi dan memberikan arti yang sama terhadap visi, misi, tugas pokok, fungsi organisasi, sub organisasi, individu dan kelompok kerja dalam organisasi.
- c) Mengungkapkan perasaan dan emosi, yaitu kesempatan bagi manajer dan anggota organisasi untuk dapat berbagi informasi satu sama lain (sharing).
- d) Tindakan koordinasi bertujuan untuk mengkoordinasikan semua tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi, yang secara seragam dibagi terhadap tiap pelaku dalam struktur organisasi .²⁵

2) Fungsi Komunikasi Organisasi

a) Fungsi Umum

- (1) Komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi terkini tentang pekerjaan secara keseluruhan.
- (2) Komunikasi berfungsi untuk “menjual” ide atau pendapat, serta fakta termasuk penjualan sikap pribadi dan sikap organisasi terhadap sesuatu yang menjadi objek. Contoh: hubungan masyarakat, pameran, dll.
- (3) Komunikasi digunakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk belajar dari orang lain (internal), untuk mengetahui apa yang orang lain pikirkan, rasakan dan lakukan.

²⁵ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 65

(4) Komunikasi digunakan untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan, siapa yang lebih tinggi dan siapa yang lebih rendah, berapa banyak kekuasaan dan wewenang yang ada, bagaimana sejumlah orang diperlakukan, bagaimana sumber daya digunakan, serta metode dan teknik dalam organisasi.

b) Fungsi khusus

- (1) Melibatkan karyawan dalam urusan organisasi dan kemudian mengimplementasikannya dalam tindakan nyata di bawah perintah.
- (2) Mengupayakan karyawan dapat membangun dan mengelola hubungan satu sama lain untuk meningkatkan produk organisasi.
- (3) Memberi karyawan kemampuan untuk dapat membuat atau mengelola keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

3) Hambatan komunikasi

Hambatan atau gangguan melekat pada komunikasi. Hambatan dapat mencegah pengirim dalam mengirim pesan dan penerima dapat menerimanya. Sehingga pesan yang dikirimkan oleh pengirim berbeda dengan pesan yang diterima oleh penerima, karenanya terdapat beberapa jenis hambatan komunikasi, yaitu:

a) Hambatan fisik

Faktor yang timbul dari pengirim komunikasi. Misalnya masalah kesehatan (suara serak), kecepatan saat berbicara dan intonasi suara. Faktor fisik di lingkungan juga dapat menjadi penghambat komunikasi.

b) Hambatan Psikologis

Seringkali hambatan komunikasi juga disebabkan oleh pengirim, dimana tidak memeriksa / melihat status penerima sebelum komunikasi. Komunikasi

menjadi sulit jika penerima dalam keadaan sedih, bingung, marah, kecewa, cemburu, dan kondisi psikologis lainnya saat berkomunikasi.

c) Hambatan dalam proses komunikasi

Seperti halnya hambatan pengirim, misalnya, pesan yang akan dikirimkan tidak jelas bagi pengirim itu sendiri. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional pengirim pesan saat mengirim pesan.

(1) Hambatan bagi penerima, seperti Kurangnya perhatian untuk menerima atau mendengarkan pesan, memberikan jawaban yang salah dan tidak meminta informasi lebih lanjut.

(2) Hambatan untuk memberikan umpan balik, dimana umpan balik yang diberikan terkesan ceroboh, ketinggalan jaman, tidak jelas, dll.

d) Hambatan semantik

Berkaitan dengan bahasa yang digunakan pengirim untuk menyampaikan pikiran dan perasaannya kepada penerima, seseorang pengirim pesan harus sungguh-sungguh dalam memperhatikan hambatan semantik ini, karena kesalahan dalam berkata dapat menimbulkan masalah, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kesalahpahaman. Hambatan semantik ini terkadang juga disebabkan oleh aspek antropologis, yaitu kata-kata yang bunyi dan ejaannya sama tetapi maknanya berbeda. Kesalahpahaman terkadang disebabkan oleh pilihan kata yang tidak tepat dan kata-kata yang konotatif.²⁶

4) Jaringan komunikasi

Organisasi adalah susunan sejumlah orang yang menduduki jabatan atau peran tertentu. Dimana seseorang saling bertukar pesan, sehingga terjadi alur

²⁶ Heru triyanto, Pengaruh komunikasi vertikal terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm unit 7 Jombang, (Malang: Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim, 2017), 22

dalam pertukaran pesan tersebut atau yang biasa disebut jaringan komunikasi. Sebuah jaringan komunikasi berbeda dalam ukuran dan struktur; misalnya hanya terdapat dua, tiga orang, bahkan bisa saja lebih yang terlibat dalam satu naungan organisasi. Menurut Muhammad, jaringan komunikasi organisasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu:²⁷

a) Jaringan komunikasi formal

Jika pesan mengalir melalui jalur resmi dan ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau fungsi profesional, maka pesan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal. Ada tiga bentuk utama arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti jalur komunikasi, yaitu komunikasi bawahan pada atasan, komunikasi atasan pada bawahan, dan komunikasi yang memiliki kesetaraan jenjang tingkatan dalam struktur organisasi (jaringan horizontal). Berdasarkan jenisnya, jaringan komunikasi formal memiliki lima jenis komunikasi formal dalam organisasi, yaitu:

(1) Komunikasi *Horizontal* (komunikasi menyamping)

Merupakan bentuk komunikasi, dimana terjadi pertukaran pesan yang berbeda antara dua karyawan yang memiliki kedudukan atau tingkatan yang sama dalam struktur dari organisasi. Bentuk komunikasi ini berguna tidak hanya untuk memberikan informasi, tetapi juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan suatu kegiatan.

(2) Komunikasi *Diagonal*

Merupakan komunikasi yang terjadi dari satu pihak ke pihak lain dalam posisi yang berbeda, sehingga kedua pihak tidak berada pada kedudukan atau

²⁷ Arni Muhammad, *Komunikasi organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2018), 107.

tingkatan yang sama. Sehingga komunikasi diagonal tidak memiliki otoritas langsung antar lain pihak. Komunikasi diagonal adalah saluran komunikasi yang jarang digunakan dalam organisasi, atau baru digunakan saat saluran komunikasi yang lain tidak efektif untuk digunakan.

(3) Komunikasi *Vertikal*

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Artinya bahwa komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir bolak-balik dari satu tingkat dalam suatu organisasi ke tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan kunci penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi.

b) Jaringan Komunikasi Informal

Jaringan komunikasi informal terbentuk secara independen dari struktur organisasi top-down, bottom-up, dan horizontal. Ada beberapa fungsi jaringan komunikasi informal, yaitu memberikan konfirmasi atau penjelasan tambahan, memperluas pesan, merekam informasi, mempertentangkan informasi, serta berbagi informasi secara lebih umum.

Berdasarkan jumlah interaksi yang terjadi dalam komunikasi, komunikasi dapat dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu komunikasi interpersonal (Antar Pribadi), komunikasi dalam kelompok kecil, dan komunikasi publik. Berikut penjelasannya :

(1) Komunikasi Interpersonal (Antar Pribadi)

Komunikasi antarpribadi yang efektif telah lama diakui sebagai salah satu dasar keberhasilan organisasi. karena itu perlu bagi seorang pemimpin

untuk mengetahui konsep dasar komunikasi untuk menjalankan organisasi secara efektif. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang ataupun lebih dari satu orang lain, sebagai aturan umum yang dapat diidentifikasi secara langsung atau saling merespon.

(2) Komunikasi dalam Kelompok Kecil

Dalam organisasi, komunikasi sering terjadi dalam kelompok kecil, misalnya dalam rapat, konferensi, dan kelompok kerja. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa sebagian besar organisasi menggunakan kelompok dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Kelompok kecil adalah kumpulan orang-orang yang dapat saling mempengaruhi, memuaskan satu sama lain, sharing, saling berperan, berkomunikasi secara face to face, serta satu sama lain saling terhubung. Kelompok kecil adalah organisasi kecil dengan 4 komponen dasar, yaitu masukan atau input, proses, keluaran atau hasil, dan umpan balik.

(3) Komunikasi publik

Selain komunikasi interpersonal dan komunikasi dalam kelompok dalam kecil, komunikasi publik juga banyak kita jumpai dalam organisasi karena komunikasi publik ini memegang peranan tertentu yang tidak kalah pentingnya. Kualitas yang membedakan komunikasi publik organisasi ini dari komunikasi interpersonal dan komunikasi kelompok kecil adalah sebagai berikut:²⁸

²⁸ Tenri Awaru, dkk, "Komunikasi Organisasi," (Januari 15, 2019): 6-8, www.researchgate.net/publication/330383213_KOMUNIKASI_ORGANISASI

- (a) Komunikasi publik berfokus pada pembicara atau sumbernya. Sedangkan dalam komunikasi interpersonal dan kelompok kecil terdapat hubungan dua arah antara pembicara dan penerima yang terlibat.
- (b) Ada sejumlah besar penerima yang terlibat dalam komunikasi publik, tetapi umumnya hanya 2 orang dalam komunikasi interpersonal dan tidak lebih dari 5-7 penerima dalam komunikasi kelompok dalam kecil.
- (c) Dalam komunikasi publik terjadi interaksi yang kurang antara pembicara dan pendengar. Hal ini menyebabkan kurangnya interaksi langsung antara pembicara dan pendengar.
- (d) Bahasa yang digunakan dalam komunikasi publik lebih bersifat umum sehingga dapat dipahami oleh khalayak. Sebagai aturan umum, pembicara mengikuti tipe pendengar tertentu sebelum presentasi.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah istilah yang mengacu pada semua pembayaran atas dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang diberikan dalam bentuk uang ataupun barang yang digunakan sebagai pengganti uang. Sistem remunerasi (kompensasi) juga berfungsi sebagai strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kinerja pegawai, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia mengkonsepkan sistem remunerasi sebagai strategi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui remunerasi yang adil dan

memadai kepada perusahaan.²⁹ Dengan cara ini, tidak hanya dapat bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga dapat memfasilitasi reintegrasi karyawan ketika mereka meninggalkan tempat sebelumnya bekerja.

Menurut Garry Desler, kompensasi adalah segala bentuk kompensasi atau penghargaan yang mengalir kepada karyawan dari hasil pekerjaan mereka. Sedangkan menurut T Hani Handoko, kompensasi yakni semua yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Supatmi, Nimran dan Utami mendefinisikan "Kompensasi adalah faktor yang juga memiliki pengaruh penting pada bagaimana dan mengapa orang lebih suka bekerja di satu organisasi dari pada di lain tempat".³⁰

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya "Memahami Manajemen Pribadi". Kompensasi yakni semua bentuk pembayaran yang didedikasikan pada pekerja sebagai penghargaan atas kinerjanya dalam suatu perusahaan.

Sementara itu, kata Edwin B. Flippo dalam bukunya "*Principles of Personal Management*". Kompensasi atas jasa karyawan diberikan secara adil oleh masing-masing karyawan, sebagai penghargaan keberhasilan organisasi dari kontribusi karyawan.

Oleh karena itu, kompensasi memiliki arti yang luas; Selain upah dan gaji, juga dapat berupa perumahan, perlengkapan kendaraan, seragam,

²⁹ Nurdin batjo dan Dr. Mahadin saleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), 83

³⁰ Anggun Tri Indriastuti, "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BNI Syariah Wilayah Semarang," No. 1 (September 28, 2018): 21, erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/pdf

tunjangan keluarga, pelayanan kesehatan, tunjangan makan dan lain-lain, serta hal yang dinilai dengan uang karena cenderung diterima oleh masyarakat. Andrew E. Sikula berpendapat berdasarkan pandangan ini, proses pengelolaan upah dan gaji (kompensasi) melibatkan hitungan yang di pertimbangan atau diseimbangkan. Kompensasi adalah sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam hubungan kerja, hadiah uang adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Bentuk pemberian upah, gaji dan bentuk gaji digunakan untuk mengatur pembagian keuangan antara pengusaha dan pekerja.

Pemberian upah adalah imbalan atas jasa yang diberikan kepada pekerja. Ada banyak cara untuk membayar upah, baik secara tunai maupun tunai. Pembayaran gaji cenderung mengambil bentuk konsep gaji yang luas daripada ekspektasi gaji, yang biasanya memiliki dimensi finansial tetapi bukan finansial.³¹

b. Asas-Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program kompensasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan prinsip-prinsip kewajaran dan kesetaraan, dengan memperhatikan UU yang berlaku mengenai ketenagakerjaan. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi kerangka kerja internal dan eksternal untuk menjamin kepuasan karyawan, sehingga karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik. Berikut ini adalah asas-asas yang penting untuk memberikan kompensasi, yaitu:

³¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 83

1) Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi, oleh karena itu kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan berdampak pada kondisi kerja karyawan, asas keadilan berarti pengupahan konstan dari karyawan yang melakukan tugas dengan porsi yang seimbang.

Ketika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sama dengan karyawan lain dengan beban kerja yang sama, maka bisa saja timbul kecemburuan antar sesama pekerja, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan tingkat produksi oleh karyawan.

Oleh karena itu, kompensasi yang adil, bukan berarti semua karyawan menerima kompensasi yang sama. Namun berdasarkan asas keadilan, baik dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah maupun dalam hukuman setiap karyawan. Sehingga tercipta koeksistensi yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas pegawai yang lebih baik dengan asas keadilan.

2) Asas kelayakan dan kewajaran.

Kompensasi untuk karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan pribadi pekerja dan keluarganya. Sehingga kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat kepuasan oleh pekerja secara layak dan wajar. Tolak ukur yang sesuai itu relatif, namun penetapan upah minimum oleh perusahaan harus dikaitkan dengan standar hidup lingkungan atau daerah pekerja, dengan berdasarkan standar upah minimum daerah (UMR), baik di tingkat provinsi maupun kota/kabupaten.

Untuk bagian tarafnya, kompensasi harus memperhitungkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung

jawab, posisi, dan sebagainya. Manajer SDM harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima karyawan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja karyawan tetap tinggi dan menghindari risiko kepemimpinan karyawan yang membahayakan keberlangsungan bisnis perusahaan.

c. Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus memiliki dampak yang positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Berikut akan dijelaskan melalui tujuan dari kompensasi yaitu:³²

1) Ikatan Kerja sama

Kompensasi menciptakan ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan dalam kerangka organisasi, atau terjadi hubungan yang saling membutuhkan diantara satu sama lain. Semua pekerja pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga mereka harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2) Rekrutmen yang Efektif

Rekrutmen Karyawan yang Efektif saat diiringi oleh program kompensasi yang menarik, akan muncul kandidat-kandidat yang berkualitas dengan kompetensi dan keterampilan tinggi atau sesuai dengan standar perusahaan yang diharapkan.

3) Motivasi

Kompensasi yang memadai mendorong dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dan mencapai produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan seringkali menawarkan

³² Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 222

insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang memadai akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Menjamin Keadilan

Gaji yang baik memastikan keadilan di antara karyawan organisasi; pemberian kompensasi juga terkait dengan keadilan internal bahkan keadilan eksternal. Keadilan internal mengacu pada pembayaran kompensasi yang terkait dengan nilai relatif dari suatu posisi, tugas, dan kinerja karyawan.

5) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai mendorong disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan keinginan organisasi. Karyawan juga mengetahui dan mengikuti peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditunjukkan sebagai bentuk rasa terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang diterima.

6) Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan perusahaan tidak terlepas dari pengaruh serikat pekerja/buruh. Serikat pekerja ini akan berdampak pada besarnya kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Jika serikat pekerja kuat, Anda dapat melihat bahwa perusahaan menawarkan upah tinggi kepada pekerja dan sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan terhindar dari pengaruh serikat pekerja.

7) Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat. Untuk itu melalui peraturan perundang-undangan, pemerintah menetapkan berbagai peraturan yang pada hakekatnya melindungi tenaga

kerja dan mendorong penanaman modal oleh pengusaha untuk berinvestasi. Keberadaan pemerintah sangat penting agar pengusaha tidak bertindak semena-mena ketika menetapkan besaran kompensasi bagi karyawan. Jika program kompensasi perusahaan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, campur tangan pemerintah dapat dihindari sampai batas tertentu. Sebaliknya, organisasi akan memiliki reputasi untuk membantu pemerintah menciptakan kesempatan kerja dan masyarakat menjadi makmur.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE07/MEN/1990 tentang pengelompokan upah, pendapatan dapat dibagi menjadi pendapatan upahan dan non upah. Penghasilan berupa gaji (upah) terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Sedangkan pendapatan tambahan (non upah) terdiri dari fasilitas, bonus, tunjangan hari raya (THR), dan insentif.³³

Selain itu, pendapatan pekerja juga dapat dibagi menurut cara perolehannya, yaitu pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung. Pendapatan langsung adalah semua jenis pendapatan yang diterima karyawan secara teratur dan teratur dalam bentuk tunai (cek dan transfer kawat).

- 1) Golongan penghasilan langsung meliputi:³⁴
 - a) Upah pokok

³³ Rega, "Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah," (Desember 20, 2017), 1 <https://www.a-rega.com/peraturan-menteri-permen/surat-edaran-menteri-tenaga-kerja-tentang-pengelompokan-upah>

³⁴ Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan," Vol. 4, No. 2, (2016): 60-61, core.ac.uk/download/pdf/235003982.pdf

Upah pokok adalah tunjangan pokok yang dibayarkan kepada pegawai menurut jenjang atau jenis pekerjaan yang jumlahnya telah disepakati diawal mulai bekerja. Gaji pokok umumnya dihitung sedemikian rupa sehingga pekerja dapat menghidupi dirinya sendiri atau dengan keluarganya selama satu bulan atau jangka waktu tertentu.

b) Tunjangan tetap

Tunjangan tetap merupakan pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh, serta keluarganya sehubungan dengan pekerjaannya. Tunjangan ini dibayarkan secara berkala sesuai dengan masa pembayaran gaji pokok dengan jumlah yang tetap sesuai kesepakatan. Contoh tunjangan tetap adalah tunjangan pasangan (Istri), tunjangan anak, tunjangan perumahan, premi asuransi dan manfaat pensiun perusahaan (termasuk iuran Jamsotek), dan sebagainya.

c) Bonus

Bonus adalah pembayaran gaji tambahan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerjanya. Bonus juga dapat diberikan karena perusahaan yang bersangkutan memperoleh keuntungan yang lebih tinggi dari target. Jumlah bonus dan ketentuan bonus diatur dalam kontrak.

d) Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan bagi pegawai tertentu yang kinerjanya melebihi standar kinerja.

2) Pendapatan tidak langsung merupakan pendapatan yang tidak diambil secara langsung tetapi dengan cara lain, yaitu bisa saja rutin ataupun tidak. Kelompok pendapatan tidak langsung meliputi:

a) Santunan

Santunan merupakan sesuatu hal yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari kecelakaan yang dideritanya. Misalnya, bantuan biaya atas musibah yang dialami karyawan maupun keluarga korban. Perihal tersebut sebagai kompensasi atas kecelakaan, kematian, dan pembayaran lainnya yang dialami pekerja.

b) Bantuan Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Dalam konteks ini, khususnya dalam bentuk kenaikan pangkat. Karyawan difasilitasi semacam uang pesangon sebagai upaya dalam peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan, agar perusahaan dapat terus maju dengan meningkatkan keterampilan karyawannya.

c) Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan timbal balik dari pembayaran langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, dengan jumlah yang tidak tetap, serta dibayarkan sesuai satuan waktu sehingga berbeda dari upah pokok dan tunjangan tetap. Contoh tunjangan tidak tetap seperti; tunjangan transportasi yang hanya diberikan pada saat pekerja masuk kerja, tunjangan makan yang hanya diberikan setelah 4 jam kerja, uang cuti diberikan kepada pekerja sesuai aturan perusahaan, serta penghargaan atau bingkisan terkadang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atas jasa atau tenaga dari karyawan seperti halnya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat berbagai faktor yang mungkin bisa saja mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu:³⁵

³⁵ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018),

1) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Meskipun hukum bisnis ekonomi tidak dapat berlaku mutlak terhadap pekerjaan, tidak dapat dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap berdampak pada pekerjaan. Mereka membutuhkan kualifikasi tinggi dan tenaga kerja yang langka.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh dan kuatnya organisasi buruh juga mempengaruhi besaran kompensasi. Adanya serikat pekerja yang kuat, artinya posisi pekerja juga kuat. Maka jumlah ganti rugi akan meningkat dan sebaliknya.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun karyawan serikat ini menuntut kompensasi yang tinggi, namun pada realisasinya kompensasi bergantung pada solvabilitas perusahaan. Kompensasi yang tinggi akan meningkatkan biaya produksi dan pada akhirnya menimbulkan kerugian pula bagi perusahaan, maka dari itu perusahaan juga tidak menuruti semua hal yang mungkin baik bagi karyawan namun dapat beresiko.

4) Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan penghargaan atas kinerja karyawan. Jika semakin tinggi kinerja karyawan/produktivitasnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima karyawan. Untuk itu terjalin hubungan yang erat antara produktivitas dengan kompensasi yang dihasilkan.

5) Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dengan biaya hidup tinggi, maka alokasinya pun tinggi. Untuk itu biaya hidup juga menjadi batas kompensasi bagi pekerja.

6) Pemerintah

Peraturan-peraturan yang dibuat oleh Pemerintah juga mempengaruhi besaran kompensasi. Ordonansi Kompensasi Minimum menetapkan batas bawah kompensasi yang harus dibayar.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan atau sikap seseorang tentang pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pelatihan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan banyak lagi.³⁶ Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan urusan individu, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang diterapkan masing-masing.

Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang digeluti. Pekerjaan itu membutuhkan interaksi antara rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap aturan dan pedoman organisasi, kepatuhan terhadap standar kinerja, serta hidup dalam kondisi kerja yang seringkali kurang ideal, dan sejenisnya.³⁷

Greenberg dan Baron menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Gibson, yang

³⁶ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2. No. 2 (September 2019): 170-183 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

³⁷ Stephen P. Robbins, *Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), 99

menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap atau persepsi yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka.³⁸

Sementara itu, Handoko menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional sebagai cerminan perasaan ataupun berkaitan erat dengan sikap karyawan itu sendiri, serta situasi dalam kerjasama yang dilakukan antara atasan dan bawahan.³⁹ Hal tersebut akan nampak melalui sikap positif karyawan dalam menyikapi pekerjaannya, dimana mampu untuk menghadapi kondisi atau tantangan dalam bekerja.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang dari seorang individu dalam pekerjaannya, yang merupakan hasil kajian subjektif dari pegawai itu sendiri, upah yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan profesional, kualitas supervisor dan hubungan antar struktur organisasi.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek-aspek dalam pekerjaan, sehingga tidak menjadikannya sebagai konsep yang tunggal. Seseorang mungkin bisa saja relatif merasa puas ataupun tidak puas terhadap satu atau lebih aspek. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja merupakan tinjauan dari individu atas situasi kerja yang dialami, yang nantinya akan menentukan sikap dari karyawan itu sendiri. Nilai pekerjaan harus memadai atau berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan dasar. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja.

³⁸ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 38

³⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2020), 78

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya. Ketika individu mengevaluasi pekerjaan sebagai perasaan penghargaan atas pencapaian pribadi, hal tersebut merupakan salah satu nilai penting dari pekerjaan itu sendiri agar pekerja juga dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Siagian, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :⁴⁰

1) Pekerjaan yang menantang

Pekerja yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Artinya pekerja yang ingin mendapat tugas tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala keterampilan, tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan, waktu, dan tenaga yang dimilikinya karena akan menyebabkan dirinya frustrasi jika berlangsung secara terus-menerus. Apabila untuk jangka waktu yang lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

⁴⁰ Peni Tunjungsari, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung," Jurnal Universitas Komputer Indonesia 1, No. 1 (Maret 7, 2016): 1-14

Karyawan yang menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas. Artinya pekerja yang ingin diberi tugas yang tidak terlalu mudah untuk dikerjakan, hal itu dikarenakan pekerjaannya kurang mengerahkan seluruh keterampilan yang dimiliki, serta tenaga dan waktu yang dimilikinya. Di sisi lain, pekerja yang tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sulit dan memungkinkan hasil yang kecil, bahkan jika mereka telah memperhitungkan semua keterampilan, kemampuan, waktu dan tenaganya, mereka tetap frustrasi menghadapi kondisi yang demikian. Sehingga apabila hal ini terjadi dalam jangka waktu yang lebih lama, maka dapat dipastikan kepuasan kerja dari pekerja akan mengalami penurunan.

2) Sistem penghargaan yang adil

Seseorang merasa diperlakukan secara adil ketika perlakuan yang diterima dapat menguntungkannya, maka sebaliknya ketika seseorang merasa dirugikan maka bisa dipastikan seseorang tersebut tidak mendapat perlakuan yang adil. Dalam kehidupan kerja, persepsi ini terkait dengan beberapa hal:

a) Upah dan gaji

Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau *skill* yang dimiliki. Biasanya seseorang melihat upah atau gaji itu dengan beberapa perbandingan, seperti :

- (1) Perbandingan pertama adalah dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial dan tingkat ekonomi (*Connected needs*).
- (2) Perbandingan kedua mengacu pada orang lain dalam organisasi, terutama mereka yang memiliki karakteristik serupa dengan perbandingan, dimana

melakukan aktivitas serupa dan memikul tanggung jawab yang lebih berat namun tetap sebanding.

(3) Perbandingan ketiga mengacu pada pegawai organisasi lain yang bergerak di bidang yang sama, khususnya organisasi yang bergerak di bidang/kegiatan yang serupa dengan organisasi tempat bekerja pegawai lain.

(4) Perbandingan keempat mengacu pada undang-undang, khususnya tingkat upah minimum, yang diatur oleh undang-undang di banyak negara.

(5) Perbandingan kelima berkaitan dengan permasalahan upah atau gaji yang diterima pekerja, dengan kemampuan organisasi terhadap pemenuhan upah atau gaji pekerja.

b) Sistem promosi

Setiap organisasi harus jelas dalam menetapkan standar kemajuan (*professionalism*) bagi karyawan, apabila mampu dalam mencapai berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan ataupun telah terpenuhi secara memadai. Jika dalam persepsi mereka (organisasi) sendiri, promosi dalam organisasi tidak didasarkan pada pertimbangan objektif tetapi pada pertimbangan subjektif seperti suka dan tidak suka terhadap suatu kepribadian seseorang, serta suku dan asal daerahnya, maka akan timbul perasaan tidak adil oleh pihak tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno adalah:⁴¹

⁴¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019), 82-84

- (1) Kesempatan demi kemajuan, dalam hal ini suatu individu diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan lebih meningkatkan keterampilannya saat bekerja.
- (2) Keamanan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Seperti saat terciptanya kondisi yang aman, akan berdampak besar pada perasaan karyawan selama bekerja.
- (3) Gaji, juga dapat menjadi pemicu hal yang paling dominan terhadap sesuatu yang mengarah pada ketidakpuasan, karena seseorang jarang mengungkapkan kepuasan kerja mereka dengan jumlah uang yang mereka peroleh.
- (4) Bisnis dan manajemen, diharapkan mampu dalam menyediakan dan menciptakan kondisi dan situasi kerja yang stabil.
- (5) Faktor intrinsik pekerjaan, yaitu karakteristik yang timbul dalam suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan tertentu. Karenanya kesulitan, kemudahan, dan kebanggaan dalam suatu tugas kerja dapat menambah atau mengurangi kepuasan kerja tersendiri.
- (6) Aspek sosial yang terjadi dalam pekerjaan, merupakan sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang mendukung kepuasan atau ketidakpuasan pihak tertentu dalam bekerja.
- (7) Penjaminan fasilitas, diupayakan menjadi media perluasan atau tolak ukur dari rasa kepuasan yang akan dirasakan pekerja. Seperti penyediaan fasilitas rumah sakit, liburan, dana pensiun, perumahan, dan lain sebagainya.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Dalam teori kepuasan kerja, Rivai dan Sagala, memaparkan beberapa teori kepuasan kerja, yaitu:⁴²

1) Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Berdasarkan teori ini kepuasan kerja seseorang diukur melalui selisih antara sesuatu yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya (*reality*). Jadi jika kepuasan yang sebenarnya melebihi apa yang diharapkan, orang akan lebih bahagia.

2) Teori Dua Faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah hal yang berbeda dan bukanlah variabel yang berkesinambungan. Sehingga menghasilkan karakteristik pekerjaan yang dibedakan menjadi dua klasifikasi, yaitu kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan adalah faktor atau situasi yang diperlukan sebagai sumber kepuasan kerja yang dirasakan, seperti pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, peluang sukses, peluang menerima hadiah dan mendapatkan kesempatan untuk maju ke jenjang yang lebih tinggi. Ketidakpuasan (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang dirasakan, yang dapat timbul dari pemberian gaji, kepedulian, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini sangat dibutuhkan oleh masing-masing individu sebagai kebutuhan pokok pekerjaan dan dorongan biologis bagi karyawan.

⁴² Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan," *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 8, No. 1 (Februari, 2019): 68-80

3) Teori Kesetaraan (*equity model theory*)

Pada dasarnya, teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Dimana selisih antara jumlah pembayaran yang diterima antara pekerja dapat menyebabkan pondasi utama munculnya ketidakpuasan pekerjaan. Pada dasarnya ada tiga tingkatan yang harus diberikan pada pekerja, yaitu:

- a) Memenuhi dasar kebutuhan karyawan.
- b) Memenuhi harapan para pekerja, agar mereka tidak ingin pindah ke tempat lain.
- c) Memenuhi keinginan karyawan dengan lebih dari yang diharapkan namun dengan memperhatikan kemampuan organisasi.
- 4) Teori Keinginan Relatif (*relative deprivation theory*)

Sedangkan menurut Theory of Relative Deprivation, ada enam keputusan penting mengenai kepuasan pembayaran menurut teori ini, yaitu:

- a) Selisih antara yang diharapkan dan kenyataan.
- b) Selisih antara pengeluaran dan pendapatan.
- c) Harapan menerima pembayaran lebih.
- d) Merasa mendapatkan lebih dari yang diinginkan.
- e) Merasa tidak bertanggung jawab secara pribadi karena hasil yang buruk.
- 5) Teori Motivating – *Hygiene* (M-H)

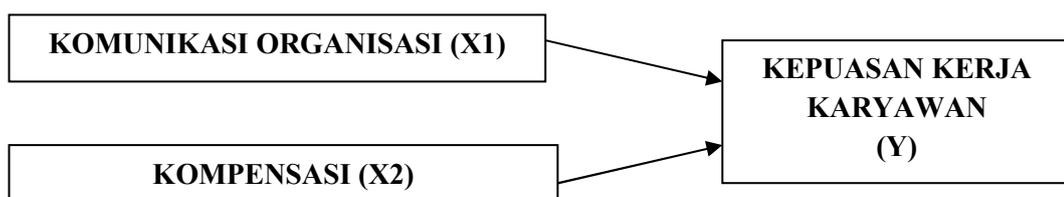
Salah satu teori yang menjelaskan kepuasan kerja adalah Motivating Hygiene Theory (MH) dari Frederick Herzberg. Teori MH pada dasarnya membahas mengenai kepuasan kerja. Namun, penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan pergantian staf, serta antara kepuasan kerja dan keterlibatan staf.

Dalam dunia kerja, kepuasan dapat merujuk pada kompensasi yang diberikan pada pekerja, serta upah atau fasilitas kerja lainnya seperti; tunjangan karyawan, rumah dinas, dan transportasi dinas. Konteks “puas” dapat dilihat dari beberapa sudut, yaitu bahwa orang tersebut puas ketika ia mengalami:

- a) Ketika hasil atau imbalan yang diperoleh lebih besar dari yang diharapkan. Karena setiap orang memiliki tujuan pribadi.
- b) Jika orang tersebut mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka orang tersebut sangat produktif dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
- c) Jika karyawan memenuhi persyaratan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, bisa saja diberikan imbalan tambahan yang menarik. Hal itu merupakan konsistensi setiap saat dan dapat ditingkatkan sesuai tarafnya. Apakah kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi dari kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

C. Kerangka Fikir

Kerangka Pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting.



Gambar 2.1 Kerangka Fikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu kesimpulan atau hasil penyelidikan yang belum tentu benar dan hanya menjadi benar bila disertai dengan bukti. Berdasarkan penelitian yang diangkat menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba.
 H_1 : Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba.
2. H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba.
 H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba.
3. H_0 : Komunikasi organisasi dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba.
 H_1 : Komunikasi organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada data numerik yang diolah dengan metode statistik yang lebih menitikberatkan pada aspek pengukuran objektif fenomena sosial. Untuk melakukan pengukuran, setiap fenomena yang dideskripsikan dalam berbagai komponen masalah, variabel dan indikator.⁴³

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah letak atau objek dimana unit analisis penelitian berada. Penentuan lokasi penelitian merupakan langkah yang sangat penting dalam suatu penelitian untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan sesuai dengan pernyataan yang diajukan pada bab sebelumnya.⁴⁴ Maka dari itu, lokasi penelitian ini tujuan pada Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba.

c. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Komunikasi Organisasi (X ₁)	komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi secara kompleks. ⁴⁵	a. Bentuk Komunikasi formal : 1) Komunikasi <i>Horizontal</i> . 2) Komunikasi <i>Diagonal</i> . 3) Komunikasi <i>Vertikal</i> . b. Bentuk Komunikasi informal : 1) Komunikasi Interpersonal. 2) Komunikasi Kelompok

⁴³ Kuliah Pendidikan, "Penelitian Kuantitatif," (2020), <https://kuliahpendidikan.com/penelitian-kuantitatif/>

⁴⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Cet: 7, (Jakarta: KENCANA, 2017), 31

⁴⁵ Achmad Wildan K, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 1 No. 1, (2016): Hal. 64, journal.uniga.ac.id/index.php/JK/article/download/539/517

		Kecil
		3) Komunikasi Publik ⁴⁶ (Hal. 20-21)
2	Kompensasi (X ₂)	<p>Kompensasi adalah faktor yang juga memiliki pengaruh penting pada bagaimana dan mengapa orang lebih suka bekerja di satu organisasi dari pada di lain tempat.⁴⁷</p> <p>- Pendapatan langsung :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Upah Pokok 2) Tunjangan Tetap 3) Bonus 4) Insentif <p>- Pendapatan tidak langsung :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Santunan 2) Bantuan Biaya Pendidikan dan Pelatihan 3) Tunjangan Tidak Teap⁴⁸ (Hal. 21-23)

d. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, yang kemudian diteliti dan ditarik sebuah kesimpulan dari tiap item yang dikaji.⁴⁹ Seluruh dari karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Sampel adalah keseluruhan dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi.⁵⁰ Prosedur dalam pengambilan sampel yaitu mengambil sampel yang representatif (mewakili) dari populasi yang terkait. Sampel yang diambil

⁴⁶ Arni Muhammad, *Komunikasi organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2000), 107.

⁴⁷ Anggun Tri Indriastuti, "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pda Bank Bni Syariah Wilayah Semarang," no. 1 (September 28, 2018): 21, e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/pdf

⁴⁸ Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan," Vol. 4 no. 2, (2016) : 60-61, core.ac.uk/download/pdf/235003982.pdf

⁴⁹ Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 7

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 118

dalam penelitian, telah dipertimbangkan secara efisiensi atau mengarah pada pemusatan masalah dengan memusatkan perhatian pada sebagian populasi.⁵¹

Metode dalam pengambilan sampel penelitian ini, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampel jenuh digunakan karena jumlah anggota populasi relatif sedikit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba dari tiap bagian struktur yang terkait.

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara pengumpulan data yang relevan melalui analisa penelitian.⁵² Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran angket/kuesioner. Kuesioner merupakan alat dalam pengumpulan data, yang kemudian dilakukan pengolahan data agar memperoleh informasi yang terkait.⁵³ Informasi ini diperoleh dengan menyusun daftar-daftar pernyataan tentang responden/subjek penelitian. Teknik dalam penggunaan kuesioner, agar menghasilkan sebuah data yang ingin dicapai dengan skala *Likert* yang merujuk pada beberapa poin butir jawaban, yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah = 1
2. Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah / Negatif = 2
3. Ragu-ragu / Kadang / Netral = 3
4. Setuju / Sering / Positif = 4
5. Sangat / Selalu / Positif = 5

⁵¹ I Gusti Bagus Rai Utama, "Teknik Sampling dan Penentuan Jumlah Sampel," (Bali, 2016), www.researchgate.net/profile/Rai-Utama-I-Gusti-Bagus-2/publication/289657773

⁵² Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU PRESS, 2020), 65

⁵³ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), 55

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial yang terkait. Dalam penelitian, secara khusus berdasarkan fenomena sosial yang terkait ditentukan oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, tiap-tiap variabel akan diukur, kemudian dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel.⁵⁴

f. Instrumen Penelitian

1. Data primer adalah kumpulan data yang diperoleh langsung dari peneliti di lapangan/lokasi terkait, artinya data yang dapat diperoleh langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan berasal dari tanggapan atau jawaban dari kuesioner seluruh responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau diselidiki melalui kumpulan file mengenai peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh dari internet, buku, majalah, jurnal, serta data statistik organisasi.⁵⁵

g. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan alat penelitian untuk menemukan dan memecahkan masalah generalisasi populasi, guna memberikan gambaran atau informasi tentang karakteristik data yang terkait.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa akuratkah suatu alat ukur dalam mengukur apa yang ingin dicapai dalam penelitian. Jika peneliti

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 132

⁵⁵ Kanal Informasi, "Pengertian Data Primer dan Data Sekunder," (Oktober 19, 2017), www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder

menggunakan kuesioner saat mengumpulkan data, maka kuesioner yang dibuat harus akurat untuk mengukur rujukan suatu penelitian.⁵⁶

Uji validitas penelitian ini menggunakan analisis *item*, dimana mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total atau jumlahan skor untuk setiap item. Jika ada item yang tidak memenuhi persyaratan atau tidak valid, item tersebut tidak boleh digunakan atau diselidiki lebih lanjut.

Menurut Sugiyono, ada beberapa kriteria harus dipenuhi sebagai persyaratan, diantaranya yaitu :⁵⁷

- a. Jika koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 5%, maka item tersebut dinyatakan valid,
- b. Jika koefisien korelasi $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan signifikansi 5%, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk itu, dalam menghitung jumlah korelasi pada uji validitas dapat dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = *Product Moment* atau Koefisien Korelasi

X_i = Variabel bebas (*Variabel Independen*)

Y_i = Variabel terikat (*Variabel Dependen*)

n = Sampel (Jumlah Responden)

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah perkalian antara variabel bebas dan variabel terikat

⁵⁶ Husein umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), 103-115

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 178

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat untuk menguji keandalan alat ukur, melalui pengukuran secara berulang. Dimana dengan meminta orang yang sama untuk menjawab semua pernyataan- pernyataan pada alat ukur sebanyak dua kali.⁵⁸

Untuk memverifikasi reliabilitas setiap instrumen yang digunakan pada jenis pengukuran interval ini, penulis menggunakan nilai koefisien *Cronbach Alfa* (α), yang dihitung dengan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Maka dari itu, Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu 0,6. Berdasarkan perihal tersebut, pengukuran uji realibilitas juga dapat dihitung menggunakan rumus berikut, yaitu :⁵⁹

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

- a = Nilai koefisien reliabilitas
- k = Jumlah *item* / butir pernyataan yang diuji
- Σsi = Jumlah varian / skor tiap *item*
- st = nilai total varians

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menjelaskan mengenai model regresi yang dapat dikatakan baik apabila model regresi telah memenuhi beberapa asumsi.

⁵⁸ Husein umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), 103-115

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 178

Dimana dengan melakukan beberapa pengujian untuk memeriksa apakah model yang digunakan mencerminkan realitas yang ada atau mendekati perihal yang sama.⁶⁰ Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, terlebih dahulu harus lulus dari beberapa tahapan uji asumsi klasik, yaitu:⁶¹

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen berdistribusi normal atau tidak untuk setiap nilai variabel independen tertentu. Pada model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan dengan nilai *error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik untuk dapat dilakukan uji statistik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS, yang nantinya dapat ditentukan pada nilai normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar dalam Pengambilan keputusan didasarkan atas dasar probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- 1) Dikatakan normal apabila, probabilitas lebih besar dari 0,05
- 2) Dikatakan normal apabila, probabilitas lebih kecil dari 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Jika ada korelasi, itu adalah masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika gejala

⁶⁰ Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2021), 143

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 242

multikolinieritas ditunjukkan, maka salah satu variabel harus dihilangkan, atau mengulang pembuatan model regresi.

Dalam mengetahui ada ataupun tidaknya gejala multikolinieritas dapat merujuk pada jumlah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Model regresi yang bebas akan gejala multikolinieritas, yaitu memiliki jumlah *tolerance* yang mendekati 1, serta nilai batas untuk jumlah VIF adalah 10. Untuk itu jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Rumus yang digunakan dalam pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \quad \text{Atau} \quad Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

c. Uji Heterokedastisitas

Situasi pada heteroskedastis dalam sebuah penelitian akan menyebabkan penafsiran terhadap koefisien regresi menjadi tidak efisien, atau hasil taksiran dapat menjadi kurang ataupun melebihi taksiran yang semestinya. Untuk itu, agar koefisien regresi tidak menjangkal dalam penelitian, maka gejala yang timbul dari heteroskedastis harus dihilangkan.

Dan untuk menguji ada ataupun tidaknya gejala heteroskedastisitas, dapat merujuk uji *rank spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan nilai mutlak hasil regresi. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan nilai absolut residual signifikan, maka terjadi heteroskedastisitas (varians residual tidak homogen).

3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Imam Gozali, analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih, atau antara variabel independen dan variabel

dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen naik atau turun. Dan juga untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, terlepas dari apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan negatif atau positif. Perhitungan regresi linear berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :⁶²

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel *dependen* (Variabel Terikat)
 $X_{(1,2,3,...)}$ = Variabel *independen* (Variabel Bebas)
 a = Nilai Konstanta
 $b_{(1,2,3,...)}$ = Nilai Koefisien Regresi

4. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan rujukan dalam menelaah suatu kemampuan dari besaran variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji koefisien determinasi dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, dengan melihat tabel *Model Summary*^b dan terletak pada kolom R_{square} .

Nilai dari koefisien determinasi, yakni berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Artinya jika hasil dari R^2 nilainya nol, maka tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian apabila hasil dari nilai R^2 lebih besar atau mendekati satu, maka menunjukkan

⁶² Ghozali, "Objek dan Metode Penelitian," (2018): 54-56, repository.ekuitas.ac.id/bitstrea

adanya pengaruh yang paling kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya jika hasil dari nilai R^2 semakin kecil ataupun mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga semakin kecil. Koefisien determinasi, juga dapat dihitung melalui rumus berikut, yaitu :

$$Kd = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd = Jumlah Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

b. Uji – t (Uji Parsial)

Uji t digunakan peneliti untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara individual terhadap masing-masing variabel dependen. Dalam menghitung uji-t, dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS yang nantinya dapat merujuk pada tabel *coefficient level of significance*. Untuk menganalisis uji-t pada penelitian ini, menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) atau nilai $\alpha = 0,05$. Disamping itu jika nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial berpengaruh signifikan. Kemudian jika nilai dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

Pada analisis ini juga dapat memberikan informasi mengenai kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan

melihat hasil dari nilai R^2 . Variabel yang memenuhi syarat R^2 terbesar, yaitu variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan. Maka dari itu, rumus untuk menentukan nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - Se}{S_b}$$

$$S_b = \frac{Se}{\sqrt{\sum Y_1 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y_2 - \alpha \sum Y - \beta \sum XY}}{(n-2)}$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- S_b = Kesalahan baku koefisien korelasi
- S_e = Kesalahan baku estimasi

c. Uji – f (Uji Simultan)

Uji-f pada penelitian ini dilakukan dengan uji parameter β (uji korelasi) dengan menggunakan uji *f-statistik*. Serta untuk menguji bagaimanakah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). uji-t juga dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut, yaitu :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - 1 - k)}$$

Keterangan:

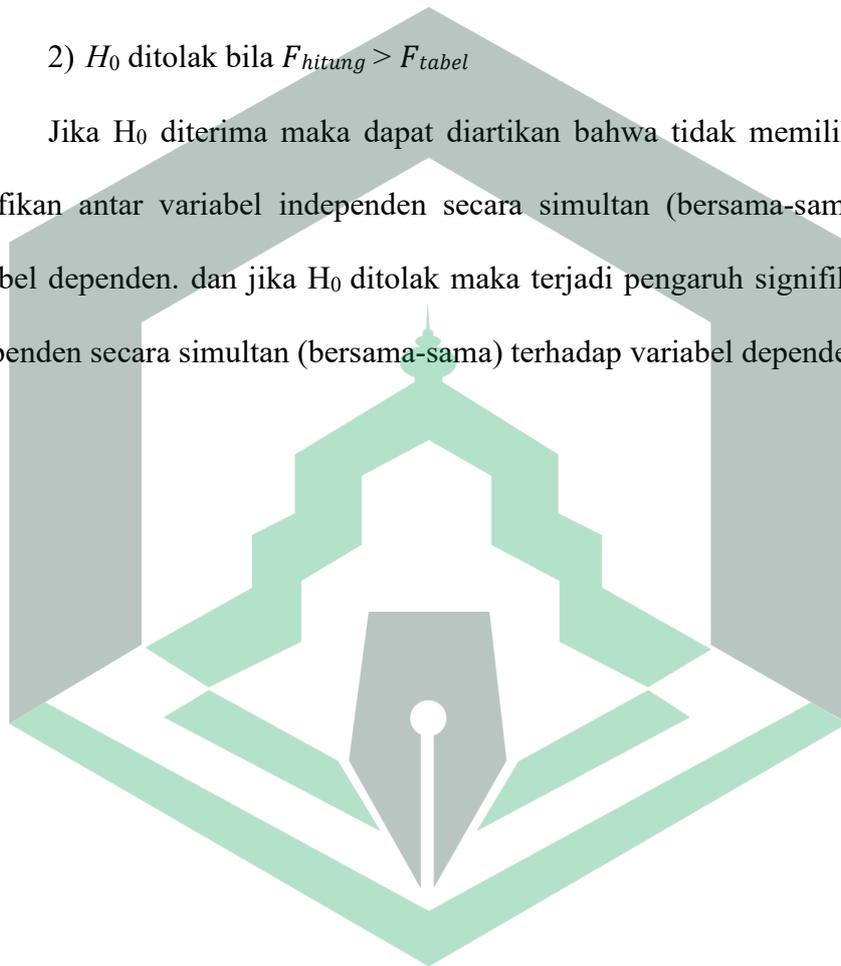
- F_h = Nilai uji-f
- R^2 = Koefisien pada korelasi berganda
- k = Jumlah pada variabel independen
- n = Jumlah responden yang dijadikan sampel

Distribusi dari uji-f, ditentukan melalui derajat kebebasan pembilang dan derajat penyebut, yaitu k dan $n - k - 1$ dengan tingkat kesalahan yang digunakan adalah 5% (0,05). Untuk itu, terdapat kriteria yang dapat dilihat dari uji F, yaitu sebagai berikut:

1) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

2) H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Jika H_0 diterima maka dapat diartikan bahwa tidak memiliki pengaruh signifikan antar variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. dan jika H_0 ditolak maka terjadi pengaruh signifikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.⁶³



⁶³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), 37 - 45

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek penelitian

a. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia (BSI)

Indonesia merupakan negara dengan penduduk mayoritas muslim terbesar di dunia, sehingga memiliki potensi dalam industri keuangan Syariah. Ditandai dengan dukungan stakeholder yang kuat masyarakat mulai paham akan *halal matter*, dimana merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia, Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Di Indonesia sendiri, Bank Syariah juga memegang peranan penting sebagai fasilitator ekosistem industri halal pada seluruh aktivitas ekonomi. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia selama tiga dekade terakhir telah menampilkan banyak kemajuan dan perbaikan penting. Ini termasuk peningkatan layanan, inovasi produk, dan pengembangan jaringan. Hal ini bahkan tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi, seperti bank syariah milik bank pemerintah, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah.

1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H, menandai sejarah penggabungan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu, yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Dimana telah menerima bukti penandatanganan akta penggabungan, yang memberikan

keterangan bahwa telah memperoleh persetujuan dari OJK, karena telah mampu menjalankannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdirinya BSI sendiri melalui beberapa tahapan diantaranya :⁶⁴

- 1) Pada tahun 2016, dimana OJK telah menyiapkan peta jalan atau roadmap dalam pengembangan keuangan syariah.
- 2) Pada tahun 2019, dimana OJK mendorong unit usaha syariah milik pemerintah untuk merger perbankan atau saling berkonsolidasi. Bank tersebut diantaranya; PT. Bank Syariah Mandiri, PT. Bank BNI Syariah, PT. Bank BRI Syariah, serta Unit Usaha Syariah dan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
- 3) Pada 2 Juli 2020, Erick Thohir selaku menteri BUMN berencana akan menggabungkan bank syariah BUMN menjadi satu, yaitu BRI Syariah, BNI Syariah, BTN Syariah, dan Mandiri Syariah.
- 4) Oktober 2020, secara resmi pemerintah telah mengumumkan rencana merger dari tiga bank syariah tersebut.
- 5) Pada 11 Desember 2020, Konsolidasi bank syariah telah merumuskan dan menetapkan nama hasil merger menjadi PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk.
- 6) Pada 27 Januari 2021, dikeluarkanlah izin merger usaha dari tiga bank syariah tersebut oleh OJK secara resmi. Sebagaimana penerbitan surat dengan Nomor SR3/PB.1/2021.
- 7) Pada 1 Februari 2021, PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk, telah diresmikan secara publik oleh Presiden

⁶⁴ Rasi Oktari dan M. Ishaq, "Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia," (Februari, 2021): <https://indonesiabaik.id/infografis/berdirinya-bank-syariah-indonesia>

Setelah Kementerian BUMN menetapkan struktur, nama, dan logo dari bank merger atau bank baru tersebut, publikasi mengenai perubahan ringkasan rencana penggabungan usaha akan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan telah disetujui oleh pengawas otoritas. Sehingga lokasi yang ditetapkan sebagai kantor pusat bank setelah hasil merger, berada di Jl. Abdul Muis No. 24, Jakarta Pusat.

Sementara itu, lokasi yang akan dijadikan sebagai kegiatan usaha pasca merger, tetap berada di tiap-tiap cabang dan unit eksisting yang sebelumnya dimiliki oleh BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah. Oleh karena itu, sesuai dengan perubahan ringkasan rencana penggabungan, bank hasil penggabungan akan diberi nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk.

Penggabungan ini diharapkan dapat menggabungkan keunggulan dari ketiga bank syariah yang melakukan merger, yaitu dalam hal menawarkan layanan yang lebih komprehensif, cakupan yang lebih luas, dan kapasitas permodalan yang lebih baik. Untuk dapat bersaing secara global, Bank Syariah Indonesia mengandalkan sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI), serta keterlibatan pemerintah melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Disamping itu, Penggabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan upaya untuk menciptakan kegiatan ekonomi halal yang dibanggakan masyarakat, sekaligus menjadi energi baru bagi pembangunan ekonomi nasional untuk kemaslahatan masyarakat luas.⁶⁵

⁶⁵ Maizal Wal Fajri dan Wahyu T. Rahmawati, "Merger Bank BUMN Syariah di Beri Nama Bank Syariah Indonesia (BSI)," (Desember 11, 2020): <https://keuangan.kontan.co.id/news/merger-bank-bumn-syariah-diberi-nama-bank-syariah-indonesia-bris>

b. Visi dan misi Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba

Setiap instansi khususnya bank pasti Memiliki visi dan misi masing-masing dalam menjalankan kegiatan usahanya agar dapat berjalan dan berkembang dengan baik dibidang usahanya, dikarenakan banyaknya pesaing yang sejenis. Adapun visi dan misi dari Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba yaitu sebagai berikut :

- 1) Visi Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba yakni, “Top 10 Global Islamic Bank”
- 2) Misi Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba ada tiga, yaitu :
 - a) Memberikan akses solusi keuangan syariah di indonesia.
 - b) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
 - c) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia.

c. Profil singkat Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian, terdapat profil singkat dari Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba sebagai berikut:

- 1) Nama Instansi : PT. BSI KCP. Masamba
- 2) Alamat : Komp. Ruko Pasar Sentral Masamba No.A13–A14
Luwu Utara Sulawesi Selatan
- 3) Telp : (0473) 21247
- 4) Fax : (0473) 21254
- 5) Jam kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba sebagai berikut:
 - A. Jam Kerja : Jam 08:00 - 15:00 WIB (pada Senin- Jumat)
 - a. Breafing : Jam 07:30 - 07:45 WIB
 - b. Istirahat : Jam 12:00 - 13:00 WIB

d. Deskripsi Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Menurut Usia

Deskripsi ini menegaskan hipotesis penelitian yang dilakukan berdasarkan usia karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba sebanyak 19 orang. Untuk mengetahui informasi usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 – 30	7	37
2	31 – 40	11	58
3	> 40	1	5
	Total	19	100 %

Sumber: Hasil Temuan Observasi

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia, diketahui bahwa usia beberapa karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba bervariasi. Namun, didominasi oleh rentang usia 31 - 40 tahun.

2) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi ini dimaksudkan untuk mendukung hipotesis penelitian yang diajukan, berdasarkan jenis kelamin dari 19 karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba. Untuk informasi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	14	73,7
2.	Perempuan	5	26,3
	Total	19	100 %

Sumber: Hasil Temuan Observasi

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui jumlah responden Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 14 karyawan, dibandingkan perempuan yang hanya 5 karyawan.

3) Personil Karyawan di KCP BSI Masamba Beserta Divisinya

Uraian ini menegaskan bahwa hipotesis penelitian mengenai departemen masing-masing responden di Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba dari total 19 orang karyawan. Untuk mengetahui data responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Divisinya

No.	Nama	divisi
1.	Bahrum Hamid	Branch Manager
2.	Irwan	Pawning Sales Officer
3.	Eka Nelsih Handayani	Branch Operations & Service Manager
4.	Joko Hariono	Consumer Bisnis Staff
5.	Nur Fadli	Pawning Pawning Appraisal
6.	Imma	Customer Service
7.	Zahrotul Mufida	FTS
8.	Intan	Teller
9.	Nirpan	Pramuniaga
10.	Lukman	MMM
11.	Asril	Sales Force
12.	Suharni	Sales Force
13.	Fachry	Sales Force
14.	Muh. Akri Lukman	Micro Staff
15.	Sabar	Micro Staff
16.	Wahdania	Back Office

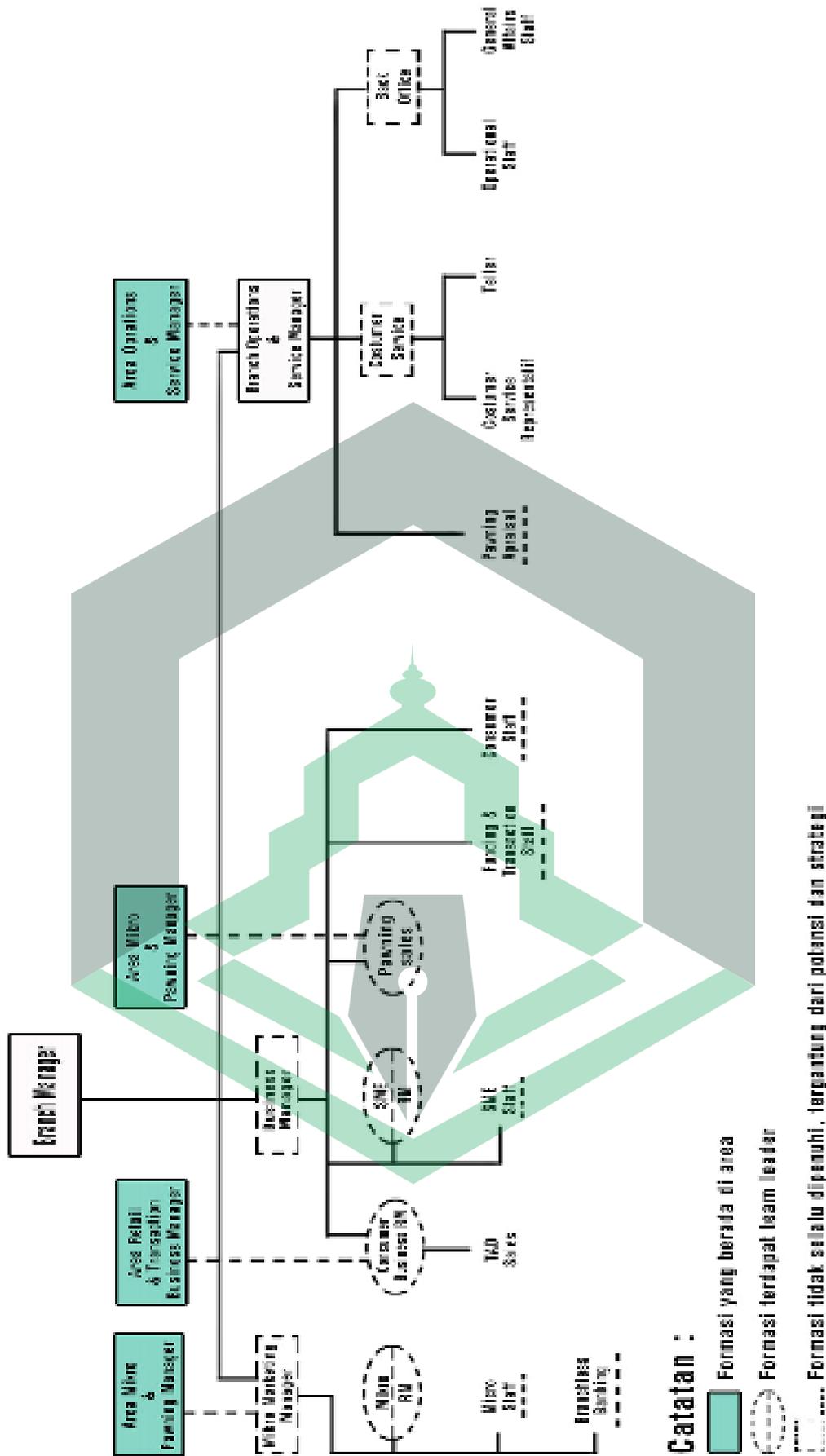
17.	Uprianto	Security
18.	Muh. Risal	Security
19.	Akbar Said	Driver

Sumber: Hasil Temuan Observasi

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara departemen dengan jabatan yang ada dalam perusahaan, dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau diharapkan perusahaan.





Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba

Berdasarkan Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba, Adapun tugas-tugas yang dilakukan oleh masing-masing divisi adalah sebagai berikut:

1) Pemimpin Cabang

- a) Mengkoordinasikan dan menetapkan jadwal kerja tahunan agar dapat searah dengan visi dan misi BSI.
- b) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja tahunan agar dapat memastikan tujuan dapat tercapai dengan tepat waktu.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan dan strategi pengembangan rencana kerja tahunan agar dapat memastikan jumlah dan peringkat SDI.
- d) Melakukan analisis SWOT setiap bulan agar dapat menentukan posisi pribadi dan posisi pesaing di wilayah kerja setempat.
- e) Pengkajian, penetapan dan pengesahan kegiatan non operasional.
- f) Mengkoordinasikan segala sarana dan kegiatan guna mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi kegiatan kerja.

2) *Operational Officer*

- a) Menetapkan rencana kerja mingguan/bulanan di departemen untuk memastikan bahwa telah konsisten dengan rencana kerja.
- b) Melaporkan secara langsung hasil koordinasi, penentuan dan evaluasi dari tujuan kerja semua karyawan.
- c) Mengawasi proses kerja untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana (SOP) dalam suatu perusahaan.
- d) Menetapkan dan meninjau pelaksanaan rencana kerja perusahaan untuk memastikan bahwa data telah akurat dan terkini dalam menentukan kebijakan dan evaluasi manajerial.

- e) Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memenuhi persyaratan tiap divisi agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku.
 - f) Melakukan pemeriksaan dan pengajuan permintaan barang atau peralatan kerja untuk memastikan penggunaan dan pengadaan peralatan kerja telah efisien.
- 3) *Analisis Officer, Micro Account Officer, dan Officer Gadai*
- a) Terus berupaya meningkatkan keterampilan dan pemahaman tentang produk dan prosedur layanan Bank Syariah Mandiri, termasuk persyaratan untuk setiap jenis produk.
 - b) mengumpulkan data atau informasi mengenai perkembangan ekonomi dan dunia usaha lokal, untuk dijadikan sebagai indikator perkembangan usaha.
 - c) Penerapan budaya kerja BSI.
 - d) Menjaga sikap sesuai dengan kode etik BSI.
 - e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang dipercayakan oleh atasan.
- 4) *Administrator Pembiayaan / Back Office Micro*
- a) Memasukkan data nasabah pembiayaan dan melakukan verifikasi.
 - b) Menindak lanjuti jadwal pembayaran / penggantian klien.
 - c) Menyimpan arsip pembiayaan.
 - d) Administrasi perpanjangan BPKB dan permintaan asuransi.
- 5) *SDI Umum / Back Office*
- a) Pengelolaan dan pemeliharaan kantor, serta rekrutmen karyawan
 - b) Pelaksanaan cashless transfer, santunan dan LBTR.
 - c) Menyusunan laporan bulanan perusahaan.

- 6) Layanan pelanggan / *Customer Services*
 - a) Memberi pernyataan pada pelanggan tentang produk, syarat dan prosedur.
 - b) Mengurus nasabah dalam membuka rekening giro dan tabungan.
 - c) Memproses permintaan pemblokiran dari nasabah.
- 7) Petugas Bank / *Teller Bank*
 - a) Menerima setoran secara tunai dan non-tunai.
 - b) Melayani nasabah dalam proses penarikan atau penyetoran dana dari BI, kantor pusat, cabang lain atau lokasi lain yang ditugaskan.
 - c) Mengamankan dan memelihara kas, surat berharga, dan membuat laporan sesuai dengan departemennya masing-masing.
- 8) PMS, PMM dan Pegadaian
 - a) Pemasaran produk bank.
 - b) Menyajikan atau melengkapi data yang diminta sesuai dari penilaian kelayakan.
 - c) Pemenuhan kontrak pembiayaan.
 - d) Pemeliharaan atau pemantauan dari pelanggan.

f. Bidang Usaha atau pemantauan Keuangan

Secara umum kegiatan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba adalah sebagai berikut:

- 1) Penghimpunan dana dalam bentuk simpanan atau giro, namun berdasarkan *akad wadi'ah* atau Akad lainnya selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

- 2) Penghimpunan dana dalam bentuk investasi yang berupa deposito ataupun tabungan lainnya, namun berdasarkan akad *mudharabah* atau akad lainnya selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 3) Penyaluran pembiayaan bagi hasil berdasarkan *akad mudharabah*, *akad musyarakah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 4) Pencairan dana berdasarkan *akad murabahah*, *akad salam*, *akad istishna* atau akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 5) Penyaluran dana berdasarkan *akad Qardh* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.
- 6) Penyaluran pembiayaan untuk penyewaan barang yang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan *akad ijarah*, serta pembelian angsuran dalam bentuk *ijarah muntahiya bittamlik* atau akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 7) Melakukan transaksi dengan kartu debit atau kartu keuangan berdasarkan prinsip Syariah.

g. Teknik Analisis Data

- 1) Uji Kualitas data

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas masing-masing instrumennya dijelaskan sebagai berikut, yaitu pada variabel X_1 (komunikasi organisasi) dan variabel X_2 (kompensasi) serta variabel Y (kepuasan kerja). Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 24*.

a) Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu alat pengujian yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁶⁶ Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *bilvariete* antara nilai setiap indikator variabel dan nilai total variabel. Suatu pernyataan indikator dianggap valid jika korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan. Untuk itu, dalam uji validitas, kriteria suatu nilai atau item dari angket dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berada pada taraf signifikan 5% (0,05).⁶⁷

(1) Variabel Komunikasi Organisasi (X_1)

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi

Butir Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,904	0,468	Valid
Pernyataan 2	0,478	0,468	Valid
Pernyataan 3	0,904	0,468	Valid
Pernyataan 4	0,804	0,468	Valid
Pernyataan 5	0,710	0,468	Valid
Pernyataan 6	0,902	0,468	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi, dapat diketahui bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan penentuan $r_{tabel} = 0,468$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel komunikasi organisasi dikatakan valid dalam pengambilan keputusan.

⁶⁶ Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020), 162

⁶⁷ R. Gunawan Sudarmanto, *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IMB SPSS Statistik 19*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), 56

(2) Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Item Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,673	0,468	Valid
Pernyataan 2	0,870	0,468	Valid
Pernyataan 3	0,814	0,468	Valid
Pernyataan 4	0,810	0,468	Valid
Pernyataan 5	0,842	0,468	Valid
Pernyataan 6	0,835	0,468	Valid
Pernyataan 7	0,814	0,468	Valid

Sumber: data olahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi, diketahui bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan penentuan $r_{tabel} = 0,468$. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan dari variabel kompensasi dikatakan valid dalam pengambilan keputusan.

(3) Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Item soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,639	0,468	Valid
Pernyataan 2	0,720	0,468	Valid
Pernyataan 3	0,677	0,468	Valid
Pernyataan 4	0,728	0,468	Valid
Pernyataan 5	0,569	0,468	Valid
Pernyataan 6	0,558	0,468	Valid
Pernyataan 7	0,710	0,468	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, diketahui bahwa semua hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan penentuan $r_{tabel} = 0,468$. Maka dapat disimpulkan semua pernyataan dari variabel kepuasan kerja dikatakan valid dalam pengambilan keputusan.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas dimana hanya butir-butir yang valid saja yang dimasukkan dalam tes tersebut. Kriteria instrumen dapat dikatakan reliabel jika respon seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten stabil. Untuk mengujinya dapat menggunakan aplikasi SPSS dengan merujuk tabel *Cronbach's Alpha*, yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* > nilai batasnya (0,60). Serta kuesioner yang dianggap reliabel dengan taraf signifikansi 5% (0,05).⁶⁸

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi (X ₁)	0,874	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,909	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,779	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > nilai batasnya (0,60), untuk itu berarti semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang telah diperoleh memiliki ketepatan estimasi, konsisten, dan tidak terdistorsi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila model tersebut memenuhi beberapa asumsi, yang disebut dengan asumsi klasik.⁶⁹ Untuk itu, anda harus lulus tes penerimaan klasik, yaitu :

⁶⁸ Duwi Priyantno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2021),64.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 242

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat ternormalisasi atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat melalui *grafik P-Plot* yang dikatakan normal apabila titik-titik pada plot tersebut menyebar merata dan polanya tidak menyimpang ke arah kiri atau kanan.⁷⁰ Selain pengujian normalitas, peneliti menggunakan metode uji statistik *Non-parametrik Kolmogorov Smirnov*, dimana residual berdistribusi normal ketika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.⁷¹

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One- Sample Kolmogorov- Smirnov test		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43756208
Most Extreme Differences	Absolute	,192
	Positive	,127
	Negative	-,192
Tes Statistic		,192
Asymp. Sig. (2- Tailed)		,064

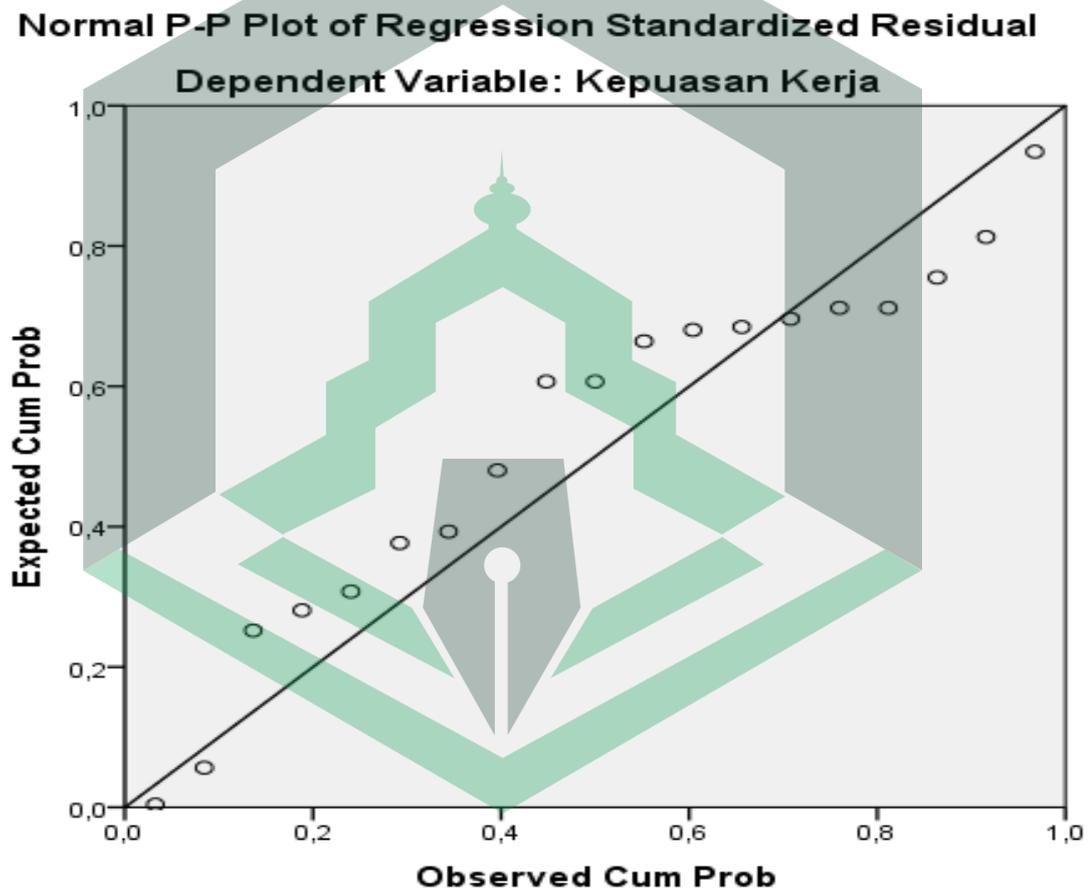
Sumber: Data olahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.8 Uji Normalitas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berdistribusi normal. Nilainya dapat dilihat melalui kolom *Asymp. Sig. 2tailed* pada tabel tersebut. Yang dimana, nilai dari variabel komunikasi organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja yaitu 0,064 > 0,05. Untuk itu dapat disimpulkan semua data berdistribusi normal.

⁷⁰ Singgih Santoso, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), 43

⁷¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), 91

Selain itu, *grafik P-Plot* juga diperlukan saat menggunakan uji normalitas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Disamping itu, suatu data dikatakan berdistribusi normal jika data atau titik-titik tersebut terdistribusi di sekitar arah garis atau histogram. Sebaliknya, data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila data atau titik-titik tersebut tersebar luas di sekitar arah garis diagonal atau grafik histogram.



Gambar 4.2 Grafik P-Plot

Melalui Gambar 4.2 Diagram *P-Plot*, terlihat bahwa data atau titik-titik tidak tersebar jauh dari garis diagonal. Oleh karena itu, grafik model regresi tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel bebas (independen).⁷² Oleh karena itu, untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas dapat merujuk nilai pada *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* dengan bantuan aplikasi SPSS. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Di sisi lain, jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan toleransi kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas.⁷³

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistic		
Model	Tolerance	VIF
Komunikasi Organisasi (X ₁)	,132	7,570
Kompensasi (X ₂)	,132	7,570

Sumber: Data olahan SPSS 24

Melalui Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas dari variabel X₁ (komunikasi organisasi) dan variabel X₂ (kompensasi) diperoleh nilai VIF dan *tolerance* yang sama, yaitu nilai VIF sebesar 7,570 dan toleransi nilai 0,132. Artinya kedua variabel tersebut masing-masing memiliki nilai $VIF > \text{nilai } tolerance$, sehingga dapat disimpulkan kedua variabel bebas dari gejala multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui ada ataupun tidaknya pengaruh yang timbul dari asumsi heteroskedastisitas, yaitu terdapat

⁷² Sumitro Warkum, *Asas-asas Perbankan Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018), 105.

⁷³ Imam Ghozali, *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), 105.

ketidaksamaan varians pada residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah saat tidak adanya ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam suatu penelitian.⁷⁴

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu penelitian, peneliti menggunakan *uji Glejser* dengan regresi nilai mutlak residual dari variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai *alpha* (0,05), maka bebas dari gejala heteroskedastisitas. Namun jika nilai signifikansinya di bawah dari nilai *alpha* (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah terdapat gejala heteroskedastis.⁷⁵

Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Unstandardized	t	Sig
	coefficient		coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,131	3,314		4,867	,000
Komunikasi Organisasi	,256	,412	,304	,622	,543
Kompensasi	,287	,340	,412	,844	,411

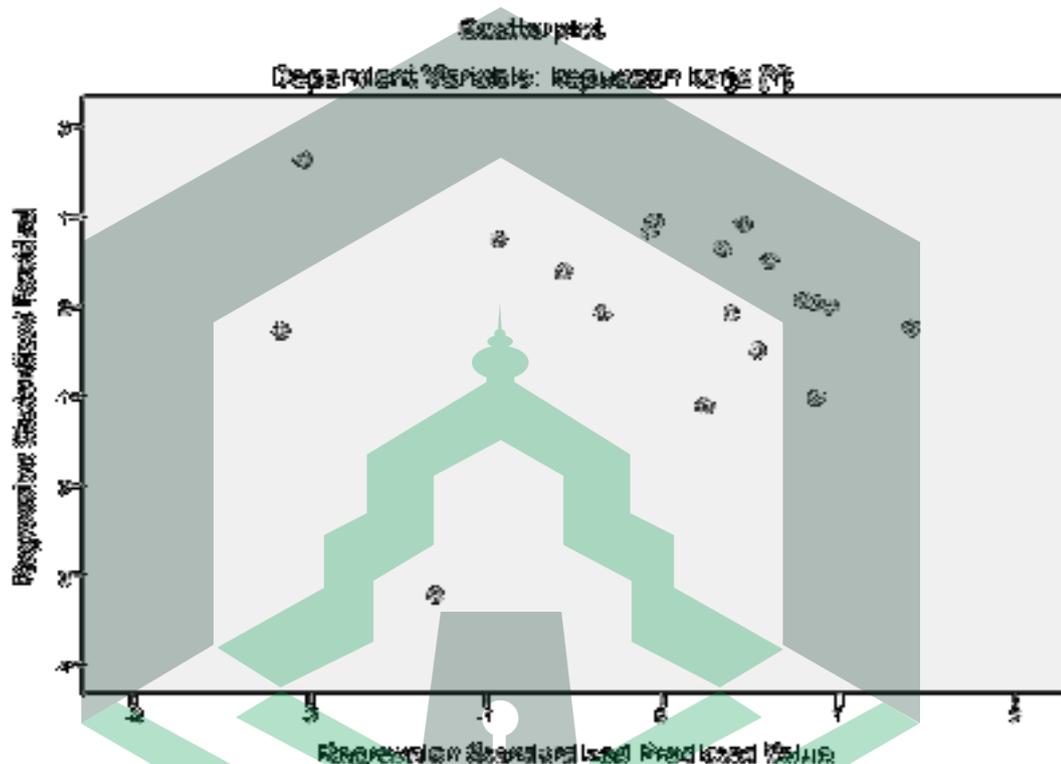
Sumber: Data olahan SPSS 24

Berdasarkan Pada Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen yaitu untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 0,543 dan variabel kompensasi sebesar 0,411, dengan nilai signifikansi keduanya $> 0,05$. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel independen tersebut.

⁷⁴ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik* (Yogyakarta: Mediakom, 2019), 41-42.

⁷⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), 105

Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *scatter plot*, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y adalah nilai prediksi. Jika pada grafik tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁶



Gambar 4.3 Grafik *Scatter Plot*

Berdasarkan Gambar 4.3 grafik *scatter plot*, menunjukkan titik-titik yang terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dalam model regresi. Berdasarkan grafik *scatter plot* ini, menjelaskan bahwasanya penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

⁷⁶ Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2017), 166.

3) Analisis Data

a) Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba. Berikut ringkasan koefisien determinasi yang dilakukan dengan alat bantu aplikasi SPSS 24:

Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Unstandardized	t	Sig
	coefficient		coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,131	3,314		4,867	,000
Komunikasi Organisasi	,580	,148	,688	3,907	,001
Kompensasi	,483	,121	,695	3,988	,001

Sumber: Data olahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda, menghasilkan Model persamaan regresi yang dapat dituliskan sebagai berikut:⁷⁷

$$Y = a + b1_{x_1} + b2_{x_2} + e$$

$$Y = 16,131 + 0,580_{x_1} + 0,483_{x_2} + e$$

Berdasarkan keterangan yang disajikan pada persamaan regresi linier berganda, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Nilai dari a (konstanta) sebesar 16,131, dimana kondisi saat variabel Y (kepuasan kerja) belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel X₁ (komunikasi organisasi) dan variabel X₂ (kompensasi). Untuk itu, Jika

⁷⁷ Ghazali, "Objek dan Metode Penelitian," (2018): 54-56, repository.ekuitas.ac.id/bitstrea

variabel bebas tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak berubah.

(2) Nilai koefisien dari regresi variabel X_1 (komunikasi organisasi) sebesar 0,580, artinya menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Untuk itu jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y pun ikut meningkat.

(3) Nilai koefisien dari regresi variabel X_2 (kompensasi) sebesar 0,483, artinya menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan), Untuk itu jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y pun ikut meningkat.

b) Uji Koefisien Determinasi / R^2 (Rsquare)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana persentase perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen. Oleh karena itu, semakin tinggi koefisien determinasi, semakin baik pula kapasitas / kemampuan dari variabel dependen.⁷⁸ Berikut ringkasan dari koefisien determinasi yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24:

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,432	2,586

Sumber: Data olahan SPSS 24

⁷⁸ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi Offset, 2017),

Berdasarkan Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi, diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,496 atau 49,6%, yang telah disesuaikan dengan Pengaruh variabel X_1 (komunikasi organisasi) dan variabel X_2 (kompensasi). Sedangkan sisanya $100\% - 49,6\% = 50,4\%$, variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian digunakan untuk mengambil keputusan tentang suatu pernyataan terhadap populasi. Artinya peneliti menggunakan alat bukti statistik untuk membuktikan, apakah dugaan awal dibuktikan dengan data penelitian atau tidak. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai pengujian antara lain:

a) Uji-T (Uji Parsial)

Uji-T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka standar yang digunakan tidak berpengaruh signifikan atau menerima H_0 dan menolak H_a . Jika tabel probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka berpengaruh signifikan atau menolak H_0 dan menerima H_a .

Selain itu juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berpengaruh signifikansi. Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikansi. Berikut akan ditampilkan melalui tabel hasil pengujian parsial.⁷⁹

⁷⁹ Ghozali, "Objek dan Metode Penelitian," (2018): 54-56, repository.ekuitas.ac.id/bitstrea

Tabel 4.13 Uji-T (Uji parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig
	Unstandardized coefficient		Unstandardized coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,131	3,314		4,867	,000
Komunikasi Organisasi	,580	,148	,688	3,907	,001
Kompensasi	,483	,121	,695	3,988	,001

Sumber: Data olahan SPSS 24

Melalui Tabel 4.13 Uji-T (parsial), dapat disimpulkan dan dijabarkan sebagai berikut :

- (1) Berdasarkan tabel diatas, pada variabel komunikasi organisasi dihasilkan nilai t_{hitung} yaitu 3,907 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2,119. Untuk itu karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,907 > 2,119$) jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.
- (2) Berdasarkan tabel diatas, pada variabel kompensasi dihasilkan nilai t_{hitung} yaitu 3,988 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2,119. Untuk itu karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,988 > 2,119$) jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

b) Uji -F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk melakukan pengujian secara bersama-sama, mengenai pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel

dependen. Artinya, jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti standar tidak mempengaruhi signifikansi, atau menerima H_0 dan menolak H_a . Begitupun sebaliknya, apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti standar mempengaruhi signifikansi, atau menolak H_0 dan menerima H_a .

Dalam pengambilan keputusan juga dilakukan uji-F, dengan melihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu pula kebalikannya. Oleh karena itu, df_1 dan df_2 dihitung dalam F_{tabel} dengan rumus: $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (independen dan dependen) dan n adalah jumlah sampel.⁸⁰

Tabel 4.14 Uji-F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	105,049	2	52,525	7,858	,004 ^b
	Residual	106,951	16	6,684		
	Total	212,000	18			

Sumber : Data olahan SPSS 24

Melalui Tabel 4.14 Uji-F (Uji Simultan) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,858 > 3,634$) dan nilai probabilitas atau nilai signifikansinya yaitu $0,004 < 0,05$, sehingga menghasilkan hipotesis yaitu H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan variabel kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

⁸⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019), 37 - 45

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, 19 responden atau karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba berpartisipasi dalam memberikan informasi tentang pengaruh dari variabel-variabel yang termasuk dalam penelitian, yaitu pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba. Hasil uji validitas menunjukkan, bahwa hasil dari pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan juga hasil reliabilitas dalam penelitian ini juga reliabel, yang dibuktikan dari semua hasil koefisiennya di atas nilai ketetapan (0,6).

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,496, yang berarti variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempengaruhi variabel Y sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar 50,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis dari uji-t dan uji-f berbasis hipotesis dapat melihat pengaruh dari variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pada uji parsial variabel pertama adalah komunikasi organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,907 > 0,687$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil tes ini konsisten dengan teori kepuasan komunikasi yang diusulkan Redding, yang menggunakan komunikasi untuk mengekspresikan kepuasan keseluruhan karyawan dalam lingkungan komunikasi umum. Kepuasan komunikasi organisasi merupakan penilaian diri terhadap kondisi afektif

internal. Kepuasan adalah konsep umum kenyamanan, jadi kepuasan komunikasi berarti merasa nyaman dengan berita, media, dan hubungan yang terjadi dalam organisasi. komunikasi merupakan hasil dari hubungan yang berkembang dalam organisasi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antar sesama karyawan.⁸¹

Hasil pengujian ini juga sejalan dengan penelitian Dewi Kurniawati, yaitu Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di KPRI Universitas Brawijaya Malang. Penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat karena didukung oleh beberapa faktor, dimana yang paling dominan adalah komunikasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi diperlukan untuk setiap layanan yang dicapai perusahaan. Komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam ini, yaitu dimana semakin baik komunikasi, maka semakin kuat pula keinginan untuk bertindak. Hal ini didukung oleh hasil uji-t yang menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan ialah variabel komunikasi dengan nilai t_{hitung} 3,023 > t_{tabel} 1,671 dan dengan signifikansi terendah 0,05.⁸²

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji parsial terhadap variabel kompensasi, menunjukkan hasil analisis dengan nilai t_{hitung} 3,988 > t_{tabel} 0,687 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Merujuk pada buku Thomas H. Stone yang berjudul *Understanding*

⁸¹ Winda Puspasari, "Pengaruh Gaya Komunikasi Center Director Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan Malang Town Square (MATOS)," (Desember 20, 2017), 15 <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/ikom/2013/jiunkpe-is-s1-2013-51409110-31565-komunikasi-chapter2.pdf>

⁸² Dewi Kurniawati, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang," (Maret 25, 2018), 15 www.academia.edu/6244597

Personal Management, kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan kepada pemberi kerja. Edwin B. Flippo juga menambahkan, dalam bukunya yang berjudul *Principles of Personal Management*, kompensasi adalah pemberian kompensasi jasa yang memadai dan adil kepada karyawan, karena telah memberikan kontribusinya dalam tiap tujuan pencapaian organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang luas, dimana selain upah dan gaji yang diterima oleh karyawan, juga berupa fasilitas tempat tinggal, perlengkapan kendaraan, seragam, tunjangan keluarga, pelayanan kesehatan, tunjangan dan sebagainya. Hal itulah yang menyebabkan karyawan cenderung merasa nyaman atau puas dengan pemenuhan tugas yang dipercayakan oleh perusahaan.⁸³

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kresna Yudha, yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Cab. Palembang*. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat diterima. Hal ini dilakukan dengan menguji secara parsial nilai $t_{hitung} 6,180 > t_{tabel} 2,045$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.⁸⁴

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

⁸³ Suwanto dan Donni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 220.

⁸⁴ Kresna Yudha, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang," (Mei 14, 2018), 5 repository.uinbanten.ac.id/1980/4/BAB II.pdf

Dengan uji-f (uji simultan) secara bersama-sama dari variabel komunikasi organisasi dan kompensasi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,858 > 3,634$) dengan nilai probabilitas atau taraf signifikan adalah $0,004 < 0,05$, Hal ini berarti, bahwa secara bersamaan variabel komunikasi organisasi dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel dependen mempengaruhi variabel independen, sehingga pencapaian kepuasan kerja karyawan dapat tercapai jika didukung oleh komunikasi organisasi dan kompensasi. Atau juga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kompensasi merupakan faktor penting dalam membantu karyawan mencapai kepuasan kerja.

Hasil pengujian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Effendy, yang menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pikiran atau perasaan dari satu orang ke orang lain dengan menggunakan simbol-simbol yang bermakna bagi kedua belah pihak dan yang menimbulkan efek tertentu. Komunikasi terjadi ketika pesan dikirim oleh komunikator dan diterima oleh komunikan dimana memiliki makna perluasan yang sama. Melalui perihal tersebut dapat diartikan bahwa komunikasi tidak akan terjadi jika tidak ada kesamaan makna antara komunikator dan komunikan. Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat bersifat formal maupun informal. Komunikasi organisasi ini seringkali mencakup komunikasi dalam bentuk kelompok, interpersonal, dan publik. Komunikasi dalam organisasi menjadi suatu sistem aliran yang menghubungkan dan

menciptakan kenyamanan atau kepuasan kerja antar bagian-bagian dalam organisasi, sehingga dapat bersinergi satu sama lain. disamping itu, komunikasi organisasi tidak hanya memberikan kontribusi terhadap perkembangan iklim organisasi, namun juga dalam berkontribusi terhadap pengembangan budaya organisasi.

Selain itu, Mangkunegara juga menyatakan bahwa kompensasi juga merupakan hal perlu dipertimbangkan sebagai rujukan yang sebanding. Dimana kompensasi juga memiliki arti penting dalam mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan loyalitas, meningkatkan kesejahteraan, dan menciptakan kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan/pekerja. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, bahkan dapat mengakibatkan calon karyawan keluar dari suatu organisasi. Kompensasi juga sebagai alat manajemen bisnis untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas dan mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah interaksi antara pekerja dengan organisasi, yang berupa timbal balik atas jasa atau pekerjaan yang diberikan oleh pekerja dan imbalan organisasi berupa gaji atau tiap fasilitas yang diberikan.⁸⁵

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Noviana Herta Wulandari dkk. dengan judul penelitian, Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Krakatau II Kab. Semarang.

⁸⁵ Sarido dan Euis Soliha, "Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Komitmen Organosasional sebagai Mediasi," vol. 13 No. 2, (Oktober, 2016): Hal. 122 - 123, download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1308079&v

Dimana dalam penelitiannya terdapat dampak positif antara komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama (sekaligus) terhadap kepuasan kerja di PT. Kabin Muara Krakatau II. Semarang. Hal ini dibuktikan pada hasil uji-t (uji simultan), dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,527 > 3,30$) dengan signifikansi terendah 0,05. Dalam penelitiannya, menjabarkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja, Selain itu kompensasi juga dapat menjadi dasar bagi seorang karyawan untuk merasa puas dan nyaman dalam bekerja, sehingga jika tingkat kompensasi dalam suatu perusahaan stabil dan adil maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.⁸⁶



⁸⁶ Noviana Hertha Wulandari, dkk, “*Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Muara Krakatau II Kab. Semarang,*” (Oktober 27, 2018), 242 jurnal.uns.ac.id/snppap/article/download/32074/21814

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Melalui hasil penelitian ini yang berjudul tentang “*Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba*”, maka dapat disimpulkan yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji-T (parsial), untuk variabel komunikasi organisasi diperoleh nilai ($t_{hitung} 3,907 > \text{nilai } t_{tabel} 0,687$), dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) maka hal ini menandakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba.
2. Sedangkan hasil uji-T (parsial), pada variabel kompensasi diperoleh nilai ($t_{hitung} 3,988 > t_{tabel} 0,687$), dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) maka hal ini menandakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.
3. Selanjutnya hasil uji-F (simultan), menunjukkan bahwa secara bersamaan antara variabel komunikasi organisasi dan kompensai terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, dimana nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel} (7,858 >$

3,634) dengan nilai taraf signifikan yang dihasilkan adalah $0,004 < 0,05$. Kemudian hasil dari koefisien determinasi (R^2) antara variabel komunikasi organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 49,6%, sementara sisanya sebesar 50,4% kemungkinan merujuk faktor lain yang tidak diteliti melalui penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, ada beberapa hal yang disarankan sebagai berikut:

1. Dalam mewujudkan Kepuasan Kerja Karyawan di suatu perusahaan, pihak perusahaan perlu untuk memperhatikan budaya komunikasi organisasi yang baik di dalam lingkup kerjanya, serta memberikan kompensasi bagi tiap karyawan secara merata dan adil. Karena hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalani dan menyelesaikan tiap tugasnya sesuai standarisasi dan cita-cita perusahaan yang diharapkan.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya, yang memiliki penelitian yang sejalan dengan penelitian ini agar mampu menemukan variabel-variabel yang lain, agar menciptakan hasil penelitian yang bervariasi dan inovatif. Disamping itu, selain buku maupun jurnal, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi atau rujukan penelitian selanjutnya yang dikembangkan, serta sebagai dokumentasi bagi pihak kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini Nurul. (2018). *Kasus Miss Komunikasi di dalam Suatu Organisasi*. Bandung: blogspot.com.
- Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan*. Medan: Politeknik LP3I. (2016, Vol. 4, No. 2).
- Aliajah's Blog. (2017). *Pengertian Organisasi Secara umum dan Pengertian Organisasi Menurut Para Ahli*. Bandung: WordPress.com.
- Arni Muhammad. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Artikelsiana. (2020). *Pengertian , Tujuan, Komponen, Dan Jenis-Jenis Kompensasi*. Bandung: Artikelsiana.com.
- Awaru Tenri. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.
- Desfitasari Gita Tri. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BTPN Syariah*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Dewi Pramesthy Kusuma. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah*. Surakarta: IAIN Salatiga.
- Drs. H. Malayu dan S.P. Hasibuan. (2016) *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Pusaka.
- Eril. (2020). *Pengertian Komunikasi, Tujuan, Fungsi, dan Macamnya*. Jogja: Qwords
- Ghozali Imam. (2018). *Objek dan Metode Penelitian*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

- Ghozali Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumelar Ardiansyah. (2020). *Pengertian Organisasi*. Bandung: Terraveu.com.
- Handoko T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrasari Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indriastuti Anggun Tri. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah*. Semarang: IAIN Salatiga
- Juliandi Azuar. dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS
- Kanal Informasi. 2017. *Pengertian Data Primer dan Data Sekunder*.
- Kementerian Agama RI. (2017). *Al-Qur'an dan Terjemahan: Qs. Annisa*. Semarang : PT. Karya Toha Putra.
- Kurniawan Achmad Wildan. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Garut: Universitas Garut. (2016, vol. 1, No. 1).
- Kurniawati Dewi. (2018). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Latifa dan Pidyahwati Kanthi. (2017). *Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Syariah KCP. Kaliurung*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Kaliurung.
- Mahmudah Ludfi, dkk. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman (2016, Vol. 5, No. 3).

- Maizal Wal Fajri dan Wahyu T. Rahmawati. (2020). *Merger Bank BUMN Syariah di Beri Nama Bank Syariah Indonesia (BSI)*. Jakarta: Kontan.co.id.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulayana Dedy. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.
- Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. Bali: Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Noor Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Cet: 7. Jakarta : KENCANA.
- Noviana Hertha Wulandari, dkk. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Muara Krakatau II Kab. Semarang*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nurdin batjo dan Dr. Mahadin saleh. (2018) *manajemen sumber daya manusia*, Makassar: Aksara Timur
- P.Robbins Stephen (2018). *Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pendidikan Kuliah. (2020). *Penelitian Kuantitatif*. Semarang: kuliahpendidikan.com.
- Priyantno Duwi. (2017). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Priyanto Duwi. (2019). *Mandiri Belajar SPSS (statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyanto Duwi. (2021). *Cara Kilat Belajar Analisis dengan SPSS 20*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Puspasari Winda. (2017). *Pengaruh Gaya Komunikasi Center Director Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan Malang Town Square (MATOS)*. Malang: UKP
- R. Gunawan Sudarmanto. (2018). *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IMB SPSS Statistik 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rasi Oktari dan M. Ishaq. (2021). *Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia*. Malang: Indonesiabaik.co.
- Rega, (2017). *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah*, Blog: Rega
- Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rifdah Abadiyah dan Didik Purwanto. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. (2016, Vol. 2, No. 1).
- S. Pantja Djati dan M. Khusaini. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya. (2017, Vol. 5, No. 1).
- Safrina Emi. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU)*. Kabupaten Bireuen: Poloteknik Negeri Lhokseumawe. (2017, Vol. 18, No. 2).
- Santoso Singgih. (2018). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sarido dan Euis Soliha. *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Komitmen Organosasional sebagai Mediasi*. Jateng: Universitas. (2016, vol. 13, No. 2).
- Sarwono Jonathan. (2016). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Mnegunakan Prosedur SPSS*. Jakrta: Elex Media Komputindo.
- Siregar Sofyan. (2020). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar Syofian. (2018). *Statistic Parametric untuk Penelitian Kuantitatif*. Cet: 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2017). *Populasi Dan Sampel*. Bandung: WordPress.com
- Sutrisno Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Suwanto dan Donni Priansa. (2017). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tasnim. dkk. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Cet: Pertama. Jakarta: Kita Menulis.
- Triyanto Heru. (2017). *Pengaruh komunikasi vertikal terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm unit 7 Jombang*. Malang: Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim
- Tunjungsari Peni. (2016). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero)*. Bandung: Jurnal Universitas Komputer Indonesia.
- Umar Husein. (2018). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Utama I Gusti Bagus Rai. (2016). *Teknik Sampling dan Penentuan Jumlah Sampel*. Bali: Universitas Dhyana Pura Bali.

Warkum Sumitro. (2018). *Asas-asas Perbankan Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Yani M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yudha Kresna. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Palembang; UIN Raden Fatah Palembang.

Yulianita. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Gemilang Utama Ideal*. Palembang: Universitas Palembang. (2017, Vol. 3, No. 1).

Yunsepa Yopi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung*. Lampung: Jurnal Ecoment Global (2018, Vol. 3, No. 1).



Bukti Hasil Observasi



Hasil penyebaran angket kuisisioner kepada Ibu Eka Nelsi Handayani, selaku Branch Operational & Service Manager di Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba



Hasil penyebaran angket kuisisioner kepada Bapak Uprianto, selaku Security di Bank Syariah Indonesia KCP. Masamba

KUESIONER PENELITIAN

Tulishlah terlebih dahulu identitas anda pada bagian kolom yang sudah disediakan

- Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberikan tanda centang (√) dari pertanyaan/ Pernyataan dibawah ini:

SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat tidak setuju

- Usahakan tidak ada jawaban atau tanda centang lebih dari satu dalam satu nomor

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur :
 Jenis kelamin :
 Pekerjaan :

DAFTAR PERNYATAAN

1. KOMUNIKASI ORGANISASI (X₁)

BENTUK KOMUNIKASI FORMAL						
NO	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Komunikasi Horizontal</i>						
1.	Komunikasi sesama karyawan terlaksana dengan baik.					
<i>Komunikasi Vertical</i>						
2.	Anda dan atasan saling memahami pesan yang disampaikan.					

Komunikasi <i>Diagonal</i>						
3.	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					
BENTUK KOMUNIKASI INFORMAL						
NO	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Komunikasi <i>Interpersonal</i>						
1.	Dalam berkomunikasi saya menghargai apa yang lawan bicara jelaskan walaupun tidak sepemahaman.					
Komunikasi kelompok Kecil						
2.	Dalam lingkup organisasi anda pernah meluapkan aspirasi melalui komunikasi kepada rekan sedivisi.					
Komunikasi Publik						
3.	Anda selalu antusias pada seminar atau pertemuan yang diadakan oleh organisasi tempat anda bekerja.					

2. KOMPENSASI (X₂)

PENDAPATAN LANGSUNG						
NO	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Upah Pokok						
1.	Gaji yang ditentukan perusahaan telah memenuhi syarat UMR					
Tunjangan Tetap						
2.	Saya merasa terbantu oleh adanya tunjangan tetap dalam mencukupi kebutuhan tambahan lainnya.					

Bonus						
3.	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.					
Insentif						
4.	Hadirnya insentif bagi karyawan akan berdampak pada peningkatan jumlah produktivitas perusahaan.					
PENDAPATAN TIDAK LANGSUNG						
NO	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Santunan						
1.	Santunan akan menguatkan rasa solidaritas dan toleransi terhadap sesama.					
Bantuan Biaya Pendidikan Dan Pelatihan						
2.	Perusahaan adil dalam memberikan jatah pelatihan bagi tiap karyawannya.					
Tunjangan Tidak Tetap						
3.	Tunjangan pada hari raya dan gaji lemburan yang diberikan telah sesuai dengan kondisi pekerjaan.					

3. KEPUASAN KERJA (Y₁)

PENDAPATAN LANGSUNG						
NO	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kesempatan Untuk Maju						
1.	Perusahaan telah memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					

Keamanan Kerja					
2.	Saya merasa terlindungi atas pelayanan keamanan kerja yang ditawarkan perusahaan.				
Gaji					
3.	Kapasitas pekerjaan saya lebih minim dibanding jumlah gaji pokok yang saya terima.				
Perusahaan dan Manajemen					
4.	Perusahaan telah menyediakan fasilitas yang mendukung dalam suasana / lingkungan kerja yang kondusif.				
Faktor Intrinsik					
5.	Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.				
ASPEK SOSIAL					
6.	Hubungan antara sesama rekan di tempat anda bekerja telah terjalin harmonis.				
FASILITAS					
1.	Perusahaan telah menyediakan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kerja.				

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)

Jalan Simpurasang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-24536 Kode Pos 92961 Mavamba

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 1812/01.575/KP/DPMPTSP/112021

Idaribun : Perusahaan Sains Kelangkaan Pendidikan, An Bahayun Arca (sewa perusahaan)
Membuat : Rancangan Badan Keuangan Harta dan Perikah Kabupaten Luwu Utara Nomor 056/219/VI/Bakertanggal2021 Tanggal 27 Juli 2021
Mengikuti : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2006 tentang Ketentuan Hukum;
2. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Undang-Undang Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 106/2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kelangkaan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2020 tentang Perubahan Kebijakan Perizinan Satu Pintu Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2020 tentang Peraturan Kelangkaan Penelitian, dan Peraturan dan Peraturan Menteri Kelangkaan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

Kesimpulan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada:
Nama : An Bahayun Arca
Nomor : 0815062100
Tempat :
Alamat : Jl. Cengkeh 2 No.21 Kelurahan Hutanjaya Kecamatan Bura Kabupaten Luwu Utara Sulawesi Selatan
Sifatlah : Harta Arca Sewa Negeri (HASN)
Jumlah :
Jenis : Perizinan Kelangkaan Penelitian dan Kelangkaan Terhadap Kelangkaan Harta Kelangkaan Di BSM Blank Sertifikat Pendaftaran Masyarakat
Lokasi : BSM Mavamba, Kelurahan Binao Kecamatan Mavamba, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Peralihan

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku, terhitung sejak tanggal 21 Juli 2021 sampai 31 Juli 2021.
2. Menerima secara perizinan dan pelayanan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan dan berlaku dengan tidak mengikat apabila terdapat perubahan yang dapat memengaruhi kelengkapan persyaratan perizinan yang bersangkutan.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan tidak dapat digunakan untuk keperluan lain yang tidak tercantum di atas.

Ditandatangani di Mavamba
Pada Tanggal : 20 Juli 2021



Revisi: Rp. 0,00
No. Seri: 18127

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : -

Hal : 01/0001

Yth. Kepala Biro/Unit Eksekutif dan Jernis (KAB) Palopo

Dit-

Palopo

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ari Budyanto Anjas

NIM : 16 0402 0231

Prodi : Perbankan Syariah

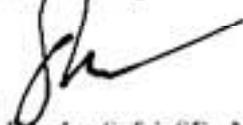
Judul Skripsi : " Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Masamba "

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian seminar hasil penelitian

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

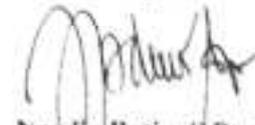
Pembimbing I



Hendra Safri, SE., M.M.

Tanggal :

Pembimbing II



Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si

Tanggal :

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba Yang ditulis oleh :

Nama : Ari Budyanto Anjas
Nim : 16 0402 0231
Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian munaqasyah.
demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

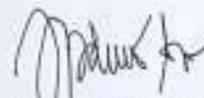
Pembimbing I



Hendra Safri, SE., M.M.

Tanggal:

Pembimbing II



Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.

Tanggal:

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. : -

Hal : skripsi an. Ari Budyanto Anjas

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ari Budyanto Anjas

Nim : 16_0402_0231

Program studi : Perbankan Syariah

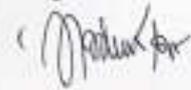
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

Maka naskah skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diajukan pada ujian *monaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wasalamu 'alaikum wr. wb.

1. Dr.Fasiha,M.EI.
Penguji I
2. Muzayyanah jabani,ST.,MM
Penguji II
3. Hendra Safri, SE., M.M.
Pembimbing I/Penguji
4. Nurdin Batjo, S.Pl., M.M.
Pembimbing II/Penguji

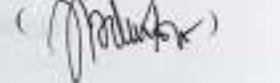
()
()
()
()

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, yang ditulis oleh Ari Budyanto Anjas, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0231. Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Jumat, tanggal 5 November 2022, telah di perbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munagasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M.
Ketua Sidang
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
Sekretaris Sidang
2. Dr. Fasiha, M.EI
Penguji I
3. Muazayyanah jabani, ST., M.M
Penguji II
4. Hendra Safri, SE., M.M.
Pembimbing I/Penguji
5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
Pembimbing II/Penguji

()
()
()
()
()

**TEMA VERIFIKASI NASAKAH BERSEKUTU
FACULTAS HUKUMSUDIALNY BERHIS ISLAM LAIN PALOPO**

NYATA KENYATA

Lampiran :
Judul : **Analisis Hukum Peradilan Agama dan Peradilan Umum
Terkait Dengan Pelaksanaan Eksekusi dan Eksekusi Jilbab
di
Palopo**

Identifikasi: **Wf. 17a**

Uraian Verifikasi Masalah **Analisis Peradilan Agama dan Peradilan Umum** **di** **Palopo** **untuk** **mengetahui** **sebab** **dan** **akibat** **tersebut** **adalah** **sebagai** **berikut** :

Nama : **Ari Nugroho Sugan**
NIM : **18 0402 0001**
Program Studi : **Hukum Islam**
Instansi Kerja : **Pengarah Komando Cepukan dan Kamparan
terhadap Eksekusi Kerja Masyarakat di Kota Jayatik
Indonesia (KCI) Indonesia.**

menyatakan bahwa masalah tersebut sebagai berikut

1. Tidak memahami perbedaan pelaksanaan dalam hal Peradilan Agama dan Peradilan Umum yang berlaku pada Peradilan Agama dan Peradilan Umum di Kota Jayatik Indonesia.
2. Tidak dapat menjelaskan secara detail pelaksanaan di Kota Jayatik Indonesia.

Gejala yang terjadi untuk proses selanjutnya.

Identifikasi: **Wf. 17b**

Uraian Verifikasi

1. **Nur Anwar Sugih, S.H., M.H.**

Tanggal: **12 Oktober 2021**

()

2. **Megawati, S.P.L., M.H.**

Tanggal: **13 Oktober 2021**

()

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Bitti No. 1, Balantia Kota Palopo Telp. (0471) 22076
E-mail: feba@iainpalopo.ac.id Website: www.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Kamis Tanggal 25 bulan November Tahun 2021 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i)

Nama : An Budyanto Anjas
NIM : 16 0402 0231
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba

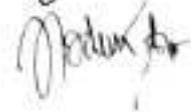
Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI 95** dan masa perbaikan 1 pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Skripsi diterima tanpa perbaikan
Skripsi diterima dengan perbaikan
Skripsi ditolak dan seminar ulang

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. (Ketua Sidang/Penguji) ()
2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. (Penguji I) ()
3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. (Penguji II) ()
4. Hendra Safri, S.E., M.M. (Pembimbing I/ Penguji I) ()
5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. (Pembimbing II/ Penguji I) ()

RIWAYAT HIDUP



Ari Budyanto Anjas, lahir pada tanggal 28 Maret 1998 di Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, yang merupakan anak ke-2 (dua) dari pasangan Ayah yang bernama Karim dan ibu bernama Endang Sunarseh, yang menempu jenjang awal pendidikan di SDN 484 Salupikung pada tahun 2004 - 2010. Setelah lulus di lanjutkan kembali kejenjang menengah pertama di SMPN 9 Palopo pada tahun 2010-2013. Setelah lulus dilanjutkan kembali kejenjang menengah atas di SMAN 2 Palopo Pada tahun 2013-2016. Setelah lulus di lanjutkan kejenjang Perguruan Tinggi lebih, Tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, pada program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan pada akhir Studinya menulis skripsi dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata satu (S1).

Contact Person Penulis : ari_budyanto_anjas_mhs@iainpalopo.ac.id