

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND WORK
COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION BASED ON AN
ISLAMIC PERSPECTIVE (CASE STUDY OF PT INDOMARCO PRISMATAMA
VETERAN II FIELD BRANCH)***

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN
PERSPEKTIF ISLAM (STUDI KASUS PT INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG MEDAN VETERAN II)**

Nadhina Audiva Lubis¹, Ahmad Afandi²

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2}

nadhina.audivaa@gmail.com¹

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the influence of Organizational Communication and Employee Job Satisfaction on Employee Job Satisfaction at PT Indomarco Prismatama Branch Medan Veteran II. This study uses a quantitative approach with an associative design. Data collection was conducted by collecting primary data in the form of questionnaires distributed to employees of PT Indomarco Prismatama Branch Medan Veteran II. The sampling technique used in this research is saturated sampling with a total of 14 samples obtained. The data analysis technique used to test hypotheses in this research is Regression Linear Analysis using IBM SPSS software version 27. The results of this study indicate that Organizational Communication has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, and Job Compensation has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Both factors, organizational communication and job compensation, significantly influence employee job satisfaction. Organizations looking to enhance employee job satisfaction should focus on effective and fair communication, ensuring transparency, honesty, and fairness in all forms of communication. Fair and adequate compensation, which includes both financial and non-financial aspects, should also be considered, taking into account employee responsibilities, workload, and performance

Keywords : Organizational Communication, Job Compensation, Employee Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 14 sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dengan bantuan software IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kedua faktor, komunikasi organisasi dan kompensasi kerja, secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus fokus pada Komunikasi yang efektif dan adil, memastikan transparansi, kejujuran, dan keadilan dalam semua bentuk komunikasi. Kompensasi yang adil dan memadai, yang mencakup baik aspek finansial maupun nonfinansial, serta mempertimbangkan tanggung jawab, beban kerja, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen vital dalam kehidupan suatu organisasi atau perusahaan. Para karyawan berperan sebagai penggerak

utama dalam aktivitas perusahaan, yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan (Kurniawan, 2021). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting

dalam organisasi, baik itu dalam skala besar maupun kecil, karena mereka tidak hanya menjadi motor penggerak organisasi tetapi juga mengarahkannya, serta mempertahankan dan mengembangkannya dalam menghadapi berbagai tantangan dari masyarakat dan perubahan zaman (Sari, 2021). Faktor kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap strategi organisasi pada tahap perencanaan (pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (penilaian kinerja organisasi secara menyeluruh) (Setyoningrum & Diphojoyo, 2020). (Bahri et al., 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua peralatan, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi seseorang baik secara individu maupun dalam kelompok, serta lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja.

(Irwansyah et al., 2019) menyatakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, keberadaan serikat buruh atau organisasi karyawan, serta produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, penting untuk memiliki komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Komunikasi dianggap sebagai sebuah sistem yang memiliki peran krusial dalam kehidupan organisasi, baik itu di sektor pemerintah maupun swasta. Etika komunikasi dalam sebuah organisasi berkembang dari misi, visi, strategi, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, hubungan antara komunikasi dan organisasi difokuskan pada SDM yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi (Fauzan et al., 2020).

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja di tempat kerja

meliputi kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan, komunikasi yang buruk antar sesama pegawai, serta tekanan yang timbul dari atasan atau lingkungan kerja yang tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima (Muhammad Ridho, 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ini bisa dilakukan dengan menyesuaikan gaji dan tunjangan jabatan dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan (Mahfud, 2019).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik dan material, tetapi juga oleh aspek-aspek non-material seperti komunikasi organisasi dan kompensasi kerja. Komunikasi yang efektif dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Mustafa et al., 2024) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang melibatkan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, ketaatan terhadap peraturan organisasi, pencapaian standar kinerja, serta menghadapi kondisi kerja yang mungkin kurang menguntungkan (Khaira Sihotang, 2024). Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat memfasilitasi aliran informasi yang lancar, membangun hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian yang dilakukan oleh (Angga, 2017) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian (Damelya, 2021) berbeda dengan

menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan upah, tetapi juga tunjangan, penghargaan, dan insentif lainnya. (Febry, 2018) menjelaskan bahwa kompensasi meliputi balas jasa finansial dan nonfinansial yang dapat berupa hadiah atau penghargaan. Penelitian oleh (Islamiyati & Banin, 2022) mengungkapkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi kerja yang adil dan memadai dapat memberikan rasa aman finansial, pengakuan, dan keseimbangan hidup bagi karyawan.

Dalam perspektif Islam, baik komunikasi organisasi maupun kompensasi kerja memiliki dasar yang kuat dalam prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Al-Quran, dalam QS. An-Nisa: 63, mengajarkan pentingnya komunikasi yang baik dan sopan. Komunikasi yang dilakukan dengan niat yang baik dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Prinsip keadilan dalam Islam menuntut agar semua karyawan diperlakukan dengan adil, baik dalam hal komunikasi maupun kompensasi. Memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, dan kinerja karyawan adalah bagian dari amanah yang harus dijalankan oleh setiap pemimpin (Sirait & Pohan, 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan menerima kompensasi sesuai harapan

mereka (Rifdah Abadiyah, 2016). Selain itu, kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan meningkat secara otomatis (Suprianto, 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan umpan balik yang konstruktif, menciptakan iklim komunikasi yang mendukung, dan mengarahkan perspektif organisasi dengan baik (Ardiansyah, 2016). Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memungkinkan tercapainya produktivitas yang lebih tinggi dan meminimalkan kebingungan dalam melaksanakan tugas (Muwaffaq et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah organisasi dengan menginvestigasi hubungan antara komunikasi organisasi dan kompensasi yang tepat dalam konteks PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Tujuannya adalah untuk memahami dampak komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II, dengan mempertimbangkan perspektif Islam.

STUDI LITERATUR

Komunikasi Organisasi Berdasarkan Perspektif Islam

Komunikasi merupakan instrumen vital dalam menjalankan proses kegiatan yang memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika komunikasi berlangsung efektif, dampaknya adalah peningkatan daya guna organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan pimpinannya untuk memahami bagaimana menerapkan

komunikasi yang efektif agar berhasil dalam memimpin (Astarti Arum et al., 2022).

Organisasi merupakan entitas yang terdiri dari sejumlah individu yang memiliki kesamaan dalam berbagai aspek, seperti latar belakang, identitas, dan harapan, serta bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama (Andriyanti & Fitriani, 2018). Komunikasi organisasi juga berperan dalam melibatkan karyawan dalam berbagai tindakan organisasi, memungkinkan mereka untuk membangun dan mengelola hubungan antar sesama, serta membantu mereka dalam mengambil keputusan dalam situasi yang kompleks dan tidak pasti (Muhammad, 2019).

Dalam QS. An-Nisa : 63 Allah Swt. menyampaikan bahwa dalam Islam, komunikasi yang baik, efektif, dan bermakna sangatlah penting. Para pemimpin dan anggota masyarakat diminta untuk menggunakan bahasa yang baik dan sopan dalam berkomunikasi. Tujuannya adalah agar pesan yang disampaikan dapat menjadi jelas, tepat sasaran, dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Al-Mahalli dan As-Suyuti dalam tafsir Al-Jalalain menjelaskan bahwa orang-orang yang Allah ketahui isi hati mereka adalah orang-orang munafik yang seringkali menggunakan alasan palsu. Mereka disarankan untuk dihindari dengan memberikan pengampunan, memberikan nasihat agar takut kepada Allah, dan menyampaikan pesan yang menggugah jiwa mereka. Ini bisa termasuk teguran atau kerasan, dengan harapan agar mereka kembali dari kesesatan (Mardhatillah & Afandi, 2023).

(Nawawi, 2019) menyebutkan bahwa komunikasi merupakan elemen krusial dalam organisasi, mempengaruhi efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif

meningkatkan kinerja organisasi dengan memastikan bahwa pesan yang disampaikan jelas, tepat sasaran, dan mudah dipahami oleh semua pihak. Dengan menerapkan prinsip-prinsip komunikasi yang baik, organisasi dapat membangun hubungan yang baik antar karyawan, mendukung pengambilan keputusan, dan menjaga keharmonisan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama..

Kompensasi Kerja Berdasarkan Perspektif Islam

Kompensasi harus dibedakan dengan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan upah atau gaji. Meskipun gaji dan upah merupakan bentuk konkret dari kompensasi, kompensasi memiliki makna yang lebih luas. Gaji atau upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan nonfinansial. Oleh karena itu, kompensasi dapat berupa imbalan baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk hadiah atau penghargaan (Febry Erfin Ardianti, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kompensasi, seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan organisasi untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, kompensasi harus mampu memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dan keluarganya (Yani, 2018). Pemberian kompensasi kepada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pendidikan, pengalaman kerja, beban kerja dan tanggung jawab, termasuk gaji, jaminan kesehatan, jabatan, pangkat atau golongan, dan prestasi kerja (In Indriyani, 2019).

Dalam Islam, manusia diwajibkan untuk menggunakan pikiran mereka secara aktif untuk memakmurkan bumi

sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Memakmurkan bumi bukan hanya tugas, tetapi juga tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh kesadaran. Ini merupakan bagian yang terintegrasi dalam konsep Islam sebagai rahmat bagi seluruh alam semesta. Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja sebagai bentuk konkret dari upaya memakmurkan bumi, sehingga aktivitas manusia menjadi sebuah ibadah yang bermanfaat bagi seluruh makhluk, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At Taubah: 105

Artinya : *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (QS. At Taubah [9]: 105).

Ayat tersebut mengandung makna bahwa hasil dari bekerja adalah imbalan dari pemberi kerja. Di Indonesia, imbalan ini seringkali diidentikkan dengan gaji dan upah. Namun sebenarnya, imbalan tersebut mencakup berbagai bentuk kompensasi lainnya seperti insentif, benefit, tunjangan, dan sebagainya. Oleh karena itu, sistem kompensasi perlu dikelola dengan serius dan tepat oleh perusahaan. Jika tidak, dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap imbalan yang mereka terima (Mahfud, 2019).

Menurut (Ari, 2022) , bahwa kompensasi memiliki pengertian yang lebih luas daripada gaji atau upah. Kompensasi mencakup balas jasa baik finansial maupun nonfinansial, seperti hadiah atau penghargaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kompensasi meliputi permintaan dan penawaran tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan organisasi,

produktivitas, biaya hidup, dan kebijakan pemerintah. Kompensasi harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, beban kerja, tanggung jawab, dan prestasi kerja.

Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam

Menurut Robbins, kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang melibatkan komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, ketaatan terhadap peraturan organisasi, pencapaian standar kinerja, serta menghadapi kondisi kerja yang mungkin kurang menguntungkan (Robbins, 2018). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disarankan bagi instansi untuk menetapkan kebijakan yang dapat meningkatkan disiplin pegawai melalui sanksi yang tegas seperti teguran lisan atau tertulis, penangguhan demosi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas tugas mereka. Ketika kedisiplinan kerja tinggi, diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Muhammad Elfi Azhar, 2020).

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan dengan memberikan tambahan kompensasi berupa penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target kinerja mereka. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan (Astari Arum et al., 2022).

Menurut (Ahyat, 2017) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh komunikasi, ketaatan terhadap peraturan, pencapaian standar kinerja, dan kondisi kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, instansi dapat menetapkan kebijakan disiplin yang tegas untuk mendorong tanggung jawab dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas (Sakinah, 2019). Disiplin yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, memberikan kompensasi tambahan berupa penghargaan kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Dengan demikian, kebijakan disiplin dan penghargaan yang tepat dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Jelita Mimi, Ramadhan Lucky, Pratama Riski Andy, Yusri Fadhillah, 2023).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Juliandi & Manurung, 2014) mengatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Tempat pelaksanaan Penelitian ini adalah di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner/angket.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai minimarket pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu

teknik yang sering digunakan dalam penelitian, jadi dapat dikatakan purposive sampling adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Penentuan jumlah sampel yang akan peneliti uji ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 14 pegawai, peneliti ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil, maka sampel pada penelitian ini adalah 14 responden.

HASIL

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Data yang bebas multikolinieritas adalah yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi Organisasi	.21	3.5
Kompensasi Kerja	.1	8.46

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2023

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolinieritas "Coefficients" di atas pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1) 0,285 dan Kompensasi Kerja (X2) 0,118. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10 ($0,285; 0,118 > 0,10$). Sementara, nilai VIF untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1) 3,511 dan Kompensasi Kerja (X2) 8,460. Nilai tersebut lebih kecil dari 10,00 ($3,511; 8,460 < 10,00$). Maka dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas variabel independen (variabel bebas) pada model regresi yang dimaksud dalam penelitian.

Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji statistik t dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Stdz Coefficients	t	Sig.
Model		B	S. Error	Beta		
1	(Constant)	6.265	2.271		2.758	
	Komunikasi Organisasi	.582	.131	.340	4.439	.001
	Kompensasi Kerja	.782	.090	.669	8.728	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2023

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Komunikasi Organisasi (X1) adalah sebesar 0,001 dan nilai thitung sebesar 4,439. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 dan nilai thitung 4,439 > ttabel (0,025;33) 2,03452 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,001 dan nilai thitung sebesar 8,728. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 dan nilai thitung 8,728 > t tabel (0,025;33) 2,03452 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Kompensasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II.

Uji F

Uji-F dalam model regresi pada penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji-F dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab Hipotesis Ketiga (H₃) dalam penelitian. Adapun kriteria pengambilan keputusan jika nilai sig < 0.05, atau F_{hitung} > F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai sig > 0.05, atau F_{hitung} < F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 3. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Sqr	F	Sig.
1	Regression	1840.534	2	920.267	161.496	.001 ^b
	Residual	210.841	37	5.698		
Total		2051.375	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: Komunikasi Organisasi, Kompensasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil Uji-F "ANOVA" di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 dan F_{hitung} sebesar 161,496. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 dan F_{hitung} 161,496 > F_{tabel} (2;37) 3,25 maka dapat disimpulkan bahwa H₃ atau hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, Komunikasi Organisasi (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linear berganda secara parsial terhadap hipotesis pertama (H1) dalam penelitian melalui uji-t menunjukkan jika Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 < probabilitas 0,05 dan nilai Standardized Coefficient Beta sebesar

0,34 menunjukkan arah yang positif, dengan kata lain besarnya pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 34%.

Konsep hubungan ini merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif karena mereka akan memberikan instruksi, pengarahan, motivasi, dan pengawasan kepada bawahannya. Komunikasi ini harus terjadi tidak hanya antara atasan dan bawahan, tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Ketidakadaan komunikasi yang baik sangat tidak diharapkan karena dapat mempengaruhi kinerja mereka. Banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu namun karena kurangnya komunikasi, pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Takasenseran et al. (2014), Julita & Arianty (2017), Prayogi et al. (2019), dan Istiqomah & Suhartini (2015) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2016) dan Ulfa (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Dalam Islam, niat yang ikhlas dan komunikasi yang jujur sangat penting. Komunikasi yang dilakukan dengan niat yang baik dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Prinsip keadilan dalam Islam menuntut

agar semua karyawan diperlakukan dengan adil. Keadilan dalam komunikasi berarti memberikan informasi yang sama kepada semua karyawan dan mendengarkan pendapat mereka tanpa diskriminasi. Lingkungan kerja yang adil dan terbuka meningkatkan rasa kepuasan dan kepercayaan karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian regresi linear berganda secara parsial terhadap hipotesis kedua (H2) dalam penelitian melalui uji-t menunjukkan jika Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 < \text{probabilitas}$ 0,05 dan nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,669 menunjukkan arah yang positif, dengan kata lain besarnya pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 66,9%. Hal ini berarti berarti bahwa kompensasi yang diberikan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Guillerma (2018) bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dalam Islam, memberikan kompensasi yang adil adalah bagian dari prinsip keadilan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keadilan dalam kompensasi mencakup pembayaran yang sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, dan kinerja. Kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil, mencakup aspek finansial dan

nonfinansial, serta memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan dalam Islam, dapat meningkatkan keamanan finansial, pengakuan, keseimbangan hidup, produktivitas, dan kesejahteraan sosial. Dengan demikian, organisasi yang memberikan kompensasi yang sesuai dan adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terkait dengan kompensasi, kepuasan kerja pegawai dapat menurun karena berbagai faktor berikut: 1) Jumlah upah dan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, 2) Kepatuhan dan ketaatan pegawai pada aturan yang ditetapkan oleh yayasan, 3) Pencapaian target pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, 4) Sistem kompensasi atau penggajian yang adil sesuai dengan pendidikan, 5) Sistem kompensasi atau penggajian yang adil sesuai dengan masa kerja, 6) Sistem kompensasi atau penggajian yang adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, 7) Sistem kompensasi atau penggajian yang adil sesuai dengan prestasi kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Handoko & Rambe, 2018); (Tamali & Munasip, 2019); yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Komunikasi Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian statistik secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5%. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian statistik secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada taraf signifikansi 5%.

Kedua faktor, komunikasi organisasi dan kompensasi kerja, secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus fokus pada Komunikasi yang efektif dan adil, memastikan transparansi, kejujuran, dan keadilan dalam semua bentuk komunikasi. Kompensasi yang adil dan memadai, yang mencakup baik aspek finansial maupun nonfinansial, serta mempertimbangkan tanggung jawab, beban kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan memuaskan bagi karyawan, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam dan praktik manajemen modern.

Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan agar lebih memperluas ruang lingkup kajian terkait komunikasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan perspektif islam dengan menambah variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian dan peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengeksplorasi variabel moderator yang dapat memengaruhi hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyat, N. (2017). EDUSIANA : Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. *Edusiana : Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 24–31.
- Andriyanti, Y., & Fitriani, I. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 86–105. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp86-105>
- Astari Arum, Rifai Achmad, & Sapruwan Muhammad. (2022). Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(1), 31–42.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Fauzan, M. O., Disman, D., Yuniarsih, T., & Santoso, B. (2020). The Effect of Communication and Job Satisfaction Towards the Performance of Civil Servants in Jambi Province, Indonesia. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 12(1), 187–197. <https://doi.org/10.33701/jtp.v12i2.1227>
- Irwansyah, I., Abdullah, M. W., & Syaharuddin, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Motivasi Kerja Dan Penggajian Menurut Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bni Syariah Cabang Makassar. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 49. <https://doi.org/10.24252/v9i1.10127>
- Islamiyati, S., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 238–250. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Jelita Mimi, Ramadhan Lucky, Pratama Riski Andy, Yusri Fadhilla, Y. L. (2023). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 404–411.
- Khaira Sihotang, M. (2024). *the Effect of Supervision and Work Discipline on the Performance of Civil Servants At the Service of Trade Industry Energy and Mineral Resources North Sumatera Province Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara*. 7.
- Kurniawan, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 320–343. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.686>
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif

- Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>
- Mardhatillah, I. I., & Afandi, A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan*. 6(X), 288–302.
- Mustafa, N., Ahmad, M., Monoarfa, V., & Gorontalo, U. N. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Cleaning Service PT . Khazanah Duta Mandiri Di Universitas Negeri Gorontalo*. 6(3), 1355–1363.
- Muwaffaq, S. R., Triyono, A., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 85–104.
- Sakinah. (2019). No TitleEΛENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- Sari, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 10–22.
- Setyoningrum, & Diphojoyo. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bnp2Tki). *IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 38–52.
- Sirait, F. Y., & Pohan, S. (2022). Internalization Of Almaun Values In The Development Of Muhammadiyah Institutions To Improve Service Quality (Case Study : Lazismu , Medan City). *Al-Muhtarifin: Islamic Banking and Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–9.
- Suprianto. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muslim Indonesia. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 221–238.