

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Objek**

##### **1. Sejarah BMT UGT Sidogiri**

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. di kota Surabaya dan kemudian mendapatkan badan hukum koperasi dari Kamwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor : 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000.

BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang didalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur.

Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial dan pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 19 tahun dan sudah memiliki 278 Unit Layanan Baitul Maal wat Tawmil/Jasa Keuangan Syariah.

Pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha, pengurus koperasi BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah

merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jati diri santri.

Dan salah satu dari banyak cabang ataupun unit yang dimiliki oleh BMT UGT Sidogiri yaitu ada BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dimana BMT UGT Sidogiri Banjarmasin yang didirikan ataupun diresmikan pada tahun 2012 dan sudah banyak memiliki nasabah serta juga sudah menjalankan ataupun mengadakan beberapa produk layanan maupun tabungan.

## 2. Visi dan Misi BMT UGT Sidogiri

### a. Visi BMT UGT Sidogiri

1) Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB)

### b. Misi BMT UGT Sidogiri

- 1) Mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri
- 2) Menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan standar kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN)
- 3) Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan
- 4) Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota
- 5) Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi
- 6) Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat islam
- 7) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat

## 3. Letak Geografis BMT UGT Sidogiri Banjarmasin

BMT UGT Sidigori mempunyai banyak kantor cabang yang tersebar hampir diseluruh provinsi yang ada di Indonesia, salah satu kantor cabang

atupun unit BMT UGT Sidogiri ada yang terletak di Provinsi Kalimantan Selatan dengan kantor cabang yang terletak ada di Kota Banjarmasin 2 kantor cabang, di Kota Binuang ada 1 kantor cabang serta ada di Kota Pelaihari sebanyak 1 kantor cabang.

Adapun kantor pusat BMT UGT Sidogiri pusat bertempat di JL. Sidogiri Barat RT.03 RW.02 Kraton Pasuruan Jawa Timur.

#### 4. Produk BMT UGT Sidogiri Banjarmasin

##### a. Produk Simpanan

Tabungan umum syariah yang setoran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat sesuai kebutuhan anggota, dimana akad tabungan yang digunakan berdasarkan prinsip syariah yaitu akad *mudharabah musytarakah*, dengan nisbah 30% anggota : 70% BMT.

Dalam penggunaan produk simpanan dari BMT UGT Sidogiri ini tentunya ada yang nama nya manfaat dan keuntungan yaitu aman dan transparan, bebas riba, transaksi mudah dan sesuai syariah, bagi hasil menguntungkan dan halal, tanpa biaya administrasi bulanan, serta ikut membantu sesama ummat (ta'awun).

Berikut beberapa item atau bentuk dari produk simpanan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :

##### 1) Tabungan Haji

Tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah haji dalam produk tabungan haji ini menggunakan

akad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*, dengan nisbah 50% anggota : 50% BMT.

2) Tabungan Umrah

Tabungan umrah adalah tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah umrah dengan nisbah 40% anggota : 60% BMT.

3) Tabungan Hari Raya Idul Fitri

Tabungan umum berjangka untuk membantu anggota memenuhi kebutuhan hari raya idul fitri dengan nisbah 40% anggota : 60% BMT.

4) Tabungan Pendidikan

Tabungan umum berjangka yang diperuntukkan bagi lembaga pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa dan dengan nisbah 40% anggota : 60% BMT.

5) Tabungan Kurban

Tabungan umum berjangka untuk membantu dan memudahkan anggota dalam merencanakan ibadah kurban dan aqiqah dengan nisbah 40% anggota : 60% BMT.

6) Tabungan Tarbiyah

Tabungan umum berjangka untuk keperluan pendidikan anak dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installmen*) dan dilengkapi dengan asuransi dengan nisbah 25% anggota : 75% BMT.

7) Tabungan Berjangka

Tabungan berjangka yang setoran dan penarikannya berdasarkan jangka waktu tertentu dan dengan nisbah sebagai berikut :

- a) Jangka waktu 1 bulan nisbah 50% anggota : 50% BMT.
- b) Jangka waktu 3 bulan nisbah 52% anggota : 48% BMT.
- c) Jangka waktu 6 bulan nisbah 55% anggota : 45% BMT.
- d) Jangka waktu 9 bulan nisbah 57% anggota : 43% BMT.
- e) Jangka waktu 12 bulan nisbah 60% anggota : 40% BMT.
- f) Jangka waktu 24 bulan nisbah 70% anggota : 30% BMT.
- g) Tabungan MDA Berjangka Plus
- h) Tabungan berjangka khusus dengan manfaat asuransi santunan kesehatan secara gratis dengan nisbah 50% anggota : 50% BMT.

b. Produk Pembiayaan

Berikut adalah beberapa item atau bentuk dari produk pembiayaan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :

1) UGT PAT (Pembiayaan Agunan Tunai)

Adalah pembiayaan dengan agunan tunai (*cash collateral*) yang ada di BMT UGT dan diblokir sampai pembiayaan lunas adapun akad yang digunakan pada produk ini adalah sebagai berikut :

- a) Akad yang berbasis bagi hasil (Mudharabah) atau Murbahah untuk penggunaan modal usaha atau investasi.
- b) Akad yang berbasis jual beli (Murabahah) untuk penggunaan pengadaan barang.

c) Akad yang berbasis sewa (Multijasa) untuk penggunaan selain modal usaha atau pengadaan barang.

2) UGT PJE (Pembiayaan Jaminan Emas)

Adalah fasilitas pembiayaan dengan jaminan berupa emas, ini sebagai alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat dan mudah akad yang digunakan dalam pembiayaan ini adalah akad rahn bil ujah.

3) UGT MUB (Modal Usaha Barokah)

Adalah fasilitas pembiayaan modal kerja bagi anggota yang mempunyai usaha mikro dan kecil, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis bagi hasil (Mudharabah / musyarakah) atau jual beli (Murabahah).

4) UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)

Adalah fasilitas pembiayaan tanpa agunan untuk memenuhi kebutuhan anggota, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (Murabahah) atau berbasis sewa (Ijarah dan Kafalah).

5) UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah)

Adalah merupakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian kendaraan berotor, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (Murabahah).

6) UGT PBE (Pembelian Barang Elektronik)

Adalah fasilitas pembiayaan yang ditujukan untuk pembelian barang elektronik, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (Murabahah) atau akad ijarah muntahiyah bit tamlik serta jenis barang elektronik yang bisa diajukan sebagai berikut :

- a) Barang elektronik yang dijual secara legal (baru atau bekas)
  - b) Bergaransi (pabrik atau toko)
  - c) Barangnya marketable seperti laptop, komputer, tv, audio, kulkas, dan lain-lain.
- 7) UGT PKH (Pembiayaan Kafalah Haji)

UGT PKH adalah fasilitas pembiayaan konsumtif bagi anggota untuk memenuhi kebutuhan kekurangan setoran awal biaya penyelenggaraan ibadah haji (BPIH) yang ditentukan oleh Kementerian Agama untuk mendapatkan nomor seat porsi haji, akad yang digunakan adalah akad kafalah bil ujah dan wakalah bil ujah.

- 8) UGT MJB (Multi Jasa Barokah)

UGT MJB adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk kebutuhan jasa dengan agunan berupa fixed asset atau kendaraan bermotor selama jasa dimaksud tidak bertentangan dengan undang-undang atau hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan syariah Islam, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli dan sewa (bai' al wafa atau ba'I dan IMBT) atau berbasis sewa (ijarah dan rahn tasjili).

- 9) UGT MGB (Multi Griya Barokah)

UGT MGB adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer) atau membangun rumah atau renovasi rumah, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis

jual beli (murabahah, bai' maushuf fiddhimmah atau istishna) atau multi akad (murabahah dan ijarah paralel).

10) UGT MPB (Modal Pertanian Barokah)

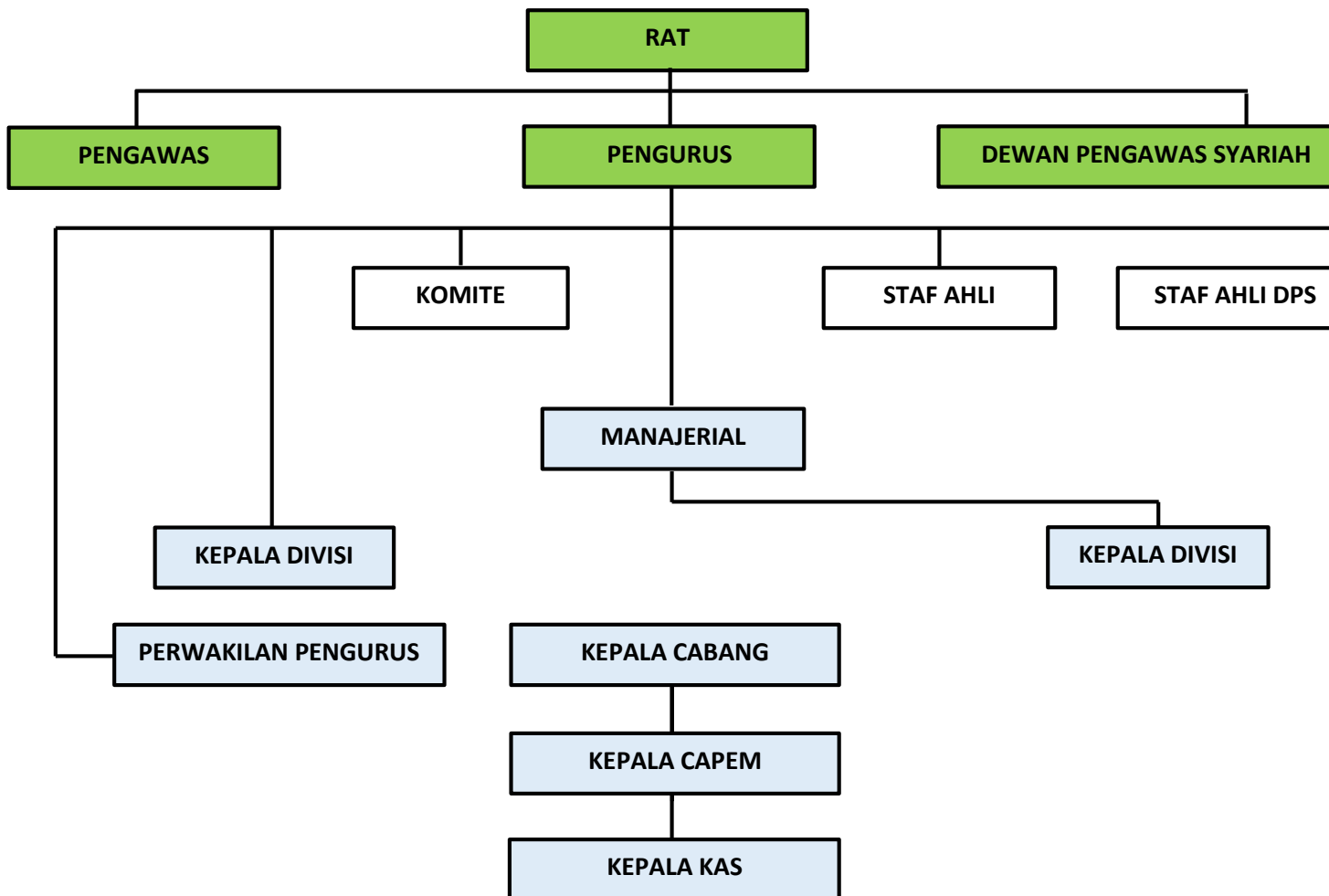
UGT MPB adalah fasilitas pembiayaan untuk modal usaha pertanian, akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (murabahah) atau multi akad (murabahah dan ijarah parallel atau bai' al wafa dan ijarah).

5. Susunan Pengurus BMT UGT Sidogiri Banjarmasin

- a. Kepala Cabang : Bapak Ali
- b. Wakil Kepala Cabang : Bapak Junaidi
- c. Kepala Operasional Cabang : Bapak Hodri Jauhari
- d. Account Officer Simpanan Pinjam : Bapak Mahlan
- e. Account Officer Analisa Penagihan : Bapak Dien Masruri dan Bapak M. Nasihuddin
- f. Account Officer Penagihan : Bapak Sholehudin
- g. Kasir 1 : Bapak Ahmad Humaidi
- h. Kasir 2 : Bapak Ahmad Roji



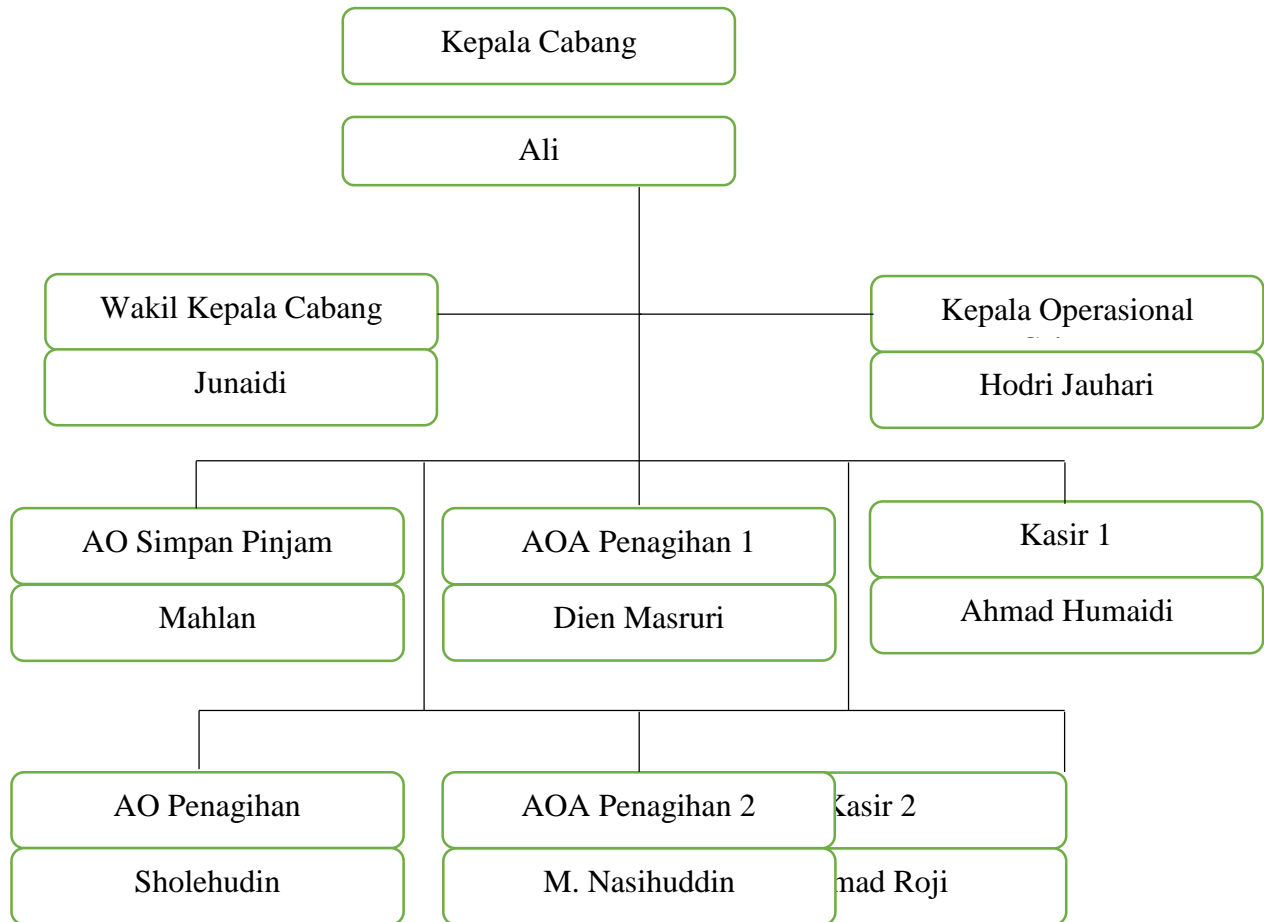
## 6. Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Pusat



Sumber : Hasil wawancara, <https://bmtugtnusantara.co.id/home> BMT UGT

Sidogiri 09 Oktober 2021

## 7. Struktur Organisasi BMT UGT Sidogiri Banjarmasin



Sumber : Hasil wawancara, Kepala Operasional Cabang, Hodri Jauhari, BMT UGT Sidogiri Banjarmasin 09 Oktober 2021.

## **B. Penyajian Data**

### **1. Deskripsi Informan Penelitian**

Semua informan dalam penelitian ini tidak merasa keberatan untuk disebutkan namanya, adapun informan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Bapak Hodri Jauhari (Kepala Operasional Cabang)**

Selama peneliti menjalani proses penelitian dan wawancara, Bapak Hodri Jauhari merupakan informan yang peneliti pertama kali wawancara dan berdiskusi ketika sebelum dan ketika dilapangan.

Beliau sangat antusias untuk memberikan informasi yang peneliti perlukan kapan saja asalkan tidak mengganggu waktu kesibukna beliau dalam bekerja, dengan penampilan yang ramah, tegas, berwibawa, serta lugas dalam berbicara beliau bersedia menjawab semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, beliau pun tidak segan-segan untuk membantu peneliti dalam mencarikan data-data yang berguna bagi kesempurnaan penelitian ini.

#### **b. Bapak M. Nasihuddin (Account Officer Analisa, Penagihan)**

Informan kedua yang peneliti wawancarai adalah Bapak M. Nasihuddin, peneliti memiliki kesan bahwa beliau adalah sosok yang ramah dan murah senyum, beliau juga sangat antusias dalam membantu peneliti dengan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

#### **c. Bapak Mahlan (Account Officer Simpanan Pinjam)**

Informan ketiga adalah Bapak Mahlan, beliau peneliti lihat sebagai sosok yang ramah selain itu juga beliau tidak keberatan untuk dimintai waktunya dalam melakukan wawancara, walaupun peneliti dengan beliau baru saling kenal ketika peneliti meminta kesediaan beliau menjadi informan dalam penelitian ini dan beliau bersedia dalam mengutarakan kesediannya.

d. Bapak Ahmad Humaidi Nasir (Kasir 1)

Informan ke empat adalah Bapak Ahmad Humaidi Nasir, informan satu ini tidak kalah ramahnya dengan informan yang lainnya, beliau juga tidak segan-segan dalam membantu peneliti mencarikan data-data yang bermanfaat bagi penelitian ini.

e. Bapak Ahmad Roji (Kasir 2)

Informan terakhir adalah informan yang terakhir melakukan wawancara adalah Bapak Ahmad Roji sama dengan informan lainnya beliau juga sangat ramah dalam menghadapi peneliti ketika waktu wawancara, beliau pun tidak luput kalah nya dengan informan lainnya dalam perihal membantu peneliti guna mendapatkan data-data terkait seputar penelitian yang diajukan oleh peneliti.

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

Data dari hasil penelitian pada penelitian ini didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada kurun waktu bulan oktober-november 2021, dimana seluruh informan yang melakukan wawancara mendalam adalah karyawan ataupun pegawai dari BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, dengan metode observasi dan wawancara.

Kepuasan kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan ataupun tercapainya sebuah tujuan dari sebuah perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya faktor kepuasan kerja dengan faktor komunikasi dan kompensasi saling berhubungan ataupun berkaitan.

Berikut merupakan beberapa penemuan yang peneliti dapatkan, sesuai dengan data-data yang telah dikumpulkan peneliti dari informan mengenai bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin sebagai berikut :

Informan pertama yang memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh komunikasi yang baik bagi para karyawan adalah Bapak Hodri Jauhari, beliau mengatakan “komunikasi yang baik tentunya berpengaruh baik kepada karyawan, apalagi disini saya sebagai ketua operasional cabang, dimana saya harus bisa memahami apa yang di inginkan oleh karyawan, maka dari pada itu setiap kali ada percakapan ataupun hubungan komunikasi baik langsung dari saya kepada karyawan itu saya usahakan untuk mendengarkan apa yang ingin dibicarakan oleh para karyawan”

Informan selanjutnya ialah Bapak M. Nasihuddin, dimana beliau mengatakan “komunikasi yang baik tentunya akan menimbulkan efek samping yang positif bagi karyawan maupun kantor itu sendiri.”

Selanjutnya wawancara dilanjutkan dengan Bapak Ahmad Humaidi Nasir yang memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh komunikasi

yang baik bagi para karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin dan beliau pun menjawab :

“Komunikasi yang baik tentunya akan berpengaruh baik juga bagi para karyawan.”

Kemudian informasi selanjutnya disampaikan oleh Bapak Ahmad Roji dimana beliau mengutarakan pendapat atau jawaban beliau mengenai tentang bagaimana pengaruh komunikasi yang baik bagi para karyawan, “komunikasi yang baik tentunya juga berpengaruh baik pula terhadap karyawan bahkan sampai ke kantor atau perusahaan, karena komunikasi adalah suatu hal yang sangat penting.”

Informan lainnya atau informan terakhir dalam penelitian ini yaitu Bapak Mahlan, memberikan pernyataan mengenai tentang bagaimana pengaruh komunikasi yang baik bagi para karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin sebagai berikut :

“Kalau komunikasinya baik maka akan baik pula pengaruhnya, sebaliknya pun juga begitu, ketika suatu komunikasi berjalan dengan baik ataupun efektif maka dampak yang di dapat atau yang dirasakan akan baik juga, seperti halnya dalam pekerjaan ketika ada suatu masalah dalam pekerjaan dan meminta saran maka suatu masalah dalam pekerjaan tersebut semakin ringan untuk dilalui atau dikerjakan.”

Kemudian peneliti lebih lanjut bertanya kepada Bapak Hodri Jauhari tentang bagaimana contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, beliau pun menjawab “kalau

perihal contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan itu ialah ketika karyawan ada suatu hal yang ingin dibicarakan maka sebaiknya para karyawan tersebut menyampaikan apa yang ingin dibicarakan tidak berbelit ataupun bertele-tele, dimana cukup to the point saja perihal yang ingin dibicarakan”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak M. Nasihuddin tentang bagaimana contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, beliau pun menjawab sebagai berikut :

“Contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan adalah diantaranya tidak keluar konteks dimana fokus pada satu arahan dan tidak berbelit belit dengan bahasa yang mudah untuk dipahami.”

Lebih lanjut lagi, Bapak Ahmad Humaidi Nasir juga menjawab pertanyaan dari peneliti tentang bagaimana contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan sebagai berikut :

“Komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dengan atasan tentunya sedikit berbeda dengan komunikasi yang dilakukan oleh sesama karyawan yang satu tingkatan atau selevel, kalau kepada atasan komunikasinya harus lebih sopan dan harus meminta izin terlebih dahulu.”

Lalu peneliti bertanya kepada Bapak Ahmad Roji, bagaimana contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, “contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan ialah dengan mendengarkan isi pesan atau pun pembicaraan dari atasan serta menggunakan bahasa dan kalimat yang efektif.”

Kemudian peneliti menanyakan kepada Bapak Mahlan tentang bagaimana contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, Bapak Mahlan pun menjawab, “contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan ialah ketika mau berkomunikasi dengan atasan maka dengan menggunakan bahasa yang sopan dan tidak berbelit.”

Ketika peneliti menanyakan kepada Bapak Hodri Jauhari tentang bagaimana alur atau tahapan komunikasi karyawan terhadap atasan, beliau menjawab “Perihal mengenai alur atau tahapan terkait komunikasi karyawan terhadap atasan itu ialah dimana karyawan disini selalu meminta izin terlebih dahulu sebelum mengutarakan pendapat yang hendak disampaikan.”

Ketika peneliti menanyakan kepada Bapak M. Nasihuddin tentang bagaimana alur atau tahapan komunikasi karyawan terhadap atasan, beliau langsung menjawab “dalam berkomunikasi dengan pihak atasan tentunya ada alur atau tahapan yang harus dilakukan apalagi ingin berkomunikasi dengan baik yaitu meminta izin sebelum menyampaikan tujuan baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Sedangkan untuk pertanyaan bagaimana alur atau tahapan komunikasi karyawan terhadap atasan, Bapak Ahmad Humaidi Nasir menjawab sebagai berikut :

“Alurnya, baik komunikasi secara langsung atau pun tidak langsung tentunya harus memakai pendahuluan berupa salam dan dilanjutkan dengan



meminta izin untuk menyampaikan maksud daripada tujuan yang hendak disampaikan.”

Kemudian pertanyaan tentang bagaimana alur atau tahapan komunikasi karyawan terhadap atasan, Bapak Ahmad Roji menjawab “alur atau tahapan dalam berkomunikasi terhadap atasan tentunya yang tidak dilewatkan yaitu memint izin dan setelah ditanggapi baru menyampaikan maksud dan tujuan.”

Lalu peneliti menanyakan bagaimana alur atau tahapan komunikasi karyawan terhadap atasan, Bapak Mahlan menjawab demikian, “yang pertama dilakukan ketika hendak berkomunikasi dengan atasan ialah dengan menyapa menggunakan salam lalu meminta izin setelah diberi izin baru menyampaikan pendapat dan usulannya.”

Dan peneliti menanyakan apakah komunikasi yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, Bapak Hodri Jauhari mengatakan “kalo menurut saya komunikasi yang baik itu tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena setiap apa yang ingin dibicarakan oleh karyawan itu ditanggapi oleh atasan, baik dari segi permasalahan yang menyangkut tentang pekerjaan dan hal lain yang kiranya masih didalam naungan perusahaan ataupun lembaga.”

Bapak M. Nasihuddin juga menjawab, “ya, sangat berpengaruh kata beliau, karena dengan adanya komunikasi yang baik, semua hal tentang pekerjaan atau pun informasi yang bersangkutan dengan pekerjaan yang

dilakukan akan menjadi lebih terarah kedepannya karena dengan adanya komunikasi semua pekerjaan bisa dikerjakan dengan mudah.”

Ketika ditanya apakah komunikasi yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, Bapak Ahmad Humaidi Nasir menjawab, “iya, berpengaruh kata beliau.”

Ketika ditanya mengenai tentang apakah komunikasi yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Bapak Ahmad Roji menjawab sebagai berikut :

“Dengan adanya komunikasi yang baik hal itu sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, ucap beliau.”

Ketika Bapak Mahlan ditanya mengenai apakah komunikasi yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, beliau menjawab “sangat berpengaruh ucap beliau.”

Selanjutnya peneliti bertanya kembali kepada Bapak Hodri Jauhari terkait dampak apa yang terjadi dari komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan dan beliau pun menjawab “tentunya dampak yang terjadi ketika sebuah komunikasi itu berjalan baik adalah lacnarnya jalan pekerjaan yang ditempuh ataupun yang dilaksanakan oleh para karyawan, sehingga memudahkan para karyawan untuk bekerja.”

Bapak M. Nasihuddin juga menjawab tentang dampak apa yang terjadi dari komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan dan beliau pun kembali menjawab sebagai berikut :

“Ya dampak dari pada komunikasi yang baik tentunya ada salah satunya yaitu tercapainya suatu tujuan dari pekerjaan, misal ketika saya ada pekerjaan yang belum saya selesaikan atau lagi sedang ada kendala maka daripada itu saya meminta usulan ataupun saran dari atasan ataupun teman agar bisa membantu saya dalam menyelesaikan kendala tersebut.”

Selanjutnya peneliti bertanya kembali kepada Bapak Ahmad Humaidi Nasir tentang dampak yang terjadi dari komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan, beliau menjawab sebagai berikut :

“Dampak dari komunikasi yang baik menurut beliau ialah dimana karyawan akan merasakan penambahan kepercayaan diri karyawan dan juga semangat kerja yang bertambah dikarenakan pendapat dari karyawan ditanggapi oleh atasan.”

Selanjutnya peneliti bertanya kembali kepada Bapak Ahmad Roji dengan pertanyaan mengenai dampak apa yang terjadi dari komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan, beliau menjawab, “dampak yang terjadi ketika komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah karyawan menjadi lebih percaya diri lagi dan makin semangat terhadap pekerjaan.”

Selanjutnya peneliti menanyakan kepada informan Bapak Mahlan terkait dampak dari komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan, beliau langsung menjawab, “dampaknya dapat membuat karyawan lebih percaya diri lagi dan semangat karena pendapatnya ditanggapi oleh atasan.

Selanjutnya peneliti menanyakan kepada Bapak Hodri Jauhari terkait apakah ada pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap karyawan, beliau pun langsung menjawab “ya, ada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, dimana para karyawan yang mendapatkan kompensasi itu dilihat dari produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, dimana pemberian kompensasi tersebut dilaksanakan dalam kurun waktu tiga bulan sekali.”

Bapak M. Nasihuddin juga memberikan jawaban beliau kepada peneliti, “ada pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.”

Wawancara dilanjutkan dengan Bapak Ahmad Humaidi Nasir yang memberikan informasi mengenai apakah ada pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap karyawan, beliau menjawab, “ya ada pemberian kompensasi terhadap karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan.”

Bapak Ahmad Roji juga mengatakan bahwasanya “ada kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan disini.

“Informan terakhir yaitu Bapak Mahlan juga mengatakan, “ya, ada pemberian kompensasi kata beliau.”

Kemudian peneliti lebih lanjut bertanya kepada Bapak Hodri Jauhari tentang bentuk kompensasi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan, dan dijawab oleh beliau “bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan itu adalah bentuk insentif atau pendapatan tambahan, dan

kompensasi ini juga tentunya diluar dari pada gaji dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.”

Peneliti juga bertanya kepada Bapak M. Nasihuddin tentang bentuk kompensasi seperti apa yang diberikan oleh perusahaan, dan dijawab oleh beliau, “bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa dana tunai.”

Kemudian peneliti lebih lanjut bertanya kepada Bapak Ahmad Humaidi Nasir tentang bentuk kompensasi seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, Bapak Ahmad Humaidi Nasir langsung menjawab, “bentuk kompensasi yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan itu berupa uang tunai.”

Lebih lanjut lagi peneliti menanyakan kembali kepada Bapak Ahmad Roji mengenai tentang bentuk kompensasi seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, beliau langsung menjawab “ya bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan itu berupa uang tunai.”

Peneliti juga menanyakan kepada Bapak Mahlan tentang bentuk kompensasi seperti apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan beliau pun menjawab, “bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan adalah kompensasi yang berbentuk atau berupa uang atau dana tunai.”

Peneliti lebih lanjut lagi menanyakan kepada Bapak Hodri Jauhari tentang apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

beliau menjawab “terkait masalah berpengaruh atau tidaknya itu kembali kepada pribadi karyawan masing-masing, kalo menurut saya pemberian kompensasi ini kira nya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana ketika seorang karyawan mendapatkan kompensasi maka ia akan merasa senang ataupun puas terhadap produktivitas kerja nya dan dari produktivitas kerja karyawan tersebut artinya dihargai oleh pihak perusahaan.”

Selanjutnya dari Bapak M. Nasihuddin yang memberikan jawaban terkait pertanyaan dari peneliti, kata beliau “ya berpengaruh, karena kompensasi adalah timbal balik yang diterima oleh pihak pekerja atau karyawan atas jasa nya terhadap perusahaan jadi dengan adanya kompensasi itu berpengaruh terhadap karyawan karena karyawan bisa lebih bersemangat lagi dalam bekerja.”

Peneliti lebih lanjut lagi menanyakan kepada Bapak Ahmad Humaidi Nasir tentang apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, beliau menjawab dengan singkat, padat dan jelas “sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.”

Peneliti lebih dalam lagi menanyakan kepada Bapak Ahmad Roji tentang apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Bapak Ahmad Roji menjawab “berpengaruh karena akan tambah meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.”

Peneliti lebih dalam lagi bertanya tentang apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Bapak Mahlan

menjawab kata beliau, “Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi dapat untuk meningkatkan motivasi dalam pekerjaan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih baik lagi.”

### 3. Analisis Data dan Pembahasan

Hasil penelitian diatas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti selama menjalani penelitian dari bulan oktober sampai bulan november 2021 dengan pemenuhan persyaratan administrasi penelitian dari pengurusan surat izin riset atau penelitian mulai pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Jurusan Perbankan Syariah, BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, hingga persetujuan Kepala Operasional Cabang dan karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin untuk menjadi informan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif tentang bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, sebagai berikut :

#### **Penyampaian bagaimana pengaruh komunikasi yang baik bagi para karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Pada proses penyampaian bagaimana pengaruh komunikasi yang baik bagi para karyawan pada BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, di dalam BMT tersebut komunikasi yang ada sudah berjalan dengan baik dapat dilihat dari jawaban para informan, salah satu nya dari informan yang bernama Bapak

Hodri Jauhari beliau menyampaikan komunikasi yang baik tentunya berpengaruh baik kepada karyawan, apalagi disini saya sebagai ketua operasional cabang, dimana saya harus bisa memahami apa yang di inginkan oleh karyawan, maka dari pada itu setiap kali ada percakapan ataupun hubungan komunikasi baik langsung dari saya kepada karyawan itu saya usahakan untuk mendengarkan apa yang ingin dibicarakan oleh para karyawan

Informan lainnya yaitu Bapak M. Nasihuddin, dimana beliau menyampaikan bahwasanya pengaruh komunikasi yang baik dapat menimbulkan efek samping yang positif bagi karyawan maupun kantor itu sendiri, selain itu juga dari informan lainnya yaitu Bapak Ahmad Humaidi Nasir memberikan pula tanggapannya, kata beliau komunikasi yang baik tentunya akan berpengaruh baik juga.

Bapak Mahlan selaku informan dalam penelitian ini juga menyampaikan bahwasanya kalau komunikasinya baik maka akan baik pula pengaruhnya dan sebaliknya juga begitu, dan informan terakhir yaitu Bapak Ahmad Roji juga menyampaikan kalau komunikasi yang baik itu berpengaruh juga kepada karyawan dan juga kantornya.

Dilihat dari jawaban para informan diatas maka dapat ditarik kesimpulan, jikalau komunikasi yang berjalan baik atau efektif didalam sebuah organisasi maka itu sesuai dengan fungsinya, dimana fungsi komunikasi itu antara lain agar manusia dapat mengontrol lingkungannya,



beradaptasi dengan lingkungannya tempat bekerja serta melakukan transformasi warisan sosial kepada generasi selanjutnya.

Dengan demikian melalui komunikasi yang baik hubungan antar manusia dapat dipelihara kelangsungannya, dengan komunikasi antar manusia bisa memperbanyak sahabat, memperbanyak rezeki, memperbanyak dan memelihara pelanggan, dan juga memelihara hubungan baik antara bawahan dan atasan dalam sebuah organisasi. (Silviani, 2020, p. 34)

**Penyampaian bagaimana contoh komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Dari penyampaian informan mengenai contoh komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan ataupun sebaliknya, seluruh jawaban informan itu hampir sama, dimana semua informan menjawab pertanyaan dari peneliti informan menjawab dengan adanya di dahului perihal meminta izin terlebih dahulu dan sopan.

Dapat disimpulkan bahwasanya komunikasi yang berjalan di BMT UGT Sidogiri Banjarmasin ini menyesuaikan dari etika komunikasi yaitu etika memainkan peranan penting dalam kehidupan organisasi, baik publik (pemerintah) maupun swasta, kode etik organisasi yang dipikirkan dengan seksama dan efektif berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan setiap keputusan organisasi yang etis dengan menyeimbangkan semua kepentingan yang beragam.

Biasanya etika organisasi dibuat dalam bentuk tata tertib berperilaku atau kode etik tertulis dan dimuat dalam manual kepegawaian atau dipajang pada dinding yang dapat dilihat dengan jelas. (Silviani, 2020, p. 65)

**Penyampaian tentang bagaimana alur atau tahapan komunikasi karyawan terhadap atasan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Pada proses atau tahapan penyampaian informasi pada BMT UGT Sidogiri Banjarmasin ini, menurut (Silviani, 2020, p. 56) ada unsur-unsur yang terdapat yaitu yang berkaitan dengan siapa pengirimnya (komunikator), apa yang dikatakan atau dikirimkan (pesan), saluran komunikasi apa yang digunakan (media), ditunjukan untuk siapa (komunikan), dan apa akibat yang akan ditimbulkannya (efek).

Proses komunikasi yang dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Banjarmasin seperti yang diungkapkan oleh Bapak M. Nasihuddin “alur komunikasi yang baik terutama kepada atasan, yaitu meminta izin sebelum menyampaikan tujuannya baik secara bertatap muka maupun tidak bertatap muka, contohnya via telpon dan lain-lain.”

Dari penyampaian informan tersebut maka di dalam proses komunikasi tersebut ada yang menjadi sebagai pengirim (komunikator) yang memberikan maksud atau tujuan (pesan) ditujukan untuk penerima (komunikan), dengan menggunakan saluran komunikasi (media) dan menimbulkan dampak setelahnya (efek).

**Pendapat tentang apakah komunikasi yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Dari hasil wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti terhadap para informan yaitu karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin menurut hasil wawancara dapat diambil kesimpulan dimana komunikasi yang baik itu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin, dimana komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan juga disertai dengan adanya indikasi-indikasi sejauh mana informasi (ide, gagasan, laporan, intruksi dan pengetahuan) yang menentukan jumlah umpan balik yang diterima dan dipahami oleh karyawan.

Adapun indikasi-indikasi tersebut antara lain antara lain dengan adanya frekuensi pemberian informasi, pengetahuan dan gagasan, tingkat keaktifan memberikan bimbingan dan penyuluhan, tingkat keaktifan pengurus terhadap saran dan usul, serta tingkat keaktifan pemantauan dari Dewan Pengawas Syariah

**Penyampaian tentang apa dampak dari komunikasi yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Hasil riset yang dilaksanakan oleh peneliti terhadap informan ialah dampak yang terjadi yaitu dimana para karyawan akan merasakan bertambahnya semangat dan kepercayaan diri karyawan atas komunikasi yang baik sehingga dapat membuat karyawan mencapai tujuan dari pekerjaannya di dalam BMT UGT Sidogiri Banjarmasin.

**Penyampaian tentang apakah ada pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Dari hasil riset yang dilaksanakan peneliti, dari pertanyaan diatas dan mendapatkan hasil wawancara dimana semua informan memberikan tanggapan yaitu ada, terkait pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan dan tentunya pemberian kompensasi itu dilihat berdasarkan hasil kerja atau produktivitas kerja yang meningkat dari para karyawan, dimana pemberian kompensasi ini dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Banjarmasin selama tiga bulan sekali.

**Penyampaian tentang bentuk kompensasi seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan itu berupa kompensasi insentif yaitu pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan, dimana kompensasi insentif yang diberikan oleh BMT terhadap karyawannya adalah dana tunai atau uang yang diberikan secara langsung, jadi karyawan yang mendapatkan kompensasi ini adalah karyawan yang produktivitas atau prestasi kerjanya lebih baik daripada karyawan lainnya dilihat dan dipantau selama tiga bulan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Penyampaian tentang apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Banjarmasin :**

Dari seluruh data yang didapatkan peneliti melalui informan, semua informan yang menjawab pertanyaan dari peneliti menjawab bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu sangat berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan, karena dapat menambah semangat kerja para karyawan dan lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan.