BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi globalisasi semua perusahaan akan mengahadapi tantangan tajam dan berat dalam mewujudkan eksistensinya, karena kondisi lingkungan bisnis yang berubah secara cepat akan berdampak pada semakin beratnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya berupa keuntungan jangka panjang atau keuntungan yang berkelanjutan. Setiap perusahaan yang sejenis akan menghadapi kondisi persaingan yang semakin tajam dan berat. Pesatnya perkembangan tekonologi, pergeseran demografi, dan fluktuasi ekonomi menyebabkan lingkungan bisnis menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks dan cepat berubah.

Untuk menghadapi kondisi tersebut sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu, karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Kemampuan perusahaan untuk berdaya saing tinggi adalah kunci bagi tercapainya kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Daya saing yang tinggi, akan menjadikan perusahaan siap menghadapi tantangan-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tantangan globalisasi dan mampu memanfaatkan peluang yang ada. Sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna. Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas.

Macam-macam kegiatan hubungan masyarakat yang dijumpai dan dilakukan oleh suatu perusahaan atau instansi antara lain hubungan karyawan atau *employee relations,* petugas yang mengatur hubungan khusus antara manajemen dan pekerja agar selalu dalam keadaan harmonis, tujuannya memberikan semangat dan kekuatan batin kepada perusahaan, memupuk rasa pengabdian dan loyalitas yang baik dari para karyawan, mengatur kerja sama antar berbagai pegawai dan antar pekerja.[1] *Employee relations* atau hubungan kepegawaian dapat juga disebut publik internal dapat juga disebut hubungan masyarakat internal adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan yang jelas, baik fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan yang dihadapinya.[2]

Melalui kegiatan *employee relations* yang merupakan program *internal relations* dan kekuatan mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal,

---

[1] Yayat M. Herujito, *Dasar-dasar Manajemen,* (Bogor: Gramedia Widasarana Indonesia, 2001), 212.
[2] Sri Limanti, dkk, "Strategi *Employee Relations* untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan Citra pada PT. Kereta Api", Jurnal, Vol. 7, No. 2, (Mei, 2009), 164.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan *employee relations* akan sangat berpengaruh dan menimbulkan hasil yang positif karena karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan sehingga dapat menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*), motivasi, kreativitas dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Sebagaimana menurut Robbins kegiatan *employee relations* sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan suatu individu dalam usaha untuk mencapai tujuan.[3]

Kemajuan suatu perusahaan ada kalanya ditentukan oleh baik tidaknya hubungan karyawan atau *employee relations* dalam perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan asset yang tidak ternilai harganya karena karyawan merupakan bagian utama dalam proses input menuju ouput yang dihasilkan perusahaan. Pada setiap individu karyawan memiliki perbedaan-perbedaan seperti tingkat kemampuan, pengalaman kerja, pendidikan, jabatan dan lain-lain, dengan adanya perbedaan tersebut pada masing-masing individu maka untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam hubungan internal perusahaan diperlukan adanya komunikasi internal yang dilakukan secara timbal balik antara pihak atasan dan bawahan maupun sejajar.

Selama ini banyak perusahaan atau lembaga yang fokus memberikan perhatian terhadap komunikasi dengan pihak luar. Namun hanya sedikit perusahaan atau lembaga yang memberikan perhatian besar terhadap komunikasi

[3] Rizka Azhari dan M. Husen Fahmi, "Kajian Hubungan antara Kegiatan *Employee Relations* dengan Kepuasan Kerja Karyawan", Karya Ilmiah, (2015), 457.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

internal perusahaan atau lembaganya, terutama kepada karyawan. Banyak perusahaan atau lembaga yang tidak memahami bahwa *internal communications* dibutuhkan dalam menyampaikan visi, misi, dan tujuan serta budaya perusahaan atau lembaga kepada seluruh karyawannya.

Pada prinsipnya seorang karyawan akan dikatakan memiliki kepuasan kerja apabila upah yang diberikan perusahaan cukup dan layak, mendapatkan perlakuan yang adil dan sama dalam hal kesempatan untuk berkarir dari perusahaan dan meraih prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan, iklim tempat kerja yang kondusif dan penuh ketenangan serta mendapat penghargaan yang baik dari pimpinan, keinginan-keinginan atau perasaan yang mendapat saluran positif dan diakui atau dihargai oleh perusahaan/ pimpinan.[4]

Kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk karena adanya dorongan atau motivasi dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diantara sesama karyawannya, melalui kegiatan *employee relations* yang menitik beratkan kepada hubungan antar karyawan dengan tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ruslan di atas, maka untuk membuat *employee relations* dikatakan berhasil, penulis menggunakan beberapa indikator yaitu keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja. Maka ketika organisasi mampu menciptakan *employee relations* yang baik akan memberi

[4] Rosadi Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 252.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dampak secara langsung dengan kinerja organisasi karena mampu menciptakan rasa kepercayaan antara manajer dengan karyawan dalam suatu organisasi.[5]

Upaya membangun hubungan internal karyawan yang baik umumnya dilakukan melalui berbagai macam aktivitas komunikasi internal seperti diadakan kegiatan keagamaan, pemberian penghargaan dan lain-lain. Yayasan Nurul Hayat berdiri pada tahun 2001, bergerak dalam bidang layanan sosial dan dakwah. Nurul Hayat sejak awal didirikan sudah dicita-citakan untuk menjadi lembaga milik ummat yang mandiri. Lembaga milik ummat artinya lembaga yang dipercaya oleh ummat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah ummat. Sedangkan Lembaga yang mandiri artinya hak sebagai amil (gaji karyawan) tidak mengambil dana zakat dan sedekah ummat. Dan berusaha memenuhi gaji karyawan secara mandiri dari hasil usaha yayasan. Hingga kini, gaji karyawan bisa dipenuhi oleh hasil unit usaha. Jadi donasi dari ummat berupa zakat, infak dan shodaqoh (ZIS) 100% tersalurkan untuk mendukung program layanan sosial dan dakwah Nurul Hayat.[6]

Melalui HRD (*Human Resource Development*) Yayasan Nurul Hayat membuat sebuah regulasi di mana untuk menguatkan ubudiyah para karyawan maka pada tahun 2013 seluruh karyawan Nurul Hayat diharuskan untuk setor bacaan Al-Quran. Setiap hari didatangkan seorang *hafidz* untuk membantu dalam setoran. Setelah 2 tahun karyawan melakukan kegiatan ini berdampak pada

[5] Kevin Laksmana, *Peran Budaya Organisasi dalam membangun Employee Relations Pada CV Z di Surabaya*, Jurnal (Vol 2, No. 1, 2014).
[6] http://www.nurulhayat.org/sekilas, diunduh pada 15/11/2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keseharian setiap karyawan, memiliki semangat untuk menyelesaikan hafalan disaat waktu senggang. Pada tahun 2015 regulasi baru Nurul Hayat mulai menerapkan sunnah-sunnah Nabi Muhammad pada karyawan Nurul Hayat. Dari sekian banyak sunnah Nabi ada 7 sunah yang harus diikuti oleh karyawan Nurul Hayat, yakni qiyamul lail, sholat subuh berjamaah di masjid (untuk Laki-laki) dan sholat sunah sebelum subuh (untuk perempuan), sedekah subuh, istighfar, baca Al Quran, sholat dhuha, dan jaga wudhu. Untuk menarik karyawan Nurul Hayat agar melaksanakan ke 7 sunah tersebut, maka Nurul Hayat memberikan kompensasi berupa insentif Ubudiyah setiap bulannya, sebesar 300 ribu rupiah untuk yang sudah menikah dan 200 ribu rupiah bagi yang belum menikah. Jika dalam satu bulan 3 kali tidak melaporkan kegiatan ihyaus sunnah maka insentif ubudiyah tidak dikeluarkan. Bagi karyawan seperti ini akan diberikan bimbingan oleh pimpinan divisi atau kepala cabang yang bersangkutan. Untuk mengontrol apakah karyawan Nurul Hayat melaksanakan kegiatan Ihyaus Sunnah atau tidak maka dibuatlah sebuah kelompok, yang setiap kelompok memiliki anggota minimal 7 dan diketuai oleh seorang amir atau koordinator. Terdapat 90 kelompok gerakan Ihyaus Sunah mencakup seluruh karyawan Nurul Hayat di Indonesia. Hal tersebut turut mendorong untuk menghadirkan Allah dan mencintai Nabi Muhammad di setiap waktu dalam bekerja.[7]

Semua kegiatan *employee relations* diharapkan dapat menimbulkan dampak positif salah satu dampak positif yang diharapkan adalah kehidupan yang

[7]Kholaf Hibatulloh, *Wawancara*, Surabaya, 15 November 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik serta kesejahteraan dari para karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kerja karyawan bagi perusahaan. Kehidupaan yang baik serta kesejahteraan pada kenyataannya tidak hanya ditentukan oleh materi, seperti orang yang secara materi tercukupi atau lebih dari cukup tetapi mereka hidupnya tidak merasakan adanya ketentraman dan kebahagiaan. Al-Qur`an sebagai kitab hidayah dan petunjuk bagi jalan hidup manusia telah menjelaskan makna dan standar dari kehidupan yang baik, yang hanya dapat dicapai melalui amal saleh dan keimanan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya. Menurut para ahli tafsir berangkat dari penafsiran al-Qur'an, indikator kehidupan yang baik serta kesejahteraan adalah kecukupan kebutuhan fisik dan rezeki yang halal, hidup sehat, tenang, tentram, optimis, berkah, keluarga sakinah, cinta kasih, ridho dan *qona'ah* dengan apa yang diberikan Allah.[8]

Allah SWT berfirman kepada umatnya untuk dapat bekerja sebaik-baiknya dengan menjauhi laranganNya dalam semua aspek kehidupan, baik itu dalam hal ibadah ritual ataupun ibadah sosial. Allah telah menjanjikan balasan bagi orang yang banyak melakukan kebaikan (amal ṣaleh) dengan kehidupan yang baik/ṭayyibah:

[8] Sri Wahyulina, "Analisis Motivasi, Pengambilan Keputusan, Komitmen dan Persepsi Pekerja Migran Muslimah (PMM) ke luar Negeri serta Kesejahteraan Keluarganya dalam Perspektif Islam di Pulau Lombok Provinsi Nusa Tenggara Barat", Disertasi (Surabaya: Universitas Airlangga, 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

"Barangsiapa yang mengerjakan amal ṣaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan."(QS: al-Nahl: 97).

Secara umum ayat tersebut menjelaskan tentang pahala bagi orang yang beramal ṣaleh, yaitu kehidupan yang baik. Seseorang dinilai beramal ṣaleh jika dapat memelihara nilai-nilai yang baik. Yang dimaksud *wa huwa mukminun* adalah syarat yang mutlak bagi penilaian amal, karena setiap amal baik yang tidak disertai iman dampaknya hanya sementara di dunia. Kehidupan yang baik yang dimaksud dalam ayat di atas adalah kehidupan jiwa dan hati orang yang beriman yang merasa tenang dengan segala ketentuan Allah SWT lapang dada menjalani takdir-Nya dan bahagia dengan keimanannya kepada Allah SWT. Sebaliknya bagi mereka yang tidak mau beriman dan beramal ṣaleh dalam artian berpaling dari mengingat Allah SWT maka Allah telah menyiapkan kehidupan yang sempit baginya. Allah SWT berfiman:

وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِى فَإِنَّ لَهُۥ مَعِيشَةً ضَنكًا وَنَحْشُرُهُۥ يَوْمَ ٱلْقِيَٰمَةِ أَعْمَىٰ

﴿١٢٤﴾

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan kami akan menghimpunkannya pada hari qiamat dalam keadaan buta". (QS. Thaha [20]: 124).

Ibnu Katsir dalam tafsirnya menjelaskan bahwa kehidupan yang sempit itu adalah kehidupan yang tidak ada ketenangan di dalamnya dan tidak ada kelapangan dada, bahkan dadanya selalu merasa sempit dan sesak meskipun secara *ḍahir* nya dia kelihatan dipenuhi kesenangan hidup, bisa memakai pakaian dan makan apa saja serta tinggal dimana ia mau. Selama ia belum sampai kepada keyakinan dan petunjuk Allah Swt maka hatinya akan selalu resah, bimbang dan ragu yang merupakan bentuk kesempitan hidup.

Menurut al-Ghazali syariat dalam Islam ditujukan untuk mencapai kesejahteraan manusia dengan cara melindungi lima kebutuhan dasar manusia yaitu keyakinan (*al-din*), kehidupan (*al-nafs*), akal (*al-aql*), keturunan (*al-nasl*), kekayaan (*al-mal*). *Maqashid syariah* yang berarti kemashlahatan yang ditujukan pada manusia baik di dunia maupun akhirat dengan cara mengambil manfaat dan menolak mudharat. *Maqashid syariah* meliputi semua yang diperlukan untuk mewujudkan *falah* dan *ḥayat ṭayyibatan.*

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ, ورُزِقَ كَفَافًا, وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari Abdullah bin 'Amr *radhiyallahu 'anhuma*, ia berkata, "Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda, "*Sungguh beruntung orang yang masuk Islam, diberi rezeki yang cukup, dan diberikan oleh Allah sikap qana'ah (rasa cukup) terhadap pemberian-Nya*" (HR. Tirmidzi, hasan menurut Syaikh Al Albani)

Dari hadith di atas ada dua unsur yang merupakan suatu keunggulan konsep *ḥayatan ṭayyibatan* yang tidak dimiliki dalam konsep kesejahteraan dalam ekonomi konvensional, pada unsur spiritual dinyatakan dalam adanya rasa *qana'ah* atas segala rahmat Allah sehingga menimbulkan rasa tentram dan bahagia dalam hidup. Beriman dan beramal ṣaleh juga merupakan jaminan untuk mencapai *ḥayatan ṭayyibatan* hidup sejahtera yang dapat dicapai dengan kewajiban bekerja dengan ikhlas, mempunyai etos kerja yang tinggi dan semua yang dikerjakan dalam rangka ibadah kepada Allah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Employee Relations* terhadap *Ḥayatan Ṭayyibatan* Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya."

B. Rumusan Masalah

Dari pokok permasalahan di atas penulis mengidentifikasi masalah, sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja secara simultan terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Apakah pengaruh keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja secara parsial terhadap *ḥayatan ṭayyibatan karyawan* Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja secara simultan terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja secara parsial terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini memiliki manfaat dari segi teoretis dan praktis sebagai berikut:

1. Teoretis
   a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan wawasan serta sarana dalam mengetahui pengaruh *employee relations* terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan riset atau penelitian lanjutan terkait pengaruh *employee relations* terhadap *ḥayatan ṭayyibatan*.

2. Praktis:

a. Sebagai tambahan informasi bagi pihak pengelola Yayasan Nurul Hayat Surabaya dalam usaha meningkatkan kualitas kerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

b. Bagi perguruan tinggi diharapkan kajian penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id