BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori yang dimaksud di sini adalah teori-teori yang digunakan peneliti untuk mendukung penelitiannya.[1] Disini peneliti menulis mulai dari teori-teori atau batasan-batasan tentang fokus masalah.

1. *Public Relations*

Menurut Dr. Rex Harlow dalam bukunya berjudul *A Model for Public Relations Education for Professional Practices* yang diterbitkan oleh *International Public Relations Association* (IPRA) menyatakan bahwa definisi dari *public relations* adalah fungsi manajamen yang khas dan mendukung pembinaan, pemeliharaan jalur bersama antara organisasi dengan publiknya, menyangkut aktivitas komunikasi, pengertian, penerimaan dan kerja sama, melibatkan manajemen dalam menghadapi persoalan atau permasalahan, membantu manajemen untuk mampu menanggapi opini publik, mendukung manajemen dalam mengikuti dan memanfaatkan perubahan secara efektif, bertindak sebagai sistem peringatan dini dalam mengantisipasi kecenderungan penggunaan

[1] Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya: 2013), 113.

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

penelitian serta teknik komunikasi yang sehat dan etis sebagai sarana utama.[2]

Definisi *public relations/* PR diambil dari *The British Institute of Public Relations* adalah mengelola komunikasi antara organisasi dan publiknya.[3] Sasaran utama *public relations modern* disebut *public*, yaitu sekelompok orang baik dalam satu wilayah maupun yang tersebar, yang mempunyai satu kepentingan atau masalah yang sama dan memerlukan penyelesaian.

Dalam literatur ada dua macam *public* yaitu *internal public* dan *external public*, baik *esternal public* maupun *internal public* dua-duanya memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan. *Internal public* adalah orang-orang atau kelompok yang berada di dalam organisasi. Adapaun *external public* adalah orang atau kelompok orang yang berada di luar organisasi, yang mempunyai kepentingan dan masalah dalam hubungannya dengan organisasi tersebut.[4]

Kegiatan hubungan internal yang dilakukan oleh *public relations officer* yaitu sebagai berikut:[5]

a. Hubungan dengan karyawan (*employee relations*)

PR harus mampu berkomunikasi dengan segala lapisan karyawan, baik secara formal maupun informal untuk mengetahui

[2] Rosadi Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi,* 16.
[3] Ibid.,
[4] Zainal Mukarom dan Muhibudin Wijaya Laksana, *Manajemen Public Relation* (*Panduan Efektif Pengelolaan Hubungan Masyarakat*), (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 49.
[5] Ibid., 51.

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

kritik dan saran mereka sehingga bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam organisasi atau perusahaan. PR juga harus mampu menjembatani komunikasi antara pimpinan dan karyawan, karena dengan diadakan program *employee relations* diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif, yaitu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dengan demikian dapat menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*), motivasi, kreatifitas, dan mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin.

Maksud dan tujuan komunikasi hubungan masyarakat internal yang dilaksanakan oleh *public relations* sebagai berikut:[6]

1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan para karyawannya.
3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijaksanaan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
4. Sebagai media komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan

[6] Rosadi Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*, 277-278.

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

informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaaan atau pimpinan.

Selanjutnya kegiatan *employee relations* dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilaksanakan dalam berbagai macam aktivitas dan program antara lain sebagai berikut:[7]

a. Program pendidikan dan pelatihan

   Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan ketrampilan karyawan.

b. Program motivasi kerja berprestasi

   Program tersebut dikenal dengan istilah *Achievement Motivation Training* (ATM) di mana dalam pelatihan tersebut diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi kerja dan disiplin karyawan dengan harapan perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

c. Program penghargaan

   Program ini adalah upaya perusahaan memberikan suatu pengharagaan kepada karyawan yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdian pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan.

[7] Ibid.,

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

d. Program acara khusus

Merupakan program khusus yang sengaja dirancang diluar bidang pekerjaan sehari-hari misalnya diadakan kegiatan keagamaan, lomba, olahraga yang dihadiri oleh pimpinan dan semua karyawan, yang dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama.

e. Program komunikasi internal

Membentuk media komunikasi internal melalui buletin, *news release* (majalah dinding) dan majalah perusahaan yang berisikan pesan, informasi, dan berita berkaitan dengan kegiatan antar karyawan atau perusahaan dan pimpinan.

b. Hubungan dengan pemegang saham (*stockholder relations*)

PR juga harus mampu membina hubungan yang baik dengan pemegang saham serta mampu mengomunikasikan hal-hal yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan. Penyandang dana harus mengetahui perkembangan perusahaan secara transaparan agar meningkatkan kepercayaan mereka terhadap perusahaan.

Public relations dalam suatu organisasi dapat dibagi empat kategori:[8]

1. Penasehat ahli (*expert prescriber*) yaitu seorang praktisi pakar *public relations* yang berpengalaman dan memiliki kemampuan tinggi dapat membantu mencarikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya.

[8] Rosadi Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*, 20.

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. Fasilitator komunikasi (*communication fasilitator*) dalam hal ini PR bertindak sebagai komunikator atau mediator untuk membantu pihak manajemen dalam hal untuk mendengar apa yang diinginkan dan diharapkan oleh publiknya.
3. Fasilitator proses pemecahan masalah (*problem solving process fasilitator*) peranan PR dalam proses pemecahan persoalan *public relations* ini merupakan bagian dari tim manajemen. Hal ini dimaksudkan untuk membantu pimpinan organisasi baik sebagai penasihat (*adviser*) hingga mengambil tindakan eksekusi (keputusan) dalam mengatasi persoalan atau krisis yang tengah dihadapi secara rasional dan profesional.
4. Teknisi komunikasi (*communication technician*) peranan teknisi komunikasi ini menjadikan praktisi PR sebagai *journalist in resident* yang hanya menyediakan layanan teknisi komunikasi atau dikenal dengan *methode of communication in organization*. Sistem komunikasi dalam organisasi tergantung dari masing-masing bagian atau tingkatan. Misalnya komunikasi antar karyawan satu departemen dengan yang lainnya (*employee relations and communication media model*).

Dalam komunikasi manajemen, menurut Prof. Drs. Onong Uchjana Effendy, M.A., dalam bukunya berjudul *Human Relations dan Public*

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

Relations dalam Manajemen, perusahaan atau organisasi bersifat tiga dimensi yaitu sebagai berikut:[9]

a. Komunikasi vertikal

Yakni arus komunikasi dua arah timbal balik. Komunikasi jenis ini memegang peranan cukup vital dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*). Dalam arus komunikasi vertikal dari atas ke bawah tersebut pihak pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan, dan penugasan lain sebagainya kepada ketua unit atau kelompok dan bawahan. Kemudian arus komunikasi dari bawah ke atas diterima dalam bentuk bawahan memberikan laporan, pelaksanaan tugas, sumbang saran dan hingga pengaduan kepada pimpinannya masing-masing.

b. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi satu level yang terjadi antara para karyawan dengan karyawan lainnya, antara pimpinan satu departemen dengan pimpinan departemen lainnya dalam satu tingkatan dan lain sebagainya. Bisa juga terjadi terjadi komunikasi horizontal yang bersifat komunikasi silang (*cross*

[9] Ibid.,

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

communnication) artinya bisa melebar ke samping atau juga secara diagonal antar karyawan, kepala seksi dan departemen dalam sebuah sistem komunikasi yang dipergunakan oleh organisasi atau lembaga.

c. Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal berlangsung atau terjadi dua arah antara pihak organisasi atau lembaga dengan pihak luar. Misalnya komunikasi dengan pihak rekan bisnis, pelanggan, suplier, pemasok dan lain sebagainya.

Untuk membuat *employee relations* dikatakan berhasil, penulis menggunakan beberapa indikator yaitu:

1. Keadilan

Gibson mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atas-annya. Menurut Dyna and Graham keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila

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

perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan, keadilan dalam proses pengambilan keputusan organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan, selanjutnya keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.[10]

2. Ketenangan kerja

Ketenangan kerja dapat dilihat dari adanya indikator bahwa terjadi hubungan kerja yang dinamis antara manajemen dan pekerja atau serikat pekerja, lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta rasa tenang dan bahagia dengan pekerjaan tersebut. Menurut Ruslan

[10] Harris Kristanto, "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan" Jurnal, Vol. 17, No. 1, Maret, 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

pada prinsipnya seorang karyawan akan dikatakan memiliki kepuasan kerja apabila 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.

3. Penghargaan hasil kerja

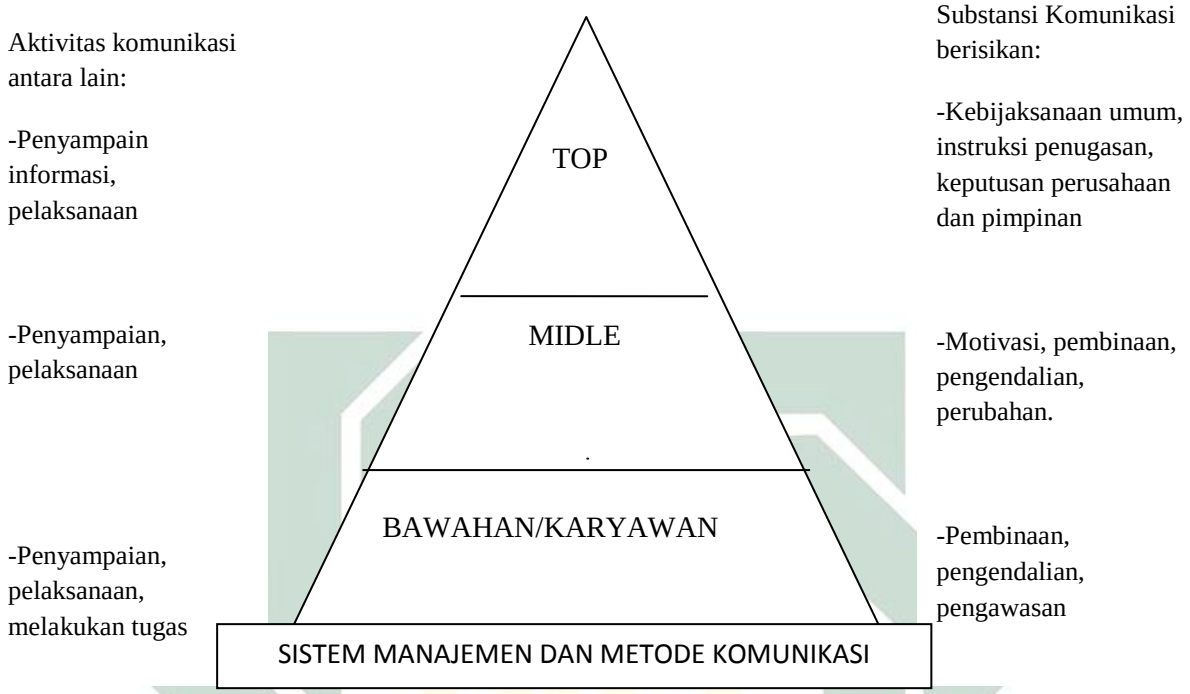
Menurut Tohardi penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan sebuah bentuk apresiasi dalam bentuk finansial dan non-finansial kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan oleh pihak perusahaan atau lembaga kepada individu karyawan agar mereka dapat berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.[11]

[11] Bob Hans Philip Tampubulon, *Penghargaan dan Saknsi*, Skripsi, (Semarang, Universitas Diponegoro, 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

Gambar 2.1

Komunikasi Internal



Sumber: Rosady Ruslan "Manajemen Public Relations & Media Komunikasi"

2. *Ḥayatan Ṭayyibatan*

Tujuan akhir ekonomi Islam adalah sebagaimana tujuan dari syariat itu sendiri (*maqaṣid syariah*) yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (*falah*) melalui tata kehidupan yang baik dan terhormat (*ḥayatan ṭayyibatan*). *Maqaṣid syariah* adalah maksud Allah selaku pembuat syariah untuk memberikan kemaslahatan kepada manusia.[12] Mewujudkan kesejahteraan yang hakiki bagi manusia merupakan dasar sekaligus tujuan utama dari syariat Islam (*maslahah al-ibad*). Maslahah

[12] Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqas{id Syaria*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 43.

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

dapat dicapai hanya jika manusia hidup dalam keseimbangan (ekuilibrium) ekonomi Islam bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang seimbang ini di mana antara lain mencakup keseimbangan fisik dengan mental, material dan spiritual, individu dengan sosial, masa kini dengan masa depan, serta dunia dengan akhirat. Keseimbangan fisik dengan mental atau material dan spiritual akan menciptakan kesejahteraan holistik bagi manusia.[13]

Kesejahteraan merupakan tujuan dari ajaran Islam dalam bidang ekonomi. Kesejahteraan yang dimaksudkan dalam Al-Qur'an bukanlah tanpa syarat untuk mendapatkannya. Kesejahteraan akan diberikan oleh Allah Swt jika manusia melaksanakan apa yang diperintahkannya dan menjauhi apa yang dilarangnya.

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*). Kelima maṣlahah tersebut pada dasarnya merupakan sarana yang sangat dibutuhkan bagi kelangsungan kehidupan yang baik dan terhormat. *Maqashid syariah* yang berarti kemaṣlahatan yang ditujukan pada manusia baik di dunia maupun akhirat dengan cara mengambil manfaat dan menolak mudharat. *Maqashid*

[13] Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 54-55.

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

syariah meliputi semua yang diperlukan untuk mewujudkan *falah* dan *ḥayat ṭayyibatan.*[14]

Hidup merupakan satu anugerah dari Allah yang sangat besar kepada umat manusia. Setiap manusia menyukai hidup di dunia ini. Maka sudah sepantasnya memberi perhatian kepada masalah hidup yang didalam bahasa Al-Qur'an disebut sebagai *al-Ḥayat.* Dan tentu pula bahwa tujuan utama dalam hidup setiap manusia ialah membina hidup yang baik, yang dalam bahasa Al-Qur'an disebut sebagai *Ḥayatan Ṭayyibatan.*

Ayat Al-Qur'an yang memberikan penjelasan tentang kesejahteraan dan kehidupan yang baik (*ḥayatan ṭayyibatan*) ada yang secara langsung (tersurat) dan ada yang secara tidak langsung (tersirat) berkaitan dengan permasalahan ekonomi.

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).

Janji Allah ini ditujukan kepada orang yang beramal ṣaleh, yang dimaksud dengan amal ṣaleh ialah amal perbuatan yang mengikuti

[14] 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.

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

petunjuk *kitabullah* dan sunnah Nabi Nya, baik dia laki-laki ataupun perempuan dari kalangan anak Adam, sedangkan hatinya dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rasul Nya. Dan bahwa amal yang dilakukannya itu merupakan amal yang diperintahkan serta disyari'atkan dari sisi Allah, maka Allah berjanji akan memberinya kehidupan yang baik di dunia, dan akan memberinya pahala yang jauh lebih baik daripada amalnya kelak di akhirat.[15]

Yang dimaksud dengan perbuatan baik atau amal ṣaleh adalah semua perbuatan yang sealur dengan syariat yang ditetapkan Allah dan juga semua pekerjaan yang dilakukan demi mengharap keridhaan Nya. Inilah dua syarat yang menjadikan suatu pekerjaan bisa dikatakan dengan amal ṣaleh atau perbuatan baik. Hanya amal ṣaleh yang berasal dari keimanan kepada Allah dan keyakinan akan keadilan Nya serta berharap akan rahmat Nya yang akan membawa manfaat yang signifikan dalam kehidupan. Hal ini senada dengan firman Nya dalam surat al-Nisa': 123-124:[16]

لَّيْسَ بِأَمَانِيِّكُمْ وَلَآ أَمَانِيِّ أَهْلِ ٱلْكِتَٰبِ ۗ مَن يَعْمَلْ سُوٓءًا يُجْزَ بِهِۦ وَلَا يَجِدْ لَهُۥ
مِن دُونِ ٱللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٢٣﴾ وَمَن يَعْمَلْ مِنَ ٱلصَّٰلِحَٰتِ مِن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ
وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُو۟لَٰٓئِكَ يَدْخُلُونَ ٱلْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا ﴿١٢٤﴾

[15] Abu al-Fida Ismail bin Umar bin Katsir, "*Tafsir Ibnu Katsir*" (Damaskus: Dar al-Thabi' li al-Nasyr wa al-Tauzi', 1420 H), 97.
[16] Ahzami Samiun Jazuli, *Al-Hayaatu fil-Qur'an al-Karim*, terj. Sari Narulita dkk. (Jakarta: Gema Insani, 2006), 86-88.

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

"(Pahala dari Allah) itu bukanlah menurut angan-anganmu yang kosong dan tidak (pula) menurut angan-angan ahli Kitab. barangsiapa yang mengerjakan kejahatan, niscaya akan diberi pembalasan dengan kejahatan itu dan ia tidak mendapat pelindung dan tidak (pula) penolong baginya selain dari Allah. Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, Maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun." (QS: al-Nisa 123-124).

Kehidupan yang baik di sini mengisyaratkan bahwa yang bersangkutan memperoleh kehidupan yang berbeda dengan kehidupan orang kebanyakan. Yang perlu digarisbawahi di sini adalah *ḥayatan ṯayyibatan* / kehidupan yang baik itu bukan berarti kehidupan mewah yang luput dari ujian, tetapi ia adalah kehidupan yang diliputi oleh rasa lega, kerelaan, serta kesabaran dalam menerima cobaan dan rasa syukur atas nikmat Allah. Dengan demikian yang bersangkutan tidak merasakan takut yang mencekam, atau kesedihan yang melampaui batas, karena selalu menyadari bahwa pilihan Allah SWT adalah yang terbaik dan di balik segala sesuatu ada ganjaran yang menanti.[17]

Menurut al-Raghib al-Ashfahani kata *al-ṭayyib* menunjukkan sesuatu yang benar-benar baik. Bentuk jamak dari kata ini adalah *ṯayyibât* yang diambil dari derivasi *ṯaba-yaṭibu-ṭayyib-ṭayyibah* dengan beberapa makna, yaitu: *zaka wa ṯahara* (suci dan bersih), *jada wa hasuna* (baik dan elok), *ladhdha* (enak), dan *halal* (halal) yang khusus di gunakan untuk

[17] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 342-343.

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

menggambarkan sesuatu yang memberikan kelezatan kepada panca indera dan jiwa, seperti makanan, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.[18]

Menurut tafsir dari Ali bin Abu Thalib kehidupan yang baik ialah rasa tenang dan sabar menimpa berapapun dan apapun yang diberikan Allah, tidak merasa gelisah. Menurut Ja'far as-Shadiq kehidupan yang baik ialah tumbuhnya ma'rifatullah, atau perkenalan akan Tuhan di dalam jiwa. Dan menurut al-Mahayami kehidupan yang baik ialah merasa berbahagia dengan amalnya di dunia ini, lebih daripada kesenangan orang yang berharta dan berpangkat denga harta dan pangkatnya. Dan kebahagiaan perasaannya itu tidak dapat ditumbangkan oleh kesukaran hidupnya. Sebab merasa ridha menerima pembagian yang diberikan Allah kepadanya. Dan orang yang diberikan kehidupan yang baik di dunia itu akan diberi pula ganjaran yang lebih baik di akhirat.[19]

Pengertian kehidupan yang baik ialah kehidupan yang mengandung semua segi kebahagiaan dari berbagai aspeknya. Seperti yang telah diriwayatkan dari Ibnu Abbas dan sejumlah ulama bahwa mereka menafsirkannya dengan pengertian rezeki yang halal lagi baik.[20] Sehingga kehidupan *ḥayatan ṭayyibatan* itu memang ada, Allah memastikan *ḥayatan ṭayyibatan* bagi mukmin yang beramal ṣaleh baik dari laki-laki maupun perempuan, untuk mencapai *ḥayatan ṭayyibatan*

[18] Yuli Gusmawati, *Makna Kata Ma'ruf dan Padanannya dalam al-Qur'an (suatu Kajian terhadap Penafsiran al-Maraghi)*, Skripsi, (Riau: Universitas Islam Negeri, 2011).
[19] Abdul Malik Abdul Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 2000), 292-293.
[20] Ibid., 292.

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

harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan yaitu beriman dan beramal ṣaleh. Beramal ṣaleh memberikan jaminan hidup bahagia, sejahtera, karena beramal ṣaleh mengharuskan seseorang bekerja ikhlas, keras, dan cerdas, memahami dan mengaplikasikan sunnah rasul serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berakhlak mulia dalam rangka beribadah kepada Allah. Amal ṣaleh merupakan implikasi dari keimanan individu kepada Allah, hari akhir dan rasul-Nya, bekal penting yang dibutuhkan seseorang di akhiratnya adalah amal ṣaleh.

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"

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, dan dihasankan oleh 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,

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

mempunyai etos kerja yang tinggi dan semua yang dikerjakan dalam rangka ibadah kepada Allah.

Dengan demikian *ḥayatan ṭayyibatan* menurut Rasulullah SAW adalah keberuntungan orang muslim dengan kecukupan rezeki halal dan *qana'ah* dengan apa yang diterimanya sehingga dapat merasakan kebahagiaan dari segala aspek, kebahagian adalah suatu refleksi dari kedamaian pikiran atau *an-nafs al-muthmainnah* yang dimaksudkan oleh al-Qur'an (al-Fajr, 89: 27), dan Umar Chapra menegaskan, bahwa hal tersebut tidaklah dapat dicapai kecuali kehidupan manusia selaras dengan dunia batinnya. Konsep yang diadopsi dari ayat al-Qur'an:*"Wahai jiwa yang tenang"* ini menyatakan bahwa kemungkinan untuk mencapai keadaan jiwa yang tenang hanya bisa diwujudkan apabila kebutuhan materiil dan spiritual individu dipenuhi secara memadai. Sebab kedua kebutuhan ini, baik secara jasmani maupun rohani, tidak terpisahkan antara satu sama lainnya. Maka dimensi rohani, perlulah dimasukkan dalam proses pencarian kebutuhan jasmani untuk memberikan makna dan tujuan pencapaiannya. Karena kepuasaan pencapaian tanpa didasari oleh tujuan yang mutlak hanya akan membawa manusia kepada kehampaan.[21]

Gabungan dari orientasi spiritual Islam dan proses hubungan antar karyawan mengarah ke *nafs muṭmainna* (kedamaian batin) dan kemudian terhadap *ḥayatan ṭayyibatan.* Islam membimbing dan mendorong untuk

[21] Anindya Aryu Inayati, *Pemikiran Ekonomi M. Umer Chapra***,** Jurnal (Vol. 2, No. 1, Desember 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

mengembangkan spiritual dan pendekatan religiusitas di setiap bidang agama, jiwa, akal, keturunan dan harta, sebagaimana tujuan dari syariat itu sendiri (*maqaṣid syariah*) yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (*falah*) melalui tata kehidupan yang baik dan terhormat (*ḥayatan ṭayyibatan*).

Untuk mengukur *ḥayatan ṭayyibatan* dalam penelitian ini, penulis menggunakan kumpulan data yang ada, yaitu konsep dari Qureshi tentang pengukuran *ḥayatan ṭayyibatan* yang telah diteliti sebelumnya, terdiri dari beberapa pernyataan tentang Iman, Shalat, Ilmu & *Dzikr*, *huquq al 'ibād*, Ikhlas & ihsan, Dakwah. Atas dasar spiritual pernyataan-pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur *ḥayatan ṭayyibatan,* dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat kemakmuran suatu negara yakni pada enam kota terbesar di Pakistan. [22]

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dari hasil penelusuran yang dilakukan terhadap penelitian tentang "Pengaruh *Employee Relations* terhadap *Ḥayatan Ṭayyibatan* Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.", belum pernah ada yang melakukan penelitian sebelumnya, akan tetapi pernah ada yang meneliti terkait dengan *Employee Relations* yaitu:

[22] Muhammad Mubashir Mukhtar, "Socio-Economic Philosophy of Conventional and Islamic Economics: Articulating Hayat-e-Tayyaba Index (HTI) on the Basis of Maqāṣid al-Sharīʿah", Jurnal Vol 22, No. 2, (November, 2014), 86-87.

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

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Cholifah, Fakultas Komunikasi Dan Informatika, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012 dengan judul *"Strategi Employee Relations dalam Meningkatkan Loyalitas dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Strategi Employee Relations di PT. Baja Kurnia Klaten)"* penelitian ini memaparkan bagaimana strategi yang ditempuh oleh bagian HRD (*Human Resources Development*) yang memiliki kinerja sebagai Humas PT. Baja Kurnia dalam mengelola komunikasi internal perusahaan dan program-program *Employee Relations*. Serta, mendeskripsikan bagaimana keefektifan dari pelaksanaan program-program tersebut dalam meningkatkan kesetiaan dan motivasi kerja karyawan, inilah yang menjadi tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bercorak deskriptif kualitatif. Kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran secara cermat mengenai fenomena tertentu, sedangkan bentuk dari penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah sebuah strategi penelitian yang cocok digunakan dalam menjawab pertanyaan pokok sebuah penelitian yang menggunakan how atau why. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung, observasi, dan dokumentasi. Subjek yang diambil adalah karyawan PT. Baja Kurnia baik yang berasal dari level manajemen maupun dari level karyawan biasa. Penelitian ini menunjukkan strategi Humas yang dijalankan PT. Baja Kurnia dengan membangun komunikasi internal yang sehat, memenuhi keinginan, dan kebutuhan

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

karyawan, serta memperhatikan kontinuitas program hubungan karyawannya, maka perusahaan dapat terus menjaga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan memberikan suntikan motivasi kerja ke karyawannya. Selain itu, secara tidak langsung program *employee relations* yang dijalankan adalah sarana bagi perusahaan untuk mengkomunikasikan corporate culture yang dipegang teguh perusahaan.[23]

2. Penelitian yang dilakukan oleh Huril I'in Jannah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012 dengan judul"*Hubungan Kegiatan Employee Relations Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Survey pada Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Serang)*" fokus penelitiasn ini adalah hubungan kegiatan employee relations dengan motivasi kerja karyawan di PT BRI (Persero) Kantor Cabang Serang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kegiatan employee relations dengan motivasi kerja karyawan di PT BRI (Persero) Kantor Cabang Serang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kolerasi, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 karyawan tetap, dan untuk menentukan besaran jumlah sampel peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh, dimana Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 33 karyawan tetap PT BRI (Persero) Kantor Cabang Serang. Model yang digunakan dalam penelititan

[23] Fitria Cholifah, *Strategi Employee Relations dalam Meningkatkan Loyalitas dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Strategi Employee Relations di PT. Baja Kurnia Klaten)* Skripsi, (Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012).

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

ini adalah Model Two Way Syimmetrical. Teori pada variabel x adalah yang dipaparkan oleh Onong Uchjana Effendi dalam bukunya Human Relations dan Public relations mengenai kegiatan employee relations, dan teori pada variabel y menggunakan teori dari Abraham Maslow, dimana dalam teori ini memiliki 5 dimensi motivasi dalam kerja yakni 5 kebutuhan, yaitu Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Mempertinggi Kapasitas Kerja. Dalam mengumpulkan data yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan grafik skala penilaian. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan kegiatan employee relations dengan motivasi kerja karyawan di PT BRI (Persero) Kantor Cabang Serang sebesar 0,842. Angka tersebut berdasarkan koefisien korelasi termasuk kategori hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan hasil penelitian mencapai 72,95 persen pada kegiatan employee relations dan 72,44 persen pada motivasi kerja karyawan serta grafik skala penilaian hasil penelitian menunjukan berada pada posisi penilaian baik.[24]

Dari karya di atas dapat dilihat bahwa penulis mengambil alur yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan penulis akan lebih spesifik pada pengaruh *employee relations* terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan

[24] Huril I'in Jannah, *Hubungan Kegiatan Employee Relations Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Survey pada Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Serang)* , Skripsi, (Serang, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012).

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

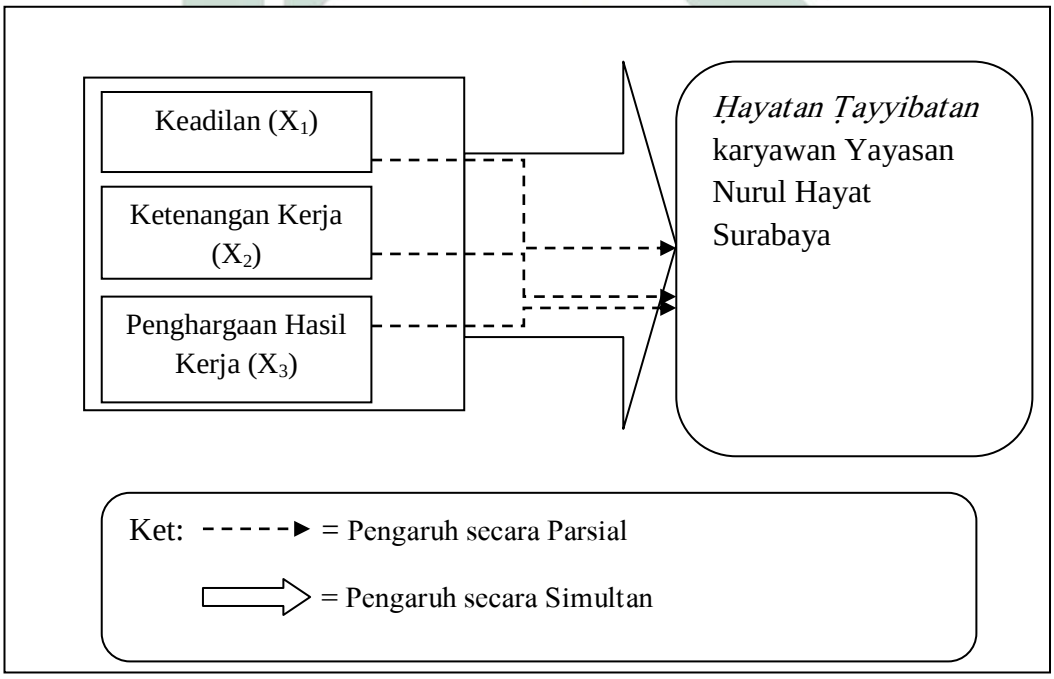
yayasan Nurul Hayat Surabaya. Sehingga penelitian ini bukan mengulangi penelitian-penelitian terdahulu, tetapi penelitian ini benar-benar memiliki kekhususan dan pembahasan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Teoritis

Pengaruh Faktor X terhadap Faktor Y secara Parsial dan Simultan



D. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah dalam penelitian setelah penulis mengemukakan kerangka berfikir. Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan

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

dibuktikan dengan data empiris.[25] Maka berdasarkan penjelasan dari rumusan masalah, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja terhadap *Ḥaytan Ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

H_1 = Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan dari keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja terhadap *Ḥaytan Ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja terhadap *Ḥayatan Ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

H_1 = Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja terhadap *Ḥayatan Ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

[25]Hendri Tanjung, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam,* (Jakarta: Gramata Publishing, 2013), 97.

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