BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Keadilan, Ketenangan Kerja, dan Penghargaan Hasil Kerja secara Simultan terhadap *Ḥayatan Ṭayyibatan* Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan dari keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja terhadap *ḥayatan ṭayibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya, dengan F sebesar 14,899 dan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari beberapa wawancara terhadap responden (karyawan Yayasan Nurul Hayat) tentang alasan mengapa mereka memilih bekerja di Yayasan Nurul Hayat Surabaya, salah satunya yakni mendapat ketenangan dan ketentraman hati, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *employee relations* yang diukur dengan keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja dapat mempengaruhi *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

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 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*)

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

melalui tata kehidupan yang baik dan terhormat (*ḥayatan ṭayyibatan*). Untuk mengukur *ḥayatan ṭayyibatan* penulis menggunakan 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.*

Ḥayatan ṭayyibatan atau kehidupan yang baik di sini menggambarkan bahwa yang bersangkutan memperoleh kehidupan yang berbeda dengan kehidupan orang kebanyakan. Perlu digarisbawahi di sini adalah *ḥayatan ṭayyibatan* / 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.[1]

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.[2]

---

[1] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 342-343.
[2] 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

Menurut tafsiran 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.[3]

Ayat Al-Qur'an yang memberikan penjelasan tentang kesejahteraan dan kehidupan yang baik (*ḥayatan ṭayyibatan*):

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

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, 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 shaleh, yang dimaksud dengan amal shaleh ialah amal perbuatan yang mengikuti

[3] Abdul Malik Abdul Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 2000), 292-293.

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.[4]

Beriman dan beramal saleh 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. Sehingga kehidupan *ḥayatan ṭayyibatan* itu memang ada, Allah memastikan *ḥayatan ṭayyibatan* bagi mukmin yang beramal sholeh baik dari laki-laki maupun perempuan, untuk mencapai *ḥayatan ṭayyibatan* harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan yaitu beriman dan beramal shaleh. Beramal shaleh memberikan jaminan hidup bahagia, sejahtera, karena beramal shaleh 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 saleh merupakan implikasi dari keimanan individu kepada Allah,

[4] Abu al-Fida Ismail bin Umar bin Katsir, "*Tafsir Ibnu Katsir"* (Damaskus: Dar al-Thabi' li al-Nasyr wa al-Tauzi', 1420 H), 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

hari akhir dan rasul-Nya, bekal penting yang dibutuhkan seseorang di akhirat adalah amal saleh.

Nurul Hayat yang mana suatu Yayasan yang dikelola oleh pengurus dan didirikan untuk tujuan sosial keagamaan sudah mendapat kepercayaan dari para karyawan. Nurul Hayat memberikan apa yang dibutuhkan oleh para karyawan melalui program kegiatan GIS (Gerakan Ihyaus Sunnah) yakni gerakan saling mengingatkan dalam melakukan ibadah sunnah melalui SMS ataupun jejaring sosial.[5] Gerakan mepunyai tujuan selain agar para karyawan bersemangat dalam menjalankan sunnah tetapi juga agar terjalin kekompakan dan kebersamaan antar karyawan. Ada 7 Sunnah yang dioptimalkan di Gerakan Ihyaus Sunnah, antara lain qiyamul lail, sholat subuh berjamaah, sedekah subuh, istighfar, sholat dhuha, baca Al Quran dan jaga wudhu. Banyak sekali keutamaan-keutamaan sunnah yang terkandung dalam 7 sunnah yang di optimalkan di GIS. Diharapakan dengan istiqomah menjalankan sunnah-sunnah Rasulullah, para karyawan menjadi pribadi yang berkarakter dan berprestasi.

Kegiatan hubungan internal yang dilakukan oleh *public relations officer* yaitu[6] hubungan dengan karyawan (*employee relations*) PR harus mampu berkomunikasi dengan segala lapisan karyawan, baik secara

[5] http://www.nurulhayat.org/semarak-gerakan-ihyaus-sunnah-genpres-sidoarjo Diunduh pada (22/01/2016)

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

formal maupunn informal untuk mengetahui 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.

Kegiatan *employee relations* dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilaksanakan dalam bentuk 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) dimana 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

[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

cukup lama masa pengabdian pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan.

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 perushaan yang berisikan pesan, informasi, dan berita berkaitan dengan kegiatan antar karyawan atau perusahaan dan pimpinan.

Pelaksanaan program *employee relations* yang tepat dalam suatu organisasi maupun lembaga merupakan sarana teknis atau suatu kegiatan metode komunikasi yang memiliki kekuatan mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan pelaksanaan program kegiatan *public relations* dalam membina bagian *employee relations* tersebut akan menghasilkan kualitas karyawan yang lebih baik yang mana dapat memberikan peningkatan citra bagi perusahaan atau lembaga.[8] Komunikasi ke dalam dengan melalui program kegiatan *employee relations* tersebut diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif yaitu karyawan merasa dihargai dan

[8] Rosadi Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*, 272.

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

diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan atau lembaga. Sehingga dapat menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*), motivasi, kreativitas dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin.

Perbedaan status dan kedudukan masing-masing individu dalam satu perusahaan atau lembaga menimbulkan permasalahan komunikasi internal seperti perintah yang diberikan oleh pimpinan dan pelaksanaan tugas oleh bawahan termasuk di dalamnya laporan hasil pekerjaan. Permasalahan inilah yang menjadi suatu bidang komunikasi khusus dalam manajemen humas yaitu sejauhmana kemampuan humas mengelola hubungan masyarakat internal (*employee relations*) dan penggunaan teknis dari media komunikasi atau metode komunikasinya.[9]

Jika merujuk kepada Yayasan Nurul Hayat, upaya membangun hubungan internal karyawan yang baik umumnya dilakukan melalui berbagai macam aktivitas komunikasi internal seperti diadakan kegiatan keagamaan, pemberian penghargaan dan lain-lain. Melalui HRD (*Human Resource Development*) Yayasan Nurul Hayat membuat sebuah regulasi baru pada tahun 2015 yakni mulai menerapkan Sunah Sunah Nabi pada karyawan Nurul Hayat. Dengan peraturan umum yakni seluruh santri khidmat atau karyawan seluruh Indonesia dibagi menjadi beberapa kelompok, dimana satu kelompok beranggotakan 7-9 orang (ikhwan) dan 5-8 orang (akhwat), lintas cabang dan divisi, setiap kelompok dikoordinasi

[9] Ibid., 274.

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

oleh satu koordinator yang ditunjuk oleh bagian HRD atas dasar rekomendasi manajer atau kepala cabang, setiap harinya, laporan anggota ke koordinator maksimal pukul 20:00, sedangkan laporan koordinator ke bagian HRD maksimal pukul 24:00, koordinator melaporkan laporan harian anggota kelompok ke bagian HRD melalui aplikasi khusus GIS, toleransi anggota tidak melaporkan maksimal 5 kali pada 3 bulan pertama sejak diberlakukan. Dan toleransi 3 kali pada bulan berikutnya dst, tidak ada laporan melebihi batas toleransi akan menggugurkan apresiasi ubudiyah pada bulan tersebut, kode resmi kelompok :GIS (spasi) nomer urut. Contoh : GIS 01, GIS 02, GIS 50. Sehingga yang diharapkan Yayasan Nurul Hayat yakni terjalin kekompakan dan kebersamaan antar karyawan serta menjadi pribadi yang berkarakter dan berprestasi.

B. Pengaruh Keadilan, Ketenangan Kerja, dan Penghargaan Hasil Kerja secara Parsial terhadap *Ḥayatan Ṭayyibatan* Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja secara parsial terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Dengan koefesien regresi variabel kualitas produk (X_1) adalah negatif, nilai t_{hitung} yang dihasilkan -,868 lebih kecil dari t_{tabel} 0,676 dengan signifikansi 0,387 lebih dari 0,05. maka H_0 diterima dan H_1 diterima yakni tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari

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

variabel keadilan (X_1) terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* (Y) karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Koefesien regresi variabel ketenangan kerja (X_2) adalah positif, nilai t_{hitung} sebesar 4,685 t_{tabel} sebesar 0,676 dan nilai signifikansi lebih kecil 0,000 dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variabel ketenangan kerja (X_2) terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* (Y) karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Koefesien regresi variabel penghargaan hasil kerja (X_3) adalah positif, nilai t_{hitung} sebesar 2,144 t_{tabel} sebesar 0,676 dan nilai signifikansi lebih kecil 0,034 dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variabel penghargaan hasil kerja (X_3) terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

a. Keadilan tidak berpengaruh secara parsial terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

   Hasil uji t menunjukkan bahwa untuk variabel keadilan diperoleh tingkat signifikansi 0,387 > 0,05 dan nilai koefisien sebesar -,868. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial keadilan terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan. Bertolak belakang dengan hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan terhadap karyawan pada Yayasan Nurul Hayat tidak mempengaruhi *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan.

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

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 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]

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik keadilan dalam penjelasan di atas tidak akan mempengaruhi *ḥayatan ṭayyibatan*.

[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

Hasil tersebut tidak menolak teori yang ada, tetapi responden (karyawan Nurul Hayat) memiliki karakteristik berbeda, penolakan hipotesis dikarenakan oleh beberapa sebab, diantaranya didukung dengan pernyataan dari responden (karyawan Yayasan Nurul Hayat) tentang alasan mengapa mereka memilih bekerja di Yayasan Nurul Hayat Surabaya, yakni selain mendapat ketenangan dan ketentraman hati karena bukan urusan duniawi saja yang diutamakan tetapi juga urusan ukhrowi, mereka semakin dekat dengan Allah, meningkatkan keimanan dan ketaqwaan, mencari kerberkahan dan keridhoan Allah, karena di Nurul Hayat bekerja di dunia dakwah, bukan hanya bekerja tapi juga beribadah, bekerja layaknya santri mengabdi, membangun umat menjadi lebih baik, bersama Nurul Hayat pribadi dan keluarga bisa lebih dekat dengan Allah, serta suasana dan lingkungan yang harmonis dan Islami.

b. Ketenangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *hayatan tayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa untuk variabel keadilan diperoleh tingkat signifikansi 0,012 > 0,05 dan nilai koefisien sebesar 2,545. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis bahwa ketenangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan. Dengan demikian hipetesis (H_1) ketenangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan terbukti.

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

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. Hal itu diartikan bahwa semakin besar ketenangan kerja yang dirasakan karyawan Yayasan Nurul Hayat maka akan semakin baik *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan tersebut.

c. Penghargaan hasil kerja berpengaruh secara parsial terhadap *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan Nurul Hayat Surabaya

Hasil uji t menunjukkan bahwa untuk variabel penghargaan hasil kerja diperoleh tingkat signifikansi 0,034 > 0,05 dan nilai koefisien sebesar 2,144. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, bahwa penghargaan hasil kerja yang diberikan kepada karyawan pada Yayasan Nurul Hayat mempengaruhi *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan.

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

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

tujuan-tujuan perusahaan.[11] Hal itu diartikan bahwa semakin besar penghargaan hasil kerja yang diberikan karyawan Yayasan Nurul Hayat maka akan semakin baik *ḥayatan ṭayyibatan* karyawan tersebut.

[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