

**KOMUNIKASI NILAI-NILAI ISLAM PADA AYAM GEPREK SA'I
JEPARA DALAM MEMBANGUN *EMPLOYEE RELATIONS***



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam
Konsentrasi *Public Relation*

Oleh:

Siska Veliana

2101026016

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lampiran : 4 Bendel
Hal : Persetujuan Proposal Skripsi
Kepada Yth.
Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Siska Veliana
NIM : 2101026016
Jurusan/Konsentrasi : KPI/Public Relation
Judul Proposal : Komunikasi Nilai-Nilai Islami Perusahaan dan Pengaruhnya Pada
Pembentukan Loyalitas Karyawan Outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara

Dengan ini telah kami setuju, oleh karenanya kami mohon untuk segera diujikan. Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 11 Maret 2025

Dosen Pembimbing



Hj. Maya Rini Handayani, M.Kom

NIP. 197605052011012007

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

Komunikasi Nilai-Nilai Islam Pada Ayam Geprek Sa'i Jepara Dalam Membangun
Employee Relations

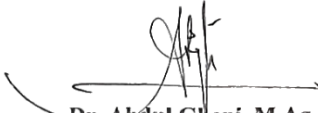
Oleh:

Siska Veliana
2101026016

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 15 April 2025 dan dinyatakan
LULUS memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

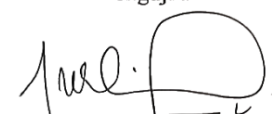
Susunan Dewan Penguji

Ketua Dewan Penguji


Dr. Abdul Ghoni, M.Ag
NIP. 197707092005011003
Penguji I

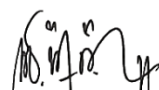
Sekretaris Dewan Penguji


Alifa Nur Fitri, M.I.Kom
NIP. 198907302019032017
Penguji II


Dra. Amelia Rahmi, M.Pd
NIP. 196602091993032003


Fitri, M. Sos
NIP. 198905072019032021

Mengetahui,
Pembimbing


Hj. Maya Rini Handayani, M. Kom
NIP. 197605052011012007

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Pada tanggal, 8 Mei 2025


Dr. H. Moh. Fauzi M.Ag
NIP. 197205171998031003

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja keras saya sendiri, dan didalamnya tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 13 Maret 2025



Siska Veliana

NIM. 2101026016

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanihim

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, hidayah, dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam kepada nabi Muhammad Saw, yang telah mengentaskan manusia dari zaman jahiliyah dengan cahaya iman, sehingga seluruh umat dapat menuntut ilmu setinggi-tingginya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun, berkat rahmat Allah, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nizar Ali, M. Ag, selaku rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. H. Moh. Fauzi, M. Ag, kepada Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Dr. H. Asep Dadang Abdullah, M. Ag, selaku ketua jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingannya dalam penulisan skripsi.
4. Kepada dosen pembimbing terbaik, Ibu Maya Rini Handayani, M. Kom, yang selalu memberikan nasihat, bimbingan, arahan, dan solusi terbaiknya dalam proses penulisan skripsi. Terima kasih karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan skripsi, selalu mengusahakan yang terbaik untuk anak-anak bimbingannya, dan senantiasa menghargai kami sebagai mahasiswa.
5. Wali dosen saya, Ibu Dra. Amelia Rahmi, M. Pd yang telah sabar membimbing saya dari mulai menjadi mahasiswa baru sampai akhir proses perkuliahan ini.
6. Kedua orang tua, Bapak Maryanto dan Ibu Indah Sri Lestari, yang selalu memberikan dukungan, kepercayaan, dan kasih sayang yang tiada batas. Terima kasih untuk selalu percaya dengan pilihan saya, selalu mendukung pilihan saya meskipun masih sering mengecewakan. Terima kasih untuk selalu menjadi orang tua yang selalu hadir dalam setiap fase hidup saya, memfasilitasi, dan mendoakan, semua mimpi-mimpi dan keinginan saya.

7. Alm Abah Ilyas Kosasih, Abah Tab, dan Abah Abdul Muhayya, yang telah memberikan bimbingan spiritual, seneantiasa memberikan petunjuk arah, dan pengingat yang menenangkan hati dan pikiran saya dari semua beban permasalahan hidup, untuk terus ingat dan kembali berserah pada Allah SWT.
8. Teruntuk saudara-saudaraku, adikku Vika Izzatul Mirza, yang selalu memberikan warna di hidup saya, mendukung dan menemani setiap proses. Kakak-kakaku, Kak Zam dan Kak Hendri yang siap sedia membantu.
9. *My roommate* Icha Auliya yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, menemani proses skripsian, dan banyak memberikan bantuan selama berada di kota rantau.
10. Teman-teman KPI 21, Faiq, Alfi, dan teman-teman KPI A yang telah menjadi teman yang asik, dan memberikan warna di kehidupan rantau saya.
11. Kepada seluruh karyawan outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara, khususnya Ibu Sari, dan Ibu Muna yang telah memberikan informasi dan dukungan pada proses penelitian skripsi ini.
12. Terakhir, kepada diri saya sendiri, kita selalu berterima kasih kepada orang lain, tapi lupa untuk berterima kasih pada diri sendiri yang sudah mau berjuang dan bertahan sejauh ini, dengan segala dinamika dan permasalahan yang dihadapi, tentu saja diiringi dengan dukungan berbagai pihak hingga mampu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang membangun dari semua pihak dapat membantu perbaikan di masa mendatang.

Semarang, 11 Maret 2025

Siska Veliana

NIM. 2101026016

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kesadaran terhadap segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini, sejatinya karya sederhana ini adalah salah satu hasil buah pikir dan kerja keras saya selama menempuh pendidikan di UIN Walisongo Semarang. Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta, Bapak Maryanto dan Ibu Indah Sri Lestari, yang menjadi alasan saya untuk tidak menyerah dan mengusahakan yang terbaik.

.

MOTTO

“I’m a moslem, so I should think, act, and behave like a moslem.”

Siska Veliana

ABSTRAK

Karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Pemenuhan hak seorang karyawan seringkali masih banyak diabaikan oleh banyak perusahaan, salah satunya hak untuk melaksanakan ibadah. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Ayam Geprek Sa'i yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam operasionalnya. Untuk itu, kebutuhan spiritualitas karyawannya sangat diperhatikan dengan cara menerapkan nilai-nilai Islam ke dalam program keagamaan dan manajemen perusahaan. Akan tetapi, dibentuknya program keagamaan dapat menjadi beban tambahan karyawan di samping beban operasional, sehingga komunikasi efektif diperlukan untuk menerapkan program tersebut. Keberhasilan proses komunikasi program tersebut juga akan berdampak pada pembentukan hubungan kerja antar karyawan dan perusahaan (*employee relations*).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan nilai-nilai Islam perusahaan, melalui proses komunikasi yang dilakukan untuk membangun *employee relations*. Menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi pada 16 karyawan outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara, dan studi dokumentasi pada *website* resmi perusahaan, dan sosial media perusahaan. Teknik analisis data menggunakan model analisis Miles dan Huberman.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi nilai-nilai Islam yang dilakukan oleh pimpinan Ayam Geprek Sa'I dengan para karyawannya, dinilai cukup berhasil, tercermin dari terbentuknya kebiasaan berperilaku santun dalam keseharian karyawan, program keagamaan yang rutin dilakukan menjadi kebiasaan karyawan, dan meningkatnya spiritualitas karyawan, yang ditandai dengan peningkatan frekuensi ibadah, terutama ibadah sunnah, dan pemahaman terhadap agama. *Employee relations* pada Ayam Geprek Sa'i dinilai juga menunjukan hasil positif, dilihat dari tiga aspek yaitu, timbulnya kesenangan dalam interaksi antar karyawan, tumbuhnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dan minimnya konflik dalam proses kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, Ayam Geprek Sa'i, Nilai-Nilai Islam, *Employee Relations*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	5
D. Tinjauan Pustaka	6
E. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	9
2. Definisi Konseptual	9
F. Sumber dan Jenis Data	10
G. Teknik Pengumpulan Data	11
H. Teknik Analisis Data	12
BAB II TEORI KOMUNIKASI ORGANISASI, NILAI-NILAI ISLAM, DAN EMPLOYEE RELATIONS	14
A. Komunikasi Organisasi	14
B. Nilai-Nilai Dalam Ajaran Islam	19
1. Pengertian Nilai-Nilai Islam.....	19
2. Landasan Nilai-Nilai Islam	20
C. <i>Employee Relations</i>	21

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN AYAM GEPREK SA’I	24
A. Profil Perusahaan Ayam Geprek Sa’i	24
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	25
C. Sejarah Perusahaan.....	26
D. Program Perusahaan yang Berkaitan dengan Penerapan Nilai-Nilai Islam	28
E. Lokasi Penelitian.....	30
BAB IV ANALISIS KOMUNIKASI NILAI-NILAI ISLAM AYAM GEPREK SA’I DALAM MEMBANGUN INTERNAL RELATION.....	34
A. Nilai-Nilai Islam Yang Diterapkan Pada Ayam Geprek Sa’i	34
B. Analisis Komunikasi Nilai-Nilai Islam Pada Ayam Geprek Sa’i dengan Teori Fungsi Komunikasi Organisasi.....	36
C. Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami ..	40
D. Interaksi Antar Karyawan dan Perusahaan dengan Teori Arus Komunikasi Organisasi.....	42
1. Analisis Komunikasi Oleh Supervisor Kepada Staff Outlet (<i>Downward communication</i>)	43
2. Analisis Komunikasi Oleh Staff Pada Supervisor (<i>Upward communication</i>)	43
3. Analisis Komunikasi Pada Sesama Staff (<i>Horizontal Communication</i>)	44
E. Analisis Pembentukan <i>Employee Relations</i>	48
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN-LAMPIRAN	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Tadarus Al-Qur'an Karyawan Ayam Geprek Sa'i

Gambar 2 Struktur organisasi Ayam Geprek Sa'i

Gambar 3 *Fun Cooking Ceria* Ayam Geprek Sa'i

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar kecamatan dan alamat outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian, karena karyawan menjadi roda penggerak perusahaan. Tanpa adanya karyawan tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan usahanya. Meskipun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, namun jika para karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, maka suatu perusahaan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal (Maheldi, 2016). Namun, pada praktiknya masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hak karyawannya. Salah satunya adalah hak untuk beribadah. Belakangan ini masih banyak perusahaan khususnya di bidang *food and beverage service* (F&B) yang kurang memperhatikan hak beribadah karyawannya. Perusahaan F&B khususnya bagian outlet, pada umumnya memiliki jam sibuk di waktu makan siang, yang mana waktu tersebut bertepatan dengan waktu sholat zuhur, selain itu fasilitas tempat ibadah pada outlet *franchise* juga masih kurang mendapat perhatian. Padahal pemerintah telah mengatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kebebasan Menjalankan Kewajiban Agama, menegaskan bahwa perusahaan wajib memberikan kesempatan secukupnya (sesuai kemampuan perusahaan) kepada pekerja untuk menjalankan ibadah sesuai agamanya (Undang-undang Republik Indonesia, 2003).

PT Ukhuwah Berkah Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *food and beverage services* (F&B). Perusahaan yang berdiri pada tahun 2017 oleh Erwan Barudi, Mardoto, Nana Prayitno, dan Heru Budiharto tersebut terdiri dari dua anak perusahaan yaitu Hajj Chicken dan Ayam Geprek Sa'i. Pada penelitian ini penulis mengambil lokus penelitian di Ayam Geprek Sa'i Jepara. Ayam Geprek Sa'i merupakan perusahaan dengan konsep islami. Penerapan konsep Islam pada perusahaan tersebut akan memberikan

kemudahan pekerjaanya untuk melakukan ibadah. Selain itu, perusahaan juga ingin membuat para pekerjaanya merasa nyaman bekerja, serta tidak meninggalkan kewajiban sebagai seorang muslim, yaitu beribadah kepada Allah. Beberapa program yang dibuat oleh perusahaan contohnya saja seperti program tadarus, setoran hafalan, koperasi simpan pinjam anti riba, tunjangan ibu hamil, dan lain sebagainya. Adanya program-program tersebut, perusahaan berusaha untuk peduli terhadap kebutuhan spiritualitas dan kesejahteraan para karyawannya.

Sebagai perusahaan dengan konsep syariah, Ayam Geprek Sa'i sangat memperhatikan kebutuhan spiritualitas karyawannya. Hal tersebut tercermin dalam program kerja perusahaan, yang bertujuan agar para karyawan tidak hanya memperoleh imbalan saja, tetapi kebutuhan spiritualitasnya juga terpenuhi, bahkan memperkuat penerapan nilai-nilai agama Islam dalam kehidupan sehari-hari mereka. Nilai agama Islam bersumber dari Al-Qur'an dan as-sunnah. Nilai-nilai Islam tersebut berisi kumpulan prinsip, serta ajaran-ajaran yang dijadikan tuntunan dalam kehidupan (Jempa, 2017). Adanya nilai-nilai dalam agama Islam tersebut mengatur segala perbuatan dan tingkah laku manusia.

Penerapan nilai Islam di dalam sebuah perusahaan akan membentuk budaya organisasi. Menurut Wirawan dalam (Siregar et al., 2021) budaya organisasi dikembangkan dalam kurun waktu yang lama oleh pemilik perusahaan, budaya organisasi tersebut berisikan norma, nilai-nilai, kepercayaan, kebiasaan organisasi, asumsi, filsafat, dan lain-lain. Adanya budaya organisasi tentunya memberikan corak pada perusahaan yang membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tentunya juga memiliki pengaruh terhadap para anggota di dalamnya, sehingga dibutuhkan komunikasi yang efektif untuk menghubungkan setiap anggota yang berada di dalamnya.

Komunikasi menjadi salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan. Hampir setiap hari manusia melakukan komunikasi, baik dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Manusia melakukan komunikasi dengan

orang lain untuk mengutarakan maksud dan keinginan dalam dirinya. John R. Wenburg dan William W. Wilmot mendefinisikan komunikasi sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk memperoleh makna (Wenburg et al., 1973). Makna dalam definisi tersebut dapat berarti luas, tidak hanya sekedar arti dari komunikasi yang dilakukan saja, tetapi melibatkan unsur atau tujuan tertentu dibalik proses komunikasi. Komunikasi dapat dikatakan mengandung banyak unsur yang kompleks. Hal tersebut karena pada saat kita berkomunikasi dengan orang lain, terjadi pertukaran pesan yang melibatkan panca indera, suasana hati, pertukaran budaya, kepercayaan, nilai, sikap dan sebagainya. Hal tersebut akan mempengaruhi persepsi dan pemaknaan bagi peserta komunikasi.

Berdasarkan konteks atau jumlah pesertanya, komunikasi terbagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi, dan komunikasi massa. Organisasi yang didalamnya terdapat susunan yang kompleks, memerlukan komunikasi organisasi yang efektif untuk menunjang keberhasilan proses komunikasi. Komunikasi dianggap sebagai salah satu komponen yang sangat menentukan proses kerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan interaksi di antara anggota organisasi membutuhkan komunikasi, baik komunikasi secara vertikal maupun horizontal.

Komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang terjadi di antara orang yang memiliki kedudukan/jabatan yang lebih rendah, dengan orang yang memiliki kedudukan/jabatan yang lebih tinggi atau sebaliknya. Komunikasi vertikal pada umumnya dilakukan dengan bahasa resmi dan sopan (Asyifa, 2016). Komunikasi horizontal terjadi di antara orang-orang yang memiliki kedudukan yang sama dalam organisasi. Penggunaan bahasa pada komunikasi horizontal biasanya lebih santai dan non formal. Interaksi di antara para anggota organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka dalam organisasi, sehingga komunikasi di dalam organisasi akan mempengaruhi pembentukan hubungan di antara anggotanya. Dari pembentukan hubungan kerja yang baik akan membentuk lingkungan organisasi yang nyaman. Hal tersebut berdampak pada kinerja para anggota di dalamnya.

Kenyamanan karyawan tentunya akan berdampak pada kinerja yang diberikan. Komunikasi dalam organisasi memiliki pengaruh dalam pembentukan hubungan orang-orang didalamnya, termasuk juga pada hubungan perusahaan dengan karyawannya (*employee relations*). Cutlips dan Steers mengartikan *employee relations* sebagai sekumpulan orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi (karyawan/pegawai) (Ruslan, 2014). hubungan kerja para karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk dikelola, karena hal tersebut akan berdampak pada output yang akan diberikan karyawan dalam bekerja. *Employee relations* yang dikelola dengan baik juga akan berdampak pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki hubungan baik dengan perusahaan atau dengan sesama karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, dan kenyamanan tersebut juga berdampak pada produktivitas kerja mereka. pengelolaan *employee relations* ini juga dapat meminimalisir konflik antara perusahaan dengan karyawan, atau karyawan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, hal yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui proses komunikasi organisasi yang digunakan dalam sosialisasi nilai-nilai Islam Ayam Geprek Sa'i dalam mengelola *employee relations*. Pemilihan outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara sebagai tempat penelitian, karena Jepara menjadi daerah dengan outlet Ayam Geprek Sa'i terbanyak di Jawa Tengah, yaitu sebanyak 20 outlet. Pemilihan perusahaan dengan tema penelitian ini dilatarbelakangi oleh branding perusahaan yang menerapkan konsep Islam. Konsep perusahaan Islam tersebut tidak hanya sebatas branding saja, tetapi pengelolaan, proses komunikasi, hingga budaya kerjanya juga berprinsip pada nilai-nilai Islam. Hal tersebut cukup menarik untuk dikaji karena selain membuka lapangan kerja, perusahaan juga secara tidak langsung telah berdakwah melalui beberapa program yang diterapkan.

Perusahaan yang berdiri dengan prinsip kerja Islam secara tidak langsung juga akan membentuk citra perusahaan dan citra produknya. Terlebih Indonesia negara yang mayoritas masyarakatnya muslim, branding perusahaan islami tentunya memiliki peluang lebih besar untuk dapat diterima, terlebih lagi

Ayam Geprek Sa'i bergerak dalam bidang pengolahan makanan yang rentan terhadap isu halal. Sebagai seorang *Public Relation* perlu memperhatikan hubungan internal perusahaan, karena tugas PR tidak hanya menjadi penghubung antara perusahaan dengan publik eksternalnya saja. Penelitian ini memiliki fokus pada bagaimana nilai Islam yang diterapkan dalam perusahaan dapat dikomunikasikan dengan baik terhadap karyawan, selain itu apabila sudah diterapkan apakah dapat berpengaruh pada pembentukan loyalitas karyawannya. Beberapa penelitian dengan lokus penelitian yang sama menghasilkan data bahwa penanaman nilai agama Islam dalam perusahaan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini ingin mengkaji lebih dalam mengenai komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan keislaman dalam perusahaan, apakah hal tersebut cukup atau tidak untuk memiliki pengaruh pada pembentukan loyalitas karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses komunikasi nilai-nilai Islam pada Ayam Geprek Sa'i Jepara dalam membangun *employee relations*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui proses komunikasi nilai-nilai Islam perusahaan Ayam Geprek Sa'i Jepara dalam membangun *employee relations*.

2. Manfaat

Setelah melakukan penelitian ini, tentunya ada nilai atau hasil yang ingin diperoleh, berikut peneliti membagi manfaat tersebut ke dalam dua bagian:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kajian ilmu pengetahuan tentang komunikasi organisasi yang termuat dalam rumpun ilmu komunikasi, serta kajian tentang loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di bidang sejenis.

b) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini secara praktis dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

- 1) Perusahaan Ayam Geprek Sa'i dapat menjadikan hasil penelitian sebagai panduan untuk meningkatkan loyalitas karyawannya, dengan menanamkan nilai-nilai Islam dalam bekerja melalui penerapan komunikasi organisasi yang efektif.
- 2) Perusahaan lain dapat mengambil manfaat pada hasil penelitian, untuk kemudian diterapkan dengan karakteristik atau nilai perusahaan mereka sendiri.
- 3) Karyawan sebagai pihak yang menjadi subjek penelitian dapat mengambil manfaat dari adanya *awareness* perusahaan terhadap kebutuhan mereka dalam bekerja, sehingga timbul kenyamanan saat bekerja.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian pertama, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rifa'i (2021) yang berjudul "Peran Spiritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Restoran Ayam Geprek Sa'i Demaan Kudus". Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas memberikan pengaruh pada terbentuknya sikap positif, seperti kesadaran terhadap tanggung jawab dan profesionalisme kerja, meningkatnya motivasi dan loyalitas karyawan, dan menurunnya tingkat kecurangan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian, yaitu Ayam Geprek Sa'i, hanya saja

penelitian yang akan dilakukan mengambil tempat penelitian di outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian. Pada penelitian tersebut mengambil fokus bagaimana spiritualitas dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini memiliki fokus pada komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan nilai Islam yang ada pada perusahaan, sehingga apakah hal tersebut akan berpengaruh pada loyalitas karyawannya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Lulu Aniatun Amanah (2021) yang berjudul “Agama dan Etos Kerja: Studi Kasus Karyawan Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Purwokerto”. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Purwokerto menganggap agama sebagai hal penting yang harus diterapkan pada saat bekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya penanaman nilai Islam pada perusahaan yang kemudian membentuk etos kerja yang berlandaskan syariat Islam. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu Ayam Geprek Sa'i, hanya saja penelitian yang akan dilakukan mengambil tempat penelitian di outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara. Perbedaan penelitian terletak pada fokus penelitian, pada penelitian tersebut fokusnya pada pengaruh agama pada etos kerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ada pada komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan nilai Islam yang ada pada perusahaan, sehingga apakah hal tersebut akan berpengaruh pada loyalitas karyawannya.

Ketiga, penelitian oleh Aulia Muhamad Matin, Syah Rahmi Astuti, dan Linda Imelda Cholidah (2022) yang berjudul “Pengelolaan *Employee Relations* Pada Kementrian Agama Kabupaten Bogor”. Penelitian tersebut dilakukan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kementrian agama kabupaten bogor telah mengelola employee relations dengan cara; pertama, melakukan pendataan dan survei pada karyawan (*fact finding*), kedua, menentukan target, tujuan, sasaran, dan sumber finansial (*planning and programming*), ketiga, melaksanakan sosialisasi dengan

komunikasi komunikasi interpersonal (*taking and communicating*), keempat, evaluasi. *Employee relations* sangat penting untuk diperhatikan perusahaan atau lembaga. Adanya pengelolaan tersebut ditujukan agar program kebijakan dapat tepat guna, dan menghindari permasalahan antara perusahaan dengan karyawan.

Keempat, penelitian oleh Ita Nurlita, Rini Ganefawati, dan Awanis Ade Tasya Winarno (2023) yang berjudul “Iklim Komunikasi Pt Kai (Persero) Daop 8 Surabaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Kegiatan *Employee Relations*”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner dan studi Pustaka sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data peningkatan produktivitas kerja melalui *employee relations* dengan teori-teori iklim komunikasi organisasi, produktivitas, dan *employee relations* yang diperoleh menghasilkan kesesuaian dengan capaian angka 4.33 untuk indikator kepercayaan dalam meningkatkan produktivitas, 3.43 untuk indikator pembuatan keputusan Bersama, 4.06 untuk indikator kejujuran, 4.12 untuk indikator keterbukaan dalam berkomunikasi, 4.27 untuk indikator mendengarkan, 4.24 untuk indikator perhatian pada tujuan, dan 4.02 untuk indikator komunikasi organisasi terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, iklim komunikasi organisasi yang dijalankan melalui kegiatan *employee relations* memiliki hubungan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai komunikasi dan sosialisasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan, menjadi topik yang menarik untuk dibahas, karena berawal dari proses tersebut akan timbul pengaruh besar pada perusahaan. Komunikasi menjadi elemen vital dalam membangun relasi di antara manusia, tidak terkecuali di dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Berdasarkan hasil pada beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi dari komunikasi yang terjadi dalam organisasi dengan *employee relations*. Selain itu, penanaman nilai Islam pada Ayam Geprek Sa’i yang menjadi objek penelitian ini, juga memberikan corak pada proses sosialisasi dan komunikasi

dalam perusahaan, sehingga terbentuk budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Nasution, 2023). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dimana pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan secara deskriptif ini dilakukan untuk menjabarkan objek dan subjek yang ada dalam penelitian dengan menggunakan panduan teori yang telah ada.

2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual bertujuan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian berdasarkan fokus dan lokus penelitian. Adanya pemahaman konsep ini bertujuan agar pembaca dapat terhindar dari kesalahan penafsiran yang berpotensi menimbulkan persepsi yang salah. Proses penyampaian informasi diperlukan dalam pengelolaan perusahaan. Komunikasi berperan pada keberhasilan sosialisasi seluruh program perusahaan, khususnya pada bidang keagamaan. Nilai-nilai Islam yang diterapkan perusahaan mencakup banyak aspek, mulai dari segi cara berinteraksi karyawan melalui manajemen santun, hingga penguatan spiritualitas karyawan melalui program-program keagamaan. Keberhasilan penerapan program keagamaan dan manajemen santun tersebut membentuk sebuah karakter dan kebiasaan bagi para karyawan.

Nilai-nilai Islam yang telah menjadi budaya perusahaan Ayam Geprek Sa'i yang berhasil dikomunikasikan tersebut, membentuk sebuah hubungan baru antara perusahaan dan karyawannya. Karyawan yang mendapat

perlakuan baik dari perusahaan, akan merasa dihargai dan diterima, sehingga menumbuhkan rasa senang, mempengaruhi sikap dan hubungan, hingga munculnya kepercayaan terhadap perusahaan. Munculnya perasaan tersebut merupakan indikator komunikasi efektif, yang mana komunikasi efektif berdampak pada hubungan karyawan dengan perusahaan (*employee relations*). Karyawan yang memiliki kecenderungan positif terhadap perusahaan akan memberikan komitmen kerja terbaiknya pada perusahaan.

Employee relations tidak hanya berfokus pada hubungan karyawan dengan perusahaan, akan tetapi juga hubungan dengan sesama karyawan. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan sangat berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hubungan para karyawannya. Dengan adanya nilai-nilai Islam yang diterapkan perusahaan, memberikan corak islami pada hubungan antar karyawannya.

F. Sumber dan Jenis Data

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini data primer diperoleh dari kegiatan wawancara langsung dan observasi. Penulis mengambil narasumber dari *manager training* Ayam Geprek Sa'i Jepara, supervisor, dan staff outlet Kecamatan Jepara, Kecamatan Welahan, Kecamatan Kalinyamatan, dan Kecamatan Pecangaan, yang terdiri dari staff outlet, dan supervisor yang menaungi masing-masing outlet tersebut. Pemilihan lokasi dan narasumber tersebut dilatarbelakangi oleh beberapa hal, pertama, keempat kecamatan tersebut dipilih karena memiliki outlet paling banyak di Jepara. Kedua, subjek penelitian *manager training* dipilih karena memiliki banyak informasi mengenai perusahaan, supervisor dan staff outlet dipilih sebagai subjek dalam penelitian, hal tersebut karena dalam satu outlet Ayam Geprek Sa'i pada umumnya hanya terdapat dua tingkatan jabatan, yaitu supervisor dan staff outlet.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, tetapi didapatkan dari literatur, dokumen, dan lain sebagainya (Sugiyono, 2013). Data sekunder dibutuhkan untuk menunjang data primer. Perolehan data sekunder diambil dari studi dokumentasi pada *website* Ayam Geprek Sa'i dan sosial medianya. Pengambilan data tersebut digunakan sebagai cara peneliti mengetahui lebih jauh tentang visi dan misi perusahaan, aktivitas perusahaan, dan beberapa aktivitas kerja karyawan yang dipublikasikan melalui website dan sosial media., serta data pendukung lainnya yang dibutuhkan dalam proses penelitian nantinya.

G. Teknik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Teknik wawancara dilakukan apabila peneliti ingin memperoleh data penelitian secara mendalam dengan jumlah responden yang kecil (Sugiyono, 2013). Teknik wawancara ini relevan dilakukan untuk penelitian kualitatif, yang mana jenis penelitian ini tidak membutuhkan banyak responden/narasumber.

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara bertahap, yaitu wawancara yang dilakukan secara bertahap. Pewawancara tidak harus terlibat langsung dalam kehidupan sosial informan. Sistem ini juga dikenal dengan istilah datang dan pergi, yang mana pewawancara dapat mengembangkan objek-objek baru dalam wawancara berikutnya, karena pewawancara memiliki waktu yang panjang untuk menganalisis hasil wawancara yang telah dilakukan (Burhan, 2007). Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung dengan *manager training* Ayam Geprek Sa'i Jepara yang berada di outlet Kecamatan Jepara dan tiga orang staff outlet, kemudian empat karyawan yang terdiri dari satu supervisor dan tiga staff outlet Kecamatan Welahan, Kecamatan Kalinyamatan, dan Kecamatan Pecangaan. Wawancara tersebut mengenai penerapan nilai-nilai Islam

melalui komunikasi organisasi, serta pengaruhnya terhadap pembentukan loyalitas karyawan.

b) Observasi

Observasi dapat dipahami sebagai kegiatan pengamatan yang dilakukan dengan menggunakan panca indera (Burhan, 2007). Selain itu metode observasi secara sederhana dapat diartikan dengan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan.

Teknik observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi pasif (*passive participation*). Teknik tersebut menempatkan peneliti sebagai pengamat yang datang ke tempat penelitian, namun tidak terlibat langsung dengan aktivitas subjek yang sedang diamati (Sugiyono, 2013). Observasi pada penelitian ini dilakukan di empat outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara, yaitu outlet cabang Kecamatan Jepara, cabang Kecamatan Welahan, cabang Kecamatan Kalinyamatan, cabang Kecamatan Pecangaan dan cabang Kecamatan Mayong. Observasi yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui proses komunikasi organisasi yang terjadi antar karyawan atau antar karyawan dengan atasan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, seperti data dari surat-surat, laporan, cinderamata, dan sebagainya. (Burhan, 2007). Metode ini awalnya banyak digunakan dalam penelitian sejarah, namun seiring berkembangnya zaman, metode ini juga banyak digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. Metode dokumentasi dapat digunakan sebagai bahan analisis berdasarkan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk dokumen. Pada penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh dari website perusahaan, foto-foto kegiatan dan lain sebagainya.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman, yaitu dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan

terus menerus hingga datanya jenuh (Sugiyono, 2013). Berikut adalah langkah-langkah analisis data dengan model Miles dan Huberman:

1) Reduksi data

Reduksi data dipahami sebagai suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang diperoleh dari lapangan.

2) Penyajian data

Pada penelitian ini penulis mengorganisir sekumpulan data atau informasi kemudian dilakukan analisis data, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dengan melakukan analisis data penulis dapat memahami fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga mengetahui tindakan yang akan dilakukan.

3) Penarikan kesimpulan

Penulis melakukan verifikasi hasil analisis dengan teori-teori dan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan.

BAB II

TEORI KOMUNIKASI ORGANISASI, NILAI-NILAI ISLAM, DAN *EMPLOYEE RELATIONS*

A. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menjadi salah satu bagian dari kajian ilmu komunikasi. Katz dan Kahn mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan makna dalam organisasi (Katz et al., 1996). Sedangkan Redding dan Sanborn dalam Rohim (2009) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi di dalam suatu organisasi. Secara sederhananya komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai komunikasi antar manusia yang terjadi di dalam suatu organisasi.

Komunikasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena komunikasi dalam organisasi memiliki beberapa fungsi. Sandjaja dalam Siregar et al., (2021) menyebutkan setidaknya ada empat fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi yaitu:

1. Fungsi Informatif

Komunikasi berfungsi sebagai perantara penyebaran informasi. Organisasi terdiri dari susunan sistem pemrosesan informasi, maksudnya adalah setiap anggota dalam organisasi membutuhkan informasi untuk menjalankan tugasnya masing-masing.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif berkaitan dengan tata aturan yang ada dalam sebuah organisasi yang dijadikan pedoman dalam menjalankan tugas. Fungsi regulatif berkaitan dengan aturan, maka tidak terlepas dari pembuat aturan tersebut, yaitu atasan atau pemimpin yang memiliki kewenangan dalam organisasi. Terdapat dua poin yang memiliki pengaruh besar pada fungsi ini, yaitu atasan atau pimpinan yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan orang-orang yang berada dibawah pimpinannya, melalui perintah yang diberikan. Kedua, berkaitan dengan pesan, maksud pesan

disini adalah pesan yang berorientasi pada pekerjaan. Sebagai contoh karyawan membutuhkan kepastian yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga membutuhkan aturan yang pasti dari atasannya terkait dengan apa yang harus dikerjakan dan apa yang tidak boleh dikerjakan.

3. Fungsi Persuasif

Fungsi ini biasanya dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan perintah atau instruksi kepada karyawan tanpa menggunakan cara formal. Hal tersebut berguna agar karyawan dapat memiliki rasa sukarela dalam menjalankan perintah tersebut.

4. Fungsi Integratif

Fungsi ini memiliki maksud pemimpin dapat menyatukan persepsi seluruh anggota organisasi melalui saluran-saluran komunikasi. Saluran komunikasi ada dua yaitu saluran formal dan informal. Saluran formal direpresentasikan melalui lembaran berita, penerbitan buletin perusahaan dan sebagainya, sedangkan saluran informal berupa pembicaraan antar anggota, dan kegiatan informal lainnya.

Organisasi merupakan sebuah sistem yang di dalamnya terdapat tingkatan atau hirarki. Sebagaimana hal tersebut, maka arus komunikasi di dalam organisasi terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Ronald Adler dan George Rodman dalam Rohim, (2009) menguraikan fungsi dari arus komunikasi tersebut yaitu arus komunikasi vertikal (*downward communication* dan *upward communication*) dan *horizontal communication* sebagai berikut:

1. *Downward Communication*

Komunikasi ini terjadi pada saat orang-orang yang memiliki kedudukan/jabatan yang lebih tinggi mengirimkan pesan kepada orang-orang dengan kedudukan/jabatan dibawahnya. Pada umumnya komunikasi ini dilakukan untuk pemberian tugas atau penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan. Selain untuk memberikan tugas atau informasi, komunikasi dari atasan kepada bawahan juga dapat dilakukan untuk memberi motivasi kerja kepada para karyawannya.

2. *Upward Communication*

Komunikasi terjadi pada saat bawahan mengirimkan pesan kepada atasannya. Biasanya komunikasi ini dilakukan untuk memberikan informasi terkait dengan tugas yang diberikan atasan kepada bawahan, ataupun kendala atau persoalan dalam proses pengerjaan tugas. Terlepas dari tuntutan tugas atau pekerjaan, komunikasi ini juga memiliki fungsi untuk menyampaikan keluhan-keluhan dari bawahan terkait dengan pekerjaannya.

3. *Horizontal Communication*

Komunikasi berlangsung diantara orang-orang dalam satu kedudukan/jabatan yang setara. Komunikasi ini dilakukan untuk melakukan koordinasi tugas, pemecahan masalah, saling berbagi informasi dan lain sebagainya (Rohim, 2009).

Pada sebuah organisasi tidak lepas dari kegiatan komunikasi, setiap anggota di dalamnya pasti melakukan komunikasi. Melihat urgensi komunikasi tersebut, yang menjadi pertanyaan adalah apakah komunikasi yang dilakukan sudah efektif? Untuk mengetahui komunikasi dikatakan efektif atau tidak, terlebih dahulu perlu dipahami definisi komunikasi efektif. Menurut Tubs dalam Karyaningsih, (2018) secara umum, komunikasi dikatakan efektif apabila rangsangan yang disampaikan dan yang dimaksudkan oleh pengirim pesan, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima pesan. Berikut adalah beberapa ukuran komunikasi dikatakan efektif:

1. Pemahaman

Pemahaman memiliki arti bahwa penerima pesan (komunikan) dapat menerima dengan cermat terhadap pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan (komunikator). Dalam konteks ini, komunikasi dapat dikatakan efektif apabila komunikan dapat memperoleh pemahaman yang cermat terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila diantara komunikator dan komunikan terdapat rasa saling senang. Maksud dari rasa saling senang yaitu komunikator merasa senang dalam menyampaikan pesan, sedangkan komunikan dapat merasa senang ketika menerima pesan.

3. Mempengaruhi Sikap

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau pertukaran makna. Sebagai pengirim pesan, komunikator memiliki maksud dan tujuan tertentu, salah satunya adalah untuk mempengaruhi sikap lawan bicaranya. Tindakan mempengaruhi sikap tersebut berarti komunikan dapat menerima dan memahami isi pesan yang disampaikan komunikator. Indikator komunikasi dikatakan efektif apabila komunikator dapat mempengaruhi sikap dan tindakan komunikan.

4. Memperbaiki Hubungan

Kegagalan komunikasi dapat muncul akibat dari adanya hubungan yang tidak harmonis antara komunikator dan komunikan. Hal tersebut dapat terjadi karena dipicu oleh adanya emosi negatif dalam diri masing-masing individu, seperti perasaan marah, frustrasi, atau bahkan kebingungan yang mengakibatkan gagalnya proses penerimaan pesan. Berdasarkan hal tersebut, komunikasi efektif diperlukan untuk memperbaiki hubungan diantara komunikator dan komunikan, sehingga komunikasi dapat dikatakan efektif salah satunya apabila sudah berhasil untuk memperbaiki hubungan yang kurang harmonis diantara keduanya.

5. Tindakan

Tindakan muncul sebagai bentuk dari tindak lanjut dari pesan yang diterima komunikan. Mendorong komunikan untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan keinginan komunikator merupakan hal yang tidak mudah dalam proses komunikasi. Akan tetapi, keefektifan komunikasi sangat bergantung pada tindakan yang dilakukan oleh komunikan, yaitu apabila komunikan dapat melakukan tindakan yang sesuai dengan

komunikator inginkan, maka komunikasi dapat dinilai efektif. Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila memenuhi lima langkah atau dikenal dengan istilah kaidah lima (*the rule of five*) berikut, yaitu komunikator memiliki keinginan agar komunikan dapat menerima, memahami, menyambut baik, menggunakan pesan yang disampaikan, dan memberikan umpan balik.

Komunikasi seringkali dianggap sebagai sesuatu yang mudah, karena di pandang sebagai proses penyampaian pesan saja, padahal komunikasi merupakan hal yang cukup kompleks apabila dikaji lebih dalam lagi. Salah satu kunci keberhasilan komunikasi adalah tercapainya komunikasi yang efektif, untuk mencapai komunikasi efektif individu harus dapat memahami pesan yang disampaikan lawan bicara, gaya komunikasi yang digunakan, dan media apa yang digunakan dalam proses komunikasi.

Berbicara mengenai komunikasi organisasi tidak terlepas dari budaya organisasi. Sebuah organisasi akan memiliki corak kebudayaan yang khas tergantung bagaimana para pendiri dan pemimpinnya menjalankan organisasi tersebut. Menurut Elliot dalam Yasir, M et al., (2022) budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan suatu hal yang menjadi tradisi, untuk kemudian dianut oleh seluruh anggota organisasi, hal tersebut berarti apabila ada anggota baru, maka dia harus menyesuaikan dan beradaptasi agar dapat diterima dalam organisasi. (Harahab, 2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi yang berfungsi sebagai sebuah sistem pemersatu dan dapat dijadikan acuan berperilaku, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Robert dalam Maheldi (2016) terdapat lima faktor yang berpengaruh dalam budaya organisasi, yaitu:

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki
4. Keadaan yang sangat penting

5. Pedoman menyeleksi masalah atau evaluasi peristiwa

B. Nilai-Nilai Dalam Ajaran Islam

1. Pengertian Nilai-Nilai Islam

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), nilai merupakan sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Sedangkan menurut Sutarjo Adisusilo nilai memiliki arti berguna, mampu akan berdaya, dan berlaku sehingga nilai diartikan sebagai sesuatu yang dipandang baik, bermanfaat dan paling benar menurut keyakinan seseorang atau sekelompok orang (Adisusilo, 2021). Secara umum nilai dapat dipahami sebagai suatu sifat yang melekat pada sistem kepercayaan yang diyakini oleh subjek (manusia sebagai subjek).

Kesimpulannya, nilai dapat dipahami sebagai sesuatu yang diyakini dan dianggap benar oleh individu, sebagai pedoman dalam menentukan baik buruknya sesuatu. Makna nilai bagi suatu individu yaitu sesuatu yang dianggap penting serta dapat memberikan manfaat bagi kehidupannya. Berdasarkan hal tersebut, nilai yang ada dan terbentuk dalam diri individu akan mempengaruhi tingkah laku, sikap, hingga cara berpikirnya (Jempa, 2017).

Nilai apabila dikaitkan dengan agama, akan sulit untuk menentukan batasannya, karena nilai berkaitan dengan tingkah laku, sikap, dan cara berpikir seseorang. Sebelum membahas mengenai nilai agama, sebelumnya perlu diketahui makna dari agama terlebih dahulu. Agama dapat diartikan sebagai aturan yang bersumber dari Tuhan yang memberikan batasan atau dorongan dalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Batasan dan dorongan tersebut mengatur manusia untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia maupun di akhirat. Dilihat dari segi substansinya, agama terdiri dari seperangkat aturan yang didalamnya berisi nilai-nilai kehidupan untuk mengatur tindakan manusia, sehingga nilai-nilai yang terkandung tersebut dapat dipahami sebagai nilai agama (Mufidah et al., 2022). Berdasarkan pengertian tersebut, seberapa besar pengaruh nilai

agama dalam diri individu bergantung dari seberapa besar nilai-nilai tersebut tertanam dalam diri individu.

2. Landasan Nilai-Nilai Islam

Nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran agama Islam mengandung konsep dan aturan yang bersumber dari Al-Quran dan as-sunnah. Terdapat tiga pilar yang menjadi landasan nilai-nilai Islam yaitu *itkadiya*, *huluqiyya*, dan *amaliyya* (Mufidah et. al., 2022). Berikut penjelasan ketiga pilar tersebut:

a) Itkadiya

Berkaitan dengan keyakinan individu pada adanya Allah, malaikat, kitab, rasul, hari akhir, dan takdir. Seperti yang tertuang dalam Al-Qur'an surah Luqman ayat 13:

"Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada putranya ketika dia sedang memberinya pelajaran: "hai anakku, jangan menyekutukan allah, sesungguhnya menyekutukan (kepada allah) itu sungguh kezaliman yang besar"(QS. Luqman: 13).

b) Huluqiyya

Huluqiyya berkaitan dengan etika atau perilaku terpuji seorang individu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Luqman ayat 18:

"Dan janganlah kamu memalingkan wajahmu dari manusia (karena kesombongan), dan janganlah kamu berjalan di muka bumi dengan kesombongan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membanggakan diri."(QS. Lukman: 18).

c) Amaliyya

Amaliyya berkaitan dengan keseharian individu atau bagaimana individu menjalankan kehidupan. Contohnya seperti panduan dalam muamala, ibadah-ibadah yang mencakup hubungan individu dengan tuhan, seperti shalat, zakat, puasa, dan nilai-nilai *'ubudiyyah* (keseharian) lainnya. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 21:

“Hai manusia, sembahlah tuhanmu yang telah menjadikan kamu dan orang-orang sebelum kamu, agar kamu bertakwa” (QS. Al-Baqarah: 21).

C. *Employee Relations*

Frank Jefkins mengatakan hubungan masyarakat internal dan eksternal diibaratkan sebagai dua sisi mata uang. Hal tersebut memiliki makna bahwa hubungan internal perusahaan memiliki peran yang sama pentingnya dengan hubungan eksternal (Ruslan, 2014). Di dalam *internal public relation* terdapat tiga tingkatan, pertama hubungan perusahaan dengan karyawan (*employee relations*), kedua hubungan perusahaan dengan jajaran pimpinan manajemen (*management relations*), ketiga, hubungan perusahaan dengan pemilik atau pemegang saham (*stock holder relations*) (Ruslan, 2014).

Hubungan perusahaan dengan karyawan atau *employee relations* sangat penting untuk diperhatikan, karena karyawan menjadi roda penggerak perusahaan. Widjaja (2005) mendefinisikan *employee relations* sebagai hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi perusahaan. Pihak-pihak yang dimaksudkan tersebut adalah pimpinan perusahaan dengan karyawan, atau karyawan dengan sesama karyawan. *Employee relations* berfungsi untuk mengatur secara lebih rinci mengenai hubungan kerja agar bisa berjalan lebih efektif, efisien, dan optimal (Matin et al., 2022).

Cutlips dan Steers dalam (Ruslan, 2014) mengartikan *employee relations* sebagai sekumpulan orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi (karyawan/pegawai). Jadi, dapat disimpulkan bahwa *employee relations* menitikberatkan pada hubungan antar perusahaan dengan karyawannya. (Ruslan, 2014) mengutarakan tujuan diperlukannya *employee relations* dalam perusahaan sebagai berikut:

1. Sebagai media komunikasi internal secara timbal balik yang dibutuhkan perusahaan.
2. Sarana menghilangkan atau meminimalisir kesalahpahaman yang menjadi hambatan manajerial perusahaan dengan para karyawannya.

3. Sebagai sarana komunikasi mengenai kebijakan, peraturan, dan tata kerja perusahaan.
4. Media komunikasi karyawan untuk menyampaikan keinginan, saran, dan informasi lainnya pada perusahaan.

Employee relation pada perusahaan atau organisasi memiliki dampak pada pembentukan iklim komunikasi, yang mana iklim komunikasi tersebut terbentuk dari persepsi karyawan terhadap aktivitas komunikasi di dalam perusahaan (Jefkins, 2005). Oleh karena itu, *employee relations* ini berkaitan erat dengan proses komunikasi. Komunikasi menjadi penghubung antara individu satu dengan individu lain dalam perusahaan atau organisasi. Beberapa program *employee relations* dibutuhkan untuk membangun hubungan positif antara karyawan dengan perusahaan. Yusuf et., al (2007) menyebutkan setidaknya ada empat program sebagai berikut:

1. *Employee communication*

Komunikasi disini tidak hanya berfungsi sebagai media penyaluran informasi, tetapi juga dapat digunakan untuk mendengarkan pandangan dan tanggapan dari karyawan pada perusahaan.

2. *Employee attitude surveys*

Survey perilaku ini memiliki fungsi untuk mengukur dan mendata reaksi negatif yang mungkin diberikan oleh karyawan, terhadap manajemen perusahaan. Program ini sangat berguna bagi perusahaan untuk proses perbaikan dan mengatur ulang strategi manajemen perusahaan.

3. *Employee conseling*

Employee conseling ini memiliki tujuan agar para karyawan memiliki kesempatan untuk mengutarakan pendapat, menyampaikan keresahan dan kekhawatiran, hingga keinginan yang ada pada dirinya kepada ahli yang dapat membantu mengatasi masalah internal diri mereka. Output yang diharapkan dari program ini, karyawan dapat melepaskan bebannya, dan menemukan solusinya, sehingga dapat kembali bekerja dengan lebih baik.

4. *Profit sharing*

Pembagian keuntungan digunakan untuk melindungi partisipasi dan keharmonisan karyawan (Maheldi, 2016). Pada dasarnya *profit sharing* ini merupakan bagi hasil keuntungan perusahaan, karena karyawan merupakan bagian dari perusahaan. Akan tetapi pada praktinya lebih menekankan kepada partisipasi dan keharmonisan karyawan.

Effendy (1981) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan baik dengan para pegawai dapat dilakukan melalui: upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan kerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, penyaluran perasaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, sebagai seorang praktisi public relations, harus mampu menjembatani komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Program *employee relations* yang diterapkan dalam perusahaan diharapkan dapat menumbuhkan hasil yang positif (Relawati, 2018)

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN AYAM GEPREK SA'I

A. Profil Perusahaan Ayam Geprek Sa'i

Ayam Geprek Sa'i merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *food and beverage service*. Perusahaan yang berdiri di bawah naungan PT Ukhuwah Berkah Semesta tersebut didirikan pada bulan April tahun 2017 di Yogyakarta. Berdasarkan data hasil wawancara dengan manager training Ayam Geprek Sa'i Jepara, per 2023 Ayam Geprek Sa'i telah memiliki 250-300 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, mulai dari Jawa, Sulawesi, hingga Kalimantan. Outlet Ayam Geprek Sa'i paling banyak berada di Jawa Timur. Sedangkan untuk jumlah outlet terbanyak di Jawa Tengah berada di Kabupaten Jepara, yaitu ada 20 outlet Ayam Geprek Sa'i.

Ayam Geprek Sa'i menawarkan produk makanan cepat saji dengan menyesuaikan selera orang Indonesia. Produk-produk yang ditawarkan meliputi, ayam geprek, *fried chicken* dengan berbagai pilihan saus dan sambal, cah kangkung, *steak*, kwetiaw, nasi goreng, burger dan lain sebagainya. Sesuai dengan nama perusahaan, menu ayam geprek menjadi produk unggulan. Menu ayam geprek tersebut menyajikan olahan ayam tepung krispi atau dikenal dengan istilah *fried chicken* yang disajikan dengan sambal geprek. Menu ayam geprek tersebut memadukan ayam goreng khas budaya barat dengan sambal geprek khas Indonesia. Selain menawarkan produk makanan utama, Ayam Geprek Sa'i juga menawarkan berbagai macam minuman dan snack. Beberapa minuman yang ditawarkan yaitu es teh, *cappuchino float*, *milkshake*, kopi dll. Beberapa variasi snack yang ditawarkan meliputi, jamur krispi, *french fries*, tahu krispi, dan *onion ring*.

Pada satu outlet Ayam Geprek Sa'i memiliki sekitar 12-15 atau lebih karyawan tergantung kapasitas outletnya. Karyawan yang bekerja harus beragama Islam dan untuk karyawan harus menggunakan hijab. Di dalam satu outlet terdiri dari *supervisor*, kasir, *management training*, dan koki. Outlet

Ayam Geprek Sa'i menawarkan fasilitas berupa meja makan lesehan dan meja makan dengan kursi. Namun tidak semua outlet menyediakan tempat makan lesehan. Selain itu, terdapat fasilitas wifi gratis yang dapat digunakan oleh pelanggan. Ayam Geprek Sa'i juga memperhatikan kenyamanan pelanggan yang membawa anak-anak atau balita dengan menyediakan kursi khusus untuk tempat makan balita. Hal tersebut akan memudahkan pelanggan untuk menikmati hidangan tanpa repot harus menggendong anak.

Ayam Geprek Sa'i dikenal luas sebagai perusahaan lokal yang berkonsep syariah. Hal tersebut dapat diketahui dari nama perusahaan yang mengambil istilah *sa'i*, yaitu salah satu rangkaian aktivitas ibadah haji umat Islam. *Sa'i* berasal dari bahasa Arab dengan kata dasar *sa'a* yang artinya usaha atau ikhtiar. Kegiatan *sa'i* pada ibadah haji mencerminkan ikhtiar seorang ibu yang mencari sumber air bagi anaknya. Melalui filosofis tersebut diambil kata *sa'i* sebagai wujud usaha bagi manusia untuk memiliki keyakinan untuk bisa mengembangkan usaha yang memiliki dampak positif bagi lingkungan sekitarnya.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan Ayam Geprek Sa'i adalah menjadikan usaha berbasis syariah Islam dengan mengedepankan *ukhuwah Islamiyah* serta peduli permasalahan dakwah, sosial, dan pendidikan. Guna mencapai visi tersebut disusunlah misi perusahaan Ayam Geprek Sa'i sebagai berikut:

1. Membentuk bisnis restoran yang halal dan thoyyiban dengan cita rasa yang bisa diterima umat dengan harga terjangkau.
2. Wadah bersama (jama'ah) dalam mengumpulkan dana untuk membentuk suatu usaha yang dapat diharapkan menghasilkan keuntungan.
3. Sebagai sarana untuk mendapatkan dana demi kegiatan dakwah, sosial, dan pendidikan yang diprioritaskan untuk internal dengan mengalokasikan dana keuntungan maksimal 30%.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang islami untuk menuju arah sebagai pesantren kuliner.

C. Sejarah Perusahaan

Bisnis makanan olahan siap saji atau dikenal dengan istilah *fast food* saat ini sangat digemari oleh masyarakat Indonesia. Para pelaku usaha bersaing ketat untuk menawarkan produknya. Adanya persaingan tersebut secara tidak langsung memaksa pelaku usaha untuk berinovasi dengan produk mereka. Salah satu produk makanan siap saji yang cukup populer adalah olahan ayam. Banyak perusahaan asing yang menawarkan produk olahan ayam mulai mendirikan perusahaannya di Indonesia. Produk yang ditawarkan tersebut kebanyakan adalah produk khas barat, seperti *fried chicken* yaitu ayam goreng tepung krispi. *Fried chicken* khas barat biasanya disajikan dengan saus sambal. Hal tersebut sedikit berbeda dengan budaya makan orang Indonesia yang lebih sering makan menggunakan sambal dari cabai asli daripada olahan sausnya.

Berdasarkan hal tersebut sebuah inovasi cerdas muncul dari pelaku usaha lokal yaitu Ayam Geprek Sa'i, yang membuat inovasi ayam krispi lebih diterima di lidah orang Indonesia. Inovasi tersebut yaitu dengan memadukan ayam goreng krispi dengan sambal geprek. Perpaduan antara ayam goreng krispi dengan sambal geprek menjadikan menu ayam geprek menjadi lebih modern tetapi juga tetap dengan ciri khas nusantara yaitu sambal.

Ayam Geprek Sa'i merupakan anak perusahaan dari PT Ukhuwah Berkah Semesta. Pemilihan nama Ayam Geprek Sa'i dilatarbelakangi oleh ibadah haji yang dijalankan oleh Erwan Barudi pada tahun 2016. *Sa'i* di dalam ibadah haji dikenal sebagai bentuk usaha yang dahulunya dilakukan oleh Siti Hajar dalam mencari sumber air untuk Nabi Ismail. Ibadah *sa'i* dilakukan dengan lari-lari kecil di antara bukit Shafa dan Marwa. Berdasarkan latar belakang ibadah *sa'i* yang dinilai sebagai bentuk ikhtiar tersebut, Erwan menjadikannya sebagai motivasi agar dapat menghidupkan rizki yang ada disekitarnya.

Bersesuaian dengan namanya, Ayam Geprek Sa'i didirikan dengan konsep perusahaan syariah, yaitu perusahaan yang mulai dari visi dan misi, manajemen, serta operasionalnya menggunakan konsep yang sesuai dengan syariat agama Islam. Penerapan konsep perusahaan syariah tersebut meliputi:

1. Branding perusahaan islami yang tercermin melalui kata *sa'i* pada Ayam Geprek Sa'i,
2. Visi dan Misi perusahaan
3. Konsep syariah bagi hasil (*mudhorobah*) dalam kemitraan
4. Bahan baku produk, terutama ayam sebagai bahan baku produk utama sangat diperhatikan dari segi kualitas dan kehalalannya.
5. Pengelolaan perusahaan, mulai dari manajemen hingga penerapan nilai-nilai Islam pada pengoprasian outlet.
6. SDM perusahaan, seluruh karyawan Ayam Geprek Sa'i diberikan pengajaran agama, mulai dari cara berpakaian, tingkah laku, cara berkomunikasi, hingga penguatan akidahnya.

Selain penerapan syariah tersebut, pemilik perusahaan juga memiliki prinsip unik sebelum mendirikan outlet, yaitu dengan cara *ngopeni* atau merawat minimal tiga orang janda yang sudah tua renta atau kesulitan kebutuhan ekonomi. Pada setiap outlet Ayam Geprek Sa'i di seluruh Indonesia harus merawat tiga janda tua renta dengan cara memberikan batuan, baik berupa dana ataupun barang-barang kebutuhan pokok kepada mereka. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar dimanapun outlet Ayam Geprek Sa'i berada dapat turut serta dalam mensejahterakan umat. Hal tersebut bersesuaian dengan visi dan misi perusahaan yang memberikan kontribusi dan kepedulian dengan masalah sosial.

Kepedulian Ayam Geprek Sa'i terhadap permasalahan pendidikan dan dakwah, menjadikan perusahaan tersebut menerapkan beberapa kebijakan. Kebijakan tersebut berkaitan dengan penguatan nilai akidah dan syariah para karyawannya. Beberapa kebijakan tersebut seperti kewajiban salat berjamaah bagi karyawan laki-laki, kewajiban untuk tadarus sebelum membuka outlet, setoran hafalan surat-surat pendek dan do'a harian. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh keinginan pemilik perusahaan untuk menciptakan pesantren kuliner. Maksudnya adalah selain untuk bekerja di bidang kuliner para karyawan juga dapat belajar untuk menguatkan keimanannya. Untuk

menunjang hal tersebut pemilik membentuk divisi khusus yang memberikan pengajaran nilai-nilai agama Islam, yaitu divisi keagamaan yang didalamnya terdapat ustadz yang diberikan tugas untuk membimbing karyawan.

D. Program Perusahaan yang Berkaitan dengan Penerapan Nilai-Nilai Islam

Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa perusahaan Ayam Geprek Sa'i dikelola dengan prinsip syariah Islam, maka, hal tersebut dituangkan dalam beberapa kebijakan perusahaan. Berikut adalah kebijakan yang berkaitan dengan nilai *itkadiya* sebagai berikut:

1. Sholat Berjamaah

Kebijakan shalat berjamaah di outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara dikhususkan untuk karyawan laki-laki, sedangkan untuk karyawan perempuan dapat bergantian untuk melakukan shalat. Sholat berjamaah biasanya dilakukan di masjid terdekat, atau apabila kondisi tidak memungkinkan dilakukan di musholla outlet.

2. Sholat Duha

Agenda sholat sunnah ini dilakukan bagi karyawan yang memiliki jam kerja pagi. Kegiatan sholat duha biasanya dipimpin oleh salah satu karyawan dan dilaksanakan sebelum membuka outlet sekitar pukul 08.00.

3. Asmaul Husna

Pembacaan Asmaul Husna disertai dengan doa bersama dilakukan setelah melaksanakan sholat duha berjamaah.

4. Setoran hafalan

Setoran hafalan di outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara memiliki beberapa tingkatan sesuai dengan jabatan karyawannya. Setoran hafalan pada karyawan dengan tingkat jabatan rendah biasanya akan lebih ringan, sedangkan untuk jabatan yang lebih tinggi akan lebih berat. Setoran hafalan tersebut mencakup hafalan surat-surat pendek, dan do'a-do'a harian. Setoran hafalan akan dikumpulkan setiap satu bulan sekali.

5. Tadarus Al-Quran

Tadarus Al-Qur'an dilakukan oleh karyawan setelah melaksanakan sholat dhuha. Tadarus Al-Quran juga dimaksudkan agar para karyawan dapat belajar bersama terkait dengan tajwid dan mkhorojul huruf saat mengaji bersama.

Gambar 1 Tadarus Al-Quran Karyawan Ayam Geprek Sa'i



Sumber: Instagram @ayamgepreksaiketjepara_

Selain kebijakan yang berkaitan dengan akidah, perusahaan Ayam Geprek Sa'i juga mengelola perusahaannya dengan memperhatikan nilai *amaliyya* yang berkaitan dengan bidang muamalah. Berikut beberapa kebijakan perusahaan di bidang muamalah:

1. Penggunaan konsep manajemen bagi hasil

Konsep bagi hasil atau dikenal dengan istilah *mudhorabah* diterapkan pada para mitra perusahaan. Konsep bagi hasil ditetapkan melalui kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dan mitra, sehingga terjadi keadilan yang akan menguntungkan kedua belah pihak.

2. Program koperasi simpanan karyawan

Program koperasi simpanan ini ditujukan untuk para karyawan Ayam Geprek Sa'i. Adanya program tersebut sebagai upaya perusahaan untuk menghindarkan para karyawan melakukan *riba*, karena koperasi simpanan memberikan pinjaman dana tanpa ada bunga. Di outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara program tersebut dilakukan dengan cara menarik iuran seratus ribu setiap bulan. Dana yang sudah terkumpul tersebut dapat digunakan apabila sewaktu-waktu karyawan membutuhkan dana darurat, atau dapat digunakan sebagai tabungan mereka.

3. Hibah dana untuk ibadah qurban pada karyawan

Ayam Geprek Sa'i memberikan hibah dana untuk berqurban karyawannya setiap perayaan Idul Adha. Program ini dilakukan secara bergantian, yaitu untuk setiap tahunnya akan ada satu karyawan yang dipilih untuk mendapatkan hibah dana qurban. Program ini sebagai cara perusahaan untuk mengajarkan pada karyawannya tentang kewajiban untuk berqurban apabila memiliki dana yang mencukupi.

Program perusahaan di bidang sosial kemasyarakatan ini bersesuaian dengan ajaran agama Islam yang saling tolong menolong dan membantu sesamanya. Berikut beberapa programnya:

1. Memberikan dana untuk janda lansia di sekitar outlet

Seperti yang sudah disinggung di awal program *Ngopeni Janda Lansia* ini menjadi syarat utama sebelum mendirikan outlet. Setiap pendirian outlet harus dapat merawat minimal tiga janda yang sudah tua renta atau yang membutuhkan dukungan materil lebih.

2. Mengadakan program jumat berkah

Program jumat berkah di outlet Ayam Geprek Sa'I berupa makanan biasanya disalurkan melalui masjid-masjid terdekat.

3. Program infak

Program infak ini ditawarkan oleh perusahaan bagi para pelanggan yang ingin turut serta memberikan infaknya, untuk kemudian disalurkan pada golongan yang berhak menerimanya.

4. Pemberian tunjangan karyawan

Program tunjangan karyawan ini meliputi tunjangan menikah, tunjangan ibu hamil, tunjangan menyusui, dan sebagainya.

E. Lokasi Penelitian

Ayam Geprek Sa'i Jepara di pilih karena memiliki cabang terbanyak di Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini akan dilakukan di beberapa outlet Ayam Geprek Sa'i Kabupaten Jepara. Berdasarkan judul penelitian yang diangkat yaitu "Komunikasi Nilai-Nilai Islami Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap

Pembentukan Loyalitas Karyawan Outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara” maka data penelitian akan di ambil di beberpa outlet untuk mewakili daerah Jepara. Penelitian ini memilih empat kecamatan sebagai lokasi penelitian, yaitu Kecamatan Jepara, Kecamatan Kalinyamatan, Kecamatan Pecangaan, dan Kecamatan Welahan. Kelima kecamatan di pilih karena memiliki jumlah outlet yang paling banyak dari kecamatan lain di Kabupaten Jepara.

Di Jepara terdapat 20 outlet Ayam Geprek Sa'i yang tersebar di berbagai kecamatan yaitu:

Tabel 1 Kecamatan dan Alamat Outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara

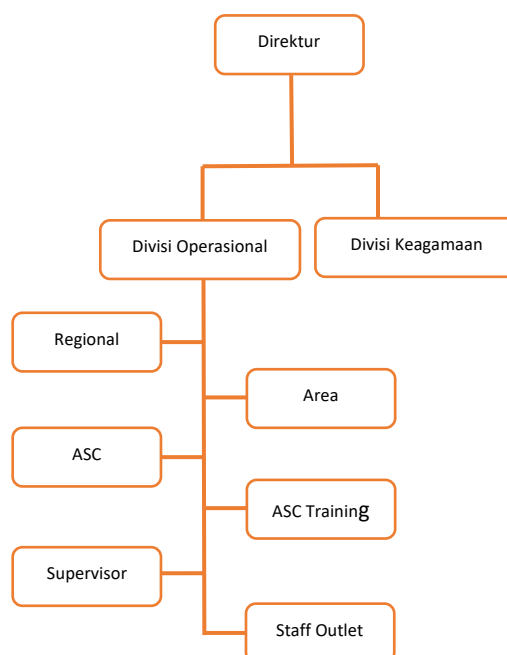
No.	Kecamatan	Alamat
1.	Jepara	Outlet 1 Jl. Soekarno Hatta No.5 Rw 5, Senenan, Kec. Jepara. Outlet 2 Di Jl. Diponegoro No.24, Kauman, Kec Jepara (lokasi penelitian) Outlet 3 Jl Raya Jepara-Bangsri, Kuwasen IV, Kec. Jepara.
2.	Bangsri	Jl. Raya Krasak, Bangsri, Kec Bangsri
3.	Batealit	Jl Raya Tahunan-Batealit, Bawu I, Kec Batealit
4.	Kalinyamatan	Outlet 1 Pom Bensin Kriyan, Rw III, Rw I, Kriyan, Kec. Kalinyamatan Outlet 2 Jl. Raya Rw IX, Bandungrejo, Kec. Kalinyamatan (lokasi penelitian)
5.	Kedung	Jl Raya Menganti Jepara Km 7, Menganti, Kec. Kedung
6.	Keling	Jl Raya Kelet-Bangsri, Krajan, Kelet, Kec. Keling
7.	Kembang	Jl Raya Segawe, Jinggotan, Kec, Kembang
8.	Mayong	Outlet 1 Jl Raya Jepara Kudus, Kec. Mayong Outlet 2 Jl Raya Mayong-Jepara, Rw 2, Mayong Lor, Kec. Mayong
9.	Mlonggo	Jl Raya Bangsri Mlonggo, Rw 7, Jambu, Kec. Mlonggo

10.	Pecangaan	Outlet 1 Rw 2, Pecangaan Kulon, Kec. Pecangaan Outlet 2 Jl Raya Jepara Kudus, Rw 2, Lebuawu, Kec. Pecangaan (lokasi penelitian) Outlet 3 Pom Bensin Krasak Jl Raya Jepara Kudus, Krasak, Kec. Pecangaan
11.	Tahunan	Outlet 1 Jl Sekarno Hatta, Tahunan, Kec. Tahunan Outlet 2 Jl Sultan Hadirin, Mantingan, Kec. Tahunan
12.	Welahan	Outlet 1 Jl Raya Welahan No. 43, Kec. Welahan Outlet 2 Jl Raya Welahan-Gotri, Kalipucang Wetan, Kec. Welahan (lokasi penelitian)

A. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam pengoprasian dan pengelolaan sebuah organisasi. Perusahaan yang di dalamnya membutuhkan manajerial yang kompleks diperlukan pembagian tugas yang spesifik agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik. Di dalam perusahaan Ayam Geprek Sa'i terdapat struktur organisasi yang dibentuk untuk memudahkan kerja perusahaan. berikut adalah struktur Ayam Geprek Sa'i secara garis besar:

Gambar 2 Struktur organisasi Ayam Geprek Sa'i



Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sari selaku *after sales consultant training* (ASC), susunan organisasi Ayam Geprek Sa'i meliputi, posisi direktur yang dipegang oleh Erwan Barudi, kemudian divisi keagamaan diisi oleh para ustad yang bertugas memberikan bimbingan keagamaan pada seluruh karyawan. Setiap daerah operasional memiliki ustaz masing-masing. Biasanya dalam satu wilayah satu ustaz memegang empat atau tiga outlet. Selanjutnya ada divisi operasional yang berfokus pada pengelolaan perusahaan. Di dalam divisi operational terbagi ke dalam beberapa jabatan, yaitu *regional manager*, *area manager*, *ASC*, *training ASC*, *supervisor*, dan *staff outlet*. Di Jepara posisi *regional manager* tergabung dalam wilayah pantura yaitu di pegag oleh bapak Arifin, kemudian *area manager* Jepara dipegang oleh Bapak Arga Arie, kemudian *ASC* dipegang oleh Bapak Solikhin dan Bapak Hendi, kemudian *training ASC* dipegag oleh Ibu Sari dan Bapak Ardhi, baru kemudian *supervisor* yang berada di masing-masing outlet di seluruh wilayah, dan jabatan paling bawah diisi oleh *staff outlet*.

BAB IV

ANALISIS KOMUNIKASI NILAI-NILAI ISLAM AYAM GEPREK SA'I DALAM MEMBANGUN INTERNAL RELATION

A. Nilai-Nilai Islam Yang Diterapkan Pada Ayam Geprek Sa'i

Perusahaan Ayam Geprek Sa'i dikenal dengan perusahaan yang menerapkan konsep Islam dalam menjalankan perusahaannya. Hal tersebut tercermin pada visi perusahaan yang berbunyi, menjadikan usaha berbasis syari'at Islam dengan mengedepankan *ukhuwah islamiyah* serta peduli permasalahan dakwah, sosial, dan pendidikan. Penerapan syariat Islam memiliki tujuan jangka panjang yang menjadi perhatian khusus perusahaan. Berdasarkan visi tersebut perusahaan tidak hanya berorientasi pada keuntungan materil saja, tetapi juga mengedepankan permasalahan dakwah dan sosial. Untuk mencapai visi tersebut, disusunlah misi yang bersesuaian untuk mencapai visi perusahaan. Pada misi perusahaan terdapat dua poin yang menjadi perhatian penulis yaitu pada misi nomor tiga yang berbunyi, sebagai sarana untuk mendapatkan dana demi kegiatan dakwah, sosial, dan pendidikan yang diprioritaskan untuk internal dengan mengalokasikan dana keuntungan 35%.

Dalam misi nomor tiga terdapat tiga poin penting yang menjadi sorotan utama, yaitu dakwah, sosial, dan pendidikan. Pada permasalahan dakwah perusahaan membuat beberapa program yang lebih dikhususkan untuk internal perusahaan, yaitu para karyawan perusahaan. Sebagai cara untuk menyukseskan misi dakwah, perusahaan membentuk divisi keagamaan. Pada divisi keagamaan diberikan tugas untuk memberikan bimbingan keagamaan kepada para karyawan perusahaan. Beberapa program keagamaan yang dibentuk oleh perusahaan meliputi:

1. Tadarus Al-Quran
2. Pengajian rutin
3. Setoran hafalan doa harian dan surat-surat pendek
4. Sholat fardlu berjamaah
5. Sholat Duha

6. Membaca Asmaul Husna
7. Hibah dana untuk kurban dari perusahaan pada karyawan
8. Umrah gratis bagi karyawan khusus

Kemudian pada bidang sosial beberapa program yang dibuat sebagai berikut:

1. Koperasi simpan pinjam anti riba
2. Sedekah jumat
3. Ngopeni janda lansia
4. Memberikan tunjangan pada karyawan yang menikah, hamil, dan menyusui.
5. Memberikan perlengkapan kebersihan di masjid sekitar outlet
6. Bersih-bersih masjid

Gambar 3 *Fun Cooking Ceria Ayam Geprek Sa'i*



Sumber: <http://ayam geprek sai.com>

Bidang pendidikan dikhususkan pada program pesantren kuliner. Program tersebut baru dilaksanakan di Yogyakarta sebagai pusat Ayam Geprek Sa'i. Program pesantren kuliner ini dikhususkan bagi anak-anak pegawai Ayam Geprek Sa'i untuk mendapatkan pendidikan di bidang keagamaan. Program pesantren kuliner mendapatkan dana dari hibah dana keuntungan hasil penjualan produk perusahaan. Selain itu ada juga program lain di bidang pendidikan, seperti kunjungan ke sekolah-sekolah, dan *Fun Cooking Ceria* untuk anak-anak.

B. Analisis Komunikasi Nilai-Nilai Islam Pada Ayam Geprek Sa'i dengan Teori Fungsi Komunikasi Organisasi

Nilai dianggap sebagai sesuatu yang dianggap baik, bermanfaat, dan paling benar menurut keyakinan individu (Adisusilo, 2021). Nilai-nilai Islam bersumber dari Al-Qur'an dan as-sunnah, sehingga nilai-nilai Islam diartikan sebagai sesuatu yang diyakini dan benar menurut ajaran Islam. Landasan nilai-nilai Islam dalam Mufidah et al., (2022) terbagi ke dalam tiga pilar utama, yaitu *itkadiya* yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap Allah, kedua *huluqiyya* berkaitan dengan etika dan perilaku, dan *amaliyya* berkaitan dengan amaliah atau pertimbangan dalam bertindak, dan ibadah-ibadah lainnya.

Ayam Geprek Sa'i menjalankan perusahaan berlandaskan pada prinsip nilai-nilai dalam agama Islam. Seperti yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, beberapa penerapan nilai-nilai Islam perusahaan tercermin dalam visi misi dan program keagamaan seperti, kewajiban sholat berjamaah, sholat duha, tadarus Al-Quran, setoran hafalan, do'a harian, dan pembacaan *Asmaul Husna* sebelum membuka outlet. Program-program tersebut dikhususkan untuk seluruh karyawan outlet Ayam Geprek Sa'i yang mencakup supervisor dan staff outlet. Kebijakan tersebut dibuat agar para karyawan memiliki kesempatan untuk beribadah dan menjaga hubungannya dengan Allah. Hal tersebut selaras dengan misi dakwah perusahaan. Program tersebut berkaitan dengan penerapan nilai-nilai Islam *itkadiya* dan *amaliyya*. Kewajiban ibadah yang diterapkan perusahaan tersebut secara tidak langsung juga akan menguatkan keyakinan karyawan terhadap Allah SWT, terlebih lagi setiap satu bulan sekali perusahaan juga rutin mengadakan pengajian bulanan yang dikhususkan untuk karyawan, sehingga mereka juga mendapatkan bekal keagamaan dari orang yang memiliki keahlian di bidangnya langsung.

Selain program keagamaan Ayam Geprek Sa'i juga memperhatikan masalah etika dan perilaku para karyawannya, yaitu dengan diterapkannya manajemen santun. Para karyawan yang bekerja di Ayam Geprek Sa'i harus berperilaku santun, baik dengan orang-orang yang memiliki jabatan di atasnya, di bawahnya, atau dalam jabatan yang setara. Hal tersebut selaras dengan nilai

huluqiyya yang berfokus pada etika atau akhlak individu. Akhlak baik atau dikenal dengan akhlak *mahmudah* dapat dipahami sebagai perbuatan manusia yang dinilai baik, disenangi, dan dapat diterima oleh individu lain maupun sosial, serta bersumber pada ajaran Allah (Syukur, 2020). Manajemen santun tersebut juga diterapkan dalam proses komunikasi, dimana para karyawan harus menggunakan bahasa yang santun, dan nada bicara yang tidak keras atau kasar, serta menerapkan kejujuran, amanah atau dapat dipercaya, dan bertanggung jawab terhadap perkataan dan perbuatannya.

Komunikasi selain berfungsi untuk menyampaikan pesan antara individu dengan individu lain, juga dapat digunakan dalam proses sosialisasi kebijakan perusahaan. Ayam Geprek Sa'i berkonsep perusahaan syariah, yang mana di dalamnya menganut nilai-nilai Islam yang dijadikan sebagai prinsip kerja, dan sebagai bentuk dakwah. Sebagaimana dakwah yang berarti menyampaikan, maka dalam prosesnya membutuhkan komunikasi. Dakwah yang dimaksudkan dalam perusahaan Ayam Geprek Sa'i bukanlah dakwah seperti di majelis, yang mana untuk memenuhi kriteria dakwah harus memenuhi unsur-unsur dakwah. Proses dakwah di perusahaan tentunya akan berbeda dengan dakwah-dakwah di luar sana, karena di dalam perusahaan materi dakwah dimasukkan dalam aturan perusahaan, selayaknya aturan lainnya, maka materi dakwah harus dilaksanakan dan di patuhi oleh semua karyawan.

Komunikasi nilai-nilai Islam pada masing-masing outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara dilakukan oleh supervisor dan staff outlet. supervisor sebagai pemegang jabatan tertinggi dalam satu outlet bertindak sebagai komunikator. Seorang supervisor memiliki tugas untuk mensosialisasikan program kerja perusahaan pada karyawannya. Menurut Bruce J. Cohen sosialisasi diartikan sebagai proses seseorang dalam mempelajari nilai-nilai dan norma-norma yang sudah ada dalam masyarakat dengan tujuan ingin menjadi bagian dari masyarakat tersebut (Aris, 2021). Proses sosialisasi tentu saja melibatkan komunikasi di dalamnya. Menurut hasil wawancara dengan *manager training*

Ayam Geprek Sa'i Jepara, seorang supervisor harus memberikan gambaran umum perusahaan pada calon karyawan pada saat tahap *interview* kerja.

“Jadi untuk proses sosialisasi kebijakan tersebut kami sudah mengkomunikasikan sejak awal mba, mulai dari proses *interview* kami akan memberikan gambaran tentang bagaimana budaya kerja kami, dan selanjutnya akan dijelaskan lebih lanjut pada saat karyawan masuk ke tahap *training*. Di hari pertama kerja sebagai karyawan *training* kami *full* memberikan pengenalan baik dari segi aturan kerja, peralatan outlet, kebijakan bidang spiritual dan sebagainya, kami sampaikan pada saat hari pertama, jadi mereka tidak langsung bekerja di hari pertama. Nah untuk selanjutnya ya belajar pelan-pelan sambil bekerja.” (Wawancara Sari, 2024)

Apabila melihat dari hasil wawancara tersebut, proses komunikasi nilai-nilai Islam perusahaan sudah dimulai pada tahapan *interview* kerja, meskipun hanya sebatas gambaran umumnya saja. Hal tersebut membuat karyawan memiliki pandangan terhadap sistem kerja perusahaan, sehingga akan meminimalisir terjadinya kejut budaya pada saat mereka mulai bekerja. Hal tersebut selaras dengan fungsi informatif komunikasi. Selain itu, komunikasi berfungsi menyalurkan informasi dari pusat kepada seluruh cabang, hingga sampai pada tingkatan staff outlet.

“Setidaknya setiap satu bulan sekali pimpinan perusahaan wilayah Jepara selalu mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi, pelaporan kerja, ataupun membahas topik lainnya. Apabila ada informasi lanjutan, maka supervisor akan melanjutkan menyampaikan pada karyawan outlet.” (Wawancara Lu'lu'atul Muna, 2025)

Berbicara mengenai perusahaan maka tidak terlepas dengan adanya peraturan atau regulasi. Ayam Geprek Sa'i dikenal memiliki banyak peraturan yang mengikat para karyawannya. Salah satu aturan tersebut adalah aturan di bidang keagamaan. Peraturan keagamaan memiliki sifat memaksa karyawan, itu berarti semua karyawan harus mematuhi aturan tersebut. Aturan keagamaan tersebut dibangun sesuai dengan prinsip perusahaan Islam yang menjadi dasar berdirinya perusahaan Ayam Geprek Sa'i. Selain itu, supervisor sebagai orang yang memegang jabatan paling tinggi dalam satu outlet, memiliki peran untuk mengkoordinir semua karyawan yang berada dibawahnya dengan mengacu pada

aturan perusahaan. Hal tersebut selaras dengan fungsi regulasi dalam komunikasi organisasi.

Peran komunikasi dalam melakukan regulasi akan sangat berpengaruh pada keberhasilan aturan itu sendiri. Supervisor yang bertindak sebagai regulator pada outlet Ayam Geprek Sa'i, selalu berupaya untuk menegakkan aturan sesuai dengan SOP perusahaan. Terkhusus pada program-program non-operasional seperti aturan keagamaan yang tidak memiliki sanksi khusus, sehingga supervisor bertugas untuk memonitoring seluruh staff agar melaksanakan aturan tersebut. Hal yang dilakukan seperti, selalu mengingatkan saat tiba waktu sholat, memonitoring proses tadarus bersama, hingga memberikan teguran secara langsung pada staff yang melanggar aturan keagamaan.

Supervisor yang memiliki kewenangan dalam satu outlet, berperan sebagai komunikator, dan staff sebagai target *audience* komunikasi. Komunikasi bersifat persuasif biasanya dilakukan pada tahapan awal karyawan bekerja, yaitu pada tahapan *training* karyawan. Masa *training* menjadi masa rentan bagi perusahaan ataupun bagi karyawan itu sendiri, karena pada masa tersebut biasanya karyawan akan mulai mengenal budaya kerja perusahaan, dan akan mengambil keputusan apakah akan tetap melanjutkan kontrak atau tidak, sedangkan bagi perusahaan masa *training* juga menjadi penentu layak tidaknya seseorang untuk menjadi karyawan tetap. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa supervisor outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara, didapatkan pemahaman bahwa pada masa *training* umumnya karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi, sehingga komunikasi persuasif berperan penting untuk menunjang keberhasilan proses adaptasi. Oleh karena itu, pada tahapan *training* karyawan, supervisor berusaha untuk menjelaskan tentang tujuan dan manfaat diadakannya program-program di bidang keagamaan, sehingga para staff dapat menerima program-program tersebut.

Salah satu contoh komunikasi persuasif yang dilakukan oleh supervisor kepada karyawan bidang keagamaan yaitu, dengan memberikan sugesti kepada karyawan bahwa kebijakan dalam bidang keagamaan ini ditujukan untuk kebaikan diri mereka. Pada hakikatnya kebijakan tersebut adalah bagian dari

kegiatan ibadah seorang muslim, sehingga apabila seorang muslim melaksanakannya maka akan mendapatka pahala. Oleh karena itu, karyawan akan merasa sukarela melaksanakan kebijakan tersebut karena mereka meyakini bahwa kebijakan tersebut diterapkan demi kebaikan mereka sendiri.

Perusahaan Ayam Geprek Sa'i di Kabupaten Jepara memiliki konsep kerja *rolling* atau perputaran karyawan, yakni pada setiap bulan para karyawa dan supervisor akan di pindahkan dari satu outlet ke outlet yang lainnya. Hal tersebut memiliki keuntungan karena setiap karyawan jadi saling mengenal satu sama lain, sehingga dapat membangun bonding dalam bekerja. Adanya bonding antar karyawan tentunya akan memudahkan proses komunikasi dan proses kerja perusahaan, sehingga apabila terjadi permasalahan akan lebih mudah diselesaikan karena semuanya saling terintegrasi.

C. Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami

Nilai-nilai Islam pada Ayam Geprek Sa'i yang diterapkan melalui program keagamaan dan manajemen perusahaan, pada akhirnya akan membentuk kebiasaan baru bagi internal perusahaan, khususnya para karyawan. Nilai Islam yang di pegang erat oleh perusahaan menjadi awal terbentuknya sebuah budaya perusahaan islami. Budaya organisasi tersebut mencerminkan ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Ciri khas tersebut berupa hal-hal yang kasat mata seperti peraturan-peraturan organisasi maupun juga dapat berupa hal-hal yang tidak kasat mata seperti pola pikir organisasi tersebut. Ciri khas tersebut secara langsung menggambarkan budaya organisasi tersebut (Laksmna, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di empat outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara, nilai-nilai Islam perusahaan sudah cukup berhasil terinternalisasi dalam proses kerja dan proses komunikasi para karyawannya. Berikut adalah analisisnya:

1. Pembentukan kebiasaan berperilaku santun

Manajemen santun yang awalnya adalah bagian dari program kebijakan manajmen, akhirnya menumbuhkan kebiasaan dan tumbuh menjadi

budaya perusahaan. Karyawan pada awalnya di paksa menerapkan etika santun terutama dalam proses komunikasi, semakin berjalannya waktu menjadi terbiasa. Manajemen santun tersebut tidak hanya mencakup cara berkomunikasi saja, tetapi juga mencakup pada akhlak, yaitu kejujuran dalam berkata, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan amanah. Karyawan yang telah terbiasa menerapkan manajemen santun, akan menerapkannya saat berkomunikasi dengan orang lain, atau dengan orang yang berkedudukan di bawahnya.

“Kalau untuk komunikasi sih ya yang penting kita selalu menerapkan tata krama sih. Misalnya saja kalau masuk ruangan harus salam. Kami juga sering bercanda kalau sedang bekerja, namun ya tentunya tahu situasi dan kondisi juga, bercanda itu untuk mencairkan suasana kerja saja, namun ya selalu jaga kesopanan meskipun itu dengan sesama karyawan. Kalau dengan atasan pertama harus sopan santun ya mba, tapi kalau disini atasan itu ya *humble* bisa membaaur dengan karyawan yang lain. Selain itu atasan juga memberikan kesempatan kami untuk berpendapat. Jadi misalnya kan di outlet ada kurang apa gitu, kami sampaikan selain itu mereka juga menerima kalau kami berikan masukan.” (Wawancara Taufiqurrahman, 2024)

2. Program keagamaan membentuk kebiasaan karyawan

Program keagamaan lebih menekankan pada ibadah-ibadah keagamaan umat islam, seperti sholat, tadarus Al-Qur'an, dan lain sebagainya. Program-program keagamaan tersebut bersifat mengikat dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan Ayam Geprek Sa'i. Oleh karena itu, karyawan terbiasa melaksanakan program-program tersebut setiap hari, sehingga karyawan yang awalnya kurang dari segi ibadahnya, menjadi lebih rajin dan terbiasa karena harus memnuhi tuntutan perusahaan. Berawal dari proses proses pembiasaan tersebut, mereka menyadari bahwa adanya program keagamaan justru menjadikan mereka lebih dekat dengan allah.

“Kalau menurut saya sangat bagus ya mba, karena kan sebagai seorang muslim diberikan kewajiban untuk beribadah, dan malah dipertegas dengan kebijakan perusahaan, jadi malah lebih mendisiplinkan saja. Kalau saya awalnya ya butuh adaptasi, tapi lama-lama menjadi terbiasa malahan, yang awalnya jarang

tadarus, malah jadi sering tadarus. Jadi malah jadi kebiasaan baru.” (Wawancara Diah, 2024)

3. Penguatan spiritualitas karyawan

Dari proses pembiasaan ibadah oleh program keagamaan dan kebijakan manajemen perusahaan, karyawan Ayam Geprek Sa’i mengalami peningkatan tingkat spiritualitasnya. Hal tersebut ditandai dengan peningkatan frekuensi ibadah sunnah, dan pemahaman terhadap agama. Terlebih lagi, perusahaan juga memberikan bimbingan spiritual setiap satu bulan sekali pada para karyawan, yang dipimpin langsung oleh seorang ustadz. Program pengajian bulanan tersebut juga menambah wawasan dan pemahaman para karyawan terhadap agama Islam.

D. Interaksi Antar Karyawan dan Perusahaan dengan Teori Arus Komunikasi Organisasi

Sebagai sebuah organisasi profit, di dalam Ayam Geprek Sa’i terdapat beberapa tingkat jabatan. Seseorang yang memiliki tingkat jabatan atau kedudukan lebih tinggi akan mengkoordinir orang-orang yang memiliki kedudukan dibawahnya. Pada umumnya karyawan dengan jabatan lebih tinggi akan dihormati dan disegani oleh karyawan dengan jabatan dibawahnya, sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada komunikasi yang dilakukan. Dalam konsep teori komunikasi organisasi oleh Ronald Adler dalam Rohim (2009) dikenal dengan arus komunikasi vertikal (*upward communication* dan *downward communication*) dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Arus komunikasi juga akan menandai cara manusia berkomunikasi. Pada satu outlet Ayam Geprek Sa’i terdapat dua tingkatan jabatan yaitu supervisor dan staff outlet. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada beberapa outlet Ayam Geprek Sa’i di Jepara mengenai arus komunikasi yang diterapkan sebagai berikut:

1. Analisis Komunikasi Oleh Supervisor Kepada Staff Outlet (*Downward communication*)

Komunikasi dari atasan kepada bawahan pada umumnya dilakukan untuk memberikan informasi, pemberian tugas, motivasi kerja, atau bahkan teguran atau peringatan pada karyawannya. Supervisor sebagai pemegang jabatan tertinggi dalam satu outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara berpegang pada prinsip komunikasi santun, yaitu dengan memperhatikan cara berkomunikasi meskipun sedang berkomunikasi dengan bawahannya.

“Kalau di Sa'i itu dikenal dengan istilah manajemen santun, nah itu maksudnya ketika kita berbicara dengan karyawan dari atasan sendiri itu dilarang menggunakan amarah atau kata-kata kasar. Jadi ya dalam menyampaikan pesan atau memberikan teguran harus dengan bahasa yang santun tetapi tetap tegas.” (Wawancara Sari, 2024)

Manajemen santun yang diterapkan pada Ayam Geprek Sa'i tersebut menjadi bagian dari konsep perusahaan Islam, yang mengedepankan akhlak *mahmudah*. Komunikasi dari atasan pada bawahan umumnya terkesan lebih kaku, karena perbedaan tingkat jabatan. Penerapan manajemen santun tersebut secara tidak langsung juga merepresentasikan bahwa seluruh umat manusia harus saling menghargai dan menghormati, karena di hadapan Allah semua memiliki kedudukan yang sama. Oleh karena itu, dengan komunikasi santun pesan yang disampaikan akan lebih mudah diterima oleh para staff, karena mereka merasa dihargai meskipun memiliki jabatan yang lebih rendah.

2. Analisis Komunikasi Oleh Staff Pada Supervisor (*Upward communication*)

Komunikasi dari bawahan pada atasan ini pada umumnya menggunakan bahasa yang lebih formal dan sopan. Hal tersebut dikarenakan atasan dinilai lebih berkuasa terhadap karyawannya. Akan tetapi komunikasi yang terlalu formal tersebut juga akan berpengaruh pada pembentukan hubungan antara atasan dan bawahan. Berdasarkan hasil observasi pada interaksi antara *supervisor* dan staff outlet yang dilakukan pada beberapa outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara, karyawan cenderung lebih

santai ketika berinteraksi dengan *supervisor* mereka, hal tersebut terlihat dari beberapa kali mereka melontarkan candaan dengan supervisor di sela-sela interaksi mereka.

“Kalau dengan spv ya kadang ada yang di suruh menganggap teman, kan kebanyakan juga jarak usianya enggak terlalu jauh, jadi ya santai saja sih mba, namun ya tetap sopan kalau berkomunikasi dengan yang lebih tinggi kedudukannya” (Wawancara Alfina, 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, para karyawan outlet Ayam Geprek Sa’i memiliki rentang usia 19- 28 tahun. Rentang usia yang tidak terlalu jauh antara supervisor dan staff outlet, menjadikan mereka lebih mudah akrab. Akan tetapi, perbedaan jabatan akan tetap memberikan corak perbedaan pada interaksi di antara mereka, yang mana meskipun jarak usia tidak terlalu jauh, dan keinginan supervisor untuk di anggap sebagai teman, para staff tetap menghormati yang direpresentasikan dengan pemilihan bahasa dan cara berkomunikasi yang lebih sopan.

3. Analisis Komunikasi Pada Sesama Staff (*Horizontal Communication*)

Komunikasi horizontal yang terjadi pada outlet Ayam Geprek Sa’i Jepara lebih memfokuskan pada komunikasi antar staff outlet. Berdasarkan observasi yang dilakukan, karyawan cenderung lebih mudah akrab dengan karyawan dengan tingkatan jabatan setara. Lingkungan kerja dibentuk oleh orang-orang yang berada di dalamnya, interaksi yang cenderung positif antar karyawan outlet Ayam Geprek Sa’i ini membentuk lingkungan kerja yang lebih santai dan nyaman.

“Kalau untuk hubungan kerja ya secara professional saja, lebih santai sih mba, waktunya kerja ya serius, tapi kalau waktunya istirahat, atau store lagi sepi ya kadang kita saling bercanda gitu.” (Wawancara Alfina, 2025)

Proses komunikasi yang melibatkan sesama staff jauh lebih santai karena mereka merasa memiliki posisi yang sama. Mereka menganggap apabila melakukan kesalahan dalam proses komunikasi, tidak akan menimbulkan resiko yang besar karena sesama staff tidak memiliki kewenangan tertentu. Hal tersebut sangat berbeda apabila mereka melakukan

komunikasi dengan orang yang memiliki jabatan di atas mereka. Oleh karena itu, para staff lebih santai dalam berkomunikasi dengan sesamanya, namun tetap menjaga profesionalisme dalam bekerja.

Komunikasi merupakan sebuah proses pertukaran pesan dari komunikator kepada komunikan. Setelah terjadi pertukaran pesan komunikasi yang efektif akan membentuk *feedback* atau umpan balik dari komunikan. Komunikasi efektif terjadi apabila komunikan dapat menerima, memahami, dan menindaklanjuti pesan yang dikirimkan komunikator, sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh komunikator. Komunikasi dikatakan efektif apabila memenuhi beberapa indikator seperti yang dikemukakan Tubs yaitu, terbentuknya pemahaman, kesenangan, mempengaruhi sikap, memperbaiki hubungan, dan memunculkan tindakan.

Indikator pemahaman berarti karyawan mampu memahami pesan yang disampaikan oleh atasan mereka, dalam konteks ini supervisor outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara sebagai komunikator, dan staff outlet sebagai komunikan. Staff outlet mampu memahami pesan yang disampaikan oleh supervisor. Hal tersebut terbukti dari respon mereka ketika menanggapi pembicaraan supervisor. Salah satu contohnya pada saat supervisor memberikan perintah pada beberapa staff untuk penulis wawancara. Sebagai seorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, supervisor berhak untuk memberikan perintah kepada para staff, akan tetapi poinnya adalah bagaimana perintah tersebut dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh para staff. Pembentukan pemahaman ini bergantung pada cara supervisor dalam menyampaikan pesan. Pada umumnya pesan perintah dari atasan kepada bawahan terkesan tegas dan harus di patuhi, sehingga terkadang menimbulkan perasaan terpaksa dalam menjalankan perintah tersebut. Akan tetapi, supervisor Ayam Geprek Sa'i Jepara dapat menyampaikan pesan perintah tersebut dengan bahasa yang santun, dan disertai dengan penjelasan singkat terhadap perintah tersebut, sehingga pesan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh para staff.

Indikator kesenangan dalam menyampaikan dan menerima pesan ini dapat terlihat pada saat supervisor berinteraksi dengan staff outlet, ataupun

ketika para staff berinteraksi dengan sesama staff. Kesenangan direpresentasikan dengan adanya keakraban, dan lingkungan yang harmonis. kesenangan atau komunikasi fatis (*phatic communication*), contohnya seperti saling menyapa, atau menanyakan kabar (Ivana et al., 2023). pada satu outlet Ayam Geprek Sa'i terbagi ke dalam dua sampai tiga shift kerja. menurut hasil wawancara dengan supervisor outlet Welahan, Pecangaan, dan Kalinyamatan, jam kerja karyawan terbagi ke dalam dua shift, yaitu shift pagi pukul 08.00-14.00 WIB, dan siang pada pukul 14.00-21.00 WIB. Meskipun berbeda jam kerja, para staff outlet saling mengenal satu sama lain, dan saling bertegur sapa saat terjadi pergantian shift. Berdasarkan pengamatan penulis yang beberapa kali datang untuk wawancara di jam pergantian shift, para karyawan bahkan menyempatkan diri untuk mengobrol sejenak atau sekedar melontarkan candaan untuk menambah semangat kerja. Hal tersebut membuat lingkungan kerja menjadi lebih hangat dan harmonis.

Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikator yakni supervisor dapat mempengaruhi sikap komunikan (staff outlet). Sebagai contoh pada kebijakan di bidang keagamaan. Karyawan baru biasaya akan membutuhkan waktu beradaptasi dengan kebiasaan perusahaan. Peran supervisor pada tahap ini sangat penting untuk keberlanjutan kerja karyawan nantinya. Apabila supervisor dapat mensosialisasikan program keagamaan, serta mampu memberikan pengaruh positif pada karyawannya, maka akan mudah bagi karyawan untuk menerima dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan analisis hasil wawancara dengan beberapa staff, didapatkan informasi bahwa mereka yang awalnya tidak terbiasa dengan kebiasaan ibadah-ibadah sunnah seperti sholat duha, tadarus dll, awalnya merasa sedikit kesulitan dengan adanya kebijakan yang mengharuskan mereka melakukan ibadah-ibadah tersebut setiap hari.

“Jujur awalnya ada rasa keberatan, soalnya pas awal kan harus belajar tentang agama terus tentang SOP perusahaan juga, jadi waktunya itu bersamaan kan mba, jadi perlu waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Akan tetapi lama kelamaan dijalani malah merasa nyaman kerja disini, soalnya ada kebijakan keagamaan itu tadi malah menjadikan saya jadi lebih rajin ibadahnya, yang mungkin awalnya

tuh males-malesan, terutama ibadah sunnahnya, selama kerja disini malah jadi rajin sunnahnya gitu.” (Wawancara Indah, 2025)

Supervisor harus bisa menjadikan kebijakan keagamaan tersebut sebagai sebuah kebiasaan baru para staff, dengan cara mengingatkan, memberikan dorongan bahwa kebijakan tersebut dimaksudkan untuk kebaikan para staff sendiri, sehingga mereka mulai terbiasa. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff yang lain, mereka cenderung menunjukkan sikap positif pada program keagamaan. Hal tersebut berarti kebijakan tersebut sudah dapat diterima dan mempengaruhi sikap mereka, yang mana mempengaruhi sikap merupakan salah satu indikator komunikasi efektif.

Di dalam lingkungan kerja perusahaan konflik tidak jarang terjadi, karena perbedaan karakter individu, miskomunikasi, dan lain sebagainya. Komunikasi disini diperlukan untuk memperbaiki hubungan setelah konflik berhasil diselesaikan. Pada saat terjadi konflik antar karyawan, maka hubungan di antara mereka juga turut terganggu, sehingga diperlukan komunikasi untuk memperbaiki hubungan yang merenggang akibat konflik. Di Ayam Geprek Sa'i konflik kecil juga seringkali terjadi, berdasarkan hasil wawancara dengan staff outlet, apabila terjadi permasalahan pribadi diantara mereka, maka akan langsung didiskusikan, dan berterus terang tentang apa yang sebenarnya terjadi, dan apa yang mereka rasakan.

“Biasanya kalau terjadi konflik atau ada permasalahan tertentu, kami dipanggil oleh spv untuk berbicara empat mata, jadi kami diberikan teguran, dinasehati, dan berikan solusi misalnya ada permasalahan gitu.” (Wawancara, Afifah, 2024)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, komunikasi interpersonal secara privat dipilih oleh supervisor untuk meredakan dan mencari jalan keluar masalah, sehingga apabila terjadi konflik antar staff, mereka tidak akan malu dengan staff lain ketika menerima teguran. Hal tersebut menjadikan komunikasi lebih intens dan efektif karena privasi mereka tetap terjaga. Hubungan yang berpotensi renggang akibat pengaruh dari konflik juga dapat diminimalisir, sebab mereka secara terbuka membicarakan titik permasalahan, dan memutuskan jalan keluar terbaik. Berdasarkan analisis tersebut,

komunikasi dapat digunakan untuk memperbaiki hubungan, sehingga memenuhi indikator komunikasi efektif.

Tindakan merupakan tindak lanjut dari proses pemahaman yang terbentuk dalam diri individu ketika menerima pesan. Tindakan juga sebagai bentuk persetujuan individu terhadap pesan yang disampaikan. Pada kebijakan syariah, tindakan individu direpresentasikan dengan dijalankannya kebijakan-kebijakan tersebut. Untuk memasuki tahap timbulnya tindakan, terlebih dahulu memasuki fase pemahaman. Supervisor dituntut untuk bisa memberikan pemahaman yang baik kepada para staff.

Pemahaman di bentuk dari proses sosialisasi, sebagai contohnya, supervisor memberikan arahan dan pengertian pada staff baru terhadap budaya kerja perusahaan, khususnya pada kebijakan di bidang syariah. Sebagai seorang karyawan yang bekerja di bawah peraturan perusahaan, tentunya mereka akan mematuhi segala aturan perusahaan. Namun, kebijakan syariah ini sedikit berbeda dengan kebijakan bidang operasional, karena apabila terjadi pelanggaran tidak ada sanksi khusus, dan tidak cukup kuat untuk dijadikan alasan memberhentikan karyawan. Oleh karena itu, peluang terjadinya pelanggaran terhadap aturan di bidang syariah menjadi lebih besar. Di sini lah peran supervisor untuk dapat menegakkan peraturan bidang syariah, dengan cara memberikan sugesti bahwa segala kebijakan syariah untuk kebaikan para karyawan, memberikan pemahaman, mengingatkan, serta memberikan teguran bagi seluruh staff outlet. Hal tersebut dinilai cukup berhasil karena mayoritas staff dapat menjalankan program keagamaan dengan suka cita tanpa merasa terbebani atau terpaksa.

E. Analisis Pembentukan *Employee Relations*

Nilai-nilai islam yang disosialisasikan secara berkelanjutan tersebut telah membentuk budaya di Ayam Geprek Sa'i. Budaya organisasi tersebut tertanam dalam kurun waktu yang lama dan menjadi identitas perusahaan yang membedakannya dengan perusahaan lainnya. Nilai-nilai merupakan salah satu unsur pembentuk budaya organisasi, yang diyakini dan dianut oleh perusahaan

(Laksmiana, 2014). Sedangkan program-program keagamaan menjadi bagian dari unsur ritual yang dilakukan secara berulang, sehingga menjadi penguat dari nilai-nilai yang ditanamkan.

Budaya organisasi yang terbentuk oleh perusahaan tersebut akan berpengaruh terhadap hubungan dan lingkungan kerja dalam perusahaan. Komunikasi organisasi yang diterapkan dalam perusahaan juga memiliki peran dalam keberlangsungan budaya organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi tidak mudah hilang atau luntur, akan tetapi proses interaksi orang-orang di dalam organisasi tersebut juga berperan dalam mempertahankan budaya organisasi. Nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh Ayam Geprek Sa'i tersebut juga membutuhkan sosialisasi dan komunikasi yang berkelanjutan agar tetap terimplementasikan dengan baik.

Budaya perusahaan islam yang ada pada Ayam Geprek Sa'i tersebut turut memberikan corak pada pola interaksi para karyawan di dalamnya. Yang mana hal tersebut juga dipengaruhi oleh keberhasilan proses komunikasi. Hubungan di antara internal perusahaan, khususnya pada *employee relations* yang berfokus pada hubungan antara perusahaan dengan karyawan, dan hubungan di antara sesama karyawan. *Employee relations* menjadi salah satu komponen dari manajemen *public relations* yang berfungsi untuk menjaga hubungan harmonis antar karyawan, sehingga memberikan manfaat bagi kreativitas dan produktivitas para anggota atau karyawan yang ada dalam perusahaan (Matin et al., 2022). *Employee relations* pada Ayam Geprek Sa'i tidak secara langsung terjadi di antara pemilik perusahaan dengan para karyawannya, akan tetapi direpresentasikan melalui program dan kebijakan perusahaan, penyaluran informasi dari pimpinan kepada karyawan umumnya dilakukan melalui beberapa tahapan. Pada satu outlet komunikasi disampaikan oleh supervisor kepada para staff.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, *employee relations* pada Ayam Geprek Sa'i Jepara dapat dikatakan cukup positif, hal ini dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

1. Timbulnya kesenangan dalam interaksi antar karyawan

Berdasarkan pengamatan penulis yang beberapa kali datang untuk wawancara di jam pergantian shift, para karyawan bahkan menyempatkan diri untuk mengobrol sejenak atau sekedar melontarkan candaan untuk menambah semangat kerja. Hal tersebut membuat lingkungan kerja menjadi lebih hangat dan harmonis.

“Kalau saya merasa nyaman sih mba sejauh ini, lingkungan kerjanya itu lebih santai, kaya pekerjaannya kan tidak yang berat banget, terus teman-temannya juga, sering kami bercanda, dengan atasan juga tidak yang terlalu formal banget, jadi ya lingkungannya jadi nyaman. Hal-hal itu yang bikin betah kerja disini.” (Wawancara Lia, 2024)

2. Tumbuhnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan

Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan diperoleh dari kesesuaian antara perjanjian atau komitmen perusahaan dengan pembuktian di lapangan. Studi yang dilakukan oleh Great Place to Work Institute menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki rasa kepercayaan dan kenyamanan saat bekerja sama dengan individu lain, mereka akan dapat menikmati dan merasa bangga dengan pekerjaannya (Hynes, 2015). Ayam Geprek Sa'i memberikan komitmen mereka terhadap karyawan dengan memberikan hak mereka sebagai karyawan. Hal ini tercermin dari adanya respon positif para karyawan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan, khususnya di bidang keagamaan. Mereka percaya bahwa adanya program tersebut karena bentuk kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan spiritualitas mereka sebagai seorang muslim.

“Kalau menurut saya sih programnya bagus sekali. Kalau untuk merasa terbebani sih tidak ya mba, malahan saya senang kalau misalnya ada kebijakan syariah tersebut, jadinya selain bekerja itu kita juga tidak melalikan kewajiba kita kepada allah”. (Wawancara Hanik, 2024)

Karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap perusahaan akan memberikan komitmen kerja terbaiknya. Wiener mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu dorongan dari dalam diri individu

untuk melakukan sesuatu yang dapat menunjang kesuksesan organisasi, yang tercermin dari sikap mengutamakan kepentingan organisasinya (Syarif et al., 2017). Oleh karena itu, *employee relations* yang berhasil dibangun oleh perusahaan dengan karyawannya, pada akhirnya akan membawa keuntungan pada perusahaan.

3. Minimnya konflik dalam proses kerja

Konflik bermula dari adanya permasalahan yang tidak dapat diselesaikan. Untuk dapat menghindari konflik diperlukan komunikasi terbuka di antara para karyawan. Supervisor sebagai pimpinan dalam outlet Ayam Geprek Sa'i, memegang peran sebagai mediator konflik antar staff. Berdasarkan hasil wawancara, perbedaan pendapat dan preferensi karyawan memang sering terjadi, namun hal tersebut tidak sampai ke tahap konflik, karena adanya keterbukaan diantara para karyawan.

“Pernah tapi bukan konflik besar sih, cuma salah paham kecil saja. Biasanya kalau ada masalah itu langsung dibahas mba, langsung didiskusikan gitu jadi ya tidak banyak mendem perasaan gasuka gitu, jadi ketika kerja itu lebih nyaman. Terus kalau missal ada konflik dengan sesama staff gitu langsung didiskusikan, kalau masalahnya tidak menyangkut operasional ya tidak melibatkan spv, sedagka kalau menyangkut operasional ya kami meminta bantuan spv untuk menengahi.” (Wawancara Alfina, 2025)

Komunikasi organisasi sangat diperlukan dalam pengelolaan perusahaan, karena komunikasi berperan untuk menghubungkan satu orang dengan orang lain. Keberhasilan proses komunikasi pada seluruh program perusahaan, khususnya pada bidang penerapan nilai-nilai Islam, akan berdampak pada terimplementasikannya program dengan baik. Nilai-nilai Islam yang diterapkan perusahaan mencakup banyak aspek, mulai dari segi cara berinteraksi karyawan melalui manajemen santun, hingga penguatan spiritualitas karyawan melalui program-program keagamaan. Keberhasilan penerapan program keagamaan dan manajemen santun tersebut membentuk sebuah karakter dan kebiasaan bagi para karyawan.

Nilai-nilai Islam yang telah menjadi budaya perusahaan Ayam Geprek Sa'i, akan membentuk sebuah hubungan baru antara perusahaan dan

karyawannya. Karyawan yang mendapat perlakuan baik dari perusahaan, akan merasa dihargai dan diterima, sehingga menumbuhkan rasa senang dan percaya terhadap perusahaan. Munculnya perasaan tersebut berdampak pada hubungan karyawan dengan perusahaan (*employee relations*). Karyawan yang memiliki kecenderungan positif terhadap perusahaan akan memberikan komitmen kerja terbaiknya pada perusahaan.

Employee relations tidak hanya berfokus pada hubungan karyawan dengan perusahaan, akan tetapi juga hubungan dengan sesama karyawan. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan sangat berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hubungan para karyawannya. Dengan adanya manajemen santun, semua lapisan karyawan mendapatkan hak yang sama, salah satunya yaitu hak untuk didengarkan dan dihargai. Manajemen santun, dinilai berhasil meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan, karena segala bentuk interaksi dan interaksi mereka berlandaskan prinsip santun perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Ayam Geprek Sa'i dikenal memiliki konsep perusahaan dengan konsep syariah, dimana seluruh proses operasional dan manajemen perusahaan menerapkan nilai-nilai Islam. Konsep perusahaan syariah diterapkan melalui program-program keagamaan, dan kebijakan manajemen perusahaan. Nilai-nilai Islam pada Ayam Geprek Sa'i tersebut pada akhirnya akan membentuk kebiasaan baru bagi internal perusahaan, khususnya para karyawan. Nilai Islam yang di pegang erat oleh perusahaan menjadi awal terbentuknya sebuah budaya perusahaan islami. Untuk mencapai keberhasilan program, diperlukan sosialisasi dengan menggunakan komunikasi efektif, agar budaya perusahaan dapat terimplementasikan dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi nilai-nilai Islam yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan berhasil diterapkan pada karyawan outlet Ayam Geprek Sa'i Jepara. Hal tersebut ditandai dengan tiga hal. Pertama, terbentuknya kebiasaan berperilaku santun dalam keseharian karyawan yang meliputi kejujuran dalam berperilaku, amanah terhadap tugas, dan bertanggung jawab terhadap perkataan dan perbuatannya. Kedua, program-program keagamaan yang rutin dilaksanakan membentuk kebiasaan karyawan. Ketiga, meningkatnya spiritualitas karyawan, yang ditandai dengan peningkatan frekuensi ibadah, khususnya ibadah-ibadah sunnah yang tidak semua muslim terbiasa menjalankannya, dan peningkatan pemahaman terhadap agama.

Nilai-nilai Islam yang telah menjadi budaya perusahaan Ayam Geprek Sa'i, berdampak pada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya. Karyawan yang mendapat perlakuan baik, akan merasa dihargai dan diterima, sehingga menumbuhkan rasa senang dan percaya terhadap perusahaan. Munculnya perasaan tersebut berdampak pada hubungan karyawan dengan perusahaan (*employee relations*). Karyawan yang memiliki

kecenderungan positif terhadap perusahaan akan memberikan komitmen kerja terbaiknya pada perusahaan.

Employee relations tidak hanya berfokus pada hubungan karyawan dengan perusahaan, akan tetapi juga hubungan dengan sesama karyawan. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan sangat berdampak pada kinerja mereka. *Employee relations* pada Ayam Geprek Sa'i dinilai cukup menunjukkan hasil positif, dilihat dari tiga aspek yaitu, timbulnya kesenangan dalam interaksi antar karyawan, tumbuhnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dan minimnya konflik dalam proses kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh Ayam Geprek Sa'i, khususnya bagi cabang kabupaten jepara dalam bidang komunikasi internalnya, serta bagi para peneliti selanjutnya di bidang sejenis:

1. Strategi komunikasi yang telah dilakukan oleh Ayam Geprek Sa'i Jepara sudah cukup baik, yaitu dengan penerapan strategi komunikasi santun. Akan tetapi, akan lebih baik lagi apabila strategi komunikasi tersebut diiringi dengan pemanfaatan teknologi komunikasi yang memadai, sehingga pesan dapat diterima dengan baik dan terhindar dari miskomunikasi.
2. Pembuatan ruang khusus untuk transit atau istirahat karyawan. Beberapa kali penulis jumpai para karyawan Ayam Geprek Sa'i sedang beristirahat dan berdiskusi di ruang makan untuk konsumen, bahkan supervisor pun mengerjakan tugas mereka di sana pada saat jam pelayanan outlet. Hal tersebut akan mengganggu kenyamanan konsumen atau bahkan para karyawan itu sendiri.
3. Untuk para peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian di bidang sejenis, dapat menggunakan metode pengambilan data yang lebih *akuntable* agar data penelitian lebih variatif dan terperinci, sebagai bekal untuk menguji indikator pembentukan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisusilo, Sutarjo. (2021). *Pembelajaran Nilai Karakter: Konstruktivisme Dan Vct Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aris. (2021). Pengertian Sosialisasi: Fungsi, Tujuan, dan Prosesnya. Diakses Pada 18 Februari 2025. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-sosialisasi/?srsltid=AfmBOor2QYAEUbl2zkDu2eErsb06XQHh8hSIJPs4xVnQ08aqkcGcCeb>
- Asyifa, Nanda. (2016). Implementasi Komunikasi Internal Dalam Membangun Loyalitas Karyawan. *Jurnal Wacana*. Volume XV, No. 1.
- Burhan, Ashofa. (2007). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Effendy, O. U. (1981). *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Harahab, Pahlawansjah. (2011). *Budaya Organisasi Organizational Culture*. Semarang: Semarang University Press.
- Hynes, G. (2015). *Interpersonal Communication In The Diverse Workplace*. New York: Business Expert Press.
- Ivana, R. Kurniawati, D. (2023). Komunikasi Efektif Dengan Pendekatan Psikologi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(7), 351-363. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7817556>
- Jefkins, Frank. (2005). *Public Relations*. Jakarta: Erlangga.
- Jempa, Nurul. (2017). Nilai-Nilai Agama Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Aceh Vol. 4, No. 2*.
- Karyaningsih, P. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1996). *The Social Psychology of Organizations*. New York: A Wiley International Edition.
- Laksmiana, Kevin (2014). Peran Budaya Organisasi Dalam Membangun Employee Relations Pada CV. Z di Surabaya. *Agora Vol. 2, No. 1*, (2014)
- Maheldi, A, S. (2016). Program Employee Relations Dalam Memotivasi Karyawan Pada Pingu's English School Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016*
- Matin, A, M, Dyah, Lida. (2022). Pengelolaan Employee Relations Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *REPUTATION : Jurnal Hubungan Masyarakat Volume 7, Nomor 1, 2022, 1-18*. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/reputation/index>

- Mufidah, D., Sutono, A., Purnamasari, I., & Sulianto, J. (2022). *Integrasi Nilai-Nilai Islami*. Semarang: Universitas PGRI Semarang Press.
- Nasution, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative.
- Nurlita, Ita. dkk. (2023). Iklim Komunikasi Pt Kai (Persero) Daop 8 Surabaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Kegiatan *Employee Relations*. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi* ISSN:2338- 7521 Vol.10 No.1
- Relawati, D, K. (2018). Strategi Komunikasi Humas Lpp Tvri Jakarta Dalam Menjalin Hubungan Baik Dengan Karyawan (Employee Relation). *Jurnal Ilmiah Manajemen Informasi dan Komunikasi* | Volume 2 Nomor 1 Maret 2018
- Rohim, S. (2009). *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi* (1st ed.). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ruslan, R. (2014). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi; Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D., & dkk. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widhina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syarif, R. & Yusuf, R, M. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Puataka.
- Syukur, Agus. (2020). Akhlak Terpuji dan Implementasinya di Masyarakat. Misykatal-Anwar: *Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*. Vol 3, No 2 <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MaA16/index>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wenburg, J. R. dan W. W. W. (1973). *Personal Communication Process*. New York: John Wiley & Sons.
- Widjaja, HAW. (2005). Otonomi Desa Merupakanotonomi Yang Asli, Bulat, dan Utuh. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yasir, M. Maulida, N. Jasmi. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, Vol 1 No 1. <https://talenta.usu.ac.id/jlpsp>
- Yusuf, Eva. Lesley, W. dkk. (2007). *manajemen pemasaran; studi kasus Indonesia*. Jakarta: ppm manajemen.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Nama : Sari
Jabatan : Manager ASC Training Ayam Geprek Sa'i Jepara
Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i di Jl. Diponegoro No.24, Kauman, Jepara.
Waktu : Senin, 30 Desember 2024
- Peneliti : Sebelum saya memulai wawancara, bolehkah perkenalan diri, beserta tugasnya?
Bu Sari : Baik, nama saya Sari menjabat sebagai manager ASC training Ayam Geprek Sa'i Jepara. tugas saya mengontrol toko apakah sudah sesuai dengan standarnya atau belum, sebagai coordinator outlet.
- Peneliti : Pada Satu outlet terdapat berapa tingkatan jabatan?
Bu Sari : Di outlet paling tinggi dijabat oleh supervisor, dibawahnya spv ada staff dan dibawahnya ada staff training.
- Peneliti : Sebelumnya, terlebih dahulu saya ingin mengenal apa itu Ayam Geprek Sa'i? dan apa yang karakter khas yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya?
Bu Sari : Ayam Geprek Sa'i merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyajian makanan. Namun, yang membedakan dengan restoran lainnya itu perusahaan ini berdiri dengan konsep Islam. Hal itu sudah sangat jelas dituangkan dalam dalam visi misi perusahaan. konsep perusahaan Islam yang dimaksud tersebut tidak hanya tertuang dalam visi misi saja, namun juga benar-benar diterapkan dalam pengelolaan perusahaan. ibaratnya itu kami yang bekerja di Sa'i itu bukan hanya datang untuk mencari uang saja, tetapi juga sambil menunggu waktu beribadah. contohnya saja ketika kami bekerja kemudian datang waktu sholat, maka karyawan diwajibkan untuk segera melaksanakan sholat, bagi laki-laki wajib jamaah di masjid, dan perempuan dapat bergantian beribadah. lalu, konsep perusahaan Islam ini kan bentuk inisiasi dari pendiri Sa'i ya mba, jadi ya seluruh pegawai memang diwajibkan untuk mematuhi aturan-aturan tersebut, karena sebagai salah satu goals pendiri untuk dapat menjadikan pesantren tahfiz di Yogyakarta, karena pusat Sa'i kan di Yogyakarta. Jadi ya seluruh karyawan diberikan kewajiban untuk belajar agama lebih dalam, dengan cara apa, ya dengan cara menjalankan program-program keagamaan itu tadi, seperti sholat jamah, tadarus dll.

- Peneliti : Mengenai ibadah yang dimaksud tersebut, apakah hal tersebut masuk ke dalam kebijakan perusahaan?
- Bu Sari : Iya, kami mewajibkan bagi seluruh karyawan di outlet untuk mematuhi persyaratan tersebut, dan hal tersebut ya kan tujuannya baik ya mba, kan kita mengajak kepada jalan yang baik, masa tidak mau. Istilahnya kebijakan itu dibuat kan untuk kebaikan mereka sendiri, toh semua pegawai dari awal rekrutmen kan semua wajib beragama Islam.
- Peneliti : Karena dijelaskan hal tersebut masuk kedalam kebijakan, apa ada sanksi khusus yang diberikan saat melanggar?
- Bu Sari : Kalau hal tersebut tentu saja akan masuk ke dalam penilaian, jadi ya itu masuk ke penilaian, kan kami tiap bulan ada lembar penilaian. Lalu, apabila melakukan kesalahan ya tentu kita tegur, namun kalau untuk pelanggaran spiritual tsb masih terus dilakukan, kami tentu bisa langsung mengeluarkan. Tapi ya perlu pertimbangan lanjut juga sih, apakah kinerjanya baik atau tidak, apabila kinerjanya baik namun spiritualitasnya kurang ya akan dipertimbangkan, tetapi tergantung situasi dan kondisi juga nantinya.
- Peneliti : Kalau di Jepara sendiri terdapat berapa outlet bu? apakah benar kalau jepara adalah daerah dengan outlet Ayam Geprek Sa'i terbanyak di Jawa Tengah?
- Bu Sari : Di Jepara saat ini ada 20 outlet mba, dan kalau untuk terbanyak se-Jawa Tengah memang benar, jepara ini jadi daerah dengan cabang Sa'i terbanyak.
- Peneliti : Bagaimana pembagian jam kerja dan karyawan di dalam satu outlet?
- Bu Sari : Kalau dalam satu outlet normalnya itu sekitar 13-15 karyawan. Kalau outletnya lebih besar dan ramai jumlah karyawannya bisa lebih dari itu. Kalau untuk jam kerja kami terbagi ke dalam 3 shift, kalau pagi dari jam 07.45-16.00, kalau untuk middle dari jam 12.00-20.00, shift siang dari jam 13.00-21.00/21.30 untuk weekend.
- Peneliti : Berdasarkan tema penelitian saya, maka saya akan bertanya lebih dalam tentang komunikasinya. Bagaimana komunikasi yang diterapkan di Ayam Geprek Sa'i bu?"
- Bu Sari : Kalau di Sa'i itu dikenal dengan istilah manajemen santun, nah itu maksudnya ketika kita berbicara dengan karyawan dari atasan sendiri itu di larang menggunakan amarah atau kata-kata kasar. Jadi ya dalam menyampaikan pesan atau

memberikan teguran harus dengan bahasa yang santun tetapi tetap tegas.

Peneliti : Tadi sempat dijelaskan bahwa Sa'i ini perusahaan dengan konsep syar'i, bagaimana proses sosialisasi kebijakan perusahaan tersebut kepada karyawan?"

Bu Sari : Jadi untuk proses sosialisasi kebijakan tersebut kami sudah mengkomunikasikan sejak awal mba, mulai dari proses interview kami akan memberikan gambaran tentang bagaimana budaya kerja kami, dan selanjutnya akan dijelaskan lebih lanjut pada saat karyawan masuk ke tahap training. Di situ hari pertama kerja sebagai karyawan training kami full memberikan pengenalan baik dari segi aturan kerja, peralatan outlet, kebijakan bidang spiritual dan sebagainya, kami sampaikan pada saat hari pertama, jadi mereka tidak langsung bekerja di hari pertama. Nah untuk selanjutnya ya belajar pelan-pelan sambil bekerja.

Peneliti : Sebagai perusahaan dengan konsep Islam, bagaimana persyaratan kerja di Sa'i?"

Bu Sari : Tentu saja sebagai perusahaan konsep syar'i kami menerapkan aturan-aturan tertentu ya. Mulai dari agama, kami mewajibkan semua karyawan beragama islam, kemudian untuk karyawan harus memakai hijab, jadi untuk semua outlet Sa'i di seluruh Indonesia karyawati berhijab meskipun outletnya berada di daerah minoritas muslim misalnya. Karena kan branding kami itu ya perusahaan dengan sistem syar'i.

Peneliti : Adakah karyawan yang melanggar aturan keagamaan? Bagaimana manajemen menyikapi karyawan yang melanggar aturan, khususnya aturan di bidang keagamaan?

Bu Sari : Banyak mba, rata-rata dalam satu outlet pasti ada ya mba, entah itu memang susah dikasih tau, atau pun karakter orangnya yang kaku. Tapi kami selalu memberi pengertian kepada mereka, namun kalau terjadi terus menerus ya terpaksa kami keluarkan.

Nama : Muhammad Taufiqurrahman
 Jabatan : Staff outlet
 Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i di Jl. Diponegoro No.24, Kauman, Jepara.
 Waktu : Senin, 30 Desember 2024

Peneliti : Sebelumnya, mohon perkenalkan nama, jabatan, dan tugasnya?

Taufiq : Perkenalkan saya Muhammad Taufiqurrahman, saya bertugas selama tiga tahun sebagai koki. Tugas saya memasak hidangan.”

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di sini?

Taufiq : Pertama, saya mencari tempat kerja yang bisa memberikan waktu untuk sholat. nah karena di Ayam Geprek Sa'i ini memberikan waktu khusus untuk menunaikan sholat, bahkan ada kewajiban jama'ah bagi karyawan laki-laki, sehingga saya yang memang memiliki *background* pendidikan anak pesantren ya memang cocok dengan pekerjaan ini.

Peneliti : Bagaimana pengalaman anda bekerja di tempat sebelumnya, sehingga anda beralih untuk bekerja di sini?

Taufiq : Sebelumnya saya pernah kerja di beberapa tempat, seperti di Yogyakarta di lelang cabai, dan perusahaan ekspedisi mebel. Yang pertama kalau di jogja itu lokasinya jauh dari rumah nah itu juga cuma beberapa bulan saja, kemudian kalau di ekspedisi. Waktunya berantakan jadi saat waktunya istirahat, tidak istirahat, dan tidak waktu untuk sholat. Jadinya ya saya pilih resign. Saya tertarik masuk Sa'i karena waktu sholatnya itu bisa terjaga, selain itu juga kerjanya tidak terlalu berat.

Peneliti : Menurut anda bagaimana lingkungan kerja di Sa'i?

Taufiq : Kalau lingkungan kerjanya menurut saya sih lumayan nyaman, karena kenyamanan itu kan tergantung diri kita sendiri dalam menempatkan diri ya, tapi dibandingkan dengan tempat saya bekerja sebelumnya ya disini lumayan nyaman lah.

Peneliti : Bagaimana dengan komunikasi antara sesama staff, atau antara staff dengan karyawan?

Taufiq : Kalau untuk komunikasi sih ya yang penting kita selalu menerapkan tata krama sih. Misalnya saja kalau masuk ruangan harus salam. Kami juga sering bercanda kalau sedang bekerja, namun ya tentunya tahu situasi dan kondisi

juga, bercanda itu untuk mencairkan suasana kerja saja, namun ya selalu jaga kesopanan meskipun itu dengan sesama karyawan. Kalau dengan atasan pertama harus sopan santun ya mba, tapi kalau disini atasan itu ya humble bisa membaur dengan karyawan yang lain. Selain itu atasan juga memberikan kesempatan kami untuk berpendapat. Jadi misalnya kan di outlet ada kurang apa gitu, kami sampaikan selain itu mereka juga menerima kalau kami berikan masukan.”

Peneliti : Ayam Geprek Sa’i terkenal dengan konsep syariahnya, bagaimana menurut anda mengenai kebijakan syariah tersebut?”

Taufiq : Menurut saya program tersebut bagus ya mba, saya kebetulan lulusan pesantren, jadi malah seneng gitu ada program-program syariah itu, selain itu kan hal yang positif juga ya, tidak ada beban lah bagi saya, toh juga itu untuk kebaikan kami sendiri. kalau menurut saya sih hal tersebut tidak memberatkan ya, karena kan ada target dalam sebulan. Jadi ya karyawan, spv itu punya target hafalan masing-masing, dan hafalannya juga masih seputar *juz amma*, doa harian. Ya tidak terlalu berat untuk saya yang dulunya pesantren.

Peneliti : Apa yang membuat anda bertahan kerja di Sa’i selama tiga tahun terakhir ini?

Taufiq : Sejauh ini ya karena lingkungan, terus itu tadi kan ada waktu beribadah juga, tapi yang menarik itu disini bisa naik jabatan mba, jadi ya dari karyawan tingkat bawah memiliki kesempatan untuk jenjang karir, ini juga membuat semangat untuk bekerja ya. Selain itu Sa’i juga sangat memuliakan karyawan mba, ada banyak program sosial. Misalnya saja program koperasi simpan pinjam anti riba, jadi karyawan bisa meminjam tanpa ada riba, terus juga ada tunjangan-tunjangan, terus pemberian hewan kurban dll. Menurut saya itu sangat luar biasa ya mba, mereka sangat peduli dengan karyawan, mulai dari kepedulian dari sisi spiritual sampai sisi sosial juga.

Peneliti : Sejauh ini bagaimana perasaan dan pengalaman yang anda dapatkan selama bekerja di Sa’i?

Taufiq : Sejauh ini sih nyaman mba, lebih banyak suka nya daripada dukanya sih kalau saya, terlepas dari berbagai program yang diberikan perusahaan, kerja disini juga lingkungan kerjanya nyaman, dari orang-orangnya juga, cara berinteraksi,

berbaur itu menurut saya yang menjadikan lingkungan kerja nyaman.

- Nama : Lia
Jabatan : Staff outlet
Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i di Jl. Diponegoro No.24, Kauman, Jepara.
Waktu : Selasa, 31 Desember 2024
- Peneliti : Sebelumnya boleh perkenalkan nama, jobdesk, dan masa kerja?
- Lia : Perkenalkan nama saya Lia, saya di Ayam Geprek Sa'i bertugas sebagai kasir, dan saya sudah bekerja disini kurang lebih tiga tahun.
- Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk kerja di Sa'i?
- Lia : Awal mula tertarik kerja disini untuk mengisi waktu luang, malah keterusan jadi nyaman ya mba, karena kan disini tuh bukan cuma bekerja tetapi juga akhirnya diperhatikan gitu.
- Peneliti : Terkait dengan kebijakan syariah perusahaan, bagaimana tanggapan anda dengan kebijakan tersebut? apakah anda merasa terbebani dengan kebijakan tersebut?
- Lia : Menurut saya program tersebut sangat bagus ya mba, karena kita bekerja tidak hanya dapat gaji tapi juga akhirnya dapat. Kalau terbebani sih tidak ya, soalnya sama kaya sekolah mba, misalnya kaya membaca asmaul husna sebelum membuka outlet, nah kalau baca asmaul husna itu di sekolah dulu kan sama kaya gitu. Jadi ya pas ada kebijakan-kebijakan di bidang keagamaan tersebut tidak merasa terbebani, malahan justru itu yang membuat nyaman kerja disini, jadi kan kerja tapi tidak melalaikan waktu ibadah. Soalnya kan ada ya mba tempat kerja itu yang pas kerja jadi kesulitan ngatur waktu buat ibadah, nah kerja disini dengan kebijakan tersebut malah kitanya tidak perlu repot ngatur waktu, malah dari perusahaannya yang mewajibkan.
- Peneliti : Sejauh ini, bagaimana perasaan dan pengalaman yang anda peroleh selama bekerja disini?
- Lia : Kalau saya merasa nyaman sih mba sejauh ini, lingkungan kerjanya itu lebih santai, kaya pekerjaannya kan tidak yang berat banget, terus teman-temannya juga, sering kami bercanda, dengan atasan juga tidak yang terlalu formal

bnaget, jadi ya lingkungannya jadi nyaman. Hal-hal itu yang bikin betah kerja disini,”

Nama : Diah
Jabatan : Staff outlet
Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa’i di Jl. Diponegoro No.24, Kauman, Jepara.
Waktu : Selasa, 31 Desember 2024

Peneliti : Sebelumnya boleh perkenalka nama, jobdesk, dan masa kerja disini?

Diah : Perkenalkan nama saya Diah, saya bekerja di Sa’i sebagai *waiters*, dan sudah bekerja disini selama tiga tahun.

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di Ayam Geprek Sa’i?

Diah : Awalnya saya tertarik kerja di Sa’i karena coba-coba saja sih mba, kebetulan ada lowonga kerja, nah saya coba lamar da akhirnya ketrima.

Peneliti : Pada saat anda melamar kerja di Ayam Geprek Sa’i apakah anda sudah mengetahui tentang kebijakan syariah yang diterapka oleh perusahaan? Lalu bagaimana tanggapan anda dengan kebijakan tersebut dan apakah anda merasa terbebani?

Diah : Sudah tahu, namun tidak cukup detail itu apa saja yang dilakukan. Kalau menurut saya sangat bagus ya mba, karena kan sebagai seorang muslim diberikan kewajiban untuk beribadah, dan malah dipertegas dengan kebijakan perusahaan, jadi malah lebih mendisiplinkan saja. Kalau saya awalnya ya butuh adaptasi, tapi lama-lama menjadi terbiasa malahan, yang awalnya jarang tadarus, malah jadi sering tadarus. jadi malah jadi kebiasaan baru.

Peneliti : Bagaimana perasaan dan pengalaman kerja yang anda peroleh selama anda bekerja di Ayam Geprek Sa’i?

Diah : Sejauh ini saya lebih banyak perasaan sukanya sih mba, soalnya kan itu tadi ya kita bekerja tetapi malah dapat pahala juga dengan menjalanka program syariah itu tadi, jadi ya kita malah dapat keuntungan lebih gitu, selain dapat gaji juga keagamaannya menjadi lebih kuat. Selain itu disini juga jadi banyak teman, kami sering bercanda da mengobrol, jadi kan serasa sekolah ya, saya ka lulus sekolah langsung kerja disini, jadi bertemu teman-tema di sa’i yang kebanyakan

masih sepantaran itu jadi ngingetin pas masih sekolah, jadinya kerjanya lebih enjoy gitu mba.

Nama : Muhahammad Nadhir
Jabatan : Supervisor
Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i jl raya jepara-kudus, lebuawu, pecangaan
Waktu : Sabtu, 29 Desember 2024

Peneliti : Sebelum memulai, berkenan untuk memperkenalkan diri, jabatan, dan *jobdesk*?

Pak Nadhir : Nama saya Muhahammad Nadhir, umur 27 tahun. saya disini menjabat sebagai spv dan sudah bekerja disini selama tiga tahun. Tugasnya spv itu bertanggung jawab pada seluruh staff dan outlet kami, jadi dari mulai peralatan kerja, tempat, para staff, semuanya itu menjadi tanggung jawab spv.

Peneliti : Apa yang melatarbelakangi anda untuk memilih kerja di Sa'i?

Pak Nadhir : Saya kerja di Sa'i mungkin memang karena *skill* dan ketertarikan di dunia kuliner. Sebelum saya kerja disini saya bekerja di restoran mba, namun setelah ada pandemi saya *resign*, kemudian disini ada lowongan, akhirnya saya masuk kesini dan *Alhamdulillah* diterima.”

Peneliti : Apakah pada masuk menjadi karyawan anda langsung menjadi supervisor?

Pak Nadhir : Tidak mba, saya merintis karir saya dari nol lagi. Jadi pas awal masuk ya saya menjadi staff dulu, baru kemudian menjadi supervisor. Di Sa'i in ikan semua berkesempatan untuk jenjang karir, jadi mulai dari staff bisa naik jabatannya.

Peneliti : Berdasarkan visi dan misi perusahaan yang saya baca di website perusahaan, apakah benar bahwa ayam geprek sa'i menerapkan konsep perusahaan syariah pak? bagaimana proses penerapannya?

Pak Nadhir : Memang benar, hal tersebut yang membedakan perusahaan kami dengan perusahaan lainnya mba. Jadi ya bukan hanya visi misi saja, tetapi kami memang benar-benar menerapkan kedalam pengoprasian perusahaannya semuanya menggunakan konsep syariah Islam. Penerapannya itu melalui program kerja, jadi ada banyak program di bidang syariah seperti kewajiban sholat jamaah, tadarus Al-Quran, setoran hafalan surat pendek dan doa harian, sholat fardlu

jamaah, sholat duha, asmaul husna, dan pengajian bulanan. Jadi kami mewajibkan seluruh karyawan laki-laki untuk sholat jamaah. Meskipun kondisi outlet sedang ramai, bila masuk waktu sholat ya kami tetap akan menjalankan kewajiban terlebih dahulu.

Peneliti : Selain program keagamaan tersebut, apakah ada program perusahaan yang lain untuk karyawan?

Pak Nadhir : Banyak sekali mba, selain dari program spiritualitas di Sa'i itu ada beberapa, seperti koperasi pinjaman yang mana program itu berupa bantuan ya, kaya misalnya ada karyawan yang membutuhkan dana bantuan tanpa ada riba. Kemudian ada tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan karyawan yang menikah, hamil, menyusui, dll. Selain itu, ada juga program kurban gratis. Jadi tuh perusahaan memberika hibah dana secara bergantian pada kryawan untuk melakukan kurban.

Peneliti : Bagaimana cara perusahaan untuk mengkomunikasikan atau melakukan sosialisasi dengan karyawan mengenai kebijakan-kebijakan syariah perusahaan tersebut?

Pak Nadhir : Kalau untuk sosialisasi kebijakan syariah sebenarnya hampir sama dengan sosialisasi kebijakan lainnya ya, seperti halnya SOP. Nah itu biasanya dari awal masuk sudah kami beri tahu, biasanya di tahapan interview juga kami sudah komunikasikan bahwa perusahaan Sa'i ini ada program syariah, kan itu juga sebenarnya sudah ada di syarat rekrutmen karyawan ya mba, kami sudah jelas menulis salah satu syaratnya harus muslim, dan karyawan perempuan wajib berjilbab. Nah dari situ saja sudah terlihat arah kerja perusahaan kami seperti apa. Kalau untuk komunikasi ya tentunya kami selalu menerapkan komunikasi yang santun, itu sudah sop perusahaan ya. Kami kan dengan branding islam tadi sudah dijelaskan juga tentang kebijakan-kebijakan syariah, nah untuk komunikasinya maka kami juga harus santun, islam kan selalu mengajarkan untuk berkomunikasi yang baik ya, jadi baik atasan ataupun bawahan harus saling menghargai lah. Dari sisi atasan juga apabila kami ingin menegur atau mengingatkan juga harus dengan cara yang baik.”

Peneliti : Apakah program-program syariah tersebut bersifat memaksa dan harus dipatuhi oleh semua karyawan? adakah sanksi khusus bagi pelanggar?

Pak Nadhir : Kalau dikatakan memaksa ya tidak lah kan itu ya termasuk ibadah umat Islam ya mba, seluruh karyawan kami pun *insyaallah* beragama Islam, jadi ya memang sudah

kewajibannya. Selain itu kan ini demi kebaikan ya, saya rasa ini malah menguntungkan gitu, jadi selain kerja malah dapat pahala untuk ibadah juga gitu. Akan tetapi kalau kan ini sudah masuk aturan perusahaan ya, jadi dari sisi peraturan ini bisa dibilang cukup mengikat lah, harus dipatuhi oleh seluruh karyawan gitu.

Peneliti : Sejauh ini karena kebijakan tersebut harus dipatuhi, apakah ada karyawan yang merasa terbebani? Bagaimana cara anda menanggapi?

Pak Nadhir : Kalau sejauh ini ya ada beberapa mungkin ya, kebijakan itu akan membebani bagi mereka yang memang memiliki *background* agama atau spiritualitas yang mohon maaf kurang gitu ya. Jadi kan ada meskipun muslim tapi tidak pernah sholat, nah mungkin itu bagi mereka ada yang seperti itu akan terbebani. Namun semua yang masih bertahan kerja disini sih tidak ada yang terbebani ya. Kalau pun ada yang merasa begitu ya biasanya akan memilih *resign*. Dari kami kalau untuk pelanggar, menurut saya pribadi kalau memang dia melanggar kebijakan tersebut missal tidak mau sholat, sudah kami tegur dan ingatkan namun tidak mau berubah ya mohon maaf maka kami persilahkan untuk keluar dari sini. Akan tetapi apabila hal tersebut terjadi terus menerus dan biasanya orang yang melanggar perintah Allah ya akan sulit juga mematuhi perintah orang lain, dalam hal ini atasan ya. Jadi ya tentunya kalau terjadi hal seperti itu kami akan mengingatkan, bila sudah diingatkan tidak berubah ya ditegur, apabila tidak berubah lagi ya terpaksa kami keluarkan. Akan tetapi kami tetap akan ada evaluasi ya, kita cari tahu dulu alasannya apa dia melanggar, nah dari situ kan kita tahu ya alasannya apa dia melanggar, jadi kami bisa memberikan perlakuan yang sesuai. Misalnya saja dia tidak mau ikut tadarus karena tidak bisa membaca, nah itu kan kita akan carikan solusi dengan memberi kesempatan dia belajar dulu, tetapi kalau missal dia melanggar karena ya memang dasarnya saja ingin melanggar, tidak ada alasan yang logis ya itu bisa jadi kita keluarkan.

Peneliti : Pada waktu satu bulan terakhir apakah ada karyawan yang *resign*?

Pak Nadhir : Kalau satu bulan terakhir ada, namun alasannya bukan karena kebijakan spiritual tadi, tetapi karena ingin bekerja di tempat lain, sini kan ada banyak pabrik ya mba, mungkin dia ingin mencari pengalaman kerja disana. Kalau keluar dengan alasan terbebani, atau masalah internal sih sejauh ini belum menemukan.

Peneliti : Bagaimana kesan anda kerja di Sa'i?

Pak Nadhir : Bisa bekerja di Sa'i itu menurut saya sangat enak ya, perusahaan betul-betul memperhatikan kebutuhan karyawannya, seperti kebutuhan untuk ibadah yang ada di program perusahaan tadi. Selain itu, perusahaan juga punya banyak program lain, seperti ada jatah kurban, jadi semua karyawan dapat giliran untuk diberikan dana berkurban, terus ada banyak tunjangan karyawan juga, terus program koperasi anti riba. Saya merasa perusahaan sangat perhatian sama karyawannya, sampai segala aspek diperhatikan.

Nama : Hanik
 Jabatan : Waiters
 Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i jl raya jepara-kudus, lebuawu, pecangaan
 Waktu : Selasa, 31 Desember 2024

Peneliti : Sebelumnya berkenan untuk memperkenalkan diri, jobdesk, dan masa kerja di Ayam Geprek Sa'i?

Hanik : Perkenalkan saya Hanik, saya disini bertugas sebagai *waiters*, dan sudah bekerja di Sa'i selama kurang lebih 2 tahun."

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik bekerja di Ayam Geprek Sa'i?

Hanik : Awal saya tertarik untuk kerja disini karena ingin mencari pengalaman kerja, nah kenapa memilih Sa'i sebenarnya ada beberapa alasan sih mba, pertama kalau saya mengamati kerjanya itu tidak terlalu berat lah, terus para staff nya juga pakaiannya sopan, misalnya jilbabnya itu kan menutupi dada. Nah sepertinya kerja disini sesuai dengan karakter dan prinsip saya. Kemudian mulai melamar dan akhirnya sampai sekarang ini."

Peneliti : Apakah anda sudah mengetahui tentang program syariah di Ayam Geprek Sa'i? bagaimana tanggapan anda dan apakah anda merasa terbebani dengan program tersebut?

Hanik : Kalau untuk kebijaka syariah jujur saya kurang paham ya mba, karena kegiatan itu ka dilakukan di balik layar, maksudnya waktu saya belum kerja disini ya tidak mengetahui, tetapi seperti yang saya sebutkan tadi kalau saya melihat cara berpakaian staffnya, oh saya rasa ini perusahaan memiliki hal unik nih, dari namanya ka juga udah islami ya, Ayam Geprek Sa'i. Kalau menurut saya sih programnya bagus sekali. Kalau untuk merasa terbebani sih tidak ya mba,

malahan saya senang kalau misalnya ada kebijakan syariah tersebut, jadinya selain bekerja itu kita juga tidak melalikan kewajiba kita kepada Allah.

Peneliti : Sejauh ini bagaimana lingkungan kerja di Sa'i? Bagaimana perasaan dan pengalaman yang anda peroleh saat bekerja di sini?

Hanik : Lingkungan kerjanya *alhamdulillah* sangat nyaman bagi saya, karena disini itu kita seperti keluarga mba, dengan staff lain kami saling berbagi cerita kalau misalnya store sedang sepi, kadang juga bercanda, kan kebanyakan yang kerja masih seumuran, jadi sangat nyaman sih mba. Kalau untuk perasaan dan pengalam yang diperoleh, saya merasa senang dan nyaman kerja di sini sejauh ini, terus kan juga pengetahuan di bidang keagamaan saya bertambah, saya merasa jadi pribadi yang lebih baik terutama dalam hubungan dengan tuhan.

Nama : Vina
Jabatan : Kasir
Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i Jl Raya Jepara-Kudus, Lebuawu, Pecangaan
Waktu : Selasa, 31 Desember 2024

Peneliti : Sebelumnya berkenan untuk memperkenalka diri, jobdesk, dan lama masa bekerja di Ayam Geprek Sa'i?

Vina : Perkenalkan nama saya Vina, saya sebagai kasir, sudah bekerja selama 3 tahunan.

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja disini?

Vina : Awalnya sih untuk mengisi waktu luang, iseng aja ngelamar kerja disini, kebetulan ada lowonga kerja kan, terus setelah masuk disini wah ternyata budaya kerjanya itu islami sekali, lalu ada juga kebijakan syariahnya itu juga, nah itu yang membuat saya tertarik untuk lajut bekerja disini sampai sekarang.

Peneliti : Terkait denga kebijakan tersebut bagaimana anda beradaptasi?adakah kesulitan selama beradaptasi dengan kebijakan syariah tersebut?

Vina : Awalnya sih iya sedikit ya mba, namanya orag bekerja pasti ada sedikit keteteran, belum bisa luwes aja dengan kebiasaan kerja di sini, tapi akhirnya menyadari kalau ternyata adanya

kebijaka ini malah membuat saya jadi rajin beribadahnya, jadi seperti memberikan pengaruh positif gitu.

Peneliti : Menurut anda bagaimana lingkungan kerja di Ayam Geprek Sa'i?

Vina : Lingkunganya bagi saya cukup nyaman sih sejauh ini mba, kita ke atasan itu ya tidak yang sampai ada batasan yang kaya formal banget itu tidak, santai tapi ya tetap satun, kalau ke sesame staff malah lebih asik lagi, ka tadi sudah dijelaskan juga kalau kebanyakan yang kerja disini masih sekitaran 20 tahunan, jadi ya ngobrolnya nyambung, terus kalau dari segi fasilitas kita juga dapat jatah makan 1x dalam sehari kerja, disini kan shift ya mba, kurang lebih 6 jam-an kerja, terus fasilitas ibadah juga kan itu tadi, nyaman sih sejauh ini mba.

Peneliti : Apa rencana anda untuk karir anda di Ayam Geprek Sa'i?

Vina : Kalau karir, saya sejauh ini tidak ada rencana untuk berpindah kerjaan ya, kemungkinan akan tetap bekerja di sini sih mba.

Nama : Nafiz
 Jabatan : Waiters
 Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'I Jl Raya Jepara-Kudus, Lebuawu, Pecangaan
 Waktu : Selasa, 31 Desember 2024

Peneliti : Sebelumnya berkenenan untuk memperkenalkan diri, *jobdesk*, dan lama masa kerja di Ayam Geprek Sa'i?

Nafiz : Perkenalkan nama saya Nafiz, saya bekerja sebagai waiters, untuk saat ini saya masih menjadi karyawan *training*, jadi baru satu bulan kerja.

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik bekerja di Ayam Geprek Sa'i?

Nafiz : Kalau saya awalnya sih tertarik kerja di Sa'i karena untuk mengisi waktu luang saja. Coba-coba melamar di sini karena kan outletnya banyak, terus lokasinya tidak jauh dari rumah juga, jadi ya mencoba melamar dan *alhamdulillah* ketrima kerja disini.

Peneliti : Apakah anda sudah mengetahui tentang program syariah di Ayam Geprek Sa'i? Bagaimana tanggapan anda dan apakah anda merasa terbebani dengan program tersebut?

Nafiz : Saya sudah pernah dengar kalau kerja di Sa'i itu ada program ngajinya. yang saya dengar itu awalnya, tidak terlalu paham jelasnya bagaimana sih. kalau tanggapan saya

ya menurut say aitu program yang menarik sih, di perusahaan lain kan tidak ada program seperti itu, bagus juga sih. kalau untuk merasa beban, jujur saya kan belum lama kerja di sini, masih proses adaptasi lah, tapi sejauh ini kalau merasa beban tidak ya mba, cuma pas awal kesulitan membagi waktu, tapi ya bukan jadi beban, kan programnya juga bagus ya, ibadah gitu seharusnya tidak jadi beban sih.

Peneliti : Sejauh ini bagaimana lingkungan kerja di Sa'i? Apakah anda merasa nyaman bekerja disini?

Nafiz : Sejauh ini nyaman-nyaman saja sih mba, saya sebagai karyawan baru juga merasa mudah beradaptasi karena teman-teman staff sangat membantu saya. disini juga misalnya ada yang saya tidak tahu, nah mereka itu sangat membantu saya belajar. jadi sejauh ini menurut saya cukup nyaman.

Peneliti : Sebagai karyawan baru, bagaimana manajemen menjelaskan dan mensosialisasikan program kerja, khususnya untuk program bidang keagamaan?

Nafiz : Kalau disini supervisor itu sangat membantu sekali ya mba, untuk kebijakan perusahaan itu kan sebenarnya ada buku panduannya, nah kami di suruh mempelajari dan menghafal SOP. Kalau untuk sosialisasi di program keagamaan itu biasanya saling mengingatkan sih mba, kalau waktunya sholat, tadarus, atau apa supervisor itu mengingatkan, terus juga kan kadang ada yang bacaan Al-Quran kurang bagus, supervisor juga memberi jalan keluar, entah di suruh belajar dengan rekan atau beliau sendiri yang mengajari. Jadi ya, sangat membantu sih. Missal ada kesalahan kan yang namanya anak baru ya, nah itu spv pun menegurnya secara personal jadi yang lain ga tahu.

Peneliti : Apa rencana anda untuk karir anda di Ayam Geprek Sa'i?

Nafiz : Sejauh ini saya sebagai *training* merasa cukup nyamana disini ya mba, kemungkinan akan melanjutkan kontrak, kalau misalnya saya diterima sebagai karyawan tetap.

Nama : Ulfi

Jabatan : Supervisor

Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'I Jl Raya IX Bandungrejo, Kalinyamatan, Jepara

Waktu : Selasa, 21 Januari 2025

- Peneliti : Sebelumnya, berkenan untuk memperkenalkan diri, serta jabatan, tugas, dan sudah berapa lama andabekerja di Ayam Geprek Sa'i?
- Ulfi : Perkenalkan nama saya Ulfi, disini saya menjabat sebagai supervisor, untuk tugasnya mengawasi mengelola dan mengatur staff untuk bekerja sesuai dengan prosedur. Saya sudah bekerja disini selama kurag lebih lima tahun.
- Peneliti : Apakah pada saat anda bekerja disini langsung menjabat sebagai supervisor?
- Ulfi : Bukan, saya memulai dari awal, jadi ya dimulai dari menjadi *staff training*, terus menjadi staff tetap, kemudian management training ini tuh seperti istilahnya bentuk latihan sebelum jadi spv, baru kemudian menjadi spv.”
- Peneliti : Berapa lama waktu yang dibutuhka oleh *staff training* untuk dapat menjadi staff tetap?
- Ulfi : Untuk menjadi staff tetap kami memberikan masa *training* selama 3 bulan.
- Peneliti : Berdasarka visi misi Ayam Geprek Sa'i disebutkan bahwa perusahaan berjalan sesuai dengan konsep syariah Islam. Bagaimana pelaksanaannya?
- Ulfi : Kalau membaca mengenai visi misi jelas ya mba, kami perusahaan yag seperti apa, nah hal tersebut itu tidak hanya ada atau tertulis dalam visi misi saja, tetapi juga kami betul-betul menerapkan dalam proses kerja. Jadi mulai dari membuka sampai tutup itu kami laksanakan. Seperti sebelum membuka outlet para karyawan wajib untuk tadarus, membaca asmaul husna, lalu membahas materi keagamaan mulai dari akidah, syariah, tajwid, hadis dll, kemudian kami melakukan sholat duha, baru kemudian kami membuka outlet. Pada saat beroperasi misalnya datang waktu sholat maka karyawan laki-laki wajib sholat jamaah, da perempuan sholat sendiri secara bergantian.”
- Peneliti : Terkait dengan program keagamaan tersebut, tadi disinggung tentang pembelajaran juga, bagaimana pelaksanaan program tersebut?
- Ulfi : Kami ada ustadz yang membimbing mba, tapi ustadznya ini buka per outlet ya, tetapi per daerah, misalnya saja di daerah jepara ini ada sekitar 6 ustaz, paling satu ustadz memegang 2-3 outlet, jadi tidak setiap hari ada ustadz visit ke outlet, kadag ada yang satu bulan sekali, ada juga satu minggu sekali, tergantung berapa outlet yang dipegang mba.

- Peneliti : Bagaimana proses komunikasi atau sosialisasi yang dilakukan untuk menyampaikan program tersebut pada para karyawan?
- Ulfi : Kalau untuk sosialisasi atau komunikasi tersebut dari awal karyawan bekerja disini, jadi pada saat proses interview kerja karyawan ditanyai tentang apakah bisa membaca Al-Quran, tajwidnya bagaimana, kemudian sholatnya bagaimana, nah kemudian kami menjelaskan kalau kerja di Sa'i itu kita ada banyak program loh, ga hanya bekerja saja, tetapi juga ada program syariah yang harus dipatuhi. Nah kemudian kalau karyawan lolos tahap interview, ka masuk jadi *training* itu tetap kami bimbing pelan-pelan, ya diberitahu di awal. Kalau untuk karyawan yag sudah lama kerja, ya diingatkan kalau masuk waktu sholat, terutama yang cewe ya kan sholatnya harus bergantian itu tadi. Ya saling mengingatkan kalau untuk programnya ini.
- Peneliti : Pada saat interview tadi calon karyawan diberi pertanyaan tentang *skill* dia khususnya di bidang ibadah, kemudian apakah karyawan yang tidak memiliki *skill* tersebut memiliki peluang lebih kecil untuk diterima?
- Ulfi : Kalau untuk ditolak itu kecil sih ya mba, jadi ya bukan untuk jadi hal utama yag dilihat ya mba, yag pertama dilihat itu kalau saya niatnya sih. Dia niatnya apa mau bekerja disini. Kan misalnya niatnya memang baik, tulus, pasti aka mudah membimbing, meskipun bacaan Al-Quran jelek tetapi kalau dia ada niat buat belajar, y aitu bagus dong. Nah itu tadi intinya niat itu yang utama.
- Peneliti : Bagaimana cara anda menyikapi karyawan yang melanggar aturan tersebut bu?
- Ulfi : Pertama ya harus diingatkan ya mba, karena yang namanya manusia kan pasti ada naik turunnya, lha kita saja dirumah kadag ada lah rasa malesnya buat beribadah. Nah karyawan pun sama ya, makannya kalau ada yag langgar ya pertama diingatkan dulu, namun kalau masih melanggar lagi ya ditegur, kemudia kalau sampai tidak ada perubahan ya ditanya masih mau kerja disini atau tidak, keputusan akhirnya kami kembalikan kepada mereka mba, kalau masih mau bekerja ya berarti taati aturan, kalau tidak mau ya kami persilahkan pergi. Kalau disini ada tiga toleransi ya, karena ka faktor salah ada tiga ya, pertama dia melanggar karena tidak tahu, kedua karena lupa, da ketiga karena sengaja. Kita pakai tig aini untuk menentukan komunikasi apa yang dilakukan. Kalau untuk faktor pertama ya perlu diberi tahu ya, nah

untuk faktor kedua, diingatkan atau ditegur, nah ketika menegur ini juga kami lakukan secara tertutup ya, tidak di depan staff lain, untuk faktor ketiga ini yang parah ya, bisa juga kami beri sanksi dengan surat peringatan.

Peneliti : Apakah dalam waktu dekat ini ada karyawan yang keluar masuk?

Ulfi : Kalau keluar masuk ada mba, tetapi karena alasan lain, bukan karena kami mengeluarkan ya, jadi biasanya kan anak muda gitu masih mau mencari pengalaman jadi ya kami memaklumi saja.

Nama : Eva

Jabatan : Kasir

Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i Jl Raya IX Bandungrejo, Kalinyamatan, Jepara

Waktu : Selasa, 21 Januari 2025

Peneliti : Sebelumnya berkenan untuk memperkenalkan diri, *jobdesk*, dan masa kerja di Sa'i?

Eva : Nama saya Eva, saya berusia 20 tahun, sudah kurang lebih 1.5 tahun kerja disini sebagai kasir.

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk untuk bekerja di Sa'i?

Eva : Pertama kali punya keinginan untuk kerja disini itu karena pas saya pergi ke Ayam Geprek Sa'i yang di Welahan, saya melihat kok para staffnya ada yang membaca Al-Quran gitu pas mau buka ya, nah itu sih awalnya yang buat saya pengen kerja disini, kok menarik gitu ya, sebelum kerja ada ngajinya dulu gitu.

Peneliti : Bagaimana pendapat anda mengenai lingkungan kerja di Sa'i, dan bagaimana perasaan dan pengalaman yang anda peroleh selama bekerja disini?

Eva : Kalau lingkungan kerjanya menyenangkan sih mba, kami sering bercanda dengan staff lain bahkan dengan spv pun, jadi lingkungan kerjanya nyaman menurut saya. Cuma ya pasti butuh adaptasi di awal kerja, namun selebihnya nyaman aja sih mba. Perasaan dan pengalaman yang saya dapatkan disini lebih banyak senengnya kalau saya ya, soalnya kan kami tidak cuma kerja saja gitu, ada ngajinya, belajar agama juga, jadi saya merasa kaya sekolah lagi tetapi bedanya ini di bayar gitu, menyenangkan sekali bisa merasakan kerja tapi

rasa sekolah, kan saya juga baru lulus sekolah kan jadi suasana kerja disini tidak memberatkan.

Peneliti : Bagaimana lingkungan kerja disini? apakah anda sempat mengalami kejut budaya pada saat awal kerja disini?

Eva : Kalau untuk penyesuaian pasti ada ya, pertama itu harus hafalin semua SOP-nya, selain itu kan kalau untuk materi untuk program syariah itu kan ada menghafal juga ya mba, nah pas awal jujur ada sedikit kesulitan. Pas awal-awal iya sedikit terkejut mba, sekitar 1-2 bulan pertama kerja, kan itu ada sholat duha sebelum membuka outlet kan, kadang tuh masih keteteran membagi waktu, kaya harus cepat-cepat gitu kan, tapi akhirnya sudah mulai terbiasa.

Peneliti : Terkait keberhasilan proses adaptasi tersebut, bagaimana peran supervisor dalam mensosialisasikan program kerja, khususnya di bidang keagamaan?

Eva : Iya mba, dijelaskan dari pas mulai interview sudah diberitahukan kalau ada kebijakan yang diluar SOP kerja outlet gitu, terus pas udah masuk pas awal-awal kerja juga diberitahu sih tentang programnya itu seperti apa, cara pelaksanaannya bagaimana. Pokoknya supervisor sangat membantu proses adaptasi saya, dengan membantu saya, dan menjawab pertanyaan atau hal-hal yang saya kurang pahami dengan baik. Lalu, misalnya di program tadarus itu kan saya tajwidnya kurang, itu ya diberitahu diajarin ya saling koreksi bacaan pas tadarus bareng gitu mba.

Peneliti : Bagaimana rencana karir anda kedepannya? adakah keinginan *resign*?

Eva : Sejauh ini tidak ada keinginan *resign* sih mba, karena ya sudah merasa cukup nyaman bekerja disini. Lingkungannya baik, orang-orangnya juga baik, sudah merasa nyaman kerja disini. Jadi, untuk waktu dekat tidak ada rencana *resign*.

Nama : Melinda
 Jabatan : Kasir
 Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i Jl Raya IX Bandungrejo, Kalinyamatan, Jepara
 Waktu : Rabu, 22 Januari 2025

Peneliti : Sebelumnya berkenan untuk memperkenalkan diri, *jobdesk*, dan lama masa kerja di Sa'i?

- Melinda : Perkenalkan nama saya Melinda, saya bekerja disini baru 5 bulan untuk jobdesknya sebagai kasir.
- Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di Sa'i?
- Melinda : Kalau saya tertarik kerja disini karena pengen belajar mba, belajar bekerja, terus manajemen waktu. Nah kebetulan kan disini ada kebijakan tentang agama juga kan, awalnya saya kurang tahu kalau disini ada kebijaka tentang agama juga mba, tapi setelah tahu jadi banyak belajar agama juga.
- Peneliti : Bagaimana tanggapan anda dan bagaimana anda beradaptasi dengan program tersebut?
- Melinda : Menurut saya program tersebut sangat bagus, soalnya jarang ada perusahaan yang menerapkan itu kan. Saya masih tergolong baru kerja disini ya, baru diterima kerja beberapa bulan, tapi sejauh ini sih saya bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Kalau untuk program keagamaan saya tidak terlalu terkejut sih mba, maksudnya kan itu seperti kita beribadah biasa ya, tidak ada yang jadi berat, malah enak kan bisa beribadah sambil bekerja.
- Peneliti : Sebagai karyawan baru, bagaimana manajemen menjelaskan dan mensosialisasikan program kerja, khususnya untuk program bidang keagamaan?
- Melinda : Kalau untuk itu dijelaskan semua program kerjanya, aturan-aturannya itu di hari pertama kerja, jadi pas hari pertama kerja itu kami tidak bekerja, tapi pengenalan dulu. Lalu kalau ada yang saya tidak pahami, atau saya kesulitan melakuakn sesuatu, saya selalu bertanya kepada spv atau rekan-rekan. Kalau di program keagamaan itu ya kami seperti belajar Bersama sih mba, baik spv maupun karyawan kan semua melaksanakan program itu, tapi biasanya spv itu selalu mengingatkan, misalnya waktunya sholat, sedangkan outlet lagi ramai, ya memang untuk karyawan laki-laki kan wajib jamah, jadi biasanya mereka ya berhenti langsung, kami yang perempuan hanya menerima orderan yang bisa di *handle* waiters saja.
- Peneliti : Sejauh ini bagaimana lingkungan kerja di Ayam Geprek Sa'i? apa yang anda rasakan dan pengalaman kerja apa yang anda peroleh selama bekerja disini?
- Melinda : Lingkungan kerjanya ya cukup baik, orang-orangnya juga membantu banget kok, misalnya saya tanya ya mereka menanggapi dengan baik. Sejauh ini saya merasa nyaman kerja disini sih mba, kalau perasaan suka duka itu ya pasti

ada namanya bekerja kan. Tapi sejauh ini sih tidak ada konflik atau permasalahan, jadi bisa di bilang cukup nyaman kerja disini.

Peneliti : Bagaimana rencana karir anda kedepannya? apakah masih akan melanjutkan bekerja disini?

Melinda : Saat ini saya kan masih terhitung baru, jadi belum ada rencana lain sih mba, mungkin ya akan lanjut kerja di sini untuk kedepannya. terlebih juga lingkungan kerjanya cukup baik, tidak ada permasalahan juga jadi untuk saat ini sih tidak ada rencana bekerja di tempat lain.

Nama : Fatikha

Jabatan : Waiters

Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'i Jl Raya IX Bandungrejo, Kalinyamatan, Jepara

Waktu : Rabu, 22 Januari 2025

Peneliti : Sebelumnya berkena untuk memperkenalkan diri, *jobdesk*, dan lama masa kerja di Ayam Geprek Sa'i?

Fatikha : Baik, perkenalka nama saya Fatikha, saya disini bekerja sebagai waiters, lama kerja di Sa'i sudah 3.5 tahun.

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik bekerja di Ayam Geprek Sa'i?

Fatikha : Awalnya saya tertarik buat kerja di Sa'i karena kita tidak cuman bekerja saja kak, tetapi juga sambil belajar agama juga, nah disini kan ada tadarus sebelum buka outlet, sholat duha dll. Jadi bekerja disini kok kayaknya menarik ya, terus kan kalau dilihat karyawannya juga pakaiannya sopan-sopan, kan ada tuh mba perusahaan yang ada SOP pakaian harus yang pas di badan, nah kebanyakan ka begitu, nah di Sa'i ini tidak, jadi saya tertarik untuk melamar kerja disini.

Peneliti : Sebelum bekerja di sini apakah anda mengetahui tentang program-program keagamaan? bagaimana awal anda beradaptasi dengan program tersebut?

Fatikha : Nah iya saya dari awal sudah tahu ya, sudah ada gambaran lah kerja di Sa'i itu bagaimana, jadi awal masuk tidak ada rasa keterkejutan yang bagaimana-bagaimana sih. kalau untuk adaptasi pasti ada lah ya, tapi kalau adaptasi dengan kebijaka syariah sih dari awal saya tidak ada rasa

keterkejutan atau keberatan dengan kebijaka tersebut, malahan saya tertarik untuk belajar lebih dalam lagi.

Peneliti : Menurut anda bagaimana lingkungan kerja di Ayam Geprek Sa'i?

Fatikha : Lingkungan kerja disini cukup bagus ya mba, kan tadi sudah disinggung tentang program keagamaan, jadi ya adanya program tersebut menjadikan suasana kerja itu jadi lebih adem, maksudnya kan kita jadi sering beribadah, pastinya hatinya lebih tenang kan mba. Jadi kalau ada masalah itu ya diselesaikan dengan baik, tidak ada lah istilahnya berbicara kotor atau dengan marah-marah. Nah itu membuat lingkungan kerjanya jadi nyaman.

Peneliti : Bagaimana rencana karir anda kedepannya?

Fatikha : saya belum ada kepikrian untuk kedepannya sih mba, mungkin saat ini sih masih betah disini, belum ada pikiran untuk pindah kerja atau yang lainnya, soalnya sudah nyaman mba.

Nama : Lu'luatul Muna
 Jabatan : Supervisor
 Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'I Jl Raya Welahan-Gotri, Kalipucang Wetan, Welahan, Jepara
 Waktu : Selasa, 21 Januari 2025

Peneliti : Sebelumnya boleh perkenalkan diri, jabatan, serta *jobdesk*?

Bu Muna : Perkenalkan nama saya Lu'luatul Muna, saya menjabat sebagai spv 1 di outlet Ayam Geprek Sa'i Kalipucang, Welahan. Saya sudah bekerja disini kurag lebih 6 tahun. Kalau untuk tugas spv itu banyak sekali, yang pertama itu ada *controlling*, *planning*, komunikasi dengan tim, sederhananya spv tuh yang mengelola seluruh area di *store*. Nah di tiap outlet itu kan ada dua spv nah untuk spv 1 ini lebih bertanggung jawab terhadap keberlangsungan *store*.

Peneliti : Ada berapa jumlah karyawan dalam satu outlet ini, dan bagaimana pembagian jam kerja karyawan dalam satu outlet?

Bu Muna : Kalau disini itu ada 12 karyawan, terbagi ke dalam dua shift, shift pagi buka jam 08.00-17.00, kalau shift siang itu jam 14.00-21.00.

- Peneliti : Bagaimana struktur jabatan dan tugas kerja karyawan dalam satu outlet?
- Bu Muna : Kalau dalam satu outlet paling tinggi supervisor, nah spv kan ada spv dan 2, baru dibawahnya staff. Kalau spv berseragam merah atau krem, kasir kuning, dan biru untuk staff lainnya. Kalau untuk pembagian kerja pertama ada FOH (*front of house*) ini yang jaga didepan itu ada dua orang, satunya kasir dan satunya *waiters*, kemudian di dapur ada koki, dan ada bagian *cleaning*.
- Peneliti : Apa benar bahwa Jepara menjadi daerah dengan outlet Ayam Geprek Sa'i terbanyak di Jawa Tengah?"
- Bu Muna : Benar mba, di Jepara kami ada 20 outlet, jadi ya bisa dikatakan ini jumlah terbanyak se-Jawa Tengah. Kemungkinan juga karena lidah orang Jepara suka pedas ya mba, jadi ya peluangnya besar.
- Peneliti : Bagaimana struktur jabatan karyawan Ayam Geprek Sa'i? khususnya yang ada di Jepara.
- Bu Muna : Dari atas itu ada Pak Erwan Barudi, selaku pemilik kemudian ada *regional manager*, kalau Welahan sini masih ikut manajemen bagian Pantura, nah itu dijabat oleh Pak Arifin, kemudian ada *Area Manager* Jepara oleh Pak Arga Ari, kemudian dibawahnya ada ASC(*after sales consultant*) ada Pak Solikhin dan Pak Hendi, kemudian trainingnya ada Bu Sari dan Pak Ardhi, kemudian ada spv, ke *senior staff* dan *junior staff/training*.
- Peneliti : Berdasarkan visi misi perusahaan dijelaskan bahwa Ayam Geprek Sa'i ini kan perusahaan syar'i, nah apakah konsep perusahaan syar'i hanya sebatas visi misi atau dalam pengoprasian juga diterpkan?
- Bu Muna : Tentu saja diterapkan dalam pengelolaan juga. dari perusahaan kan memang jelas ya bahwa kita itu bekerja di Sa'i tujuannya bukan hanya untuk bekerja tetapi juga beribadah. jadi ya itu benar-benar diterapkan, beberapa programnya itu seperti tadarus dan pembacaan asmaul husna sebelum membuka outlet, sholat duha berjamaah, terus tiap bula kami juga ada pengajian khusus karyawan. jadi sesuai visi misi kami memang menerapkan konsep perusahaan syariah.
- Peneliti : Apa program-program kerja Ayam Geprek Sa'i?"
- Bu Muna : Programnya ada banyak mba, nah kalau kita lihat di visi misi ada program dakwah, sosial, dan pendidikan. Dalam

dakwah itu ka kita mengajarkan, maksud mengajarka disini kan ada program syariah itu, nah tidak semua karyawan kan bisa atau menguasai bidang tersebut, jadi yag tidak tahu jadi tahu, yag sudah tahu jadi tamh tahu. Untuk bidang sosial itu misalnya ada program janda lansia, program janda lansia itu dalam satu bulan sekali ada pemberian bantuan sosial, kemudian ada pemberian perlengkapan kebersihan untuk masjid dalam satu bulan sekali, kalau untuk pendidikan itu ada kunjungan ke sekolah-sekolah, dan pesatren kuliner itu program di pusat yang ada di Jogja.”

Peneliti : Tadi sempat disinggung tentang kebijakan dibidang syariah, sejauh ini apa ada karyawan yang merasa keberatan dengan program tersebut karena tidak semua muslim memiliki tingkat religiusitas yang sama?

Bu Muna : Ada mba, namun yang pertama sih kalau saya mengutamakan kejujuran, kalau untuk bisa terbiasa dengan kebijaka ini ka harus ada pendekatan dulu, jadi tidak langsung harus dipaksa bisa semuanya ya meskipun itu kebijakan sifatnya wajib, jadi misalnya ada yang ga bisa baca Al-Quran, tajwidnya kurang, nah itu bisa dimulai belajar tajwid dulu itu tidak masalah mba.

Peneliti : Bagaimana penerapan program syariah tersebut? adakah pembimbing atau ustadz yang mendampingi kegiatan?

Bu Muna : Kalau ustadz ada mba, namun kan tidak selalu disini. Nah itu kami menunjuk staff yang memiliki kemampuan dibidang spiritualitas bagus untuk membantu membimbing teman-temanya. Jadi misalnya ada tadarus nah bisa mengajari di tajwidnya gitu.

Peneliti : Apakah ada sanksi khusus untuk karyawan yang melan ggar aturan di bidang keagamaan tersebut?

Bu Muna : Mungkin kalau sanksi tidak ya, namun diperingatka saja. Jadi misalnya da yag melanggar satu dua tiga kali ya kita lihat apakah kinerjaya bagus atau tidak. Kalau misalnya tidak ya kami tidak lanjutka kerja disini. Jadi ya misalnya ada yang syariahnya jelek tetapi kinerjaya bagus tetapi dia masih mau belajar ya tetap kami lanjut, namun bila kinerjanya jelek spiritualitas jelek ya kemungkina bisa langsung drop out.

Peneliti : Bagaimana cara untuk mengkomunikasikan program-program syariah tersebut?

Bu Muna : Jadi kan sebelum karyawan baru itu bekerja itu kami suruh membaca SOP perusahaan, nah kalau di kami ada buku saku

khusus untuk karyawan, nah kalau sudah di hari pertama kerja kami melakukan sosialisasi penuh dalam artian dia tidak belerja di hari pertama, namun kami memberitahukan budaya kerjanya, jadi tetap sosialisasi itu akan berjalan terus namun khusus karyawan baru kami memang ada satu hari itu untuk sosialisasi kerja.

Peneliti : Bagaimana interaksi dan relasi yang terbentuk antar karyawan, bagaimana anda sebagai spv untuk memastikan semua karyawan merasa nyaman bekerja?

Bu Muna : Kalau di tingkat regional kami sebagai spv itu saling kenal semua, soalnya kan kami ada kumpul sesama spv di setiap regional ya, misal Jepara ini biasanya kami ada satu bulan sekali pertemuan, jadi saling kenal, jadinya ya kami berteman baik mba. Kemudian kalau dalam tingkat outlet kami kan ada *rolling* juga, semua staff itu sebulan sekali di *rolling* di outlet-outlet terdekat, jadi ya karyawan outlet yang di jepara itu bisa saling kenal. Lalu, kalau dalam satu outlet semua karyawan saling kenal, meskipun kerja beda shift. Kalau cara saya memastikan ya, tentunya melihat atau mengamati interaksi mereka ya. Kan misalnya ada anak yang lagi berselisih atau lagi marahan itu kelihatan ya mba, jadi kami tanya ada masalah apa gitu, lebih *care* aja sih kalau saya. Jadinya mereka merasa diperhatikan juga kan.

Peneliti : Apakah dalam satu bula terakhir ini ada karya yang keluar dari perusahaan?

Bu Muna : Ada mba, namun itu memang dari karyawannya sendiri bukan dari manajemen yang mengeluarkan. Nah misalnya saja itu ada yang ketrima kerja ditempat lain, lanjut kuliah gitu-gitu jadi kalau untuk dikeluarkan manajemen sih tidak ada mba.

Peneliti : Bagaimana cara berkomunikasi dengan karyawan yang melanggar aturan? Apa ada *treatment* komunikasi khusus yang dilakukan?

Bu Muna : Kalau misalnya ada yang melanggar kalau saya biasanya menegurnya itu secara personal ya mba, jadi tidak dilakukan di depan staff lainnya. Kalau komunikasi ya tentunya meskipun kita punya posisi lebih tinggi, tapi tetap menjaga kesatuan dalam berbicara. Jadi misal ada yang melanggar pertama diingatkan dulu, kalau sudah diingatkan masih melanggar nanti baru diberikan peringatan, biasanya seperti itu mba.

Peneliti : Apa yang membuat anda mwmilih untuk berkarir di Sa'i, dan bagaimana rencana karir anda selanjutnya?

Bu Muna : Di Sa'i itu ada jenjang karirnya. Jadi semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk jenjang karir, minimal ya satu tahun kerja itu ada kesempatan untuk jenjang karir. Saya sendiri juga memulai dari bawah ya mba, dari staff kemudia masuk trainingbuat spv, sampe sekarang bisa jadi spv. Kalau ditanya kenapa bertahan disini satu karena program kerjanya sangat memuliakan karyawan, saya merasa senang aja bekerja di sini mba, padahal saya lulusan program studi pendidikan, seharusnya saya bisa jadi guru, tapi saya sudah terlalu nyaman kerja di sini. kemudian dari adanya jenjang karir itu kan mba, saya sekarang sudah spv, jadi dari segi penghasilan juga sudah lumayan, daripada menjadi guru.

Nama : Alfina Damayanti
 Jabatan : Supervisor
 Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'I Jl Raya Welahan-Gotri, Kalipucang Wetan, Welahan, Jepara
 Waktu : Selasa, 21 Januari 2025

Peneliti : Sebelumnya berkenan untuk perkenalan nama, *jobdesk*, dan lama masa kerja?

Alfina : Nama saya Alfina Damayanti, saya disini bekerja di bagian kasir, lalu saya sudah bekerja disini 2 tahun lebih.

Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk kerja di Ayam Geprek Sa'i?

Alfina : Awalnya sih ditawarkan kerja sama teman, jadi ka setelah lulus sekolah belum dapat ijazah, nah awalnya kerja disini ya buat ngisi waktu aja mba, eh malah keterusan sampai sekarang.

Peneliti : Bagaimana perasaan dan pengalaman bekerja di Ayam Geprek Sa'i?

Alfina : Kalau disini menjadi lebih disiplin ya mba, karena kan diperhatiin secara personal, maksudnya diperhatika secara personal itu seperti kebutuhan spiritual tiap karyawan itu diperhatikan ya mba, jadi saya yang awalnya sholatnya males-malesan selama kerja, karena kan di Sa'i ini ada kebijakan spiritualitas yang harus dipatuhi ya mba, kaya sholat duha, tadarus dan lain-lain, nah dari situ tuh akhirnya ibadah-ibadah yang tadinya jarang dilakukan malah jadi sering dilakukan.

- Peneliti : Bagaimana hubungan kerja antar karyawan dan karyawan dengan atasan?
- Alfina : Kalau disini sih semuanya saling kenal ya mba, terutama dalam satu *store*, meskipun kita dibagi dalam shift, tapi kita saling kenal semua. Kalau untuk hubungan kerja ya secara professional saja, lebih santai sih mba, waktunya kerja ya serius, tapi kalau waktunya istirahat, atau *store* lagi sepi ya kadang kita saling bercanda gitu. Kalau dengan spv ya kadang ada yang di suruh menganggap teman, kan kebanyakan juga jarak usianya ga terlalu jauh, jadi ya santai saja sih mba, namun ya tetap sopan kalau berkomunikasi dengan yang lebih tinggi kedudukannya.
- Peneliti : Mengenai program perusahaan di bidang keagamaan, apa anda sudah mengetahui adanya program tersebut sebelum bekerja di sini? bagaimana cara anda beradaptasi dengan program tersebut?
- Alfina : Pertama kali kerja di sini itu saya tidak tahu kalau ada program keagamaan itu mba. Awal-awal sih tentu saja merasa berat mba, kok begini ya banyak tuntutan. tapi lama kelamaan malah di buat nyaman dengan adanya kebijakan tersebut mba.
- Peneliti : Bagaimana cara atasan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan?
- Alfina : Biasanya sih ditegur secara personal, tergantung kesalahannya itu apa mba, misalnya kesalahannya itu menyangkut personal maka diperingatkan secara personal, tetapi kalau kesalahannya itu umum, ya menyangkut team atau yang lain ya diperingatkannya pas lagi berkumpul gitu.
- Peneliti : Bagaimana suka duka yang anda rasakan selama bekerja disini? lebih banyak suka atau dukanya?
- Alfina : Kalau sejauh ini sih lebih banyak Sukanya *alhamdulillah*. kerja itu tidak ada tekanan gitu loh mba, biasanya orang kan ada yang merasa berat ketika mau berangkat kerja, nah *alhamdulillah* karena lingkungan kerja disini saya tidak merasakan begitu, ya mungkin sesekali kalau lagi capek atau masalah lain. tapi selebihnya saya merasa lebih banyak suka daripada duka selama kerja disini.
- Peneliti : Pernahkah anda berkonflik dengan karyawan lain? bagaimana cara supervisor mengatasi konflik antar karyawan?

- Alfina : Pernah tapi bukan konflik besar sih, cuma salah paham kecil saja. Biasanya kalau ada masalah itu langsung dibahas mba, langsung didiskusikan gitu jadi ya tidak banyak mendem perasaan gasuka gitu, jadi pas kerjanya itu lebih nyaman. terus kalau missal ada konflik dengan sesama staff gitu langsung didiskusikan, kalau masalahnya tidak menyangkut operasional ya tidak melibatkan spv, sedagka kalau menyangkut operasional ya kami meminta bantuan spv untuk menengahi.
- Peneliti : Sejauh ini adakah kebijakan yang terasa sangat membebani anda? terutama kebijaka di bidang syariah.
- Alfina : Kalau sejauh ini saya rasa tidak ada yang terlalu membebani sih mba, ya mungkin pas awal adaptasi terasa membebani, namun setelah saya pikir-pikir Kembali kebijakan-kebijakannya itu masih tergolong umum lah, kaya misalnya sholat sunnah, tadarus, hafalan surat, pengajian bulanan nah itu kan biasa orag lakuin juga kan, toh missal pengajian itu cuma sebulan sekali, hafalan ya cuma doa harian, surat-surat pendek saja bukan yang terlalu berat gitu loh. selain itu saya juga merasa sebagai seorang muslim ya masih tergolong wajar gitu, masih dasarnya lah.
- Peneliti : Bagaimana rencana karir anda kedepannya? sejauh ini adakah pikiran untuk *resign*?
- Alfina : Sejauh ini belum ada, tapi kalau suatu saat mungkin ada, soalnya disini udah hampir tiga tahun juga, merasa sudah cukup lah pengalamannya, pengen cari pengalaman baru juga mba. Mungkin ya suatu saat ada keinginan kesana.

Nama : Afifah
 Jabatan : Waiters
 Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'I Jl Raya Welahan-Gotri, Kalipucang Wetan, Welahan, Jepara
 Waktu : Selasa, 21 Januari 2025
 Peneliti : Sebelumnya berkenan untuk perkenalan nama, *jobdesk*, dan lama masa kerja?

- Afifah : Nama saya Afifah, saya disini bekerja di bagian kasir, lalu saya sudah bekerja disini 3 tahun.
- Peneliti : Apa yang membuat anda tertarik untuk kerja di Ayam Geprek Sa'i?
- Afifah : Saya tertarik kerja di sini awalnya karena saya merasa pekerjaannya tidak terlalu berat, soalnya sebelumnya saya bekerja di pabrik, jadi saya tertarik mencoba melamar kerja di tempat lain yang kerjanya tidak terlalu berat.
- Peneliti : Sebelumnya, berkenan untuk menjelaskan tentang perusahaan Ayam Geprek Sa'i dan budaya kerja atau program-program perusahaan?
- Afifah : Perusahaan Ayam Geprek Sa'i merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan. kemudian, di Sa'i itu ada budaya kerja yang membedakan dengan perusahaan lain, yaitu budaya kerja islami. jadi budaya kerja islami itu dimulai dari rekrutmen karyawan, jadi pegawai diwajibkan beragama islam, dan berjilbab bagi perempuan. Pegawai juga diwajibkan untuk mengaji sebelum bekerja. Sebelum breafing, pegawai diwajibkan untuk mengaji bersama dan belajar tajwidnya. Setiap bulan juga ada yang namanya setoran hafalan, hafalannya meliputi, hafalan doa harian dan hadist. Dengan begitu, pegawai tidak hanya bekerja untuk mencari uang tetapi juga belajar untuk akhirat. Sedangkan untuk ibadah sholat, laki-laki diwajibkan untuk berjamaah, pada saat di rumah maupun di *store*. Selain itu pegawai juga dianjurkan untuk sholat duha. Kegiatan ibadah tersebut nantinya akan di rekap dan disetorkan kepada spv. Selain itu juga ada agenda Jumat berkah, yaitu dengan memberikan menu ayam ke masjid-masjid terdekat.
- Peneliti : Bagaimana tanggapan anda tentang program keagamaan, dan bagaimana awal anda beradaptasi dengan program tersebut?
- Afifah : Awalnya sih baru dengar-dengar saja, tidak tahu pastinya programnya itu bagaimana. Menurut saya ini program yang menarik dan bagus sekali, soalnya kita datang tidak hanya untuk bekerja saja, namun juga beribadahnya diperhatikan. Kalau untuk adaptasi saya tidak mengalami kesulitan, entah ya ada perasaan senang saja, jadinya kan apapun yang dikerjakan jadi ringan ya mba.
- Peneliti : Bagaimana supervisor mensosialisasikan program keagamaan tersebut, dan bagaimana cara mereka

berkomunikasi dengan karyawan yang melanggar program keagamaan?

Afifah : Sosialisasi program itu kan dilakukan pas awal masuk ya mba, kami diberitahu tugas-tugasnya terus program keagamaan itu ya harus ditaati. kalau keseharian sih palingan ya selalu mengingatkan saja sih kalau waktunya program itu dilaksanakan, dan memastikan seluruh karyawan melaksanakan program tersebut. Kalau untuk personal karyawan yang melanggar, biasanya dipanggil satu-satu untuk melakukan percakapan empat mata. Supaya lebih privat dan tidak malu bila didengar pihak lain. Kalau ini biasanya terkait evaluasi pribadi. Jadi kami dipanggil satu persatu, menghadap spv, dan kami harus mengungkapkan apa yang jadi kendala dalam bekerja. Kemudian, spv juga menyampaikan solusinya, kendala yang kami hadapi itu selalu ada solusinya.

Peneliti : Bagaimana suka duka atau pengalaman kerja yang anda peroleh Ketika bekerja di sini?

Afifah : Sejauh ini saya merasa nyaman bekerja di sini, soalnya lingkungannya juga mendukung sekali, karyawan itu saling bekerja sama, dan berhubungan baik, jadinya suasana kerjanya lebih nyaman. selain itu, program-program Sa'i yang sangat memuliakan karyawan juga menjadikan saya senang dan merasa dihargai ketika bekerja.

Nama : Indah
Jabatan : Waiters
Tempat : Outlet Ayam Geprek Sa'I Jl Raya Welahan-Gotri, Kalipucang Wetan, Welahan, Jepara
Waktu : Selasa, Januari 2025

Peneliti : Sebelumnya berkenan untuk memperkenalkan diri, *jobdesk*, dan lama masa kerja di Ayam Geprek Sa'i?

Indah : Perkenalka naman saya Indah, tugas saya Di Ayam Geprek Sa'i ini sebagai *waiters*, sudah bekerja disini kurag lebih sudah 3 tahun.

Peneliti : Apa yang membuat ada teratrik bekerja di Ayam Geprek Sa'i?

Indah : Tertarik kerja disini ka soalnya sai tuh tidak cuma bekerja saja, tetapi agama juga. Soalnya kan di sini ada kebijakan yang mengahruskan kami untuk tetap mengutamakan ibadah gitu mba, awalnya saya tertarik kerja ya coba-coba, namun

setelah masuk ternyata menarik sekali ya, kit aitu ibaratnya bekerja sambil menunggu waktu sholat atau ibadah.

Peneliti : Bagaimana cara anda beradaptasi dengan kebijakan syariah tersebut?

Indah : Jujur awalnya ada rasa keberatan ya, soalnya pas awal kan harus belajar tentang agama terus tentang SOP perusahaan juga, jadi waktunya itu bersamaan kan mba, jadi perlu waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Aka tetapi lama kelamaan dijalani malah merasa nyaman kerja disini, soalnya ada kebijakan keagamaan itu tadi malah menjadikan saya jadi lebih rajin ibadahnya mba, yang mungkin awalnya tuh males-malesan, terutama ibadah sunnahnya, selama kerja disini malah jadi rajin sunnahnya gitu.

Peneliti : Bagaimana suka duka anda selama bekerja di Ayam Geprek Sa'i? lebih banyak suka atau dukanya?

Indah : Sejauh ini ya lebih banyak suka sih saya rasa, soalnya kerjanya juga tidak terlalu berat, terus ditambah agamanya juga dapat kan, lingkungan kerja disini juga enak sih kalau menurut saya, jadi banyak teman juga, pokoknya ya nyamna sih mba.







Website Resmi Ayam Geprek Sa'i



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Siska Veliana
Tempat Tanggal Lahir : Jepara, 21 Oktober 2002
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Welahan RT 03/RW 03, Welahan, Jepara
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Email : siskavelisca@gmail.com
Linkedin : www.linkedin.com/in/siska-veliana
Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 03 Ketilengsingolelo
2. SMP Negeri 1 Welahan
3. SMA Negeri 1 Welahan