

WORK MOTIVATION BASED ON ISLAMIC PRESPECTIVE

Rizky Wahyu Febrianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya

Email: rizkywf17@gmail.com

Muzakki

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: muzakki@uwp.ac.id

Abstract

The purpose of this article is to know and understand more about the basic concepts of motivation in general and in particular in the Islamic perspective. Motivation is one of the important keys in achieving every goal of the organization, and motivation must be owned by every individual with the hope that the individual has the drive to work harder and has enthusiasm in achieving better performance, but on the one hand an individual does not forgets his identity that materialistic motivation and spiritual motivation are not independent of each other but are interdependent and interrelated which ultimately leads to good deeds that are blessed by Allah SWT to achieve happiness in this world and the hereafter.

Keywords: Motivation, Materialistic Motivation, Spiritual Motivation.

Abstrak

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan lebih memahami tentang konsep dasar motivasi secara umum dan secara khusus di dalam perspektif Islam. Motivasi merupakan salah satu kunci penting dalam mencapai setiap tujuan dari organisasi, dan motivasi harus dimiliki oleh setiap individu dengan harapan agar individu tersebut memiliki dorongan untuk lebih keras lagi dalam bekerja dan memiliki antusias dalam menggapai kinerja yang lebih baik, namun di satu sisi seorang individu tidak melupakan jati dirinya bahwa motivasi materialistik dan motivasi spiritual tidak independen satu sama lain melainkan saling bergantung dan saling terkait yang pada akhirnya mengarah pada perbuatan baik yang di Ridhoi oleh Allah SWT untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Kata Kunci: Motivasi, Motivasi Materialistik, Motivasi Spiritual.

Pendahuluan

Hampir setiap organisasi, baik organisasi sektor publik maupun swasta di era modern ini dituntut agar memiliki tingkat sumber daya manusia yang handal, dimana tidak hanya memiliki kompetensi dan skill yang memadai namun juga memiliki tingkat dorongan dan semangat kerja yang tinggi untuk membantu organisasi agar tetap eksis di pasar nasional maupun global.

Organisasi saat ini tidak hanya berharap karyawan mereka mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan benar, namun juga yang terpenting adalah bagaimana mereka dapat bekerja dengan gigih dan memiliki keinginan untuk memberikan hasil kerja yang optimal¹. Tingkat fleksibilitas dan dinamis pada sebuah bisnis saat ini telah menuntut organisasi agar tetap memperoleh keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan masing-masing organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi sangat bergantung pada tenaga kerja yang prima, efektif, efisien dan memiliki motivasi tinggi. Meningkatkan motivasi tenaga kerja selalu menjadi area konsentrasi yang signifikan bagi praktisi dan akademisi. Karyawan dengan tingkat motivasi rendah kemungkinan besar akan kurang berkonsentrasi pada pekerjaannya, melalaikan tugas dan tanggung jawabnya, menipu atasannya, dan meninggalkan organisasi jika diberi kesempatan lain. Namun, karyawan yang termotivasi cenderung akan lebih setia, inovatif dan produktif, dan mereka menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi yang siap mereka lakukan².

Pada bidang manajemen tradisional³ melaporkan bahwa motivasi dianggap sebagai alat yang sangat penting dan merupakan kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Pentingnya motivasi kerja seorang individu bagi organisasi karena menurut Ather (2007) konstruk ini memiliki kompleksitas yang tinggi dan menentang dibandingkan dengan kemampuan dan masalah sumber daya yang diyakini dapat menunjang performa karyawan. Disisi yang lain, dalam studinya juga dipaparkan bahwa terdapat pedoman berbeda tentang teori dan prinsip

¹ Abdurokhim Agus Riyadi and Ahmad Abdul Rokhim, 'Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai', *Ammaluna*, 1.2 (2017), 246–62.

² Omar K Bhatti and others, 'Employee Motivation an Islamic Perspective', *Humanomics*, 32.1 (2016), 33–47 <<https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>>.

³ Ather et al. (2011)

motivasi pada manajemen tradisional dan islam, walaupun mungkin secara umum teori ini diterima secara populer dan diakui dalam manajemen tradisional dan sekuler namun tidak dapat diterapkan secara tepat dalam manajemen Islam⁴. Sehingga, tujuan utama dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan lebih memahami tentang konsep dasar motivasi kerja secara umum (tradisional) dan secara khusus dalam perspektif Islam.

Konsep dasar motivasi kerja

Studi tentang konsep-konsep motivasi berkembang dan muncul sekitar tahun 1950an Robbins dan Judge⁵, dan teori yang berkembang hingga saat ini adalah teori yang dipopulerkan oleh Abraham Maslow yaitu tentang Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow, 1954). Maslow beranggapan bahwa setiap orang memiliki lima kebutuhan pokok yang harus dipenuhi diantaranya adalah fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Fisiologis meliputi kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan fisik seseorang seperti; rasa lapar, haus, seksual, dan lainnya. Sedangkan kebutuhan rasa aman lebih kepada bagaimana seseorang berada dalam kondisi aman seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik maupun emosional. Kebutuhan sosial ini lebih kepada rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan seseorang dalam memperoleh penghargaan baik faktor penghargaan internal maupun eksternal, sedangkan kebutuhan aktualisasi diri ini lebih kepada kebutuhan seseorang terkait improvisasi atau pertumbuhan diri mereka, dan pencapaian potensi diri, serta pemenuhan terhadap diri mereka sendiri.

Melis⁶ dalam artikelnya menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu kunci untuk kesuksesan organisasi, dan harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi baik atasan maupun para bawahannya. Anggapan bahwa motivasi sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu dalam lingkungan organisasi adalah karena melalui peningkatan motivasi seorang individu diharapkan memiliki dorongan untuk lebih keras lagi dalam bekerja dan memiliki antusias dalam menggapai kinerja yang lebih baik.

Selain itu, Sutrisno (2016) beranggapan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai faktor yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas

⁴ Ather, Khan, and Hoque.

⁵

⁶ Melis (2019)

tertentu, dan dijadikan kekuatan yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu tindakan atau tidak (Ardana, 2012). Motivasi tidak semerta-merta datang dan muncul begitu saja tanpa adanya suatu hal yang menstimulasi untuk memunculkannya. Umumnya faktor pendorong seorang individu dapat memunculkan motivasi tersebut adalah kebutuhan dan keinginan mereka (Sutrisno, 2016). Ketika seorang individu memiliki keinginan yang harus terpenuhi dalam hidupnya maka ada kecenderungan mereka akan melakukan suatu hal terbaik untuk menggapai apa yang mereka inginkan tersebut. Pada saat itu juga seorang individu akan memberikan dan mendorong energy dalam dirinya untuk melaksanakan kegiatan (Ermawati dan Barlian, 2018). Biasanya bagi seseorang yang bekerja pengorbanan yang mereka berikan kepada organisasi merupakan gambaran dari motivasi karyawan untuk kelangsungan organisasi, pengorbanan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut salah satunya dengan memberikan kinerja terbaik mereka pada organisasi sebagai tempat bekerja (Hartanto dan Rahardja, 2016).

Pada sebuah studi disebutkan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi, salah satunya adalah faktor motivasi intrinsik, yang meliputi *achievement* (pencapaian), *promotion* (promosi), *recognition* (pengakuan dari orang lain), dan *work it self* (pekerjaan itu sendiri) (Yusoff & Kian, 2013). Pemenuhan terhadap beberapa faktor tersebut diakui dapat mendorong semangat kerja individu sehingga motivasi individu tersebut bisa ditingkatkan (Sutrisno, 2016). Disisi lain, seorang individu yang merasa bahwa terpenuhinya kebutuhan akan faktor-faktor tersebut, mereka dapat termotivasi, dan bahkan dapat menampilkan perilaku untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian, organisasi seharusnya dapat memahami hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan mereka, agar dapat meningkatkan perilaku positif dan kinerja mereka lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya.

Motivasi kerja dalam perspektif Islam

Asal kata motivasi yaitu motif yang memiliki makna alasan seseorang untuk melakukan suatu hal. Setiap orang melakukan sesuatu, mereka memiliki tujuan tertentu yang telah diperhitungkan untung ruginya; tidak berhenti disitu, namun juga harus ada alasan baik buruk, halal haram dan sebagainya yang berhubungan erat dengan nilai dan tatanan norma islam (Sapuri, 2009). Motivasi dalam islam tidak serta merta hanya ingin mengejar kemewahan duniawi saja (Pramandhika, 2011), namun lebih kepada dorongan individu untuk melakukan

kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi mereka baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Seorang individu memang tidak akan terlepas dari usaha, karena usaha merupakan bentuk perwujudan dari setiap aktivitas dalam menggapai apa yang mereka inginkan. Sehingga, dalam menjalani hidup dituntut agar tetap bekerja supaya terlepas dari berbagai kesulitan-kesulitan. Dalam islam motivasi bekerja ini lebih kepada berlomba-lomba dalam kebaikan untuk memenuhi kebutuhan baik fisik, sosial maupun kebutuhan psikologis tersebut.

Selain itu, di dalam islam manusia memang dianjurkan agar tetap memiliki motivasi dalam berbuat kebaikan terutama dalam bekerja. Bekerja merupakan bagian dari ibadah untuk mencari rezeki dari Allah sebagai upaya untuk menutupi kebutuhan di dalam hidupnya. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al- Bayyinah : 7 yang berbunyi;

إِنَّ الدِّينَ إِيمَانُ وَعَمَلٌ وَصَالِحَاتٍ أُولَئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya:

“Sesungguhnya orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; itulah keberuntungan yang besar” (QS. Al- Bayyinah : 7).

Sejalan dengan itu, Rasulullah telah memberikan arahan kepada umatnya agar bekerja secara profesional dan diiringi dengan etos kerja yang tinggi supaya memperoleh syafaat dari beliau. Sabda Rasulullah dalam hadisnya:

غَابِسَةُ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِدَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

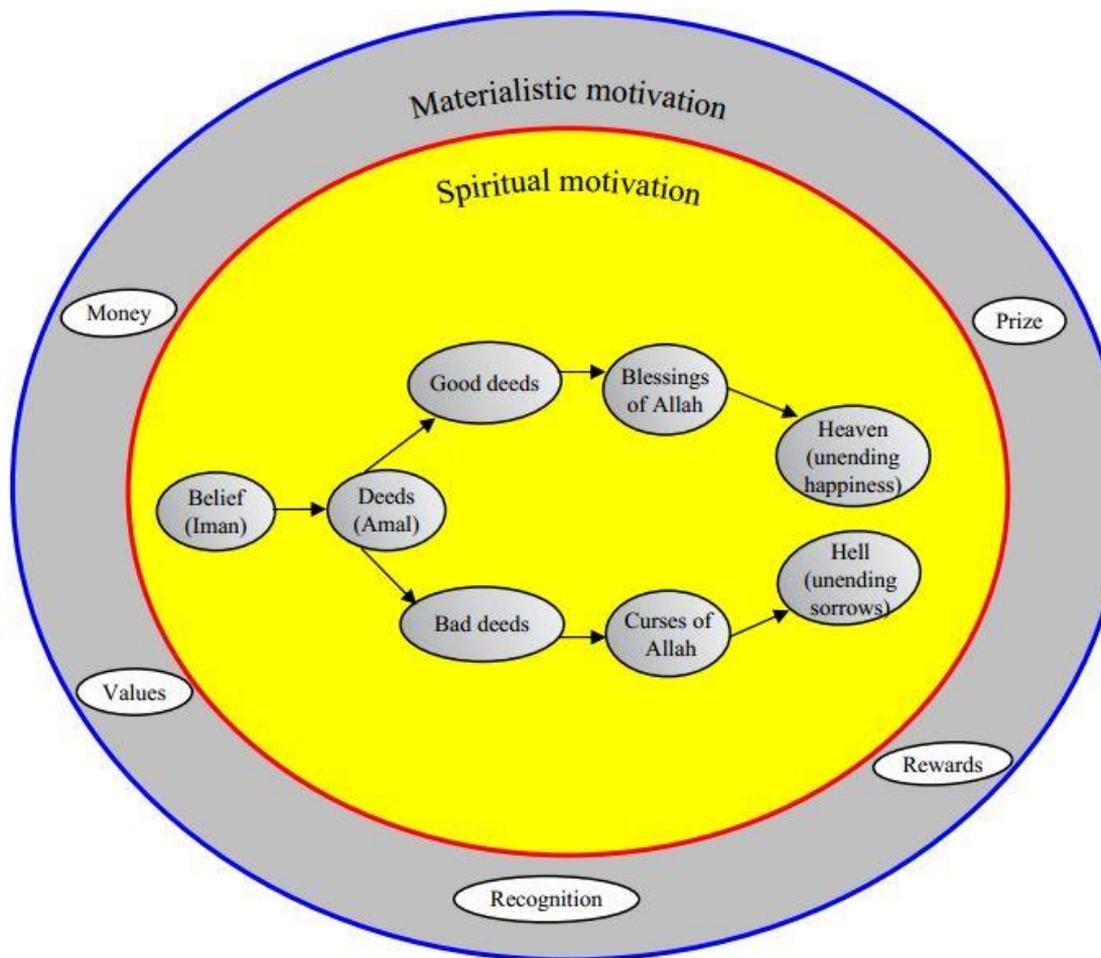
Artinya:

Dari ‘Aisyah radhiyallaahu’anhaa bahwa Rasulullah bersabda “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia mengerjakannya dengan profesional.” (HR. Thabrani. No 891, Baihaqi, No 334).

Ayat dan hadis di atas memberikan arti bahwa kita sebagai manusia memang dianjurkan untuk memiliki semangat dan dorongan atau motivasi dalam bekerja, karena bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT, dan pekerja yang baik adalah bekerja sesuai dengan yang diajarkan oleh Rasulullah Saw, yaitu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki etos kerja yang tinggi. Sejalan dengan itu, motivasi kerja juga memiliki peranan penting untuk menunjang keberhasilan dalam pencapaian setiap tujuan individu dan organisasi. Dengan motivasi karyawan dapat meningkatkan motivasi berprestasinya dalam bekerja dan secara langsung juga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh

Ristadewi et al. (2017) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi itu tergantung pada hasil pekerjaan yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya yaitu kepuasan materiil dan nonmateriil. Artinya apabila materiil dan nonmateriil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja untuk berprestasi seseorang akan semakin meningkat, dan semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang dalam bekerja. Hal ini berhubungan positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya yang rendah. Semua itu menurut Pramandhika (2011) harus dilandasi dengan *fastabiqulakhirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) dan sesuai dengan yang diperintahkan oleh Allah SWT dan diajarkan oleh Nabi Muhammad Saw.

Pada Gambar 1 merupakan dua bentuk motivasi yang dikembangkan oleh Ather dengan beberapa rekanannya. Pada model tersebut terlihat bahwa terdapat dua jenis motivasi yang menjadi sebab seseorang memunculkan motivasinya yaitu *materialistic motivation* dan *spiritual motivation*.



Gambar 1. Model Motivasi Ather ⁷

Pada model di atas dapat di jelaskan terdapat dua lingkaran besar yaitu lingkaran luar dan lingkaran yang lebih kecil yaitu lingkaran dalam. Kedua lingkaran tersebut merupakan bentuk model total motivasi yang meliputi lingkaran luar motivasi materialistik dan lingkaran dalam adalah kekuatan motivasi spiritual. Kekuatan motivasi materialistik dianggap sebagai keuntungan materialistik yang disetujui secara Islam (Halal) seperti uang, nilai, pengakuan, penghargaan, hadiah, dan lain-lain. Seorang Muslim merasa termotivasi untuk mendapatkan keuntungan materialistik ini karena memberikan kewajiban seorang individu kepada Allah SWT serta kewajiban seorang individu terhadap

⁷ Ather, Khan, and Hoque.

sesama dan semua ciptaan Allah SWT lainnya sehingga dia dapat memperoleh berkah-Nya (Rahman dan Al-Buraey, 1992).

Kekuatan motivasi spiritual ini merupakan dorongan untuk memperoleh berkah dari Alloh SWT yang pada akhirnya akan membuka menuju jalan kebahagiaan yang hakiki yaitu surganya Alloh SWT, dan juga sebagai upaya untuk menyelamatkan diri dari siksa Alloh SWT yang mengarah pada siksa yang pedih yaitu neraka. Semua aktivitas seorang Muslim adalah hasil akibat dari keyakinannya (Iman), yaitu tingkat dan keadaan keyakinannya pada keesaan Allah SWT, Malaikat, Al-Quran, Nabi (para rasul), hari akhir, dan takdir bahwa rezeki dan malapetaka datang dari Allah SWT dan hari penghakiman dan kebangkitan semua manusia (Qiyamat).

Iman (keyakinan) selalu memotivasi dirinya untuk melakukan perbuatan baik, dan menahan diri dari perbuatan buruk dengan menghindarinya sehingga dapat memperoleh surganya Alloh sebagai tempat kebahagiaan yang terakhir dan permanen selama-lamanya. Hal ini karena menurut keyakinan Islam dunia hanyalah sementara sedangkan dunia akhirat dianggap olehnya sebagai dunia nyata dan permanen dimana tidak ada kematian baginya tetapi akan menikmati manfaat dari keimanannya dan amal kebaikan yang dilakukan di dunia ini ⁸.

Perlu dicatat bahwa motivasi materialistik dan motivasi spiritual tidak independen satu sama lain melainkan saling bergantung dan saling terkait. Motivasi materialistik diharapkan diperoleh secara halal seperti yang telah dianjurkan dalam Islam, sehingga dapat membantu mereka melakukan perbuatan baik (amal saleh) dalam mematuhi perintah Allah SWT di dunia yang pada gilirannya mengarah pada motivasi spiritual yang bersifat insidental. Sebaliknya, apabila pencapaian motivasi materialistik tidak dilandasi dan dicapai secara Islam (halal), maka ini dapat menurunkan kadar motivasi spiritual mereka, sehingga kedua bentuk motivasi ini diharapkan senantiasa berjalan seiringan karena yang satu tidak dapat hidup dan berkembang tanpa yang lainnya ⁹. Dengan demikian, keduanya baik lingkaran dalam maupun luar dari motivasi spiritual dan materialistik tetap harus kompak dan memiliki keterikatan antara satu dan lainnya.

Penutup

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dijadikan sebagai faktor pendorong individu untuk melakukan suatu

⁸ Ather, Khan, and Hoque.

⁹ Ather, Khan, and Hoque.

aktivitas tertentu, dan dijadikan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak. Konsep motivasi dalam Islam mencakup dua hal yang saling berintegrasi satu sama lain yaitu motivasi materialistik dan motivasi spiritual. Kekuatan motivasi materialistik dianggap sebagai keuntungan materialistik yang disetujui secara Islam (Halal) seperti uang, nilai, pengakuan, penghargaan, hadiah, dan lain sebagainya. Sedangkan, kekuatan motivasi spiritual ini merupakan dorongan untuk memperoleh berkah dari Allah SWT yang pada akhirnya akan berimplikasi pada kebahagiaan menuju surganya Allah SWT, dan juga sebagai upaya untuk menyelamatkan diri dari siksa Allah SWT yang mengarah pada siksa yang pedih yaitu neraka. Jadi orientasi pada motivasi dalam Islam itu tidak hanya duniawi saja yang didasarkan pada keuntungan materialistik, pencapaian dan harapan para eksekutif, pekerja dan staf organisasi, namun dapat membawa dalam lingkup harapan, prestasi dan keuntungan dunia materialistik ini untuk kebaikan di dunia dan akhirat

Daftar Pustaka

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ather, Syed Mohammad, Mohammad Aktaruzzaman Khan, and Nazamul Hoque, 'Motivation as Conceptualised in Traditional and Islamic Management', *Humanomics*, 27 (2011), 121–37
<<https://doi.org/10.1108/08288661111135126>>
- Bhatti, Omar K, Uzma S. Aslam, Arif Hassan, and Mohamed Sulaiman, 'Employee Motivation an Islamic Perspective', *Humanomics*, 32 (2016), 33–47 <<https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>>
- Herdyanti, F., & Muzakki, M. (2020). Bagaimana peran job motivation dalam memediasi hubungan workload dan job performance?: Empirical investigation. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 20(1), 1-14.
- Herry, E., Permana, P. Y. E., Aji, W. B., & Muhtadi, R. (2019). Total Quality Management Development and Sharia Governance Efforts in Sharia Micro Financial Institutions to Improve Market Share. *IJIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business* eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312, 2(1), 27-35.

- Melis, 'Motivasi: Teori Dan Perspektif Dalam Ekonomi Islam', *Islamic Banking*, 4 (2019), 55–65
- Munawwaroh, M., Muhtadi, R., & Marsam, M. (2021). ANALISIS MANAJEMEN RESIKO PEMBIAYAAN MUROBAHAH PADA BANK SYARIAH PT. BPRS SARANA PRIMA MANDIRI. *KOIN: Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(01), 66-82.
- Muslikhin, M., Kinanti, R. A., Muhtadi, R., & Fudholi, M. (2020). Pemeriksaan Empiris Pada Pengaruh Kinerja Sosial Terhadap Profitabilitas Di Bank Syariah. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 6(1), 72-84.
- Muzakki, M., Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). Is employee performance affected by organizational cuoture, work motivation and organizational citizenship behavior (OCB)?: An empirical investigation. *IJIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312*, 2(1), 36-42.
- Riyadi, Abdurokhim Agus, and Ahmad Abdul Rokhim, 'Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai', *Ammaluna*, 1 (2017), 246–62
- Sapuri, R. (2009). *Psikologi Islam: Tuntunan Jiva Manusia Modern*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158-172.
- Subaida, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). STRATEGI KEANDALAN PELAYANAN PADA PT. BPRS SARANA PRIMA MANDIRI. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 265-274.
- Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 188-203.

- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Pramandhika, A. (2011). *Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Utama, R. D. R., Fitriandasaki, Z., Arifin, M., & Muhtadi, R. (2018). Can Mosque Fund Management For Community Economic Empowerment?: An Exploratory Study. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 3(2), 451-457.
- Yusoff, W. F., dan Kian, T. S. (2013). Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(4), 97-103.