

MOTIVASI DAN MINAT BEKERJA KARYAWAN DI INDONESIA; APAKAH SESUAI DENGAN SYARIAT ISLAM

Muhamad Farid Al Makfod
Prodi Manajemen Bisnis Syariah
Faridalmakfod457@gmail.com

Abstrak

Studi pustaka ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan minat bekerja masyarakat Indonesia yang menjadi karyawan di suatu perusahaan terkait kesesuaiannya dengan Syariat Islam. Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan di atas dengan membaca secara serius buku-buku pelajaran, artikel-artikel yang sudah publish di jurnal, dan dokumentasi lainnya yang sesuai dengan topik penelitian ini. Informasi yang didapat dari sumber-sumber di atas dinarasikan dalam bentuk deskriptif dan kualitatif. Hasil temuan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi masyarakat Indonesia dalam bekerja berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Motivasi bekerja ini berdampak kepada minat seseorang terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: Motivasi Bekerja, Ekonomi Islam, Karyawan Perusahaan

التجريد

تهدف هذه الدراسة الأدبية إلى تحديد الدافع والاهتمام بالعمل لدى الإندونيسيين الذين يعملون في شركة تتعلق بامتثالها للشريعة الإسلامية. الطريقة المستخدمة لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه هي قراءة الكتب المدرسية والمقالات التي تم نشرها في المجالات وغيرها من الوثائق التي تتوافق مع موضوع البحث هذا. يتم سرد المعلومات التي تم الحصول عليها من المصادر المذكورة أعلاه في شكل وصفي ونوعي. يمكن ملاحظة النتائج في هذه الدراسة أن دوافع الشعب الإندونيسي في العمل تختلف عن بعضها البعض. هذا الدافع للعمل له تأثير على اهتمام الشخص بعمله.

الكلمات المفتاحية: دافع العمل, الاقتصاد الإسلامي, موظفو الشركة

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dari suatu perusahaan karena karyawan adalah penggerak utamanya. Dapat dikatakan bahwa karyawan juga menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Manuhutu, 2010; Yasa, 2010). Karyawan adalah mesin kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan karyawan terbaik yang dimilikinya dan mencegah karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain, sehingga memahami kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat membuat karyawan memotivasi diri sendiri, yang dapat menimbulkan loyalitas pada perusahaan perusahaan atau tidak ingin bekerja untuk perusahaan lain. Karyawan memiliki satu tujuan dalam pekerjaan dan pilihannya, yaitu terpenuhinya kebutuhannya. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisik, seperti pangan, papan dan sandang, serta kebutuhan non fisik seperti kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain (Miranti et al., 2017). Selain itu, orang bekerja karena mereka ingin mencapai sesuatu dan karyawan berharap pekerjaan mereka akan membuat mereka lebih bahagia dari sebelumnya. Itulah mengapa penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan motivasi tersebut diharapkan karyawan siap bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Salah satu metrik yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan adalah melihat kinerja mereka yang dipengaruhi oleh motivasi (Aswicahyono & Christian, 2017; Khumairoh, 2018). Loyalitas karyawan bukan hanya loyalitas fisik atau kehadiran mereka dalam organisasi, tetapi mencakup pemikiran, perhatian, gagasan dan dedikasi yang sepenuhnya didedikasikan untuk organisasi. Saat ini retensi karyawan bukan hanya tentang pemenuhan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan sesuai dengan job description, akan tetapi juga tentang melakukan yang terbaik untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi (Irmayanti, 2017). Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan sedemikian rupa sehingga seseorang dapat melakukan pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sangat penting karena merupakan kegiatan yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku

manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya (Manuhutu, 2010; Setiyowati et al., 2023; Widiyanta, 2002).

Motivasi yang baik dan terampil dari manajer dapat mempengaruhi kesejahteraan perusahaan dan karyawan. Motivasi digunakan sebagai titik acuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan. Manajer yang memandang motivasi sebagai suatu sistem yang mencakup karakteristik orang, pekerjaan, dan situasi kerja dan yang memahami hubungan antara motivasi, minat, dan produktivitas dapat memprediksi perilaku karyawan.

METODE PENELITIAN

Penulisan jurnal ini ditempuh dengan tahapan kolektif beberapa artikel yang dilanjutkan dengan proses seleksi, perangkuman dan pemaparan. Untuk merampungkan penulisan ini, penulis mengumpulkan artikel jurnal melalui beberapa database yang dapat menghasilkan pencarian jurnal yang sesuai dengan kebutuhan data penulis. Kata kunci yang digunakan adalah motivasi bekerja, ekonomi Islam, dan karyawan. Penulis menganalisis dari berbagai artikel yang tersedia kemudian penulis pilih beberapa artikel tersebut yang berkaitan dengan kata kunci yang digunakan, kemudian mengevaluasi, dan proses seleksi sampai jenuh sehingga menghasilkan kesimpulan yang dinarasikan dalam artikel ini.

HASIL, DISKUSI, DAN PEMBAHASAN

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai (Arifudin et al., 2019; Suroso et al., 2022; Yusuf, 2014). Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang

diinginkan oleh karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja (Achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung Jawab (Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan Kesempatan (Opportunities).

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhanNya (Rahman, 1995). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak (Utomo, 2021). Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam, dan menurut Saleh (2009) ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut Islam adalah sebagai berikut:

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT) seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan dia dapat. Akan tetapi jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan. Niat dalam bisnis merupakan bentuk implementasi ajaran etika dalam Islam (Azizah & Hariyanto, 2021; Utomo, 2015; Utomo et al., 2022). Ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap ridha Allah SWT adalah:
 - a. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja.
 - c. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.
 - d. Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.
2. Takwa dalam bekerja Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang

mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karena itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya
 - b. Menjauhi segala bentuk kemungkarannya untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja, seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja.
 - c. Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerjanya.
 - d. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.
3. Ikhlas dalam bekerja Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah:
- a. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.
 - b. Bekerja dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat.
 - c. Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
 - d. Tidak melakukan pamrih dan riya

Adapun macam motivasi sudah dikelompokkan sebagai berikut:

1. Insentif:

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairah dan produktif. Insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan, berupa insentif yang bersifat material, seperti pemberian tambahan uang lembur, gaji, upah atau barang kebutuhan sehari-hari dan insentif yang bersifat immaterial, misalnya pemberian kenaikan jabatan, piagam, penghargaan dan lainnya.

2. Carrot and Stick Approach

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau reward. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau punishment. Pendekatan motivasi seperti ini cukup populer dalam kepemimpinan perusahaan. Pendekatan ini

biasa dikenal dengan prinsip carrot and stick approach atau pendekatan wortel dan tongkat.

3. Pendekatan Kemanusiaan

Pendekatan kemanusiaan ini maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar individu bisa jadi lebih informal. Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hierarki dan jenjang kewenangan yang tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.

4. Supervisi

Supervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain sejenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasa dikenal dengan istilah inspeksi mendadak atau sidak alias inspection and on the spot check.

5. Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta kontrol dari atasan maupun perusahaan. Konsep disiplin juga bisa dilakukan dengan beberapa jalan, seperti:

- a. Pembinaan disiplin secara otoritas, ini dilakukan dengan penciptaan disiplin dengan jalan pemberian perintah yang harus dilaksanakan tanpa adanya alternatif keputusan.
- b. Pembinaan disiplin secara bebas (anarchi), adalah bentuk disiplin di mana bawahan dapat menentukan bentuk disiplin yang dikehendakinya, sedangkan pihak atasan menerima apa saja kemauan dari bawahannya. Pembinaan disiplin secara demokratis, adalah bentuk pembinaan disiplin yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan situasi dari bawahan. Akan tetapi, tetap tidak meninggalkan prinsip legalitas yang berlaku pada perusahaan dan negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengelompokan motivasi kerja masih belum sesuai dengan prinsip-prinsip motivasi kerja dalam Islam. Dimana mereka masih mengelompokkan berdasarkan keinginan serta kebutuhan manusia. Belum memikirkan mengenai tujuan awal manusia diciptakan di muka bumi ini. Sehingga masih terjadi kesalahpahaman tujuan dari bekerja di kalangan masyarakat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, W. A., Fatimah, N., Echsan, A., Maftuhah, L., Nadjih, D., & Pandoman, A. (2019). Kesadaran Beragama Pelaku Pariwisata di Kawasan Malioboro. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 4(2), 117–132.
<https://doi.org/10.47200/jnajpm.v4i2.559>
- AswicaHyono, H., & Christian, D. (2017). Perjalanan Reformasi Ekonomi Indonesia 1997-2016. *Centre for Strategic and International Studies*, 02, 1–16.
- Azizah, M., & Hariyanto, H. (2021). Implementasi Etika Bisnis Islam terhadap Konsep Green Economics. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 10(2), 237.
<https://doi.org/10.14421/sh.v10i2.2392>
- Irmayanti. (2017). *Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Polewali Mandar* (Issue 1).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Khumairoh, G. V. (2018). Pentingnya Etika Dalam Pertumbuhan Usaha, Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Di Era Globa. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1, 3.
<http://eprints.umsida.ac.id/id/eprint/3474>
- Manuhutu, Y. (2010). Sumber Daya Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi Regional di Provinsi Maluku, 2003-2007 (Studi Kasus Data Panel). *Eko-Regional*, 5(1).
- Miranti, A., Utomo, Y. T., & Wijiharta. (2017). Peran Umar Bin Khattab dalam Manajemen Konflik. *AT-TAUZI : Jurnal Ekonomi Islam*, 16.
<http://jurnalhamfara.ac.id/index.php/attaui/article/view/28>

- Setiyowati, A., Utomo, Y. T., Yusup, M., Santoso, I. R., Sulistyowati, Bahri, E. H., Arini, E. Z., Sutrisno, Suriabagja, A., Mubarrak, H., & Pratiwi, A. (2023). *Green Economy Dalam Perspektif Syariah* (R. Kurnia (ed.)). Az-Zahra Media Society.
<http://azzahramedia.com/green-economy-perspektif-syariah/>
- Suroso, A. I., Tandra, H., & Wahyudi, I. (2022). The Determinant of Sustainable Certification Adoption in Indonesia Palm Oil Industry. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(3), 1001–1006.
<https://doi.org/10.18280/ijstdp.170331>
- Utomo, Y. T. (2015). Etika Bisnis: Sebuah Perspektif dengan Pendekatan Fundamental Radikal STEI Hamfara. *Jurnal Studi Islam: Mukaddimah*, 21(2), 341–370.
- Utomo, Y. T. (2021). Mengungkap motivasi sultan hamengku buwono ix membangun selokan mataram. *Imanensi*, 6(2), 65–76.
<https://doi.org/10.34202/imanensi.6.2.2021.65-76>
- Utomo, Y. T., Marianti, D. J., & Khairunnisa, F. (2022). Diskusi Online : Sharing Etika Bisnis Islam Dengan Pelaku Bisnis dari. *JalinMas: Jurnal Kolaborasi Dan Pengabdian Masyarakat*, 02(02), 4–8.
- Widiyanta, A. (2002). Sikap Terhadap Lingkungan Alam (Tinjauan Islam Dalam Menyelesaikan Masalah Lingkungan). *Digitized by USU Digirtal Library*, 1–18.
- Yasa, I. G. W. M. (2010). Ekonomi Hijau, Produksi Bersih dan Ekonomi Kreatif: Pendekatan Pencegahan Risiko Longkungan Menuju Pertumbuhan Ekonomi Berkualitas di Pulau Bali. *Jurnal Bumi Lestari*, 10(2), 285–294.
- Yusuf, A. (2014). Paradigma Kontemporer Ekonomi Islam: Muh Abdul Mannan vs Syed Nawab Haedir Naqvy. *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 11(2), 215–244.