

Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam dan Implikasinya terhadap Kinerja Sumber Daya Insani

Ari Prasetyo¹, Ghina Salsabilla Iskandar²

Universitas Airlangga

ari.prasetyo@feb.unair.ac.id

ABSTRACT.

This study aims to analyze the concept of work motivation from an Islamic perspective and its implications for human resource performance. The study employed a conceptual qualitative approach using library research methods through the analysis of scientific literature related to work motivation, spirituality, and Islamic human resource management. The findings reveal that Islamic work motivation has a holistic character by integrating intrinsic, extrinsic, and spiritual dimensions. In Islam, work is not only oriented toward material achievement but is also considered an act of worship based on the values of amanah, ihsan, and seeking the pleasure of Allah SWT. Spiritual motivation positively influences productivity, job satisfaction, organizational commitment, loyalty, and employee work ethics. The study also indicates that modern motivation theories still have limitations in accommodating spiritual dimensions. Therefore, integration between modern managerial approaches and Islamic values is necessary for sustainable human resource development.

Keywords: *human resources; Islamic work ethic; Islamic work motivation; performance; spirituality*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep motivasi kerja dalam perspektif Islam serta implikasinya terhadap kinerja sumber daya insani (SDI). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif konseptual dengan metode library research melalui analisis berbagai literatur ilmiah terkait motivasi kerja, spiritualitas, dan manajemen sumber daya insani berbasis Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami memiliki karakteristik holistik karena mengintegrasikan dimensi intrinsik, ekstrinsik, dan spiritual. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang dilandasi nilai amanah, ihsan, dan orientasi memperoleh ridha Allah SWT. Sintesis literatur menunjukkan bahwa motivasi spiritual berkaitan dengan produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas, dan etos kerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa teori motivasi modern masih memiliki keterbatasan dalam mengakomodasi dimensi spiritual, sehingga diperlukan integrasi antara pendekatan manajerial modern dan nilai-nilai Islam dalam pengembangan SDI yang berkelanjutan.

Kata kunci: *etika kerja Islam; kinerja; motivasi kerja Islami; Sumber Daya Insani; spiritualitas*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja individu dan efektivitas organisasi, karena berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan persistensi perilaku kerja seseorang. Dalam literatur manajemen modern, motivasi kerja sering dipahami sebagai proses psikologis yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemenuhan kebutuhan dan pencapaian kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2017). Teori-teori klasik seperti *hierarchy of needs* oleh Maslow dan *two-factor theory* oleh Herzberg menempatkan motivasi sebagai respons terhadap kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, pendekatan yang lebih kontemporer seperti *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh (Ryan & Deci, 2000) membagi motivasi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, seperti minat dan kepuasan pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif finansial, penghargaan, dan tekanan sosial. Meskipun teori-teori tersebut memberikan kontribusi signifikan dalam memahami perilaku kerja, pendekatan konvensional masih memiliki keterbatasan karena cenderung bersifat materialistik dan individualistik. Dalam konteks ini, motivasi kerja sering kali direduksi menjadi sekadar alat untuk meningkatkan produktivitas, tanpa mempertimbangkan aspek makna, nilai, dan tujuan hidup yang lebih luas. Penelitian mengenai workplace spirituality menunjukkan bahwa individu yang memiliki makna kerja dan nilai spiritual yang kuat cenderung memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi (Fry, 2003).

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja memiliki dimensi yang lebih komprehensif karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian duniawi, tetapi juga pada tujuan ukhrawi. Islam memandang bahwa setiap aktivitas manusia, termasuk bekerja, merupakan bagian dari ibadah yang memiliki nilai spiritual apabila dilakukan dengan niat yang benar (*niyyah*) dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah (Ali, 2005). Konsep niat menjadi elemen fundamental dalam motivasi kerja Islami, karena menentukan nilai dan kualitas suatu perbuatan. Sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW bahwa setiap amal tergantung pada niatnya, maka motivasi kerja dalam Islam tidak hanya ditentukan oleh hasil yang dicapai, tetapi juga oleh tujuan yang melatarbelakanginya. Pendekatan ini menunjukkan bahwa motivasi dalam Islam tidak bersifat sekuler, melainkan terintegrasi dengan sistem nilai yang bersumber dari wahyu. Dalam kerangka ini, individu bekerja tidak hanya untuk memperoleh penghasilan atau memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk menjalankan amanah sebagai khalifah di muka bumi. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik yang lebih kuat dan berkelanjutan, karena didorong oleh kesadaran spiritual dan tanggung jawab kepada Allah SWT (R.I Beekun, 1997). Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam memiliki karakteristik yang holistik, mencakup dimensi material, psikologis, dan spiritual secara simultan. Al-Qur'an sebagai sumber utama ajaran Islam memberikan landasan normatif yang kuat terkait

pentingnya nilai-nilai moral dalam bekerja. Salah satu ayat yang relevan adalah QS. At-Taubah ayat 119 yang menyatakan: *"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang jujur."* Ayat ini menegaskan bahwa kejujuran (*shidiq*) merupakan prinsip fundamental yang harus menjadi dasar dalam setiap aktivitas, termasuk dalam konteks profesional dan organisasi. Kejujuran tidak hanya berkaitan dengan perilaku individu, tetapi juga mencerminkan integritas dan konsistensi antara nilai dan tindakan. Selain kejujuran, nilai-nilai lain seperti amanah, tanggung jawab, dan ihsan juga menjadi bagian integral dalam motivasi kerja Islami. Amanah mencerminkan kesadaran bahwa setiap tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, sedangkan ihsan menekankan pentingnya bekerja secara optimal dan profesional meskipun tidak diawasi secara langsung (Ali, 2005). Nilai-nilai ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai sumber motivasi internal yang mendorong individu untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam konteks organisasi, internalisasi nilai-nilai tersebut dapat menciptakan budaya kerja yang berbasis integritas dan kepercayaan. Penelitian mengenai spiritual leadership menunjukkan bahwa penerapan nilai spiritual dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja karyawan (Fry, 2003). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berbasis spiritual berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan (Fry, 2003; Gagne & Deci, 2005). Individu yang memiliki orientasi spiritual yang kuat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Namun demikian, meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara motivasi spiritual dan kinerja, sebagian besar masih bersifat deskriptif dan belum mampu mengembangkan model konseptual yang integratif. Banyak studi yang hanya menyoroti salah satu aspek, seperti religiositas atau kepuasan kerja, tanpa mengaitkannya secara sistematis dengan dimensi manajerial dan operasional dalam organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang perlu diisi melalui pengembangan model motivasi kerja yang lebih komprehensif dan aplikatif. Kesenjangan ini menjadi semakin relevan dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Perubahan lingkungan kerja yang cepat menuntut SDI yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki ketahanan mental dan integritas moral yang kuat. Dalam situasi ini, motivasi berbasis nilai spiritual dapat menjadi faktor pembeda yang meningkatkan daya tahan dan adaptabilitas individu (Fry, 2003). Oleh karena itu, integrasi antara dimensi spiritual dan manajerial dalam motivasi kerja menjadi kebutuhan yang mendesak. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep motivasi kerja dalam perspektif Islam serta implikasinya terhadap kinerja sumber daya insani. Secara lebih spesifik, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama. Pertama, menganalisis konsep motivasi kerja dalam Islam dengan menekankan pada integrasi antara dimensi

niat, nilai moral, dan tujuan ukhrawi. Kedua, mengkaji implikasi motivasi kerja terhadap kinerja SDI, baik dari aspek produktivitas, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi. Ketiga, merumuskan model motivasi kerja integratif berbasis nilai Islam yang dapat diimplementasikan dalam organisasi modern. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya insani berbasis Islam, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang sistem motivasi kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan. Integrasi antara nilai-nilai spiritual dan pendekatan manajerial diharapkan dapat menghasilkan SDI yang tidak hanya unggul secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan orientasi kemaslahatan yang tinggi.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam perspektif Islam merupakan konsep yang bersifat holistik, karena tidak hanya berakar pada dorongan psikologis dan kebutuhan material, tetapi juga pada dimensi spiritual yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah SWT. Dalam Islam, setiap aktivitas manusia, termasuk bekerja, tidak dipandang sebagai aktivitas yang terpisah dari nilai-nilai keagamaan, melainkan sebagai bagian integral dari ibadah. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam Islam memiliki landasan yang lebih mendalam, yaitu konsep niat (*niyyah*) yang menjadi titik awal dan penentu nilai dari setiap perbuatan (Al-Ghazali, 2011). Konsep niat dalam Islam memiliki posisi yang sangat fundamental, karena menentukan kualitas dan tujuan dari suatu aktivitas. Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin* menegaskan bahwa suatu perbuatan tidak hanya dinilai dari aspek lahiriah, tetapi juga dari niat yang melatarbelakanginya. Dalam konteks kerja, niat yang benar, yaitu bekerja karena Allah SWT dan untuk mencapai kemaslahatan, akan mengubah aktivitas duniawi menjadi ibadah yang bernilai pahala. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam Islam tidak semata-mata didorong oleh faktor eksternal seperti upah atau penghargaan, tetapi lebih pada kesadaran internal yang berorientasi pada nilai-nilai transendental. Lebih lanjut, konsep niat ini memberikan implikasi bahwa individu yang memiliki motivasi kerja berbasis nilai spiritual akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Individu tersebut tidak hanya bekerja untuk mencapai target organisasi, tetapi juga untuk memenuhi tanggung jawab moral dan spiritualnya. Dalam hal ini, motivasi kerja dalam Islam memiliki karakter intrinsik yang lebih kuat, karena bersumber dari keyakinan dan kesadaran diri, bukan sekadar dari dorongan eksternal. Hal ini sejalan dengan pandangan Ali (2005) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga spiritual, di mana individu bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk memperoleh ridha Allah SWT. Pendekatan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam Islam memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan dengan teori motivasi konvensional. Jika dalam teori modern motivasi sering dikaitkan dengan kebutuhan

fisiologis dan psikologis, maka dalam Islam motivasi juga mencakup dimensi ukhrawi yang berorientasi pada kehidupan akhirat. Dengan demikian, individu yang memiliki motivasi kerja Islami tidak hanya mengejar kepuasan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari setiap tindakan yang dilakukan. Hal ini menciptakan keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat dalam perilaku kerja.

Selain konsep niat, motivasi kerja dalam Islam juga dipengaruhi oleh nilai-nilai moral seperti amanah, ihsan, dan tanggung jawab. Amanah mencerminkan kesadaran bahwa pekerjaan merupakan titipan yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, sementara ihsan menekankan pentingnya bekerja secara optimal dan profesional, bahkan ketika tidak diawasi (R.I Beekun, 1997). Nilai-nilai ini berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang mendorong individu untuk bekerja secara konsisten dan berkualitas tinggi. Dengan adanya kontrol internal yang kuat, ketergantungan terhadap pengawasan eksternal dapat diminimalkan, sehingga menciptakan efisiensi dalam organisasi. Dalam konteks organisasi modern, integrasi nilai-nilai spiritual dalam motivasi kerja menjadi semakin relevan. Perubahan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif menuntut individu untuk memiliki ketahanan mental dan komitmen yang tinggi. Motivasi berbasis spiritual dapat menjadi sumber kekuatan internal yang membantu individu dalam menghadapi tekanan kerja dan menjaga konsistensi kinerja. Penelitian oleh Fry (2003) menunjukkan bahwa spiritual leadership dan motivasi berbasis nilai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi spiritual tidak hanya relevan dalam konteks individual, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan empiris juga mendukung pentingnya motivasi spiritual dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani. Penelitian menunjukkan bahwa spiritual leadership dan workplace spirituality memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Fry, 2003). Individu yang memiliki orientasi spiritual yang kuat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan sarana untuk mencapai tujuan hidup yang lebih bermakna. Selain itu, motivasi spiritual juga berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan, karena individu merasa memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa integrasi nilai agama dalam dunia kerja dapat meningkatkan kualitas SDI secara signifikan. Namun demikian, implementasi motivasi kerja berbasis Islam masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam konteks organisasi modern yang cenderung mengadopsi pendekatan manajerial konvensional. Banyak organisasi yang masih memandang motivasi kerja hanya dari perspektif material, sehingga kurang memberikan perhatian terhadap aspek spiritual. Hal ini menyebabkan potensi motivasi spiritual belum dimanfaatkan secara optimal dalam meningkatkan kinerja SDI. Selain itu,

penelitian mengenai motivasi kerja dalam perspektif Islam masih memiliki keterbatasan dalam hal pengembangan model konseptual yang aplikatif. Sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek religiositas atau kepuasan kerja secara parsial dan belum mengembangkan model motivasi Islami yang integratif dalam konteks manajemen organisasi modern. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengembangkan model motivasi kerja yang mampu menggabungkan antara nilai-nilai Islam dengan praktik manajemen modern, sehingga dapat diimplementasikan secara efektif dalam organisasi. Secara keseluruhan, konsep motivasi kerja dalam perspektif Islam menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dibandingkan dengan teori motivasi konvensional. Dengan menempatkan niat sebagai landasan utama, serta mengintegrasikan nilai-nilai moral dan spiritual dalam aktivitas kerja, Islam memberikan kerangka motivasi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian material, tetapi juga pada kemaslahatan dan keberkahan. Pendekatan ini tidak hanya relevan dalam konteks individu, tetapi juga memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam dapat dipahami sebagai sistem yang mengintegrasikan dimensi intrinsik, ekstrinsik, dan spiritual dalam satu kesatuan yang utuh. Integrasi ini menjadi kunci dalam menciptakan SDI yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan kesadaran moral yang tinggi.

Teori Motivasi Modern

Teori motivasi modern merupakan salah satu pilar penting dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, karena berperan dalam menjelaskan bagaimana dan mengapa individu terdorong untuk bertindak dalam konteks kerja. Salah satu teori yang paling berpengaruh dalam perkembangan kajian motivasi kontemporer adalah *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Ryan & Deci (2000). Teori ini menekankan bahwa motivasi manusia tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri dari spektrum yang mencerminkan tingkat otonomi individu dalam bertindak. Dalam kerangka SDT, motivasi dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu, di mana seseorang melakukan suatu aktivitas karena merasa tertarik, menikmati prosesnya, atau memperoleh kepuasan pribadi dari aktivitas tersebut. Motivasi ini dianggap sebagai bentuk motivasi yang paling ideal, karena bersifat otonom dan tidak bergantung pada faktor eksternal (Ryan & Deci, 2000). Individu yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, kreativitas yang lebih tinggi, serta tingkat kepuasan kerja yang lebih besar (Gagne & Deci, 2005). Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas, seperti imbalan finansial, penghargaan, promosi, atau bahkan tekanan sosial dan organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi ekstrinsik sering digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem kompensasi dan insentif (Robbins & Judge, 2017). Meskipun efektif dalam jangka pendek, motivasi ekstrinsik memiliki keterbatasan karena cenderung menciptakan

ketergantungan pada faktor eksternal dan kurang mampu membangun komitmen jangka panjang. Lebih lanjut, SDT tidak hanya membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tetapi juga mengklasifikasikan motivasi ekstrinsik ke dalam beberapa tingkat berdasarkan derajat internalisasi, yaitu *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation* (Ryan & Deci, 2000). Klasifikasi ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat berkembang menjadi lebih otonom apabila individu mampu menginternalisasi nilai-nilai yang mendasari suatu aktivitas. Dengan demikian, SDT memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana motivasi dapat berkembang dari bentuk yang bersifat eksternal menuju internal.

Meskipun demikian, teori motivasi modern, termasuk SDT, masih memiliki keterbatasan dalam mengakomodasi dimensi spiritual secara eksplisit. Fokus utama teori ini masih berada pada aspek psikologis dan sosial, tanpa mempertimbangkan peran keyakinan religius dan orientasi transendental sebagai sumber motivasi yang signifikan (Fry, 2003). Dalam konteks ini, motivasi dipahami sebagai fenomena yang bersifat sekuler, sehingga kurang mampu menjelaskan perilaku individu yang didorong oleh nilai-nilai spiritual atau tujuan hidup yang bersifat metafisik. Keterbatasan ini menjadi semakin relevan dalam konteks masyarakat religius, di mana nilai-nilai agama memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa religiositas dan spiritualitas memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja organisasi (Karakas, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa dimensi spiritual tidak dapat diabaikan dalam memahami motivasi manusia secara komprehensif. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya mencakup dimensi intrinsik dan ekstrinsik, tetapi juga dimensi ukhrawi yang berorientasi pada kehidupan akhirat. Dimensi ini menjadi pembeda utama antara konsep motivasi dalam Islam dan teori motivasi modern. Dalam Islam, individu tidak hanya bekerja untuk memperoleh kepuasan pribadi atau imbalan material, tetapi juga untuk mendapatkan ridha Allah SWT dan pahala di akhirat (Ali, 2005). Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam memiliki orientasi yang lebih luas dan bersifat transendental. Dimensi ukhrawi ini memberikan implikasi yang signifikan terhadap perilaku kerja individu. Individu yang memiliki kesadaran spiritual akan cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen, karena mereka meyakini bahwa setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Hal ini menciptakan mekanisme kontrol internal yang lebih kuat dibandingkan dengan kontrol eksternal yang berbasis aturan organisasi (R.I Beekun, 1997). Selain itu, orientasi ukhrawi juga mendorong individu untuk bekerja secara konsisten, meskipun tidak ada pengawasan atau insentif langsung. Dalam konteks ini, Islam menawarkan perspektif yang lebih luas dengan mengintegrasikan dimensi intrinsik, ekstrinsik, dan spiritual dalam satu kerangka motivasi yang utuh. Motivasi intrinsik dalam Islam berkaitan dengan kepuasan batin dalam menjalankan ibadah dan memenuhi tanggung jawab sebagai hamba Allah. Motivasi ekstrinsik tetap diakui, seperti imbalan finansial dan penghargaan, tetapi tidak

menjadi tujuan utama. Sementara itu, dimensi spiritual atau ukhrawi menjadi faktor dominan yang mengarahkan perilaku individu menuju tujuan yang lebih tinggi, yaitu kemaslahatan dan keberkahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori motivasi modern memberikan dasar yang kuat dalam memahami perilaku kerja, tetapi masih perlu dikembangkan lebih lanjut untuk mengakomodasi dimensi spiritual. Integrasi antara teori motivasi modern dan perspektif Islam dapat menghasilkan model motivasi yang lebih komprehensif, yang tidak hanya menjelaskan perilaku manusia dari aspek psikologis, tetapi juga dari aspek spiritual dan transendental. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan manajemen sumber daya insani yang lebih holistik dan berkelanjutan.

Motivasi Spiritual dan Kinerja

Motivasi spiritual merupakan salah satu dimensi penting dalam pengembangan sumber daya insani (SDI), khususnya dalam konteks organisasi berbasis nilai seperti ekonomi syariah. Berbeda dengan motivasi konvensional yang umumnya berfokus pada aspek material dan psikologis, motivasi spiritual berakar pada keyakinan religius, nilai-nilai transendental, serta kesadaran individu akan hubungan dengan Tuhan. Dalam perspektif ini, kerja tidak hanya dipandang sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian (*ibadah*) yang memiliki nilai moral dan spiritual (Fry, 2003). Motivasi spiritual dalam Islam mencerminkan dorongan internal yang didasarkan pada nilai-nilai seperti *ihsan* (bekerja dengan sebaik-baiknya), *amanah* (tanggung jawab), *ikhlas* (ketulusan), dan *taqwa* (kesadaran akan pengawasan Allah). Nilai-nilai ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika, tetapi juga sebagai sumber energi motivasional yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan konsisten, bahkan dalam kondisi tanpa pengawasan eksternal (Ali, 2005). Dengan demikian, motivasi spiritual memiliki karakteristik intrinsik yang kuat, karena berasal dari kesadaran diri yang mendalam dan orientasi hidup yang bermakna. Dalam konteks organisasi, motivasi spiritual memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja individu dan kolektif. Penelitian oleh N. Falah (2021) menunjukkan bahwa motivasi Islami dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesadaran untuk bekerja secara *ihsan* cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi, karena mereka tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang dilakukan secara profesional dan etis. Sementara itu, nilai *amanah* mendorong individu untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga meminimalkan potensi penyimpangan dan meningkatkan kepercayaan dalam organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berhubungan positif dengan loyalitas, kepuasan kerja, dan produktivitas organisasi (Karakas, 2010). Individu dengan tingkat religiositas yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, karena mereka memandang pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual. Hal ini berdampak pada peningkatan loyalitas, disiplin kerja, serta kesediaan untuk berkontribusi lebih dalam

mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, motivasi spiritual tidak hanya memengaruhi kinerja individu secara langsung, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi sebagai faktor penunjang kinerja jangka panjang.

Selain itu, motivasi spiritual juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki orientasi spiritual yang kuat cenderung lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaannya, sehingga memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, motivasi spiritual dapat menjadi mekanisme koping yang efektif, karena memberikan perspektif yang lebih luas terhadap tantangan yang dihadapi. Individu tidak hanya melihat pekerjaan sebagai beban, tetapi sebagai bagian dari proses pengembangan diri dan pengabdian kepada Tuhan. Namun demikian, implementasi motivasi spiritual dalam organisasi modern masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah dominasi paradigma manajemen konvensional yang cenderung menekankan aspek material dan rasionalitas ekonomi. Dalam banyak organisasi, sistem motivasi masih didasarkan pada insentif finansial dan penghargaan formal, tanpa memperhatikan dimensi spiritual sebagai faktor pendorong kinerja (Karakas, 2010). Hal ini menyebabkan potensi motivasi spiritual belum dimanfaatkan secara optimal dalam meningkatkan kualitas SDI. Selain itu, integrasi nilai-nilai spiritual dalam sistem organisasi juga memerlukan pendekatan yang sistematis dan kontekstual. Nilai-nilai seperti *ihsan* dan *amanah* tidak cukup hanya disampaikan secara normatif, tetapi perlu diinternalisasikan melalui budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem manajemen yang mendukung. Kepemimpinan berbasis nilai (*spiritual leadership*) memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya motivasi spiritual (Fry, 2003). Pemimpin yang mampu menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai spiritual akan lebih efektif dalam memotivasi karyawan dibandingkan dengan pendekatan yang bersifat instruksional semata.

Dalam perspektif yang lebih luas, integrasi motivasi spiritual dalam organisasi juga memiliki implikasi terhadap keberlanjutan kinerja. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik yang cenderung bersifat jangka pendek, motivasi spiritual memiliki daya tahan yang lebih kuat karena didasarkan pada keyakinan dan nilai yang bersifat permanen. Individu yang termotivasi secara spiritual akan tetap menunjukkan kinerja yang tinggi meskipun tidak ada insentif tambahan, karena mereka memiliki tujuan yang lebih tinggi dalam bekerja (R.I Beekun, 1997). Hal ini menjadikan motivasi spiritual sebagai faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dalam motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDI, baik dalam aspek produktivitas, komitmen organisasi, maupun kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa motivasi spiritual bukan sekadar pelengkap, tetapi merupakan komponen utama yang perlu diintegrasikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ekonomi

syariah, integrasi ini menjadi semakin penting karena nilai-nilai spiritual merupakan fondasi utama dalam operasional organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja SDI secara berkelanjutan. Integrasi antara dimensi spiritual dan manajerial tidak hanya mampu meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, bermakna, dan berorientasi pada kemaslahatan. Oleh karena itu, pengembangan model motivasi kerja berbasis nilai spiritual menjadi langkah penting dalam menjawab tantangan manajemen SDI di era modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif konseptual dengan pendekatan *library research* yang bertujuan untuk menganalisis konsep motivasi kerja dalam perspektif Islam serta implikasinya terhadap kinerja sumber daya insani (SDI). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada eksplorasi konsep, pemaknaan, serta sintesis teori dari berbagai sumber literatur yang relevan, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang bersifat interpretatif dan kritis (Cresswell, 2018). Metode *library research* dinilai tepat karena penelitian ini tidak mengandalkan data primer, melainkan mengkaji fenomena melalui analisis komprehensif terhadap penelitian terdahulu dan literatur ilmiah yang telah terpublikasi. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah bereputasi yang terindeks dalam database seperti database ilmiah seperti Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, dan Google Scholar sebagai mesin penelusuran tambahan. Pemilihan sumber data dibatasi pada publikasi dalam rentang waktu 2015–2025 untuk memastikan relevansi dengan perkembangan terkini dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ekonomi Islam. Selain itu, referensi yang digunakan juga mencakup buku akademik, laporan lembaga internasional, serta artikel konseptual yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori motivasi kerja dan SDI berbasis nilai Islam (Synder, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis Literatur Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam dan Implikasinya terhadap Kinerja Sumber Daya Insani

Sintesis literatur mengenai motivasi kerja dalam perspektif Islam menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong kinerja sumber daya insani. Berbagai penelitian terdahulu menjelaskan bahwa motivasi kerja Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian material, tetapi juga dilandasi nilai ibadah, amanah, ihsan, dan harapan memperoleh keberkahan dari Allah SWT. Selain itu, motivasi kerja Islami juga berkaitan erat dengan etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas

karyawan dalam organisasi maupun lembaga berbasis syariah. Hasil sintesis tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sintesis Literatur Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam dan Implikasinya terhadap Kinerja Sumber Daya Insani

Penulis	Judul Penelitian	Metode	Temuan Utama
(K. N. Falah et al., 2021)	Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Islami, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Motivasi Islami juga berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
(Ansori & Suryaning sih, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Halizah et al., 2023)	Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif. Selain itu, etika kerja Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi berpengaruh negatif.
(Jabani & Andri, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif secara simultan maupun parsial terhadap kinerja

	Berlian Motor Kota Palopo)		karyawan. Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada duniawi, tetapi juga untuk memperoleh keberkahan Allah SWT dan amal saleh.
(Anoraga & Prasetyo, 2015)	Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islami karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja Islami.

Sumber: Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja sumber daya insani. Penelitian N. Falah (2021) menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi Islami mampu memperkuat komitmen afektif dan meningkatkan performa kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam dalam bekerja tidak hanya memengaruhi aspek spiritual, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan loyalitas organisasi. Selanjutnya, penelitian Ansori dan Suryaningsih (2019) menemukan bahwa motivasi kerja Islami memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kepemimpinan Islami secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan keduanya tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami memiliki posisi yang lebih dominan dalam membentuk semangat dan produktivitas kerja dibandingkan faktor kepemimpinan semata.

Penelitian Halizah et al. (2023) turut memperkuat temuan sebelumnya dengan menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, etika kerja Islam juga terbukti mampu meningkatkan performa kerja pegawai. Penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja Islami akan lebih optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan sistem organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Sementara itu, penelitian Jabani dan Andri (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja dalam Islam tidak hanya berorientasi pada kepentingan duniawi, tetapi juga bertujuan memperoleh keberkahan Allah SWT dan amal saleh. Motivasi kerja Islami dipandang sebagai bentuk ibadah yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Anoraga dan Prasetyo (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja Islam karyawan. Temuan ini

menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dilandasi nilai-nilai Islam, maka semakin baik pula etos kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, sintesis literatur tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam berperan penting dalam membentuk kualitas sumber daya insani yang produktif, amanah, disiplin, dan berorientasi pada nilai ibadah. Motivasi kerja Islami juga tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan erat dengan etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Analisis Konseptual Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam memiliki karakteristik yang berbeda secara fundamental dibandingkan dengan teori motivasi konvensional. Jika teori motivasi modern memandang motivasi sebagai respons terhadap kebutuhan psikologis dan ekonomi, maka Islam memandang motivasi sebagai bagian dari kesadaran spiritual yang berakar pada konsep tauhid, ibadah, dan niat (niyyah). Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Ali (2005) yang menjelaskan bahwa etika kerja Islam menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual manusia. Konsep niat menjadi unsur sentral dalam motivasi kerja Islami. Kualitas suatu pekerjaan tidak hanya diukur berdasarkan hasil atau output, tetapi juga berdasarkan tujuan dan orientasi spiritual yang mendasarinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami bersifat intrinsik-transendental, yaitu motivasi internal yang tidak hanya berasal dari kepuasan pribadi, tetapi juga dari keinginan memperoleh ridha Allah SWT (R.I Beekun, 1997). Sintesis literatur pada Tabel 1 memperkuat temuan tersebut. Penelitian Falah et al. (2021) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam mampu memperkuat dorongan internal individu dalam bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Selain itu, motivasi kerja dalam Islam juga dibangun melalui nilai-nilai etis seperti amanah, ihsan, dan shidiq. Nilai amanah mendorong individu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, sedangkan ihsan mendorong individu memberikan hasil kerja terbaik meskipun tanpa pengawasan langsung.

Motivasi kerja Islami memiliki mekanisme kontrol internal yang lebih kuat dibandingkan sistem pengawasan eksternal dalam teori manajemen modern. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Anoraga dan Prasetyo (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah. Dari sisi konseptual, motivasi kerja Islami dapat dipahami sebagai integrasi antara dimensi intrinsik, ekstrinsik, dan spiritual. Dimensi intrinsik berkaitan dengan kepuasan batin dalam bekerja, dimensi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan material, sedangkan dimensi spiritual berkaitan dengan orientasi ukhrawi dan pencarian

keberkahan hidup. Integrasi ketiga dimensi tersebut menghasilkan model motivasi yang lebih holistik dibandingkan teori motivasi konvensional seperti Self-Determination Theory yang lebih menekankan aspek psikologis. Namun demikian, sintesis literatur juga menunjukkan bahwa implementasi motivasi kerja Islami dalam organisasi modern masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak organisasi yang masih menggunakan pendekatan motivasi berbasis insentif material tanpa mengintegrasikan nilai spiritual secara sistematis. Akibatnya, potensi motivasi kerja Islami belum dimanfaatkan secara optimal dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani. Penelitian Halizah et al. (2023) menunjukkan bahwa selain motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi Islami memerlukan dukungan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat berkembang secara optimal.

Analisis Kritis Teori Motivasi Modern dan Keterbatasannya

Analisis terhadap teori motivasi modern menunjukkan bahwa teori seperti memberikan kontribusi besar dalam memahami perilaku kerja manusia melalui konsep motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi ketika kebutuhan psikologis dasar berupa autonomy, competence, dan relatedness dapat terpenuhi (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik muncul dari dorongan internal individu untuk melakukan pekerjaan karena dianggap menarik, bermakna, dan memberikan kepuasan pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik muncul karena adanya faktor eksternal seperti gaji, bonus, promosi, maupun penghargaan organisasi. Dalam konteks manajemen modern, teori ini menjadi dasar penting dalam membangun sistem kerja yang produktif dan berorientasi pada pengembangan individu. Namun demikian, teori motivasi modern masih memiliki keterbatasan mendasar karena cenderung beroperasi dalam kerangka sekuler dan belum mengakomodasi dimensi spiritual sebagai sumber motivasi utama. Fokus utama teori motivasi modern masih berada pada aspek psikologis dan material, sehingga perilaku kerja manusia dipandang sebagai respons terhadap kebutuhan pribadi dan lingkungan sosial semata. Padahal, dalam masyarakat religius, khususnya dalam perspektif Islam, perilaku kerja juga dipengaruhi oleh keyakinan terhadap pahala, keberkahan, amanah, dan pertanggungjawaban moral di hadapan Allah SWT (Fry, 2003). Kondisi ini menunjukkan bahwa teori motivasi modern belum mampu menjelaskan secara utuh motivasi individu yang bekerja berdasarkan orientasi ibadah dan nilai transendental.

Selain itu, pendekatan motivasi ekstrinsik berbasis insentif material juga memiliki kelemahan dalam menciptakan motivasi jangka panjang. Penelitian Gagné dan Deci (2005) menjelaskan bahwa ketergantungan terhadap reward eksternal dapat menurunkan motivasi intrinsik individu dan menciptakan perilaku oportunistik. Individu cenderung bekerja hanya ketika terdapat imbalan material atau pengawasan organisasi. Akibatnya, loyalitas dan komitmen kerja menjadi tidak stabil ketika insentif menurun atau lingkungan kerja berubah. Dalam praktik organisasi modern, kondisi

tersebut sering memunculkan fenomena burnout, rendahnya keterikatan kerja (employee engagement), dan menurunnya makna kerja (meaningful work). Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya dipandang sebagai alat untuk memperoleh keuntungan ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Konsep ini berakar pada prinsip tauhid yang menempatkan seluruh aktivitas manusia, termasuk bekerja, sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual. Beekun (1997) menjelaskan bahwa etika kerja Islam dibangun atas nilai amanah, ihsan, kejujuran (shidiq), dan tanggung jawab sosial, sehingga individu terdorong bekerja secara profesional meskipun tanpa pengawasan langsung. Dengan demikian, Islam menghadirkan mekanisme kontrol internal yang lebih kuat dibandingkan kontrol eksternal dalam teori motivasi konvensional.

Konsep motivasi spiritual dalam Islam juga menciptakan orientasi kerja jangka panjang yang lebih stabil. Individu bekerja bukan hanya untuk memperoleh imbalan duniawi, tetapi juga untuk memperoleh pahala, keberkahan hidup, dan ridha Allah SWT. Penelitian Jabani & Andri (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam Islam tidak hanya berorientasi pada kepentingan material, tetapi juga pada amal saleh dan nilai ibadah. Hal ini menyebabkan individu tetap terdorong untuk bekerja secara optimal meskipun tidak memperoleh penghargaan material secara langsung. Motivasi spiritual tersebut menjadikan perilaku kerja lebih konsisten, disiplin, dan bertanggung jawab karena didasarkan pada kesadaran moral dan keyakinan religius. Sintesis literatur juga menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dalam organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja sumber daya insani. Penelitian Falah et al. (2021) menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Halizah et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi spiritual tidak hanya relevan secara normatif, tetapi juga memiliki implikasi nyata terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian, teori motivasi modern perlu dikembangkan melalui integrasi dimensi spiritual agar mampu menjelaskan perilaku kerja manusia secara lebih komprehensif. Integrasi tersebut menjadi penting terutama dalam organisasi berbasis syariah dan lembaga keuangan Islam yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga pada nilai etika, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial. Pendekatan motivasi berbasis spiritual memungkinkan organisasi membangun sumber daya insani yang tidak hanya produktif, tetapi juga amanah, berintegritas, dan memiliki orientasi kerja yang berkelanjutan.

Analisis Hubungan Motivasi Spiritual dan Kinerja SDI

Analisis hubungan motivasi spiritual dan kinerja sumber daya insani menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas perilaku kerja individu. Dalam perspektif Islam, motivasi spiritual tidak hanya dipahami sebagai dorongan psikologis, tetapi juga sebagai kesadaran religius

yang mendorong individu bekerja sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Konsep ini menjadikan pekerjaan memiliki makna yang lebih mendalam karena individu tidak hanya berorientasi pada pencapaian material, tetapi juga pada keberkahan, tanggung jawab moral, dan nilai ukhrawi. Beekun (1997) menjelaskan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan kejujuran mampu membentuk perilaku kerja yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa individu yang bekerja dengan landasan nilai ihsan dan amanah cenderung memiliki tingkat loyalitas, komitmen organisasi, dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Konsep ihsan mendorong individu untuk memberikan performa terbaik meskipun tanpa pengawasan langsung, sedangkan amanah menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Kondisi tersebut menciptakan mekanisme kontrol internal yang lebih kuat dibandingkan sistem pengawasan eksternal dalam organisasi modern. Dengan demikian, motivasi spiritual mampu membentuk perilaku kerja yang konsisten dan berkelanjutan karena didasarkan pada kesadaran moral dan keyakinan religius.

Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa religiositas memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Fry (2003) menjelaskan bahwa spiritualitas dalam organisasi mampu meningkatkan sense of meaning dan membership dalam bekerja, sehingga individu merasa pekerjaannya memiliki tujuan yang bernilai. Individu yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi, memiliki keterikatan emosional yang kuat, serta menunjukkan perilaku kerja yang lebih etis dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi spiritual tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memperkuat stabilitas organisasi secara keseluruhan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Falah et al. (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi Islami dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa etika kerja Islam mampu meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa kerja karyawan. Selain itu, penelitian Ansori dan Suryaningsih (2019) juga menemukan bahwa motivasi kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dalam Islam memiliki implikasi nyata terhadap produktivitas dan efektivitas sumber daya insani.

Motivasi spiritual juga berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja individu. Individu yang memandang pekerjaan sebagai ibadah cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga lebih mampu mengelola tekanan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja. Spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan psychological well-being dan meaningful work yang berdampak pada peningkatan kualitas hidup kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut akan mendukung keberlanjutan kinerja sumber daya insani serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih sehat dan harmonis. Namun

demikian, implementasi motivasi spiritual dalam organisasi modern masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak organisasi yang masih berfokus pada pencapaian target material dan sistem penghargaan berbasis insentif ekonomi tanpa memperhatikan dimensi spiritual secara sistematis. Selain itu, kurangnya kepemimpinan berbasis nilai dan budaya organisasi yang belum mendukung internalisasi spiritualitas kerja menjadi hambatan dalam pengembangan motivasi spiritual. Fry (2003) menegaskan bahwa keberhasilan integrasi spiritualitas dalam organisasi memerlukan kepemimpinan yang mampu membangun visi, nilai, dan budaya kerja berbasis makna serta tujuan bersama. Oleh karena itu, integrasi antara nilai spiritual dan praktik manajemen modern menjadi langkah penting dalam membangun organisasi yang produktif, beretika, dan berorientasi pada keberlanjutan kinerja sumber daya insani. Organisasi berbasis syariah maupun organisasi modern pada umumnya perlu mengembangkan sistem manajemen sumber daya insani yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian ekonomi, tetapi juga pada pembangunan karakter, integritas, dan kesejahteraan spiritual karyawan. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menciptakan sumber daya insani yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki kesadaran moral dan tanggung jawab sosial yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil sintesis literatur, motivasi kerja dalam perspektif Islam memiliki karakteristik yang lebih holistik dibandingkan teori motivasi konvensional karena mengintegrasikan dimensi intrinsik, ekstrinsik, dan spiritual secara simultan. Dalam Islam, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian material dan kepuasan psikologis, tetapi juga pada nilai ibadah, amanah, ihsan, serta orientasi memperoleh ridha Allah SWT. Konsep tersebut menjadikan motivasi kerja Islami memiliki mekanisme kontrol internal yang lebih kuat karena didasarkan pada kesadaran moral dan spiritual individu. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya insani, baik dalam aspek produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas, maupun etos kerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual seperti amanah, ihsan, dan kejujuran mampu membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Selain itu, motivasi spiritual terbukti mampu meningkatkan psychological well-being, meaningful work, dan stabilitas organisasi secara berkelanjutan. Di sisi lain, kajian ini juga menunjukkan bahwa teori motivasi modern seperti Self-Determination Theory masih memiliki keterbatasan karena lebih berfokus pada aspek psikologis dan material serta belum mengakomodasi dimensi spiritual secara komprehensif. Oleh karena itu, integrasi antara teori motivasi modern dan nilai-nilai Islam menjadi penting dalam membangun model motivasi kerja yang lebih relevan bagi organisasi berbasis syariah maupun organisasi modern secara umum. Secara keseluruhan, motivasi kerja dalam perspektif Islam dapat dipahami sebagai sistem motivasi yang tidak hanya bertujuan

meningkatkan kinerja individu dan organisasi, tetapi juga membangun sumber daya insani yang amanah, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan. Integrasi nilai spiritual dalam sistem manajemen sumber daya insani menjadi langkah strategis dalam menciptakan organisasi yang produktif, etis, dan berkelanjutan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model empiris mengenai motivasi kerja Islami dengan mengintegrasikan variabel seperti etika kerja Islam, spiritual leadership, budaya organisasi Islami, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pendekatan kuantitatif maupun mixed methods dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara lebih komprehensif dan mendalam. Selain itu, penelitian mendatang juga perlu memperluas objek kajian pada berbagai sektor, seperti lembaga keuangan syariah, UMKM, institusi pendidikan Islam, industri halal, dan organisasi sektor publik, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai implementasi motivasi kerja Islami dalam berbagai konteks organisasi. Kajian lintas negara dan lintas budaya juga penting dilakukan untuk melihat bagaimana nilai-nilai motivasi kerja Islami diterapkan dalam lingkungan kerja global.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali. (2011). *Ihya Ulumuddin*. Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Ali, A. . (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar Publishing.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *JESTT*, 2(7), 531–541.
- Ansori, F., & Suryaningsih, S. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 211–217.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Cresswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Falah, K. N., Suharnomo, Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007.
- Falah, N. (2021). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 1–12.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- Gagne, M., & Deci, E. . (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami,

Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.

Jabani, M., & Andri, D. L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Islam (Studi pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Palopo). *Journal of Institution and Sharia Finance*, 3(1), 125–146.

Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., & Mulrow, C. D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372.

R.I Beekun. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

Synder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.

Wohlin, C. (2014). Guidelines for snowballing in systematic literature studies and a replication in software engineering. *Proceedings of the 18th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering*, 1–10.