

**MAKNA MOTIVASI ISLAM DALAM PEMILIHAN PROFESI  
SEBAGAI KARYAWAN BANK SYARIAH JATIM SURABAYA  
(Telaah Kritis dalam Perspektif Fenomenologi)**

**Siti Inayatul Faizah**

Departemen Ekonomi Syariah-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Airlangga

Email: [naya\\_viencha@yahoo.co.id](mailto:naya_viencha@yahoo.co.id)

**Qudsi Fauzy**

Departemen Ekonomi Syariah-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Airlangga

---

**ABSTRACT**

This research aims to study the meaning of motivation on how Islam in elections as an employee of Jatim Syariah Bank Surabaya in the critical study of the perspective of Phenomenology. The research method used is the method of qualitative perspective of Phenomenology. The results showed that Motivation has a meaning and a very decisive role for each employee in performing work activities such as the direction of the Organization's work. Fulfillment of necessities of life employees become main factors stemming from internal to themselves as encouragement to work in East Java of Islamic Banks, while the rotation work placements as main external factors that make each employee perform work that could encourage a variety of other expectations such as succession, as well as various allowances in their future. The meaning of motivation that already externalized in various forms of performance that could bring increased and progress for the organization of the company.

**Keyword:** *Islamic Motivation, Employee, Fenomenology*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengkaji tentang bagaimana makna motivasi Islam dalam pemilihan sebagai karyawan Bank Syariah Jatim Surabaya dalam telaah kritis dalam perspektif fenomenologi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif perspektif fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki makna dan peran yang sangat menentukan bagi setiap karyawan dalam melakukan aktivitas kerja seperti arahan organisasi tempat bekerja. Pemenuhan kebutuhan hidup karyawan menjadi faktor utama yang berasal dari internal diri mereka sebagai dorongan untuk bekerja di Bank Jatim Syariah. Sedangkan rotasi penempatan kerja sebagai faktor eksternal utama yang menjadikan setiap karyawan melakukan kegiatan kerja yang bisa mendorong berbagai harapan-harapan lain seperti jenjang karir, serta berbagai tunjangan

di masa depan mereka. Makna motivasi yang sudah tereksternalisasi dalam berbagai bentuk kinerja bisa membawa peningkatan dan kemajuan bagi organisasi perusahaan.

**Keywords:** *motivasi Islam, karyawan, fenomenologi*

---

## 1. PENDAHULUAN

Semakin pesatnya perekonomian Islam di Indonesia ditandai dengan semakin meningkatnya lembaga keuangan syariah, tidak terkecuali dengan bank syariah yang terus bertambah jumlahnya dari tahun ke tahun. Perkembangan lembaga keuangan syariah tercatat meningkat. Pada Oktober 2012 terdapat 11 buah Bank Umum Syariah (BUS) dan 24 buah Unit Usaha Syariah (UUS). Secara keseluruhan jumlah kantor perbankan syariah yang beroperasi sampai dengan bulan Oktober 2012 dibandingkan tahun sebelumnya meningkat dari 1.692 kantor menjadi 2.188 kantor (*outlook* Perbankan syariah 2013). Seiring dengan berkembang pesatnya perbankan syariah di Indonesia, maka semakin banyak bank konvensional yang membuka Unit Usaha Syariah, termasuk salah satunya Bank Jatim Syariah Surabaya.

Terdapat banyak hal yang dapat memotivasi seseorang yang bekerja sebagai karyawan di bank syariah untuk mencapai tujuan dan kepuasan. Motivasi tersebut dapat berupa tingginya gaji karyawan, rendahnya persaingan pada bank syariah sehingga mendapat promosi jabatan lebih cepat, dan motivasi kenyamanan di bidang psikologis karena tidak melanggar syariat Islam. Menurut Setiadi (2010:26), motivasi adalah “sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu yang membuat seseorang memulai melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu”. Artinya, motivasi dianggap sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2009:861). Seperti pernyataan beberapa karyawan yang bekerja di Bank Jatim Syariah ketika memilih profesi sebagai karyawan di bank syariah bahwa mereka bekerja selain untuk mencari nafkah juga termotivasi untuk beribadah kepada Allah.

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Seperti yang tercantum dalam surat Al-Baqarah (2): 148,

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ اِيَّاتِ بِكُمْ اللّٰهُ جَمِيْعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ  
عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

*walikullin wijhatun huwa muwalliihaa faistabiquu alkhayraati aynamaa takuunuu  
ya'ti bikumu allaahu jamii'an inna allaaha 'alaa kulli syay-in qadiirun*

*Artinya: “dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam hal kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”*

Ayat di atas mengisyaratkan tuntunan agar hamba-hamba Allah yang beriman senantiasa berlomba-lomba dalam hal kebajikan. Allah hendak membentuk mentalitas dalam pribadi orang yang beriman untuk bersemangat dan termotivasi untuk melakukan berbagai kebaikan (Rivai, 2009:858).

Sebagaimana pernyataan Deputy Gubernur BI, Fajrian (2008) menjelaskan bahwa jumlah lapangan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perbankan syariah cukup besar, yaitu sebesar 22.000 orang karyawan. Namun jumlah karyawan yang tersedia baru 8.000 orang karyawan, sehingga peluang bekerja pada bank syariah masih dinyatakan cukup besar dan hal ini berpotensi memotivasi karyawan yang bukan hanya tenaga ahli yang mengerti tentang perbankan syariah saja yang bekerja di bank syariah tetapi, orang-orang perbankan konvensional yang tidak mengerti tentang perbankan syariah juga bisa bekerja di bank syariah.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nor (2012) mengenai motivasi Islam dalam pemilihan profesi pada sebuah lembaga Islam menunjukkan bisa memberikan pengaruh yang cukup baik dalam pekerjaan yang digelutinya. Kajian yang agak mirip dilakukan oleh Rizky (2014) mengenai motivasi karyawan pada Bank Syariah X memberikan hasil bahwa motivasi yang didasari nilai Islam juga bisa membuat para karyawan bisa lebih loyal dalam pekerjaannya.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian ini lebih ditekankan pada sesuatu yang berkaitan dengan interpretasi seseorang dalam memaknai motif apa di balik sesuatu yang dikerjakan dalam kegiatan profesinya. Disertai dengan teknik *purposive sampling*, data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam dan pengamatan terlibat pada informan penelitian, dengan rumusan masalah “Makna Motivasi Islam dalam Pemilihan Profesi sebagai Karyawan di Bank Jatim Syariah Surabaya.”

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1. Definisi Motivasi Menurut Islam**

Menurut Rivai (2009:181) pada dasarnya motivasi memotivasi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja dalam Islam terdapat dalam Al-Qur’an Surat Ali-Imran (3) ayat 195 yang berbunyi:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرِيَ أَوْ أَنْتُمْ بِبَعْضِ ٱلَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِن دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ٱلَّذِي وَٱللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

*fa-stajāba lahum rabbuhum 'annī lā 'uḍī'u 'amala 'āmilin minkum min dhakarīn 'aw 'unthā ba'dukum min ba'dīn fa-lladhīna hājarū wa-'ukhrijū min diyārihim wa-'ūdhū fī sabīlī wa-qātalū wa-qutilū la-'ukaffiranna 'anhum sayyi'ātihim wa-la-'udkhillannahum jannātin tajrī min taḥtīhā l-'anhāru thawāban min 'indi llāhi wa-llāhu 'indahū ḥusnu th-thawābi*

Artinya: "Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): 'Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Kuhapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik.'"

Dalam surat tersebut dijelaskan bahwa motivasi kerja terkait dengan hubungan timbal balik antara usaha dengan hasilnya, antara amal dan pahala. Allah sendiri telah berjanji bahwa Dia tidak akan menyia-nyiakan setiap pekerjaan manusia barang seberat biji dzarrah (atom) pun. Semua amal ibadah manusia, sekecil apapun akan mendapat pahala disisi-Nya. Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama.

## 2.2. Teori Motivasi Islam

Terdapat tiga teori motivasi dalam Islam yang dapat menjadi acuan, di antaranya :

**Tabel 2.1.**  
*Teori motivasi islam*

Teori Motivasi Mursi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Fisiologis</li> <li>2. Motivasi Psikologis atau Sosial                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. motivasi kepemilikan</li> <li>b. motivasi berkompetisi</li> <li>c. motivasi kerja</li> </ol> </li> <li>3. Motivasi bekerja dan berproduksi</li> </ol>
Teori Motivasi Ahmad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>The Need Theory</i></li> <li>2. <i>Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour</i></li> <li>3. <i>Incentives (External Stimuli)</i></li> <li>4. <i>Commitment (Ikhlas)</i></li> </ol>

	<p>5. <i>Motivated Personality</i></p> <p>a. <i>Nafs Ammarah</i></p> <p>b. <i>Nafs Lawwamah</i></p> <p>c. <i>Nafs Mutmainnah</i></p>
Teori Motivasi Al- Ghazali	<p>1. Bersifat fisik</p> <p>2. Bersifat psikis</p> <p>a. <i>Syahwat</i></p> <p>b. <i>Ghadlab</i></p>

Dikutip dalam Mursi (1999, 107-121), Ahmad (2007:197-198), Al-Ghazali (dalam Rivai 2009:861)

Dalam pembagian ketiga teori motivasi tersebut sebenarnya memiliki beberapa kesamaan, yaitu motivasi dalam Islam tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan duniawi saja, tetapi kebutuhan ukhrowi juga menjadi pertimbangan motivasi dalam Islam. Berikut ini beberapa teori motivasi Islam:

Menurut Mursi (1999, 107-121) Motivasi dalam perspektif Islam dibagi menjadi tiga yaitu:

#### 1. Motivasi Fisiologis

Fungsi-fungsi fisiologis merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau ketidakseimbangan. Studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan lenyap, maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Seperti yang tertera dalam ayat Al-Qur'an (Q.S. Ar-Rad (13): 8).

Salah satu motivasi fisiologis di antaranya adalah motivasi menjaga diri. Motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dari kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas, dan rasa sakit.

#### 2. Motivasi Psikologis atau Sosial

Menurut beberapa ilmuwan, motivasi psikologis bukan melalui pemberian sejak lahir. Ia merupakan hasil proses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan, dan budaya. Dalam Maslow terdapat dua kebutuhan primer dan kebutuhan spiritual. Ia juga berpandangan pada dasarnya manusia memiliki potensi baik dan buruk. Sesungguhnya kebutuhan-kebutuhan spiritual merupakan asa dan parameter moral terfokus pada sifat-sifat dasar dalam diri manusia.

#### 3. Motivasi Bekerja dan Berproduksi

Berkaitan dengan hal ini, ada dua hal yang perlu diperhatikan: *pertama*, manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi. *Kedua*, lingkungan adalah anugerah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam

kehidupannya. Islam mengenal konsep tawakal kepada Allah. Tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.

Lebih lanjut Ahmad (2007:199-202) membagi lima faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang Muslim, yaitu:

1. *The Need Theory*

Seorang Muslim tidak hanya memikirkan seberapa besar imbalan (upah/gaji) yang didapat dari suatu urusan yang dikerjakannya. Seorang muslim meyakini bahwa balasan merupakan sesuatu hal yang wajar dan Allah pasti akan memberikan dalam jumlah yang lebih besar asalkan dilakukan semata-mata untuk mendapat ridho Allah.

2. *Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour*

Manusia berhak untuk memilih tindakan / pekerjaan yang diinginkannya. Hal ini sesuai dengan (QS. An-Nisa' (4): 66) dan (QS. Al-Zalzalah (99): 7)

*Artinya: "dan sesungguhnya kalau Kami perintahkan kepada mereka: 'Bunuhlah dirimu atau keluarlah kamu dari kampungmu', niscaya mereka tidak akan melakukannya kecuali sebagian kecil dari mereka. Dan sesungguhnya kalau mereka melaksanakan pelajaran yang diberikan kepada mereka, tentulah hal yang demikian itu lebih baik bagi mereka dan lebih menguatkan (iman mereka)."*

Dalam Islam, setiap tindakan yang dilakukan akan mendapatkan balasan yang sesuai. Tindakan baik yang dilakukan oleh seorang Muslim dipengaruhi oleh keyakinan yang besar terhadap apa yang dijanjikan-Nya kepada mereka. Allah memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang telah diperbuat hamba-Nya. Kebaikan sekecil apapun, Allah akan memberikan balasan yang sesuai, begitu juga sebaliknya.

3. *Incentives (External Stimuli)*

Pengaruh internal dan eksternal sangat berperan dalam memotivasi tindakan yang dilakukan seseorang. Ahmad (2007:200) mengatakan "*Jannah serves, as a positive motivator, while Jahannam serves, as a negative. Reward for good work behavior is Jannah, and for bad, Jahannam*". *External stimuli* berupa penghargaan atau hukuman yang mempunyai dorongan kuat dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dia lakukan. Hal itu disebabkan karena pada dasarnya segala sesuatu dihargai dari apa yang ada di baliknya (niat). "*The amount of reward commensurates with the intention.*" (Ahmad, 2007:200).

4. *Commitment*

Motivasi bisa menjadi sesuatu yang bersifat intrinsik (memotivasi diri sendiri), bersifat ekstrinsik (berupa penghargaan) atau bereaksi (hal yang tidak nyata dan

sementara). Motivasi yang berasal dari dalam diri akan mempengaruhi dan memanipulasi apa yang berasal dari eksternal. *Commitment* sangat kuat memainkan *inner human*. Keinginan manusia untuk memimpin, mengontrol, berani mengambil resiko, dan sifat lainnya yang berasal dari lingkungan adalah motivasi yang sangat besar dalam diri manusia. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi dalam muslim, yaitu *sharafat* (rasa kehilangan muka, malu kepada diri sendiri dan keluarga), *thawab* (penghargaan untuk sekarang dan mendatang), *karam* (generasi), dan *wafa* (pemenuhan).

#### 5. *Motivated Personality*

Motivasi personal dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu;

- 1) *Nafs Ammarah*, adalah sesuatu yang sangat negatif mempengaruhi tindakan seseorang
- 2) *Nafs Lawwamah*, adalah motivasi positif seperti mau mengambil kesempatan dalam bekerja untuk belajar dan mengembangkan diri.
- 3) *Nafs Mutmainnah*, adalah motivasi yang berasal dari rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

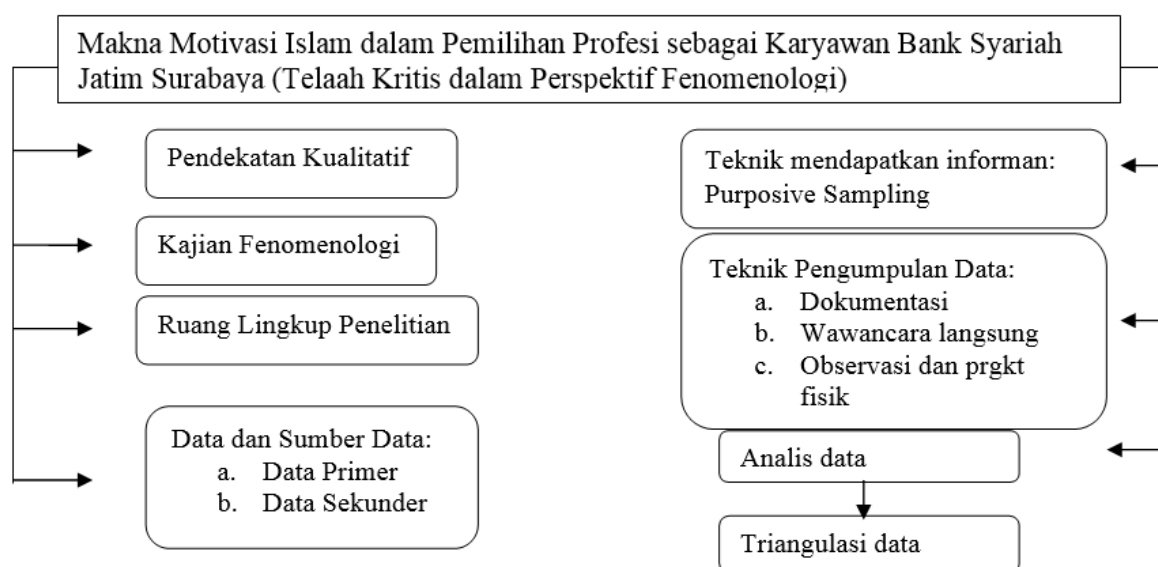
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam kajian fenomenologi. Bogdan dan Taylor (2002) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pendekatan kualitatif melibatkan peneliti dalam setiap kegiatan penelitian yang dilakukannya. Dalam konteks kualitatif, peneliti dipandang mampu melepaskan apa yang dipikirkan sebelumnya, kemudian melihat fenomena yang diteliti secara lebih luas dan mendalam sebagaimana konteks yang terjadi dalam lingkup sosial yang diteliti.

#### 3.2. Teknik Analisis

Setelah melakukan pengumpulan data dengan berbagai teknik yang disebutkan di atas, langkah berikutnya adalah menganalisis data-data yang diperoleh tersebut. Analisis data yang dilakukan dengan bersandarkan pada konsep Yin (2012;133) dilakukan dengan melalui beberapa analisis bukti yang terdiri atas pengujian, pengkategorian, pentabulasian, ataupun kombinasi bukti-bukti untuk menunjuk pada proposisi di awal penelitian. Dalam metode ini dilakukan dengan membuat penjelasan terhadap data-data yang diperoleh serta berupaya untuk mendeskripsikan dan mengungkap setiap makna dari hasil tindakan yang dilakukan oleh informan. Analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara mendalam mengenai makna motivasi dari setiap informan yang berprofesi sebagai karyawan Bank Jatim Syariah. Selain itu analisis memiliki fungsi untuk

bisa memudahkan dari setiap data yang diperoleh di lapangan yang awalnya sebagai data mati, bisa dibaca dan dipahami secara mudah sebagai upaya untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini.

Secara umum dapat digambarkan bagaimana metode penelitian yang telah dilakukan dalam kajian ini.



**Gambar 3.1.** Metode Penelitian

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Penjelasan dan Pengklarifikasian Hasil Penelitian dengan Teori Ahmad The Need Theory

Seorang bekerja umumnya ingin mendapatkan hasil baik sesuai dengan tujuannya. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 4.1. bahwa semua informan menunjukkan suatu upaya yang bisa mendapatkan hasil seperti yang diinginkan. Dari setiap upaya yang telah dilakukannya, hasilnya terlihat dengan jelas. Keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya menyebabkan seseorang mau bekerja keras, berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada tidaknya imbalan yang diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, pimpinan atau perusahaan berusaha memberikan imbalan berbentuk materi agar karyawan bersedia melakukan semua pekerjaan yang ditentukan. Jika imbalan yang diberikan semakin besar, maka intensitas pekerjaan yang dilakukannya pun akan semakin dipacu.



Tabel 4.1. Hasil Wawancara dan Observasi

Motivasi memilih profesi sebagai karyawan Bank Jatim Syariah Surabaya	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6	Informan 7	Informan 8	Informan 9
<b>1. The Need Theory</b>									
Untuk memenuhi kebutuhan hidup	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mengharapkan gaji yang lebih tinggi	X						X		
<b>2. Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour</b>									
Cinta Jawa Timur, mengembangkan Jawa Timur dari sisi syariah	X								
Karena sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya		X				X			
Sebelumnya pernah bekerja di perbankan			X						
Ingin bekerja sebagai karyawan bank					X				
Ingin tau mekanisme di perbankan syariah								X	
Tertarik di bisnis									X
<b>3. Incentives (External Stimuli)</b>									
Rotasi penempatan yang hanya wilayah Jawa Timur saja	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Kepastian jenjang karir	X	X	X		X	X	X	X	X
Jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan lainnya					X	X	X	X	X
Penghargaan dari lingkungan sekitar	X							X	
<b>4. Commitment (Ikhlas)</b>									
Merasa ikhlas bekerja di Bank Syariah X Surabaya	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Memang ingin bekerja di Bank Syariah X Surabaya	X		X						
Dapat mengembangkan Bank Syariah X Surabaya,		X							
Dapat lebih bermanfaat bila bekerja di Bank Syariah X Surabaya		X							
Tidak mau pindah di konvensional			X	X		X		X	
Tidak mau pindah ke bank yang murni syariah bila swasta						X			
<b>5. Motivated Personality</b>									
<b>a. Nafs Ammarah</b>									
Tidak percaya diri karena punya pengalaman buruk terdahulu							X		
Persaingan di Bank Syariah X Surabaya masih kecil							X		
<b>b. Nafs Lawwamah,</b>									
Keinginan untuk berkembang dengan menggali potensi diri dan menambah pengetahuan		X	X	X	X		X	X	X
<b>c. Nafs Mutmainnah</b>									
Merasa memiliki tanggung jawab akhirat		X	X	X	X		X	X	

Apa yang dilakukan informan dalam kajian humanistik dikatakan bahwa manusia melakukan sesuatu karena ditarik dan didorong oleh kekuatan mekanik sebagai salah satu rangsangan atau bantuan impuls naluri sadar. Dari sini bisa terlihat bahwa sebenarnya apa yang dilakukan tersebut terfokus pada potensi yang dimiliki oleh setiap manusia. Karena setiap manusia atau karyawan akan berusaha untuk memenuhi semua kebutuhannya sampai pada batas-batas kemampuan yang dimilikinya. Dari situ akan terlihat batas-batas kreativitas tertinggi yang bisa dilaksanakan dan dilakukan dengan penuh kesadaran dan kebijaksanaan. Dan bila karyawan telah bisa mencapai sebagian besar pemenuhan kebutuhan hidupnya, maka dalam bahasa humanis, orang tersebut bisa dikatakan telah 'berfungsi penuh' dengan kepribadian 'sehat', atau meminjam istilah Maslow dikatakan bahwa yang bersangkutan telah bisa mencapai satu tingkatan dalam aspek 'aktualisasi diri'.

Terlihat dalam Tabel 4.1. bahwa seluruh informan termotivasi untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya, meskipun sebagian dari informan ada menyebutkan bahwa kebutuhan mereka yang terpenuhi hanya sebatas pada kebutuhan primer. Ukuran kebutuhan primer yang dimaksudkan pun relatif berbeda antara satu informan dengan yang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setidaknya semua pemenuhan hidup entah sebatas pada pemenuhan primer, sekunder, bahkan tertier, dari hasil wawancara yang dilakukan semua informan menyatakan bahwa kebutuhan hidup mereka telah terpenuhi. Beragam cara dan pola mereka dalam mengapresiasi hasil dari pendapatan mereka selama bekerja di bank yang bersangkutan. Ada yang dibelanjakan untuk pemenuhan kebutuhan mereka sehari-hari, namun ada juga yang sebagian besar hasilnya itu ditabung dalam bentuk barang atau ditabung dalam bentuk *cash money*. Sehingga dapat terlihat bahwa secara keseluruhan apa yang dilakukan oleh para informan sesuai dengan teori kebutuhan Ahmad bahwa dengan adanya kebutuhan hidup yang harus segera dipenuhi, setiap dari karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat.

Setiap orang selalu menginginkan kesempurnaan hidup, dalam arti terpenuhi semua kebutuhan materinya. Keinginan ini yang membuat beberapa orang dari informan, seperti yang terlihat pada Tabel 4.1. bahwa informan ke-1 dan ke-7 sangat termotivasi untuk memperoleh gaji dan bonus tinggi. Hal itu disebabkan karena faktor kebutuhan yang harus dipenuhinya sudah melebihi dari tingkat pemenuhan kebutuhan pada level pokok saja. Sangat dimaklumi karena latar belakang dari informan ke-1 adalah berasal dari keluarga mampu yang selalu tercukupi kebutuhan hidupnya sehingga ketika bekerja, penghasilan yang didapatkan masih belum sebanding dengan apa yang telah diberikan oleh orang tuanya. Sehingga penghasilan yang didapat menurut beberapa informan lainnya sudah lebih dari cukup untuk pemenuhan bagi dirinya sendiri, namun bagi informan kesatu ini dirasa kurang mencukupi karena kebutuhan lain yang akan dipenuhi sudah lebih dari tingkat sekunder (ada keinginan untuk membeli mobil baru yang lebih mewah dari yang ia miliki). Sedangkan untuk informan ketujuh, keinginan untuk mendapatkan gaji tinggi disebabkan karena latar belakangnya yang sudah berkeluarga. Di samping tanggung jawab sebagai kepala keluarga, informan ketujuh juga bisa dikatakan sebagai tulang punggung keluarga besarnya, karena harus mencukupi kebutuhan pokok kedua orang tuanya dan beberapa saudaranya yang masih belum masuk usia produktif.

Menurut teori Ahmad yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, Islam mendasarkan kebutuhan pada setiap muslim yang bekerja tidak semata memikirkan pada berapa besarnya imbalan yang diberikan dari segala urusan yang telah dikerjakannya. Karena dalam melaksanakan setiap tugas manusia di bumi harus didasarkan pada aspek ibadah. Sehingga setiap perolehan imbalan dari apa yang telah diupayakan, semuanya juga dikembalikan pada aspek spiritual bahwa pemenuhan kebutuhan tidak semata kebutuhan duniawi saja, melainkan ada sisi lain yang perlu diperhatikan juga, yakni sisi transendensinya. Dari aspek ini, Ahmad menyatakan bahwa setiap manusia atau karyawan yang bekerja harus bisa menyandarkan akan penghasilan yang lebih berkah yang tidak semata penghasilan dalam bentuk materinya saja. Karenanya, pertimbangan dari setiap pemenuhan ini juga menjadi pertimbangan bagi setiap muslim dalam bekerja.

#### **4.2. Instinct and Innate Biological Determinants for Behaviour**

Semua kebutuhan dasar pada dasarnya bersifat instinctoid yang setara dengan naluri pada hewan. Di luar kebutuhan dasar yang memang harus dipenuhi oleh manusia, ada kebutuhan lain yang tingkatannya lebih dari sekadar kebutuhan dasar tersebut. Dalam hal ini manusia memiliki kebebasan untuk memilih tindakan dalam pekerjaan yang diinginkannya. Hal tersebut dalam Al-Qur'an dapat ditemukan dalam Q.S. An-Nisa: 66. Maksud dari ayat tersebut bisa dijadikan dasar bagi setiap karyawan untuk melakukan tindakan dalam pekerjaan seperti yang diinginkannya. Setiap manusia bisa mendapatkan imbalan sesuai dengan segala usaha yang telah diupayakannya. Sebagai Muslim, tindakan yang dilakukan dipengaruhi oleh keyakinan yang besar terhadap apa yang dijanjikan oleh Tuhan kepada setiap Muslim yang bekerja.

Keinginan untuk bekerja sesuai dengan motivasi yang berhubungan dengan instinctoid ini tidak hanya sebatas pada proses pemenuhan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Bisa dilihat pada Tabel 4.1. bahwa informan pertama memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap daerahnya sendiri, Jatim, sebagai alasan utama untuk mencari pekerjaan. Dan bukan hanya sekadar Jatim sebagai dasar dalam pemilihan tempat bekerja, hal itu juga ditunjukkan akan kegigihannya dalam bekerja dan niatnya yang ingin mengembangkan Jatim dari sisi kemajuan perbankan, khususnya perbankan syariah. Apa yang terlihat pada informan pertama ini juga ditunjukkan oleh informan kedelapan bahwa sebagai putra Jatim, adalah sebuah kewajiban baginya untuk bisa berkontribusi nyata dalam memajukan Jatim meskipun itu dilakukan melalui media pekerjaannya.

Selain alasan di atas, pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan telah menjadikan dasar oleh mereka dalam memilih suatu pekerjaan. Dapat terlihat di Tabel 4.1. bahwa informan ke-1, 2, 6, telah menjatuhkan pilihannya untuk bekerja sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya. Dan berbekal pengalaman yang sesuai juga di bidang pekerjaan yang sama, informan ke-2, 3, 4, dan 6 melanjutkan pekerjaan di bidang yang sama, yakni di perbankan. Namun perbankan yang ditekuninya saat ini lebih berbasis syariah, berbeda dengan berbagai pengalaman para informan yang tidak keseluruhannya memiliki latar belakang pengalaman bekerja di bank syariah.

Sebagai konsekuensi dari pemilihan setiap bidang profesi yang ada, informan ke-1 sampai informan ke-9 ini memiliki harapan sebagaimana harapan setiap karyawan yang bekerja di instansi manapun untuk bisa mendapatkan berbagai macam jaminan dan tunjangan hidup yang dicover oleh perusahaan. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah karena pemenuhan kebutuhan karyawan seperti disebut di atas tidak sebatas pada pemenuhan kebutuhan yang hanya bisa untuk bertahan hidup. Lebih jauh dari itu setiap karyawan umumnya keinginan manusia, juga memiliki suatu keinginan untuk bisa berkembang dan memiliki kemajuan dalam kehidupannya.

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya tidak pernah ada puasnya. Kebutuhan manusia beraneka ragam dan terus-menerus ada. Hari ke hari kebutuhan manusia semakin bertambah banyak baik jumlah, mutu, dan coraknya. Pertambahannya itu tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, akan ada sebagian orang yang tidak mendapatkan alat pemuas kebutuhan yang diinginkan, entah karena tidak mampu mengeluarkan pengorbanan yang disyaratkan (biaya tidak terjangkau) atau karena barang sudah habis. Salah satu alasan untuk bisa mendapatkan berbagai macam tunjangan seperti yang disebutkan sebelumnya adalah juga sebagai antisipasi agar pada saat mendatang mereka tidak mengalami kerepotan dalam kehidupannya.

Hal berbeda nampak pada informan ke-8 dan ke-9. Mereka berdua memiliki motivasi untuk bisa mengetahui sesuatu yang baru yang betul-betul bertolak belakang dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuhnya. Masing-masing ilmunya di bidang teknik, namun ketika memutuskan bekerja sebagai pegawai bank yang bersangkutan, kedua informan ini termotivasi untuk bisa mempelajari hal baru dan berniat secara sungguh untuk bisa mempelajari, menekuni, memahami, dan mempraktikkan sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh instansi tempat mereka bekerja. Selain memang setiap manusia memiliki suatu keinginan yang lebih dalam hidupnya, dengan terjun dalam dunia perbankan, mereka bisa mempelajari dunia bisnis yang nantinya akan diterapkan secara nyata dalam berbisnis selain sebagai karyawan bank.

Apa yang terlihat dalam diri setiap informan di atas, berdasarkan pada teori Ahmad dapat dijelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan untuk dipenuhi selain kebutuhan pokoknya saja. Ini melibatkan keinginan keselamatan dan kesejahteraan fisiologis. Sebagaimana fitrah manusia yang memiliki rasa cinta terhadap wilayah atau daerah serta untuk kesejahteraan secara umum, hal ini sesuai dengan fungsi manusia sebagai khalifah *fil ardh* bahwa ada pemenuhan kewajiban untuk turut serta memberikan dan mewujudkan kesejahteraan secara adil. Pengalaman membangun motivasi yang berimbas pada kehidupan masyarakat sekitar akan memberikan rasa kedekatan kepada Allah SWT, karena dengan demikian mereka bisa menjalani pekerjaan dan hidup sesuai dengan kehendak dan aturan Allah SWT. Apa yang dilakukan ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Qur'an Al-Zalzalah (Q.S. 99: 7) yang artinya: "*Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarah pun akan mendapat balasan dari-Nya*". Ini berarti Allah mengisyaratkan untuk seluruh ummat manusia, Muslim khususnya, untuk terus berbuat kebajikan termasuk dalam dunia profesi yang dipilihnya karena Allah SWT akan memberikan balasan yang setimpal terhadap apa yang telah diperbuat hamba-Nya.

Kebajikan sekecil apa pun Allah SWT akan memberikan balasannya, begitu juga sebaliknya.

### **Incentives (External Stimuli)**

Motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tiga hal. Seperti yang disampaikan oleh Ahmad bahwa motivasi seseorang terdiri atas tiga hal, yakni: (1) motif atas kebutuhan dari pekerjaan, (2) pengharapan atas lingkungan kerja, dan (3) kebutuhan atas imbalan (*intensive*). Hal ini juga sama seperti yang disampaikan oleh Mursi, bahwa motivasi merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motive, harapan-harapan, dan insentive.

Mengacu pada apa yang disampaikan oleh dua pakar di atas, bahwa sebenarnya karyawan yang bekerja di Bank Jatim Syariah di Surabaya dipengaruhi oleh berbagai motif dan insentive yang diinginkan. Seperti terlihat pada Tabel 4.1. bahwa harapan terutama yang jelas terlihat pada setiap karyawan adalah bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja sebelumnya yang dimiliki oleh mereka dengan satu tujuan mereka akan terus bekerja di wilayah setempat tanpa harus berpindah jauh dari lokasi tempat tinggal asal mereka. Pada penawaran pertama ketika Bank yang bersangkutan membuka recruitment pegawai untuk periode 2013-2014, bank menyertakan satu ketentuan bahwa tidak akan melakukan rotasi pegawai di luar Jawa Timur. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata ketentuan tidak ada rotasi pegawai di luar wilayah Jatim, menjadi faktor pertimbangan utama bagi setiap pegawai hasil rekrutmen 2013.

Hal tersebut dapat dipahami bahwa faktor tidak ada rotasi di luar wilayah Jatim adalah merupakan salah satu pendorong utama mereka melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Ini berarti bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong atau ditekan atau dimotivasi untuk melakukannya. Kebutuhan merasa nyaman bila dekat dengan keluarga, kebutuhan merasa aman bila dalam lingkungan yang selama ini mereka geluti, dan juga kebutuhan akan ketenteraman bila tidak jauh dari keluarga ketika melakukan pekerjaanlah yang menjadikan dan menentukan tindakan yang harus mereka lakukan.

Dengan berada di wilayah Jatim yang masih memiliki budaya yang sama setidaknya ikatan kedaerahan dalam lingkungan pekerjaan, menjadikan para pegawai Bank Jatim Syariah rekrutmen 2013 yang secara keseluruhan berasal dari wilayah Jawa Timur merasa lebih nyaman juga dalam melakukan setiap aktivitasnya di lingkungan kerja. Dengan kenyamanan rasa yang dimiliki oleh setiap karyawan, diharapkan dapat menjadikan kinerja mereka lebih baik, profesional, dan loyal terhadap perusahaan. Sehingga dengan demikian, sumber motivasi yang terdapat dalam diri setiap karyawan bisa tereksplorasi secara maksimal dalam lingkup kerja. Dua sumber motivasi yang dimaksudkan tersebut adalah sumber-sumber harapan yang berkenaan dengan peranan antara lain, tuntunan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan bisa dilaksanakan dengan baik. Selain sumber tersebut, tuntutan informal dari kelompok-

kelompok atau individu-individu yang ditemui oleh setiap karyawan dalam lingkungan kerja dapat diterjemahkan dan dilakukan sebagaimana mestinya.

Dari sisi karyawan sendiri, ternyata terdapat berbagai hal yang dapat mempengaruhi harapan-harapan yang akan dicapainya. Dan dengan adanya keyakinan atau pengharapan untuk sukses dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya. Seperti terlihat pada Tabel 4.1. seluruh informan dari informan kesatu sampai informan kesembilan memiliki motivasi bahwa dengan bekerja di instansi yang beroperasi di bidang yang baru dan berbeda dari instansi induknya, seluruh informan menaruh harapan besar untuk bisa menapaki jenjang karir yang lebih cepat dan mapan dibandingkan jika mereka bekerja di instansi induk yang memang sudah mapan baik dari sisi sumber daya manusia maupun dari sisi operasional pekerjaannya.

Dalam kaitannya dengan harapan peningkatan jenjang karir dari setiap informan tersebut, Ahmad (2007) mengkategorikan motivasi tersebut dalam aspek incentive yang bersifat eksternal stimuli. Dapat dipahami bahwa faktor insentive merupakan suatu perangsang, lebih tepatnya faktor ini dikatakan sebagai "*incentive are the inducement placed the course of an going activities, keeping activities toward directed one goal rather than another*". Arti pendapat itu kurang lebih, insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain.

Dengan demikian, faktor ketiga ini bisa disebut insentif sebagai keadaan yang membangkitkan kekuatan dinamis individu, atau persiapan-persiapan dari pada keadaan yang mengantarkan dengan harapan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku orang-orang. Seperti yang disampaikan Ahmad (2007) "*Jannah serves, as a positive motivator, while jahannam serves, as a negative. Reward for good behavior is Jannah, and for bad is Jahannam*". External stimuli ini berupa penghargaan atau hukuman yang mempunyai dorongan kuat dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang ia lakukan. Hal itu pada dasarnya segala sesuatu dihargai dari apa yang ada di baliknya (niat). Sehingga dengan demikian, faktor ini dikatakan sebagai suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara, dan mempertebal, serta mengarahkan pada sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

### **4.3. Commitment**

Dalam dunia kerja, motivasi harus dimiliki oleh semua pihak baik para bawahan maupun para atasan. Keberadaan motivasi dirasa penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya. Dengan adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan yang dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan diharapkan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga diharapkan atasan dapat memberikan penghargaan dan menciptakan kepuasan kerja yang mendorong ke arah performa kinerja yang maksimal. Bawahan sebagai level pekerja staff membutuhkan dorongan semangat dari atasannya. Dorongan itu bisa berupa pelatihan kerja, perlakuan

yang baik, fasilitas, bonus (materi) hingga penempatan posisi kerja. Motivasi tidak bersifat permanen, suatu ketika bisa menjadi sangat tinggi dan mereda. Sehingga penanaman motivasi dalam diri seseorang perlu dipertahankan.

Dorongan dan motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena seseorang akan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Secara garis besar, ada dua jenis motivasi yang dilihat dari arah datangnya, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik menyebabkan seseorang sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik daripada motivasi ekstrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi pada pekerjaannya memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari motivasi ekstrinsik. Seseorang yang memiliki kesadaran bekerja untuk memenuhi dan melangsungkan hidupnya akan berbeda dengan seseorang yang bekerja karena dipaksa oleh orang lain. Hasil bekerja karena kesadaran menciptakan kualitas performa kerja yang baik, karena sadar bahwa dengan bekerja baik, ia akan dapat memenuhi hidupnya. Sedangkan seseorang yang bekerja karena orang lain, akan menghasilkan performa yang tidak stabil karena ia bekerja untuk orang lain, bukan bagi dirinya. Di mana suatu saat ketika ia tidak tahan dengan tekanan, ia akan pergi meninggalkan pekerjaannya karena prioritasnya tidak penting bagi dirinya sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang.

Faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya akan memiliki derajat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Terlihat pada Tabel 4.1. bahwa seluruh informan merasa ikhlas dalam melaksanakan setiap fungsi dan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Beragam komitmen yang terlihat pada profil setiap informan kesatu sampai kesembilan telah menunjukkan bahwa sebenarnya dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan setiap karyawan yang diberikan pada institusi perusahaannya, organisasi dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan. Ketika komitmen pegawai sudah tinggi, maka efektivitas sumber daya secara umum akan terjamin. Ini karena komitmen organisasi merupakan kunci dalam manajemen sumber daya manusia.

Penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun derajat kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen organisasi secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat terlihat dari pernyataan para informan yang pada umumnya akan menolak jika ditawarkan oleh perusahaan serupa untuk berpindah tempat kerja. Secara teori, menurut Ahmad (2007), komitmen dikategorikan dalam indikator komitmen efektif, kontinuan, dan normative. Sebagaimana definisi komitmen sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang terpenting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak yang berhubungan.

#### 4.4. Motive Personality

Motive personality yang dimaksudkan Ahmad dalam teorinya terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: (1) Nafs Amarah, (2) Nafs Lawwamah, dan (3) Nafs Mutmainnah. Pengkategorian motive personality versi Ahmad ini didasarkan dari niat atau sesuatu yang ada di balik perilaku yang dilakukan oleh setiap informan. Ditinjau dari teori motivasi secara umum, apa yang dilakukan oleh setiap informan yang berkaitan dengan motive personality berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan yang bersifat di luar kebutuhan jasmani. Dorongan yang menekan seseorang dalam melakukan sesuatu tersebut bisa dipengaruhi dari sisi kepuasan jiwa, rohani, dan perasaan seseorang. Kebutuhan rohani berkaitan dengan upaya manusia memperoleh kepuasan batin. Kebutuhan ini timbul akibat dorongan perasaan, etika, dan pikiran seseorang untuk memperoleh kepuasan.

Manusia memang memiliki ruh dalam arti nyawa. Namun pada faktanya, dalam diri manusia tidak ada dua unsur pembentuk yang menarik manusia kepada dua kecenderungan yang berbeda, yakni unsur jasad menarik ke arah pemenuhan kepentingan duniawi dan unsur jiwa/roh yang menarik kepada pemenuhan kepentingan ukhrowi (moral dan ritual). Kenyataannya, semua perbuatan manusia dipengaruhi oleh dorongan kebutuhan-kebutuhan fisik (*al-hajatul 'udlwiyah*) dan naluriah (*al-ghoro'iz*). Kebutuhan fisik contohnya adalah kebutuhan untuk makan, minum, buang hajat dan tidur; sedangkan kebutuhan naluri contohnya adalah naluri untuk melestarikan jenis manusia (*ghorizatun nau'*), naluri untuk mempertahankan diri (*ghorizatul baqo'*), dan kebutuhan untuk mensucikan dan mengagungkan dzat yang lebih agung dan sempurna (*ghorizatut tadayyun*).

Para rohaniwan cenderung memprimadonakan pemenuhan terhadap naluri yang terakhir, yakni naluri mensucikan dan mengagungkan dzat yang lebih besar dari manusia (*ghorizatut tadayyun*) seraya menganggap pemenuhan terhadap naluri-naluri lain dan kebutuhan fisik manusia sebagai suatu hal yang rendah atau tidak semulia pemenuhan ghorizatud tadayyun. Kenapa demikian? Karena naluri ini memang sangat berkaitan dengan kebutuhan manusia akan kehadiran Tuhan, sementara para rohaniwan ingin sepenuhnya berhubungan dengan Tuhan. Jangan-jangan inilah yang mereka anggap sebagai kekuatan ruhani. Padahal kenyataannya, aktivitas ritual yang mereka lakukan tak lebih dari sekedar pemenuhan terhadap gejolak naluri yang ada pada diri mereka, yakni *ghorizatut tadayyun*.

Menurut Akhmad (2007), kebutuhan-kebutuhan fisik dan naluriah tersebut merupakan sesuatu yang alami dan netral, tidak bisa dengan sendirinya dikatakan bahwa kebutuhan yang satu lebih tinggi derajatnya dari kebutuhan yang lain. Justru cara manusia dalam mengatur dan memuaskan kebutuhan-kebutuhan itulah yang dapat diberi predikat terpuji atau tercela. Dalam pandangan Islam, jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi dengan perbuatan yang dijalankan sesuai petunjuk Islam, maka ia akan menjadi perbuatan yang terpuji. Sebaliknya, jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi dengan perbuatan yang melanggar tuntunan Islam, maka ia menjadi perbuatan yang tercela. Kebutuhan akan seks, misalnya, jika dipenuhi dengan berzina, maka menjadi suatu hal yang tercela, namun jika dipenuhi dalam bingkai pernikahan yang sah, maka akan menjadi



bagian dari ibadah yang terpuji. Naluri alami untuk mensucikan dzat yang lebih agung yang mendorong aktivitas ritual keagamaan –yang sering dianggap sebagai aktivitas ruhaniyah itu– jika dijalankan tanpa petunjuk Islam, maka akan menjadi bid'ah yang tercela. Namun jika dijalankan berdasarkan petunjuk Al-Qur'an dan As-Sunnah, maka akan menjadi ibadah yang terpuji, berpahala, dan mendapat ridha Allah SWT.

Sebenarnya, sesuatu yang mendorong manusia untuk cenderung melakukan perbuatan terpuji dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya bukanlah unsur halus yang bersemayam dalam diri manusia. Dorongan itu sebenarnya berasal dari kesadaran yang ia miliki akan hubungannya dengan Allah Ta'ala (*al-idrok lishillatihi billah*). Kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi inilah yang membuat manusia taat kepada-Nya. Ia –kesadaran tersebut– akan menguat tatkala mendengarkan nasihat yang sangat menyentuh, melihat fenomena yang menampakkan keagungan Allah, atau tatkala termotivasi oleh orang lain yang melaksanakan ibadah dengan lebih baik. Kesadaran itu pula yang melemah atau hilang tatkala manusia tergoda untuk melaksanakan maksiat atau meninggalkan suatu kewajiban. Kesadaran yang kadang menguat dan kadang pula melemah inilah sebenarnya yang mereka sebut dengan ruh. Disebut ruh karena –secara rancu– kesadaran ini dianggap sebagai salah satu unsur penyusun manusia, berupa jiwa yang bersemayam di dalam diri manusia. Padahal, keberadaan ruh yang berarti kesadaran itu jelas bukan merupakan unsur penyusun manusia melainkan hasil prestasi manusia dalam memahami, menyadari, dan memunculkan kesadaran bahwa dirinya selalu diawasi dan dinilai oleh Allah SWT.

Dengan demikian, motive personality yang dimaksudkan sebagai nafs amarah adalah sesuatu yang negatif mempengaruhi tindakan seseorang. Nafs lawwamah adalah motivasi positif yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Dan nafs mutmainnah adalah motivasi yang didasari dari rasa tanggung jawab yang disandarkan pada Allah SWT semata karena setiap Muslim mempercayakan janji Allah pasti nyatanya dan adanya yakni surga bagi mereka yang melakukan kewajiban dengan baik dan benar.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. SIMPULAN**

1. Motivasi memiliki makna dan peran yang sangat menentukan bagi setiap karyawan dalam melakukan aktivitas kerja seperti arahan organisasi tempat bekerja. Setiap karyawan rekrutmen 2013 memberdayakan stimulus baik yang berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar diri karyawan yang bersangkutan.
2. Pemenuhan kebutuhan hidup karyawan menjadi faktor utama yang berasal dari internal diri mereka sebagai dorongan untuk bekerja di Bank Jatim Syariah. Sedangkan rotasi penempatan kerja sebagai faktor eksternal utama yang menjadikan setiap karyawan melakukan kegiatan kerja yang bisa mendorong berbagai harapan-harapan lain seperti jenjang karir, serta berbagai tunjangan di

masa depan mereka. Beragam motivasi yang mewarnai dan mendorong aktivitas kerja setiap karyawan Bank Jatim Syariah rekrutmen 2013 sudah memenuhi berbagai ketentuan dari teori Ahmad yang berkaitan dengan The Need Theory, Incentives (External Stimuli), Commitment, Instincs and Innate Biological Determinants for Behaviour, and Motive Personality.

3. Makna motivasi yang sudah tereksternalisasi dalam berbagai bentuk kinerja bisa membawa peningkatan dan kemajuan bagi organisasi perusahaan. Keberadaan motivasi dirasa penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya. Dorongan itu bisa berupa pelatihan kerja, perlakuan yang baik, fasilitas, bonus (materi) hingga penempatan posisi kerja. Motivasi tidak bersifat permanen, suatu ketika bisa menjadi sangat tinggi dan mereda, sehingga penanaman motivasi dalam diri seseorang perlu dipertahankan.

## **5.2. SARAN**

1. Diharapkan motivasi bagus yang berdampak pada kinerja yang baik dan bisa memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan bisa dipertahankan bahkan lebih bisa ditingkatkan lagi dalam bentuk komitmen diri dan loyalitas diri untuk berkembang dan maju bersama Bank Jatim Syariah
2. Bagi pimpinan perusahaan bisa lebih menanamkan motivasi intrinsik ke dalam diri setiap karyawan dan motivasi ekstrinsik dalam berbagai bentuk penghargaan dan reward yang bisa menjadikan semua karyawannya bisa bekerja lebih efektif dan optimal dalam bekerja
3. Bagi dunia akademisi, diharapkan bisa memberikan arahan untuk bisa diadakan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan motivasi terutama yang berkaitan dengan motivasi yang berlandaskan pada normativitas Islam dan bisa berupa output dalam bentuk teori motivasi Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Khaliq. 2007. *Management From Islamic Perspective Principles and Practices*. Edisi Kedua. International Islamic University Malaysia: Research Center.
- Al-Quran Online Terjemahan Indonesia, (Online), (<http://www.alquran-indonesia.com>, diakses 20 Desember 2013)
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mazaya, Dea. 2013. *Motivasi muzakki Dalam Membayar Zakat Secara Langsung Kepada Mustahik di Surabaya. Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Mursi, Abdul Hamid. 1999. *SDM yang Produktif : Pendekatan Al Quran dan Sains*. Edisi Cetakan Keempat. Jakarta: Gema Insani Press.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islam Human Capital dari teori dan praktik manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Rajawali Pers
- Sedarmayanti.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung : Refika Aditama
- Setiadi, J. Nugroho. 2010. *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Silalahi, Gabriel Amin. 2003. *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: Citra Media.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Yin, Robert K. 2009. *Case Study Research: Design and Methods*. Edisi Keempat. United States of America: SAGE Publications, Inc.

