



" Konstruksi Model Motivasi Kerja Islami: Pendekatan Tafsir Maudhu'i dan Analisis Komparatif dengan Teori Motivasi Barat"

Ratih Erisa Putri^{1,2}, Muhammad Fitriyadi¹

¹Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

²SMP Negeri 21 Kota Pekanbaru

Corresponding : ratiherissa@gmail.com

Abstrak

Motivasi kerja dalam komunitas Muslim kontemporer menampilkan paradoks yang kompleks, di mana orientasi nilai religius seringkali bertentangan dengan logika utilitarian yang mendominasi teori manajemen modern. Literatur manajemen Islam yang ada masih bersifat normatif-preskriptif tanpa menghasilkan konstruksi teori yang solid dan dapat diuji secara empiris. Kesenjangan teoretis ini menunjukkan kebutuhan mendesak akan model motivasi kerja yang bersumber langsung dari sumber primer Islam dan memiliki relevansi praktis dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini bertujuan mengembangkan Model Motivasi Kerja Islami (MMKI) melalui integrasi metodologis antara al-tafsir al-maudhu'i (tafsir tematik) dengan systematic literature review, serta mengidentifikasi konvergensi dan divergensi konseptual dengan teori motivasi Barat. Penelitian ini mengadopsi desain systematic literature review yang diintegrasikan dengan metode al-tafsir al-maudhu'i. Proses kodifikasi menghasilkan 37 ayat Al-Qur'an dan 42 hadis sahih yang dianalisis melalui empat tahap: kodifikasi tekstual, analisis tematik menggunakan kerangka Braun dan Clarke, analisis komparatif dengan teori motivasi Barat, dan sintesis teoretis. Hasil analisis mengidentifikasi tiga kategori utama motivasi kerja Islami: (1) kerja sebagai respons terhadap panggilan ilahi yang berakar pada kesadaran muraqabah dan tahqiq al-khilafah; (2) kerja sebagai manifestasi amanah dan ihsan yang mencakup pilar kemandirian ('iffah), profesionalisme (ihsan), dan komitmen jangka panjang (istiqamah); dan (3) ritme kehidupan yang diberkahi sebagai dimensi temporal yang mengintegrasikan sacred time dan profane time. Komparasi dengan Self-Determination Theory, Herzberg Two-Factor Theory, dan Maslow's Hierarchy of Needs menunjukkan bahwa MMKI menawarkan ekspansi konseptual signifikan melalui penambahan dimensi transendensi spiritual, ihsan sebagai meta-motivator, dan reorientasi dari self-actualization menuju taqarrub ilallah. Model Motivasi Kerja Islami yang dikonstruksi melalui penelitian ini tidak hanya menawarkan kerangka teoretis yang memiliki kedalaman teologis dan ketepatan metodologis, tetapi juga memberikan alternatif paradigmatis yang mengintegrasikan dimensi psikologis, sosial, dan spiritual secara simultan. Model ini memiliki implikasi praktis bagi praktisi sumber daya manusia, pembuat kebijakan, dan pemimpin organisasi Islam dalam membangun budaya kerja autentik dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Model Motivasi Kerja Islami (MMKI), tafsir maudhu'i, Kerangka Braun dan Clarke

Abstract

Work motivation in contemporary Muslim communities presents a complex paradox, where religious value orientations often conflict with the utilitarian logic dominating modern management theory. Existing Islamic management literature remains normative-prescriptive without producing solid and empirically testable theoretical constructs. This theoretical gap demonstrates an urgent need for a work motivation model directly derived from primary Islamic sources with practical relevance in modern organizational contexts. This study aims to develop an Islamic Work Motivation Model (IWMM) through methodological integration of al-tafsir al-maudhu'i (thematic exegesis) with systematic literature review, and to identify conceptual convergences and divergences with Western motivation theories. This research adopts a systematic literature review design integrated with the al-tafsir al-maudhu'i method. The codification process yielded 37 Qur'anic verses and 42 authentic hadiths analyzed through four stages: textual codification, thematic analysis using Braun and Clarke's framework, comparative analysis with Western motivation theories, and theoretical synthesis. The analysis identified three main categories of Islamic work motivation: (1) work as a response to divine calling rooted in muraqabah consciousness and tahqiq al-khilafah; (2) work as manifestation of trust and ihsan encompassing pillars of self-reliance ('iffah), professionalism (ihsan), and long-term commitment (istiqamah); and (3) blessed life rhythm as a temporal dimension integrating sacred time and profane time. Comparison with Self-Determination Theory, Herzberg's Two-Factor Theory, and Maslow's Hierarchy of Needs demonstrates that IWMM offers significant conceptual expansion through the addition of spiritual transcendence dimension, ihsan as meta-motivator, and reorientation from self-actualization toward taqarrub ilallah. The Islamic Work Motivation Model constructed through this research not only offers a theoretical framework with theological depth and methodological precision, but also provides a paradigmatic alternative that simultaneously integrates psychological, social, and spiritual dimensions. This model has practical implications for human resource practitioners, policymakers, and Islamic organizational leaders in building authentic and sustainable work culture.

Keywords: *Islamic Work Motivation Model (IWMM), tafsir maudhu'i, Braun and Clarke framework.*

1. Pendahuluan

Fenomena kerja dalam konteks komunitas Muslim kontemporer menampilkan paradoks yang menarik untuk dikaji. Seorang karyawan di startup halal-tech yang rela bekerja hingga larut malam bukan semata didorong oleh insentif material seperti stock option, melainkan oleh keyakinan bahwa kontribusinya dapat mempermudah ibadah orang lain. Demikian pula, petani di Lombok yang memilih metode pertanian organik meskipun menghasilkan panen lebih sedikit, mempertahankan pilihannya karena meyakini keberkahan rezeki halal melampaui keuntungan material. Fenomena ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dalam komunitas Muslim seringkali bertumpu pada sistem nilai yang melampaui logika efisiensi dan kepentingan pribadi yang dominan dalam teori manajemen kontemporer [1]. Namun demikian, cara pandang berbasis nilai ini belum mendapat ruang memadai dalam kerangka manajemen modern yang banyak dipengaruhi oleh prinsip utilitarian dan individualistik [2]. Akibatnya, motivasi berbasis iman kerap dianggap kurang rasional atau tidak relevan dalam analisis organisasi, meskipun realitas empiris menunjukkan bahwa orientasi religius memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja [3].

Literatur manajemen Islam telah mengalami perkembangan signifikan dalam dua dekade terakhir. Namun, mayoritas kajian masih bersifat normatif-preskriptif dengan penekanan pada pentingnya etos kerja Islami tanpa menghasilkan konstruksi teori yang solid dan dapat

diuji secara empiris. Penelitian empiris yang ada umumnya menggunakan variabel religius seperti frekuensi ibadah sebagai proksi motivasi, namun gagal menjelaskan mekanisme operasional bagaimana konsep teologis tersebut memengaruhi persepsi, penilaian, dan ketekunan kerja seorang Muslim. Akibatnya, terjadi kesenjangan antara teori normatif dengan realitas praktik organisasi Muslim. Kesenjangan teoretis ini semakin kentara ketika mempertimbangkan bahwa teori motivasi konvensional—dari hierarki kebutuhan Maslow hingga teori penetapan tujuan Locke—dibangun dalam konteks budaya Barat dengan asumsi epistemologis yang berbeda dengan pandangan hidup Islam [1]. Upaya mengadaptasi teori-teori tersebut tanpa rekonstruksi fundamental berisiko menghasilkan "Islamisasi kosmetik" yang tidak mencerminkan worldview Islam secara otentik [4]. Saat ini belum terdapat pendekatan yang secara metodis mengintegrasikan metode tafsir tematik (al-tafsir al-maudhu'i) dengan analisis dalam disiplin manajemen untuk membangun model teoritis motivasi kerja yang bersumber langsung dari Al-Qur'an dan hadis. Tafsir maudhu'i, sebagai metode yang secara langsung mengaitkan teks suci dengan persoalan masa kini, menawarkan kerangka sistematis untuk menggunakan ayat atau hadis secara selektif sekaligus membangun konstruk teoretis yang konsisten dengan pandangan hidup Islam [5].

Penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut melalui dua kontribusi utama. Pertama, secara metodologis, kajian ini mengintegrasikan pendekatan maudhu'i dalam studi tafsir dengan perangkat analisis ilmu sosial, sehingga teks keagamaan tidak hanya ditafsirkan tetapi juga dioperasionalkan dalam konteks organisasi. Integrasi metodologis ini memungkinkan pengembangan konstruk teoretis yang sekaligus memiliki kedalaman teologis dan ketepatan metodologis. Kedua, secara substansial, penelitian ini menunjukkan bahwa Islam tidak sekadar menawarkan etika kerja normatif, tetapi menyediakan landasan psikologi kerja berupa suatu sistem motivasi yang komprehensif, berlapis, dan relevan dengan dinamika organisasi modern.

Penelitian ini juga akan menjawab: Bagaimana Al-Qur'an dan hadis membentuk kerangka motivasi yang mendorong seorang Muslim untuk (1) mempertahankan ketekunan dalam kondisi kerja yang melelahkan, (2) menjaga konsistensi kejujuran di tengah tekanan ekonomi, dan (3) mengembangkan kreativitas tanpa mengorbankan nilai-nilai moral. Hal ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi praktisi sumber daya manusia, pembuat kebijakan, dan pemimpin organisasi Islam yang berupaya membangun budaya kerja autentik dan berkelanjutan yang berpijak pada nilai.

2. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi desain systematic literature review (SLR) dengan pendekatan eksploratif-deskriptif yang diintegrasikan dengan metode al-tafsir al-maudhu'i (tafsir tematik). Pemilihan SLR didasarkan pada kemampuannya dalam menjamin transparansi prosedural, replikabilitas, dan sistematika yang ketat dalam pengumpulan dan analisis literatur [6,7]. Sementara itu, al-tafsir al-maudhu'i berfungsi sebagai instrumen hermeneutis untuk mengeksplorasi dimensi teologis secara mendalam dan memastikan konsistensi internal dalam interpretasi temuan dari sumber-sumber primer Islam.

Al-Tafsir al-Maudhu'i sebagai Kerangka Hermeneutis

Al-tafsir al-maudhu'i merupakan metode tafsir yang mengalihkan fokus analisis dari pendekatan kronologis atau struktural (tartib mushafi) menuju eksplorasi holistik terhadap seluruh dalil yang relevan dengan satu tema sentral [5,8]. Dalam konteks penelitian ini, tema sentral yang dikaji adalah motivasi kerja dalam perspektif Islam. Metode ini tidak hanya bertujuan untuk menginventarisasi ayat-ayat dan hadis terkait, melainkan untuk mengabstraksi prinsip-prinsip universal (qawā'id kulliyah) yang dapat dijadikan landasan konseptual.

Pendekatan ini menawarkan tiga keunggulan metodologis:

Pertama, memungkinkan identifikasi koherensi tematik (thematic coherence) yang menghubungkan ayat-ayat yang secara struktural terpisah dalam mushaf namun secara

substantif saling melengkapi. Studi terkini menunjukkan bahwa koherensi struktural dan tematik (taswīr) dalam Al-Qur'an tidak hanya didasarkan pada hubungan retorik atau stilistika, tetapi juga mencerminkan struktur geometris yang menghubungkan ayat-ayat, surah, dan bagian-bagiannya secara koheren [9]. Kedua, dengan menuntut inventarisasi komprehensif terhadap seluruh teks relevan, metode ini secara inheren meminimalkan confirmation bias atau kecenderungan selektif dalam pemilihan dalil. Penelitian terbaru mengidentifikasi confirmation bias sebagai fenomena yang mempengaruhi pencarian informasi, pembobotan bukti, dan pengingatan memori, serta menekankan pentingnya pendekatan metodologis yang sistematis untuk meminimalkan bias tersebut [10]. Ketiga, tafsir tematik memfasilitasi konstruksi kerangka teoretis yang koheren dan merefleksikan worldview Islam secara holistik, yakni sistem nilai yang terintegrasi dan berorientasi pada maqāṣid al-syarī'ah (tujuan hukum Islam). Pendekatan sistem terhadap maqāṣid menekankan tiga dimensi: tujuan teks wahyu, tujuan ketetapan hukum, dan tujuan Pembuat Hukum dalam metodologi legislasi [11].

Prosedur Pengumpulan Data

Sumber Data Primer: Data primer terdiri dari: (1) ayat-ayat Al-Qur'an yang membahas kerja, usaha (sa'y), dan aktivitas produktif; dan (2) hadis sahih yang diriwayatkan dalam kutub al-sittah (enam kitab hadis utama) serta koleksi hadis sahih lainnya yang berkaitan dengan tema kerja.

Sumber Data Sekunder: Data sekunder mencakup: (1) literatur tafsir klasik (Ibn Kathir, al-Tabari, al-Qurtubi) dan kontemporer (Sayyid Qutb, al-Maraghi, Tafsir al-Mishbah); (2) artikel jurnal bereputasi yang membahas teori motivasi kerja dalam literatur manajemen; dan (3) studi sebelumnya yang mengeksplorasi integrasi nilai-nilai Islam dalam konteks organisasi.

Tahapan Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui empat tahap sistematis:

Tahap 1: Kodifikasi Tekstual

Seluruh ayat Al-Qur'an dan hadis sahih yang berkaitan dengan kerja dikumpulkan dan diklasifikasikan berdasarkan: (1) konteks pewahyuan (asbab al-nuzul) atau konteks periwayatan (asbab al-wurud); (2) struktur redaksional (matn); dan (3) kualitas sanad (khusus untuk hadis). Proses ini menghasilkan dataset tekstual yang terstruktur dan siap untuk dianalisis secara tematik.

Tahap 2: Analisis Tematik

Mengadopsi kerangka analisis tematik Braun dan Clarke [12], data dikode secara induktif untuk mengidentifikasi pola-pola makna (patterns of meaning) dan tema-tema dominan. Proses ini meliputi enam fase: (1) familiarisasi dengan data; (2) pembentukan kode awal; (3) pencarian tema; (4) penelaahan tema; (5) penentuan dan penamaan tema; dan (6) penyusunan laporan. Tema-tema yang teridentifikasi kemudian diverifikasi dengan merujuk pada kerangka tafsir klasik dan kontemporer untuk memastikan validitas teologis.

Tahap 3: Analisis Komparatif

Tema-tema yang telah teridentifikasi dari sumber Islam dibandingkan secara sistematis dengan konstruk-konstruk dalam teori motivasi Barat, khususnya Self-Determination Theory [13] dan Job Characteristics Model [14]. Analisis ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi titik konvergensi konseptual; (2) mengeksplorasi divergensi perspektif; dan (3) merumuskan peluang integrasi teoretis.

Tahap 4: Sintesis Teoretis

Berdasarkan temuan dari tahap sebelumnya, dilakukan sintesis untuk mengonstruksi model integratif motivasi kerja yang menggabungkan prinsip-prinsip Islam dengan teori-teori motivasi kontemporer. Model ini dirancang untuk memiliki relevansi praktis dalam konteks organisasi modern.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Inventarisasi Ayat dan Hadis tentang Motivasi Kerja

Proses kodifikasi menghasilkan 37 ayat dan 42 hadis shahih yang secara eksplisit membahas aspek motivasi kerja. Ayat-ayat tersebut tersebar di 21 surah, dengan konsentrasi tertinggi pada Surah At-Taubah, Al-Mulk, dan Al-Jumu'ah. Hadis-hadis relevan ditemukan dalam kitab al-ashriyyah, kitab al-buyu', kitab al-amanat, dan kitab al-adab.

3.1.1 Ayat-ayat Utama tentang Motivasi Kerja

a. QS. At-Taubah [9]:105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

"Dan katakanlah: 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu'"

b. QS. Al-Mulk [67]:15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ

"Dialah yang menjadikan bumi mudah bagimu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya"

c. QS. Al-Jumu'ah [62]:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ

"Maka apabila shalat telah ditunaikan, bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah"

3.1.2 Hadis-hadis Utama tentang Motivasi Kerja

a. Hadis tentang Etos Kerja dan Keberkahan Waktu Pagi

بَاكِرُوا فِي طَلْبِ الرِّزْقِ وَالْحَوَائِجِ، فَإِنَّ الْعُدُوَّ بَرَكَةٌ وَنَجَاحٌ

"Berpagi-pagilah dalam mencari rezeki, sesungguhnya berpagi-pagi itu adalah berkat dan kejayaan" (HR. At-Thabrani)

b. Hadis tentang Kerja dengan Tangan Sendiri

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عِيسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمَقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

"Tidak ada seseorang yang memakan makanan yang lebih baik daripada hasil kerja tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud alaihissalam makan dari hasil kerja tangannya sendiri." (HR. Ahmad, Bukhari, Nasa'i)

c. Hadis tentang Profesionalisme dalam Bekerja

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ : إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْعَبْدَ الْمُحْتَرَفَ الَّذِي يَعْمَلُ وَيَتَّقُنُ فِي عَمَلِهِ

"Sesungguhnya Allah mencintai hamba yang bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya" (HR. Thabrani)

d. Hadis tentang Keseimbangan Ibadah dan Kerja

إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّىٰ يَغْرَسَهَا فَمَا جَعَلَ نُورًا

"Jika kiamat terjadi dan di tangan salah seorang dari kalian ada benih kurma, maka tanamlah" (HR. Bukhari & Ahmad)

3.2. Analisis Tematik Berdasarkan Kategori

Penelitian ini menyajikan analisis tematik terhadap tujuh teks inti (tiga ayat dan empat hadis) tentang motivasi kerja, menggunakan pendekatan tafsir maudhu'i yang kritis dan bertingkat. Alih-alih sekadar mengelompokkan dalil, analisis ini menggali struktur motivasi yang tersembunyi di balik teks, mulai dari landasan maknawi (mengapa manusia bekerja dalam perspektif ketuhanan) hingga manifestasinya dalam tindakan konkret sehari-hari.

3.2.1. Prinsip Penafsiran

Proses penafsiran dilandasi tiga prinsip utama:

1. Kontekstualitas: memperhatikan asbabun nuzul (sebab turunnya ayat) atau wurudul hadis (munculnya hadis) serta latar belakang sosiohistorisnya.
2. Koherensi Internal: menelusuri keterkaitan tematik antardalil untuk menghindari pembacaan parsial.
3. Kedalaman Psiko-Spiritual: mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai dalam teks tersebut membentuk cara pandang, orientasi, dan disposisi batin pekerja Muslim, bukan sekadar mengatur perilaku lahiriah.

Dengan demikian, analisis ini berupaya merekonstruksi motivasi kerja bukan sebagai daftar anjuran, melainkan sebagai sistem makna yang utuh dan berjenjang.

3.2.2. Kategori Utama Motivasi Kerja

Hasil analisis tematik menghasilkan tiga kategori utama, yang masing-masing memiliki subkategori psikologis dan operasional:

1. Kerja sebagai Respons terhadap Panggilan Ilahi: Fondasi Ontologis

Pertanyaan Mendasar: Mengapa kita bekerja? Bukan untuk apa, tetapi untuk Siapa dan dalam rangka apa?

Kedua ayat (QS. At-Taubah [9]:105 dan QS. Al-Mulk [67]:15) tidak memerintahkan "kerja keras" secara eksplisit, melainkan mengubah paradigma kerja itu sendiri. QS. At-Taubah [9]:105 turun pasca Perang Tabuk, ketika sebagian orang dengan dalih "lebih baik beribadah" menolak berpartisipasi dalam ekspedisi militer yang juga merupakan bentuk kerja kolektif. Ayat ini menegaskan bahwa kerja fisik dan sosial adalah bagian dari ketaatan, bukan pengalih dari ibadah.

QS. Al-Mulk [67]:15 menegaskan bahwa bumi dijadikan "dzalūlan" (mudah, tunduk, ramah) oleh Allah, bukan hasil kebetulan. Konsep ini menyatakan bahwa bumi dan segala isinya bukanlah lawan yang perlu dikuasai, tetapi mitra yang wajib dilindungi serta dimanfaatkan dengan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja dalam kategori ini berakar pada dua kesadaran mendasar yaitu:

- a) Pengakuan bahwa kemudahan dalam berusaha merupakan bentuk karunia Ilahi yang layak disyukuri.
- b) Pemahaman bahwa kegiatan bekerja merupakan bentuk respons terhadap amanah Allah yang menjadikan manusia sebagai khalifah-Nya di bumi.

Dorongan untuk bekerja tidak bersumber pada kebutuhan instrumental seperti pencapaian materi, pengakuan sosial, atau peningkatan status, melainkan muncul dari kesadaran akan hubungan vertikal dengan Tuhan. Setiap usaha dilakukan dalam kerangka *muraqabah*

(kesadaran akan pengawasan Ilahi), *tawakkul* (kepercayaan pada janji Allah), dan *taklīf* (penerimaan amanah sebagai wujud ketaatan). Perspektif ini memberikan respons teologis terhadap tujuan kerja yaitu bukan hanya aktualisasi diri semata (*self-actualization*), melainkan *tahqīq al-khilāfah*: upaya mewujudkan potensi kemanusiaan secara utuh sebagai bentuk pelaksanaan amanah ketuhanan.

2. Kerja sebagai Manifestasi Amanah dan Ihsan: Prinsip Etis dalam Bekerja

Dimensi etis kerja dalam Islam dibangun melalui tiga hadis utama yang saling berkaitan secara tematik: hadis tentang kerja tangan sendiri (HR. Ahmad dan Bukhari), hadis tentang kecintaan Allah kepada pekerja profesional (HR. al-Thabrani), dan hadis tentang menanam pohon di hari kiamat (HR. Bukhari dan Ahmad). Ketiga hadis ini tidak berdiri secara terpisah, melainkan membentuk satu kesatuan etika kerja yang komprehensif dan berjenjang. Secara kolektif, ketiga hadis tersebut mengonstruksi tiga pilar etis yang menjadi fondasi sikap kerja seorang Muslim: kemandirian (*'iffah*), profesionalisme (*ihsan*), dan komitmen jangka panjang (*istiqamah*).

Dimensi Etis Kerja dalam Hadis

Hadis	Dimensi Etis	Penjelasan Psikologis
Hadis tentang kerja tangan sendiri (HR. Ahmad, Bukhari)	'Iffah (harga diri) dan kemandirian	Kerja dengan tangan sendiri membentuk identitas diri yang terhormat, menolak ketergantungan pada orang lain, dan membangun rasa percaya diri berbasis usaha sendiri.
Hadis tentang cinta Allah kepada pekerja profesional (HR. al-Thabrani)	Ihsan (keunggulan/profesionalisme)	Pekerjaan yang dilakukan dengan itqan (sempurna) dan profesional menjadi bentuk ibadah yang dicintai Allah, membentuk orientasi pada kualitas bukan sekadar hasil.
Hadis "menanam di hari Kiamat" (HR. Bukhari & Ahmad)	Tanggung jawab jangka panjang (<i>istiqamah</i> & niat)	Kerja dilakukan bukan karena jaminan hasil duniawi, tetapi karena kesadaran akan kewajiban moral dan eskatologis—bahkan ketika tidak ada harapan untuk menikmati hasilnya.

Pada tataran ini, esensi motivasi kerja tidak terletak semata-mata pada pencapaian eksternal seperti produktivitas atau imbalan material, melainkan pada pembentukan karakter (*character formation*): sejauh mana aktivitas kerja merefleksikan internalisasi nilai-nilai kemandirian (*'iffah*), keunggulan profesional (*ihsan*), serta tanggung jawab intergenerasional (*istiqamah*). Dorongan untuk bekerja secara sungguh-sungguh bersumber dari aspirasi spiritual, yakni keinginan untuk menjadi hamba yang layak mendapat kecintaan dan keridhaan Allah (*mardhatillah*), bukan sekadar pengakuan sosial atau validasi eksternal. Kualitas kerja, dalam kerangka ini, merupakan manifestasi dari kesadaran akan kehadiran Ilahi (*muraqabah*), sehingga menjadi ekspresi autentik dari hubungan vertikal antara hamba dan Tuhan yang melampaui dimensi transaksional.

Dari perspektif teori motivasi konvensional, temuan ini menawarkan perluasan signifikan terhadap *Two-Factor Theory Herzberg* [15]. Jika Herzberg membedakan antara faktor *hygiene*

(yang mencegah ketidakpuasan) dan faktor motivator (yang mendorong kepuasan kerja), maka konsep ihsan dalam Islam tidak dapat direduksi sebagai motivator fungsional yang setara dengan pencapaian (*achievement*) atau pengakuan (*recognition*) dalam teori Herzberg. Sebaliknya, ihsan beroperasi pada tataran yang lebih mendalam sebagai wujud devosi (*devotion*) dan ketaatan (*obedience*) yang menyatu dengan identitas religius pelaku (*religious self-concept*). Dengan demikian, ihsan berfungsi sebagai meta-motivator yang mengintegrasikan seluruh aspek motivasi kerja—baik intrinsik maupun ekstrinsik ke dalam kerangka makna transenden yang koheren. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam tidak hanya bersifat *goal-oriented* (berorientasi pada tujuan), tetapi juga *meaning-centered* (berpusat pada makna eksistensial).

3. Ritme Kehidupan yang Diberkahi sebagai Dimensi Temporal Kerja

Dimensi temporal kerja dalam Islam tidak dapat dipahami melalui paradigma sekularisasi yang memisahkan *sacred time* (waktu ibadah) dan *profane time* (waktu kerja). Sebaliknya, Al-Qur'an dan hadis mengonstruksi konsep *integrated temporality*, di mana kerja dan ibadah berada dalam satu kontinum waktu yang diberkahi (mubarak). QS. al-Jumu'ah [62]:10 menyatakan, "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah." Perintah "berpencarlah di muka bumi" datang tepat setelah shalat, bukan sebelum atau terpisah dari waktu ibadah. Hal ini menunjukkan bahwa kerja adalah kelanjutan logis dari ibadah (*extension of worship*), bukan antitesisnya. Transisi dari masjid ke pasar bukan "keluar dari zona suci", tetapi memasuki medan ibadah yang berbeda (*different mode of worship*). Hadis "berpagi-pagilah dalam mencari rezeki" (*bakiru fi tholabil rizqi*) memperkuat dimensi ini dengan menambahkan elemen ritme biologis dan ekologis. Hadis ini tidak hanya memberikan nasihat produktivitas, tetapi mengakui hukum alam (sunnatullah): pagi adalah waktu optimal secara fisiologis (puncak energi kortisol), psikologis (kapasitas kognitif tertinggi), dan ekologis (udara segar, cahaya alami, aktivitas sosial rendah). "Berkah" (barakah) di sini bukan semata-mata fenomena mistis, tetapi keselarasan antara ritme kerja dan fitrah penciptaan (*alignment with natural order*).

3.3. Komparasi dengan teori Barat

Penelitian ini mengadopsi pendekatan komparatif antara Model Motivasi Kerja Islami (MMKI), yang dikembangkan berdasarkan interpretasi tematik Al-Qur'an dan Hadis, dengan berbagai teori psikologi kerja dominan yang berasal dari tradisi Barat. Tujuan utama kajian ini bukan untuk memposisikan kedua paradigma secara dikotomis, melainkan untuk mengidentifikasi titik konvergensi (kesamaan), divergensi (perbedaan), serta peluang pengayaan konseptual (*enrichment*) antara keduanya.

a. Self-Determination Theory (SDT) – Deci & Ryan [13]

Self-Determination Theory (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) menekankan tiga kebutuhan psikologis dasar manusia—otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterkaitan (*relatedness*)—sebagai determinan utama motivasi intrinsik. Teori ini mempostulatkan bahwa pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut memfasilitasi munculnya motivasi yang bersifat otonom dan berkelanjutan. Pada tataran konvergensi, terdapat keselarasan fundamental antara SDT dan perspektif Islam dalam memandang motivasi intrinsik sebagai penggerak perilaku yang paling autentik. Kedua paradigma mengakui bahwa individu memperoleh kepuasan yang lebih mendalam ketika tindakan mereka didorong oleh pemenuhan kebutuhan psikologis internal daripada sekadar mengejar insentif eksternal [13, 16]. Proses internalisasi nilai dan regulasi diri yang ditekankan dalam SDT menemukan resonansinya dalam konsep akhlaq dan tazkiyah al-nafs (penyucian jiwa) dalam tradisi Islam, di mana individu diharapkan mengembangkan motivasi yang berakar pada kesadaran dan pertumbuhan personal yang berkelanjutan. Namun, pada level divergensi, perspektif Islam menawarkan ekspansi konseptual yang

signifikan dengan mengintegrasikan dimensi transendensi spiritual ke dalam konstruk motivasi intrinsik. Jika SDT membatasi analisisnya pada kebutuhan psikologis horizontal (hubungan manusia dengan dirinya dan sesama), MMKI menambahkan dimensi vertikal melalui konsep muraqabah (kesadaran akan pengawasan ilahi) dan ikhlas (ketulusan niat semata-mata karena Allah). Dalam kerangka Islam, motivasi intrinsik tidak hanya berfungsi untuk mengoptimalkan kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga terintegrasi dengan tanggung jawab teologis (taklif) kepada Sang Pencipta [17-18]. Dengan demikian, konstruk otonomi dalam SDT mengalami reorientasi makna: otonomi tidak dipahami sebagai independensi absolut, melainkan sebagai kebebasan memilih yang tetap berada dalam kerangka ketundukan ('ubudiyah) kepada kehendak Ilahi [19]. Pengayaan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam memiliki struktur yang lebih komprehensif, mencakup dimensi psikologis, sosial, dan spiritual secara simultan.

b. Herzberg Two-Factor Theory [15]

Herzberg membedakan antara motivator, seperti prestasi dan tanggung jawab, serta faktor higiene, termasuk gaji dan kondisi kerja. Pendekatan Islami memperluas kategori motivator ini dengan memperkenalkan ihsan sebagai motivator spiritual, yang tidak ditemukan dalam teori Herzberg. Selain itu, konsep niat dan amanah tidak hanya dianggap sebagai elemen psikologis semata, melainkan sebagai kewajiban moral-religius yang mendalam. Islam secara keseluruhan menambahkan dimensi maknawi atau kerja yang didorong oleh makna, yang belum tercakup dalam kerangka teori Barat.

c. Maslow's Hierarchy of Needs Theory [20]

Dalam hierarki kebutuhan manusia yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, puncak piramida dicapai melalui self-actualization, yaitu proses di mana individu mewujudkan potensi penuhnya secara pribadi, mencapai pemenuhan diri yang maksimal, dan mengejar pertumbuhan spiritual serta kreativitas tanpa hambatan eksternal. Sebaliknya, dalam perspektif Islam, puncak pencapaian manusia bukanlah orientasi ego-sentris ini, melainkan taqarrub ilallah—pendekatan mendalam kepada Allah—yang dicapai melalui kerja-kerja yang bernilai ibadah, seperti amal shaleh, pengabdian sosial, dan ketaatan ritual yang memperkuat hubungan dengan Sang Pencipta. Islam secara fundamental mengubah orientasi hidup ini: dari fokus pada "menjadi diri terbaik untuk diri sendiri," yang menekankan aktualisasi pribadi dan kepuasan individual, menuju "menjadi hamba terbaik untuk Allah dan umat manusia," di mana tujuan utama adalah melayani Tuhan dan sesama melalui tanggung jawab moral, solidaritas komunal, dan pengorbanan diri, sehingga menciptakan harmoni antara kehidupan duniawi dan ukhrawi. Pendekatan ini menekankan bahwa kebahagiaan sejati berasal dari keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan rohani dan sosial, bukan sekadar pencapaian egois, sehingga mendorong individu untuk berkontribusi pada kesejahteraan kolektif sebagai bentuk ibadah yang lebih tinggi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini mendemonstrasikan bahwa Al-Qur'an dan hadis menyediakan fondasi teoritis yang koheren dan komprehensif untuk memahami motivasi kerja dalam perspektif Islam. Melalui pendekatan tafsir tematik integratif, kajian ini mengidentifikasi empat pilar fundamental: niyyah (niat ikhlas), amanah (tanggung jawab), ihsan (kesempurnaan kerja), dan ta'awun (kolaborasi). Keempat konstruk ini terintegrasi dalam Model Motivasi Kerja Islami (MMKI), yang tidak bersifat antagonistik terhadap teori motivasi Barat, melainkan memperluas cakupannya dengan menambahkan dimensi transendental dan relasional yang selama ini terabaikan dalam literatur manajemen konvensional.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. A.J. Ali, and Al-Owaihan, A. "Islamic work ethic: A critical review". *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 15, no. 1, pp. 5-19, 2008.
 - [2]. A. Gustafson, *How Utilitarianism Can Inform Decent Managers in Plural and Culturally Diverse Contexts*. In: Neesham, C., Reihlen, M., Schoeneborn, D. (eds) *Handbook of Philosophy of Management*. Handbooks in Philosophy. Springer, Cham. (2022).
 - [3]. G.R. Weaver, and B.R. Agle, "Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective". *Academy of Management Review*, vol. 27, no 1, pp. 77-97, 2002.
 - [4]. I. Triyuwono, *Perspektif, Metodologi, dan Teori Akuntansi Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006.
 - [5]. A.H. Al-Farmawi, "Metode Tafsir Maudhu'i dan Cara Penerapannya" (Rosihon Anwar, Trans.). Bandung: Pustaka Setia, 2002.
 - [6]. D. Tranfield, D. Denyer, & P. Smart, Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222, 2003.
 - [7]. Y. Xiao, & M. Watson, Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93-112, 2019.
 - [8]. Al-Khalidi, S.A. al-Fattah. *Al-Tafsir al-Maudu'i Baina al-Nazariyyah wa al-Tatbiq* (Cetakan ke-4). Dar al-Nafais. 2015.
 - [9]. Al-Majīdī, M. Abdul-Salām. "Structural and Thematic Coherence in Qur'ānic Sūrahs (Taswīr): A New Domain in Qur'ānic Inimitability (Sūrat Al-Nisā' as a Model)." *Journal of College of Sharia and Islamic Studies*, Qatar University, Vol. 40, No. 1, pp. 247-274. 2022
 - [10]. V. Berthet, P. Teovanović, & V. de-Gardelle, A common factor underlying individual differences in confirmation bias. *Scientific Reports*, 14, 27795. 2024.
 - [11]. J. Auda, *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: A systems approach*. International Institute of Islamic Thought (IIIT). 2008.
 - [12]. V. Braun, & V. Clarke, Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101, 2006.
 - [13]. E.L. Deci, & R.M. Ryan, The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. 2000.
 - [14]. J. R. Hackman, & G. R. Oldham, *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. 1976.
 - [15]. F. Herzberg, *The Motivation to Work*. New York, NY: John Wiley & Sons, 1959
 - [16]. F. Rahman, *Major themes of the Qur'an*. Minneapolis: Bibliotheca Islamica. 1998.
 - [17]. S.A.A. Maududi, *Towards understanding Islam*. Plainfield, IN: The Islamic Teaching Center, 1976.
 - [18]. A.H. Al-Ghazali, *Ihya Ulum al-Din (The revival of religious sciences)*. (F. Karim, Trans.). Karachi: Darul Ishaat. (Original work published 1097). 2000.
 - [19]. Nasr, S. H. *Traditional Islam in the modern world*. London: KPI Limited, 1987.
 - [20]. A.H. Maslow, *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. 1943.
-