

MOTIVASI: TEORI DAN PERSPEKTIF DALAM EKONOMI ISLAM

Melis

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri

Raden Fatah Palembang

Email: mgirl498@gmail.com

ABSTRAK

Meskipun proses motivasi individu telah dipelajari secara mendalam oleh para sarjana perilaku, namun seringkali terjadi salah pengertian dan simplikasi yang berlebihan, khususnya diantara manajemen operasional. Singkatnya, motivasi tidak dapat dibahas dengan cermat apabila masih dipahami sebagai suatu kepribadian yang dimiliki oleh sementara orang saja.

Salah satu pihak secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Berdasarkan pandangan diatas, motivasi dapat dirumuskan sebagai berikut; *Pertama*, Setiap perasaan atau kehendak dan keinginan sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. *Kedua*, Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu. *Ketiga*, Setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang. *Keempat*, Proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan (goal).

Kata Kunci: *Motivasi, Teori, Ekonomi Islam*

DASAR PEMIKIRAN

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.

PEMBAHASAN

1. Motivasi dan Perilaku

Perilaku seseorang setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang sama yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan. Unit dasar perilaku adalah suatu aktifitas. Kenyataan menunjukkan bahwa semua perilaku adalah serangkaian aktivitas.

Motif sering kali dirumuskan sebagai kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), atau bisikan hati (impulse) dalam diri individu (Hersey dan Blanchard, 1980:16).

Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1980:18-21) mengemukakan bahwa kurangnya kekuatan suatu kebutuhan disebabkan hal berikut:

a. Pemuasan kebutuhan (*Need Satisfaction*)

Apabila sesuatu kebutuhan sudah dipuaskan, menurut Abraham Maslow, stimulus perilaku akan menurun.

b. Pemblokiran pemuasan kebutuhan (*Blocking Need Satisfaction*)

Pemuasan kebutuhan yang telah di blokir terjadi pengurangan kekuatan kebutuhan, tetapi pengurangan kebutuhan tersebut tidak selalu terjadi pada permulaan. Sebagai gantinya, individu cenderung melakukan penurunan perilaku dalam rangka mencapai pemecahan permasalahan secara coba dan ralat (trial and error).

c. Ketegangan kognitif

Ketegangan kognitif timbul apabila dua buah persepsi yang relevan satu sama lain berada dalam konflik. Ketegangan tersebut timbul dan secara psikologis tidak menyenangkan sehingga menyebabkan individu mencoba mengubah pengetahuan yang berlawanan agar dapat mengurangi ketegangan.

d. Frustrasi

Frustrasi adalah hambatan bagi pencapaian tujuan yang disebabkan oleh kondisi individual. Seseorang yang di kecewakan oleh suatu halangan imajinasi mungkin betul-betul gagal dikecewakan oleh suatu hambatan yang nyata.

e. Rasionalisasi

Dapat diartikan sebagai permintaan maaf. Misalnya individu yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan mungkin akan berkata "keadaan itu adalah kesalahan bos saya, akibatnya saya tidak dapat naik pangkat".

f. Regresi

Pada esensinya adalah tindakan seseorang yang tidak sesuai dengan usianya. Individu yang mengalami frustrasi cenderung menyerah pada usaha pemecahan permasalahan mereka yang konstruktif dan regresi adalah perilaku yang lebih primitif dan kekanak-kanakan.

g. Fiksasi

Terjadi apabila individu secara terus menerus memperlihatkan pola perilaku yang sama berulang-ulang meskipun pengalamannya telah memperlihatkan bahwa hal itu tidak akan menghasilkan apapun.

h. Resignasi

Resignasi, pengunduran diri atau apatis terjadi setelah frustrasi yang berjangkauan. Apabila individu sudah putus harapan untuk mencapai suatu tujuannya.

i. Kekuatan motif yang meningkat

Kekuatan individu yang meningkat dan dapat pula menurun bergantung pada mendesak atau tidaknya kebutuhan seseorang.

Ada dua golongan aktifitas yang diarahkan pada tujuan dan aktivitas tujuan.

Pertama, aktivitas yang diarahkan pada tujuan ini adalah perilaku motif yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Kedua, aktivitas tujuan apabila seseorang individu berada atau terlibat dalam tujuan itu sendiri.

2. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang menurut Sagir dalam Siswanto (2017: 123), biasanya meliputi hal hal berikut:

a. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya sampai sasaran.

b. Penghargaan

Suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah

c. Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya .sasaran yang tidak menentang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

d. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki atau rumoso handerbeni akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

e. Pengembangan

Kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau bergairah.

f. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuk kotak saran dari karyawan yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

g. Kesempatan

Untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

3. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama sebagai berikut:

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan karyawan adalah berupa kompensasi . kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan wewenang sudah selayaknya demikian. meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka, namun selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal hal yang telah diintruksikan .

Pengarahan dan pengendalian dalam suatu bentuk jelas perlu untuk mendapatkan kinerja yang terpercaya dan terkoordinasi. Akan tetapi hal itu telah

menjadi sumber perdebatan yang sangat sengit dan panjang. Dengan demikian , tujuan motivasi kerja para karyawan dapat terwujud.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja.karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai tehknik yang efektif dan kuranh efektif.

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian lamban sifatnyadan cenderung ketinggalan dibelakang kebutuhan tersebut.

d. Kebijakan

Kebijakan dapat di defenisikan sebagai sesuatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan peyeliaan atau bagian daripadanya berupa kursus singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya.hasil berbagai usaha untuk menganalisis perhatian, menghibur, dan menyenangkan hati para karyawan lebih baik dipadukan

Perbandingan antara elemen dan bentuk motivasi seperti :

a. Elemen penggerak motivasi

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

b. Bentuk motivasi

1. kompensasi dalam bentuk uang

2. pengarahan dan pengendalian
3. penetapan pola kerja yang efektif
4. kebijakan

5. Teori Motivasi dan Penelitian

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang diinginkan direalisasikan dipandang sebagai kekuatan yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Apabila seorang manajer harus meramalkan perilaku secara cukup teliti, ia perlu mengetahui sesuatu mengenai tujuan bawahannya dan tindakan yang akan diambil untuk mencapainya. Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil penelitian yang berusaha mendeskripsikan hubungan antara perilaku dan hasilnya. Mengelompokkan teori motivasi menurut ahli menjadi kategori (Zamzam dan Aravik, 2017: 53-57) :

1. Teori kepuasan

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang mengutankan , mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku-pendukung teori kepuasan adalah sebagai berikut:

a. Teori hierarki kebutuhan menurut Abraham H. Maslow

Bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan yang paling tinggi adalah fisiologis karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling kuat sampai kebutuhan tersebut terpenuhi.

b. Teori 2 faktor menurut Frederick Herzberg

Dua faktor yang mengenai motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg adalah faktor yang membuat individu merasa tidak puas dan faktor yang membuat individu merasa puas.

c. Teori kebutuhan menurut David C. McClelland

Teori motivasi dihubungkan dengan konsep belajar oleh karena itu banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan.

1. Kebutuhan kinerja
2. Kebutuhan afiliasi
3. Kebutuhan kekuasaan

2. Teori proses

Teori proses mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, dan dihentikan. Tiga proses yang merupakan karya dari Victor H.Vroom pada bagian berikut.

- a. Teori harapan dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki harapan usaha kinerja.harapan menunjukkan persepsi individu mengenai sultatnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku.
- b. Teori keadilan teori yang menekankan bahwa bawahan membandingkan usaha merakadan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama.
- c. Teori penguatan, prinsip belajar yang sangat penting. Tanpa penguatan tidak akan terjadi modiifkasi perilaku yang dapat diukur.

6. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja atau berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau mungkin sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi kinerja.

Pertama, karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik.tanpa kemampuan upaya tinggi, tidak mungkin terdapat kinerja yang baik.

Kedua, adalah persepsi karyawan yang bersangkutan mengenai bagaimana upayanya dapat diubah sebaik baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan teori pengharapan. Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi.

Pengukuran semacam itu dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan, dan berapa jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif demi memotivasi kinerja.

1. Daftar pernyataan

Digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam perusahaan.

2. Prosedur untuk mendapat skor motivasi kerja

Setiap individu dapat dihitung dan angka skor dapat dikombinasikan untuk suatu kelompok individu. Prosedur yang ditempuh hal berikut :

- a. Untuk setiap hasil yang mungkin di peroleh dari pernyataan 1 dan 2 kalikanla skor untuk pertanyaan dengan skor berkaitan dengan pertanyaan 2.
- b. Semua produk 1kali harus dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah seluruhnya dari semua harapan kali velerensi.
- c. Jumlah seluruhnya itu harus dibagi dengan jumlah pasangan untuk mendapat skor rataaan dari pengharapan kali valerensi.
- d. Skor pernyataan ke3 harus dijumlahkan dan kemudian dibagi 3
- e. Kalikanlah skor yang dapat pada langkah 3 dengan skor yang didapat pada langkah d untuk mendapat total skor motivasi kerja.
- f. Buatlah klasifikasi penafsiran untuk mengetahui peringkat skor motivasi kerja yang telah dijumlahkan.

7. Motivasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Abdul Hamid Mursi (2009: 12) menerangkan motivasi dalam perspektif Ekonomi Islam sebagai berikut:

1. Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai denga fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi- studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bia keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Motivasi fisiologis diantaranya sebagai berikut:

- a. Motivasi menjaga diri
- b. Motivasi menjaga kelangsungan hidup

2. Motivasi Psikologis atau sosial

Motivasi ini meliputi:

- a. Motivasi kepemilikan
 - b. Motivasi berkompetensi
 - c. Motivasi kerja
3. Motivasi bekerja dan berproduksi

Atas dasar tawakal dan meniadakan fatalism ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna. *Pertama*; mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah. *Kedua*; bertawakal kepada Allah, dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan. *Ketiga*; beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran, dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.

SIMPULAN

Istilah motivasi secara teori merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dan dalam perspektif ekonomi Islam motivasi dijelaskan secara lebih terperinci dalam hal fisiologis yang meliputi motivasi dalam menjaga diri dan menjaga kelangsungan hidup, motivasi psikologis atau sosial yang meliputi motivasi kepemilikan, motivasi berkompetensi dan motivasi kerja, serta motivasi dalam bekerja dan berproduksi, yakni manusia mampu mengimplemetasikan potensi kerja yang telah dianigerahi oleh Allah, bertawakal kepada Allah dan mencari pertolonganNya ketika melaksanakan pekerjaan dan beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran dan kesombonga atas prestasi yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hersey, Paul, & Kenneth H. Blanchard. 1980. *Management of Organizational Behavior (Utilizing Human Resource)*. Third Edition. New Delhi: Prentice Hall
- Maslow, Abraham. 1964. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row
- McDavid, J.W dan M. Harari. 1968. *Social Psychology, Individual, Group, Societies*. New York: Englewood Cliffs
- Moekijat. 1980. *Kamus Management*. Bandung
- Mursi, Abdul Hamid. 2009. *Jurnal Motivasi dalam Pandangan Islam*.

Sagir, Suharsono. 1985. *Motivasi dan Disiplin kerja Karyawan untuk peningkatan produktivitas dan produksi. Seri produktivitas dan tenaga kerja Indonesia.* Jakarta: LSUP

Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara

Zamzam, Fakhry dan Havis Aravik, 2017. *Manajemen SDM Berbasis Syariah,* Bogor: CV. RWTC Success.