

BAB II

SPIRITUAL ISLAM DAN PRESTASI KERJA ISLAM

A. Spiritual Islam

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, spiritual adalah berhubungan dengan sifat kejiwaan (rohani, batin). Spiritual dapat juga diartikan sebagai nilai-nilai kemanusiaan yang bersifat nonmateri, seperti kebenaran, kebaikan, keindahan, kesucian dan cita.¹ Menurut Dita, spiritualitas merupakan kapasitas bawaan dari otak manusia yang didasarkan oleh struktur-struktur dari dalam otak, yang memberikan nilai-nilai dan dapat dipahami serta dipegang bersama (contoh: kejujuran, integritas), untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan serta perasaan terhubung dengan orang lain, dalam hal ini adalah komunitas ditempat kerja.²

Menurut Arabi dalam Ruslan spiritualitas adalah pengerahan segenap potensi rohaniah dalam diri manusia yang harus tunduk pada ketentuan syari dalam melihat segala macam bentuk realitas baik dalam

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), 1087.

² Dita Inkai, "Pengaruh Spiritualitas di tempat Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi" (Skripsi—Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, 2012).

dunia empiris maupun dalam dunia kebatinan.³ Menurut Al-Qadhi yang dikutip dalam Ruslan mengatakan bahwa spiritualitas adalah tahapan perjalanan batin seorang manusia untuk mencari dunia yang lebih tinggi dengan bantuan *riyāḍah* dan berbagai amalan pengekan diri sehingga perhatiannya tidak berpaling dari Allah, semata-mata untuk mencapai puncak kebahagiaan abadi.⁴ Dalam bahasa Indonesia adalah olahraga, latihan. Sedangkan menurut istilah, *riyāḍah* adalah latihan penyempurnaan diri secara terus menerus melalui zikir dan pendekatan diri yang datangnya dari Allah Swt ditujukan kepada hamba-Nya.⁵

Latihan penyempurnaan diri dilakukan dengan perilaku ritual keagamaan, seperti beribadah, tetapi tidak hanya beribadah melainkan juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan spiritual. Religiositas adalah kenyataan yang terjadi dalam sepanjang perjalanan sejarah umat manusia. Religiositas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan. Untuk menerangkan fenomena religiositas secara alamiah, muncul beberapa konsep religiositas yang akhir-akhir ini banyak dianut ahli psikologi dan sosiologi adalah konsep religiositas rumusan C.Y Glock & Stark.

³ Ruslan, *Menyingkap Rahasia Spiritualitas Ibnu ‘Arabi* (Makassar: Al-Zikra, Cet.I, 2008), 16.

⁴ *Ibid.*,

⁵ Asad M. Alkalali, *Kamus Indonesia Arab* (Jakarta: PT. Bulan Bintang, Cet. VII, 1997), 372.

Menurut Glock & Stark, konsep religiositas adalah tingkat konsepsi terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius.⁶

Menurut Glock dan Stark dalam Ancok, terdapat lima macam dimensi religioitas, yakni dimensi ideologis (keyakinan), dimensi ritualitas (praktik agama), dimensi eksperiensial (pengalaman), dimensi intelektual, dan dimensi konsekuensial. Glock dan Stark menilai bahwa kepercayaan keagamaan (teologi) adalah jantungnya dimensi keyakinan. Menurut Ancok, rumusan konsep religiositas Glock & Stark yang membagi keberagaman menjadi lima dimensi dalam tingkat tertentu mempunyai kesesuaian dengan Islam. Walaupun konsep Glock and Strak tidak sepenuhnya sama dengan konsep Islam, kesamaan tersebut terlihat dari dimensi keyakinan yang dapat disejajarkan dengan akidah. Kemudian, dimensi praktik agama disejajarkan dengan syariah dan dimensi pengalaman disejajarkan dengan akhlak.⁷ Konsep religiositas menurut Islam dapat dijabarkan sebagai berikut:

⁶Djamaludin Ancok, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), 80.

⁷ *Ibid.*, 80.

- 1) Dimensi ideologis (keyakinan), yaitu keyakinan religius yang dipahami dengan menemukan tujuan dan makna hidup atas dasar kepercayaan yang dimiliki seseorang. Dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan orang religius yang berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Dimensi keyakinan atau akidah Islam, di dalam keberislaman dimensi akidah menyangkut tentang keimanan, iman kepada Allah, para malaikat, kitab-kitab Allah, hari kiamat, *qaḍā* dan *qadar*.⁸
- 2) Dimensi ritualitas (praktik agama), meliputi kegiatan agama tertentu yang seseorang terlibat didalamnya. Dimensi ini terdiri dari aktivitas-aktivitas, seperti ibadah pemujaan, ketaatan, berdoa, keterlibatan dalam acara keagamaan, puasa, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri atas dua pola, yaitu ritual (*activity*) dan ketaatan (*involvement*).⁹ Ritual mengacu kepada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal, dan praktik suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakan. Sedangkan ketaatan, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air meski ada perbedaan penting. Aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan. Dimensi peribadatan

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*,77

atau praktek agama, dimensi peribadatan menyangkut pelaksanaan salat, puasa, zakat, ibadah kurban, iktikaf,¹⁰

- 3) Dimensi eksperiensial (pengalaman), yaitu dimensi yang berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan atau masyarakat yang melihat komunikasi walaupun kecil, dalam suatu esensi ketuhanan, yaitu dengan Tuhan, kenyataan terakhir, dengan otoritas transendental.¹¹ Sementara itu, dimensi pengalaman atau akhlak meliputi perilaku suka menolong, bekerjasama, berderma, menyedekahkan dana menumbuh kembangkan orang lain, dsb.¹²
- 4) Dimensi intelektual, yakni dimensi yang mengacu pada harapan bahwa orang-orang yang beragama Islam paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan Islam, ritus-ritus, kitab suci, dan tradisi-tradisi.¹³
- 5) Dimensi konsekuensial, yaitu dimensi yang berkaitan dengan konsekuensi komitmen agama berlainan dari keempat dimensi sebelumnya. Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang

¹⁰ *Ibid.*, 80.

¹¹ *Ibid.*, 77.

¹² *Ibid.*, 81.

¹³ *Ibid.*, 78.

dari hari ke hari.

Dimensi-dimensi di atas dalam Islam harus saling berkaitan satu sama lain untuk membentuk religiositas. Religiositas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Dalam Islam, aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan spiritual. Dalam Islam, seorang Muslim dalam melakukan aktivitas apa pun diperintahkan untuk melakukan kegiatan spiritual dengan tujuan beribadah kepada Allah.

Esensi Islam adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai yang Esa, pencipta yang mutlak dan transenden, penguasa segala yang ada. Tidak satu pun perintah dalam Islam yang bisa dilepaskan dari tauhid, sehingga kewajiban untuk menyembah Tuhan dengan mematuhi segala perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Islam menyuruh untuk beragama (atau berislam) secara menyeluruh. Hal itu telah dijelaskan pada surat Al-Baqarah ayat 208 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ
عَدُوٌّ مُّبِينٌ.¹⁴

“Wahai orang-orang yang beriman! masuklah kamu ke dalam Islam secara keseluruhan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan.

¹⁴ al-Qur'an, 2: 208.

Sungguh ia musuh yang nyata bagimu.”¹⁵

Ayat di atas mengandung arti bahwa setiap Muslim, baik dalam berpikir, bersikap maupun bertindak diperintahkan mematuhi syariat Islam. Dalam melakukan aktivitas ekonomi, sosial, politik atau aktivitas apa pun, setiap Muslim diperintahkan untuk melakukannya dengan tujuan beribadah kepada Allah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tauhid adalah intisari Islam dan suatu tindakan tidak dapat disebut sebagai bernilai Islam tanpa dilandasi oleh kepercayaan kepada Allah.¹⁶ Sehingga manusia dalam melakukan kegiatan apapun harus bertujuan beribadah kepada Allah. Di samping tauhid/akidah, dalam Islam juga terdapat syariah, dan akhlak. Menurut Anshari, mengungkapkannya bahwa pada dasarnya Islam dibagi menjadi tiga bagian, yaitu akidah, syariah dan akhlak. Pertama, akidah adalah sistematika Islam yang membahas tentang rukun Iman, yang menjadi sistem kepercayaan dan dasar bagi syariah dan akhlak.

Kedua, syariah terbagi menjadi dua, yaitu ibadah dan muamalah. Ketiga, akhlak berarti perbuatan dan hubungannya dengan Tuhan dan makhluknya. Tidak ada syariah dan akhlak Islam tanpa adanya akidah Islam sehingga ketiga dasar tersebut saling berhubungan.

¹⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 32.

¹⁶ *Ibid.*, 79.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Ruky, prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan prestasi dalam bahasa Inggris, yaitu kata *achievement*. Kata *achievement* berasal dari kata *to achieve* yang berarti mencapai. Oleh sebab itu, dalam bahasa Indonesia kata tersebut sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai.¹⁷ Menurut Heidjrachman, prestasi kerja ditafsirkan sebagai arti suatu pekerjaan, kemajuan, dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.¹⁸ Sedangkan menurut Handoko, prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu individu, kelompok atau organisasi.¹⁹ Jadi, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku seperti mutu pekerjaan, volume pekerjaan, pengetahuan kerja, intensif, sikap kerja, dan sikap terhadap yang lain.

¹⁷ Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), 15.

¹⁸ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 188.

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Pesonalia & Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2010), 102.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sondang, prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai yang terdapat berbagai faktor, yaitu:²⁰

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.

Menurut Hasibuan, penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan.²¹ Sedangkan menurut Handoko, penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Handoko, banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, antara lain motivasi, kepuasan

²⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 225.

²¹ Hasibuan, M.S.P, *MSDM. Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji, 1991), 97.

kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.²²

a) Motivasi

Menurut Handoko, motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke suatu tujuan.²³

Sedangkan menurut Maslow dalam Ujang, motivasi ialah kebutuhan manusia yang tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:²⁴

²² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, 193.

²³ *Ibid.*, 193.

²⁴ Ujang Sumarwan, *Perilaku Konsumen, Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), 38-41.

1) **Kebutuhan Fisiologi**

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup. Seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.

2) **Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security*)**

Kebutuhan keselamatan dan keamanan merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan dasar. Seperti kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia. Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.

3) **Kebutuhan Sosial (*Social Needs/Belonginess Needs*)**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan perlunya manusia berhubungan satu dengan yang lainnya. Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.

4) **Kebutuhan Ego (*Egoistic/Esteems Needs*)**

Kebutuhan ego merupakan berprestasi sehingga mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Seperti kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Need for Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dilihat dari para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga, karyawan berkomitmen. Bekerja dengan rasa tenang dan kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi pula. Selain itu, juga berkomitmen terhadap organisasi yang semakin tinggi. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan atau menghindari dari situasi-situasi pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun psikologis.²⁵

c) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sumber tingkat stres

²⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, 194.

di tempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja. Secara garis besar, penyebab tingkat stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* yang bersumber pada konflik-konflik, seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan di tempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu, pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.²⁶

d) Kondisi Fisik Pekerjaan

Menurut Martoyo, manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian

²⁶ *Ibid.*, 200.

manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan.²⁷

e) Sistem Kompensasi

Handoko mengatakan sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tujuan kompensasi, yakni:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*, kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar.
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar.
- 3) Menjamin keadilan, keadilan atau konsistensi internal dan eksternal penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan, kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui kompensasi yang efektif.

²⁷ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002), 45.

5) Mengendalikan biaya-biaya, suatu program kompensasi yang rasional membentuk organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.²⁸

f) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. Sementara aspek teknis adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.²⁹

3. Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Beberapa perusahaan memiliki indikator penilaian prestasi karyawan yang berbeda jumlahnya. Indikator yang digunakan ada 4 – 12 indikator. Sedangkan menurut Heidjrahman dan Suad Husnan, faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut³⁰:

a. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

²⁸T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, 155.

²⁹ *Ibid.*, 31.

³⁰ Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 125-126.

- b. Kualitas kerja, yakni mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya, kualitas kerja diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
- c. Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kerjasama, yakni sikap kesediaan untuk bekerjasama dengan karyawan yang lainnya.
- e. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memimpin atau berpengaruh. Dengan memiliki pribadi yang kuat, dihormati, dan berwibawa seseorang dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kerajinan, yakni kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan bersifat rutin.
- h. Pengetahuan tentang kerja, yaitu pengetahuan luas mengenai pekerjaan dan ketrampilan serta pengetahuan mengenai jabatannya.
- i. Kehati-hatian, yakni sikap teliti saat menyelesaikan pekerjaan dan mengutamakan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan.
- j. Kehadiran, yaitu keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

C. Prestasi menurut Alquran

Kebutuhan berprestasi yang dikembangkan oleh para ahli dari negeri Barat berkembang dari pengamatan akan adanya perbedaan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan ekonomi di antara beberapa negara di dunia ini. Menurut McClelland, kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh tingkatan sejauh mana orang-orangnya memiliki virus mental yakni virus *n-ach* yang artinya memiliki sifat rajin dan bekerja keras untuk mengerjakan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, dan selalu ingin berbuat lebih banyak dengan pencapaian yang tinggi. Akan tetapi, sifat seseorang yang terdorong untuk bekerja terus demi mencapai standar tertinggi akan dapat menimbulkan berbagai ketegangan jiwa. Selain itu, sifat itu juga menimbulkan masalah sosial maupun individu yang hanya mementingkan keuntungan diri sendiri tanpa memperdulikan orang lain.³¹

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang

³¹ Djamaludin Ancok, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem Psikologi*, 86-87.

dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah.

Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran surat Al-Inshirah ayat 7- 8:

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ³² ۗ وَالْاِلٰهَ رَبِّكَ فَارْغَبْ³³

“Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”³³

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Menurut Mursi, beberapa produk kinerja spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan Islami. Kinerja spiritual merupakan *output* dari proses aqidah, ibadah dan muamalah. Ada Beberapa kriteria seseorang dalam menunjukkan sikap kinerja yang religius dalam mencapai

³² al-Quran, 94: 7-8.

³³Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 596.

prestasi secara Islam yakni:³⁴

1. Amanah dalam bekerja
 - a. Bekerja secara profesional, yakni pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil terbaik.
 - b. Kejujuran dalam bekerja adalah ibadah, yakni islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya.
 - c. Memenuhi amanah kerja adalah jenis ibadah yang paling utama, yaitu Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.
 - d. Dasar keimanan dalam Islam adalah amal perbuatan, yakni dalam Islam konsep keimanan merupakan keyakinan dalam hati yang diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan.
2. Mendalami agama dan profesi
 - a. Mendalami agama, merupakan kewajiban setiap Muslim, apapun profesinya
 - b. Menekuni pekerjaan, yakni seseorang karyawan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Selain itu,

³⁴ Mursi AH, *Sumber Daya Manusia yang Produktif* (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), 165-166.

karyawan juga dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja.

D. Motivasi

1. Motivasi Spiritual Islam

Weber dalam Wibisono mengemukakan teori motivasi spritual ada hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk ajaran agama tersebut. Weber menyatakan bahwa teori kesuksesan dalam dunia bisnis ada hubungannya dengan kepercayaan spiritual.³⁵ Hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Geertz yang melihat hubungan agama dengan etos kerja dalam ajaran Yahudi, Budha, Hindu dan terakhir Islam.³⁶

Penelitian tersebut diteruskan oleh Clifford Geertz (1969), sebagai penerus bagi penelitian Weber melakukan suatu penelitian di Kota Islam kepada tiga golongan: santri, abangan, dan priayi. Hasil penelitiannya ternyata golongan santri melaksanakan ajaran Islam secara puritan (saleh) dan bersemangat memiliki aktifitas perdagangan dan industri yang tinggi. Sedangkan golongan abangan yang mempraktekkan ajaran Islam kurang putiran dan kurang intensif dengan dipengaruhi secara agak substansial oleh nilai-nilai kultural setempat dan ajaran agama lain menunjukkan tingkat kegiatan ekonomi

³⁵ Heru Sulistyono, "Peran Nilai-nilai Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi", *Riset Bisnis dan Manajemen Universitas Sultan Agung Semarang*, Vol. 11, No. 3 (2011), 252-270

³⁶ Chablullah Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam" (Disertasi--Universitas Airlangga Surabaya, 2002), 44.

yang umumnya tidak bergairah dan tidak dinamis.

Islam memandang bahwa motivasi merupakan faktor dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting. Penelitian Clifford menunjukkan bahwa yang melaksanakan ajaran Islam memiliki semangat yang tinggi dalam aktivitas perdagangan. Hal ini sejalan dengan banyaknya ayat Alquran yang memotivasi manusia untuk menekuni pekerjaan, melakukan dengan serius, dan yakin akan janji Allah tentang rezeki yang diberikan Allah untuk hamba-Nya. Allah berfirman dalam Alquran sebagai berikut:

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ.³⁷

“Dan sekiranya penduduk negeri beriman dan bertakwa, pasti Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi”³⁸

Ayat di atas mengandung arti bahwa mengharapkan rezeki kepada Allah bukan berarti bersikap menyerah begitu saja kepada nasib dan berpangku tangan, tetapi dengan bekerja. Dalam Islam, segala sesuatu yang dilakukan harus dengan bersungguh-sungguh dan mengerahkan segala potensi yang diberikan Allah kepada manusia dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam bekerja, diperlukan dorongan atau motivasi agar dapat

³⁷ al-Quran, 7: 96.

³⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 163.

meningkatkan kinerja seseorang. Metode pemberian motivasi dalam Islam berbeda dengan metode pemberian motivasi dunia Barat. Islam menekankan motivasi spiritual tidak hanya memberikan insentif secara material dan keuangan saja. Pemberian insentif secara spiritual terbukti lebih kuat menyentuh hati dari setiap Muslim daripada insentif material. Wibisono menjelaskan bahwa para ulama Islam dan orang yang belajar psikologi percaya bahwa motivasi spiritual lebih efektif dibandingkan dengan yang lainnya, tetapi tanpa menghilangkan sama sekali motivasi material dan keuangan dalam diri manusia.³⁹

Ansahari mengatakan bahwa motivasi Islam terdiri dari motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara garis besar agama Islam, yaitu dimensi ibadah sehingga disebut dengan motivasi ibadah. Menurut Anshari, ibadah merupakan ritual secara langsung antara manusia sebagai hamba dengan Tuhannya. Secara garis besar Islam, ibadah terdiri dari *tahārah*, salat, zakat, puasa, dan haji.

2. Motivasi Ibadah

Menurut Mursi dalam Wibisono, motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika serta

³⁹ Chablullah Wibisono, “Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam”, 39.

mengarahkan tingkah laku pada tujuan.⁴⁰ Sementara itu perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh orang-orang beragama disebut juga dengan kegiatan spiritual keagamaan yang berkaitan dengan ibadah. Ibadah dalam arti khas (*Qā'idah 'Ubūdiyyah*), yaitu tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Alquran dan Sunnah Rasul,⁴¹

Dalam ajaran agama Islam dapat dicontohkan sebagai doa, salat, puasa, *tahārah*, haji dan zakat. Dalam penelitian ini diambil unsur ibadah yang diambil doa, salat, puasa, dan zakat, adapun penjelasnya sebagai berikut:

- a) Doa merupakan anjuran Allah. Doa merupakan ibadah. Dalam etimologi bahasa Arab, doa berarti memohon atau meminta. Doa biasa diartikan dengan permohonan hamba, ucapan, keluh kesah seorang hamba kepada Allah. Pada hakikatnya, doa merupakan wujud dari ketergantungan, kelemahan, ketidakberdayaan, dan kehinaan seorang hamba di hadapan Allah yang Maha Kuasa. *Nash-nash* Alquran dan hadis banyak menjelaskan tentang tata cara berdoa, mengenai fadhilah atau keutamaan doa. Allah

⁴⁰ *Ibid.*, 32.

⁴¹Endang Saifuddin Anshari, *Wawasan Islam, Pokok-pokok Pikiran tentang Islam dan Ummatnya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 26.

berfirman dalam surat Al- Araf ayat 55-56:

أَدْعُوا رَبَّكُمْ تَضَرُّعًا وَخُفْيَةً إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ، وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ
بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَأَدْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ⁴²

“Berdoalah kepada Tuhanmu dengan berendah diri dan suara yang lembut. Sungguh Dia tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat baik.”⁴³

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap Muslim diwajibkan berdoa kepada Tuhannya sebagai hamba yang bergantung pada-Nya. Di samping doa, zikir juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari prosesi berdoa. Secara etimologi, zikir berarti mengingat atau menyebut, sedangkan secara terminologi arti dzikir sebagai komunikasi seorang hamba (secara lisan atau hati) dengan Allah Swt.⁴⁴ Potensi doa, zikir, dan pikir adalah aset ilahiah yang seharusnya dikelola seorang Muslim dengan baik dalam perwujudan kerja prestatif atau amal saleh. Allah telah melimpahkan karunia-Nya kepada manusia dengan potensi akbar

⁴² al-Qur'an, 7: 55-56.

⁴³ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 157.

⁴⁴ Muhammad Syafii Antonio, *Sukses Besar dengan Intervensi Allah, The Power of Do'a with Asmaul Husna for Success in Business & Life* (Jakarta: Tazkia Publishing, 2008), 11-15.

tersebut. Sebuah limpahan yang tidak mungkin diberikan kepada makhluk apapun. Seorang Muslim yang memiliki penghayatan tinggi terhadap prestasi serta berkeyakinan bahwa kerja adalah ibadah, maka setiap Muslim harus memiliki suatu *goal* bahwa hidup ini akan mempunyai nilai apabila mampu menjadi rahmat bagi lingkungan dan alam sekitarnya (*rahmah li al-‘ālamīn*).⁴⁵

- b) Dalam bahasa Arab, salat mengandung dua pengertian. Pertama, salat berarti ikatan sebagaimana ditemukan dalam kata silaturahmi, yaitu saling bertemu untuk mengikat tali kasih sayang. Kedua, salat bermakna doa. Salat dalam pengertian dan prosedur yang formal adalah diwajibkan lima kali sehari, yaitu isya, subuh, duhur, asar dan magrib dengan gerakan dan bacaan standar. Salat merupakan perjalanan spiritual yang penuh makna yang dilakukan seorang manusia untuk menemui Tuhan.⁴⁶ Perintah salat telah dijelaskan dalam Alquran. Menurut para ahli terdapat 30 perintah salat dan tidak kurang 32 kali menyebutkan bahwa salat dan zakat saling beriringan. Hal itu sesuai dengan firman Allah di bawah ini.

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ

⁴⁵ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 75-77.

⁴⁶ Abu Sangkan, *Pelatihan Shalat Khushyuh' Shalat sebagai Meditasi Tertinggi dalam Islam* (Jakarta: Shalat Center & Masjid Baitul Ihsan, 2008), 7.

وَذَلِكَ دِينَ الْقِيَمَةِ.⁴⁷

“Padahal mereka hanya diperintah menyembah Allah, dengan ikhlas menaati-Nya semata-mata karena (menjalankan) agama, dan juga agar melaksanakan shalat dan menunaikan zakat; dan demikian itulah agama yang lurus (benar).”⁴⁸

Ayat di atas menjelaskan bahwa zakat dan salat merupakan dua ibadah pokok yang satu sama lain erat hubungannya. Zakat merupakan utamanya ibadah *maaliyah* dan salat merupakan utamanya ibadah *badaniyah*. Ini berarti perintah dalam melaksanakan salat bagi Muslim adalah kewajiban yang diikuti dengan membayar zakat.⁴⁹

Dalam agama Islam, salat menempati kedudukan yang mulia dan tidak dapat ditandingi oleh ibadah lainnya juga. Salat merupakan posisi ibadah tertinggi dalam agama Islam karena salat merupakan tiang agama. Hal itu telah dijelaskan dalam Alquran surat Al- An’am ayat 162:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ.⁵⁰

“Katakanlah (Muhammad), sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidup serta matiku, adalah bagi Allah, Tuhan seluruh alam”⁵¹

⁴⁷ al-Qur’an, 98: 5.

⁴⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur’an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 598.

⁴⁹ Moh Rifai, *Ilmu Fiqih Islam Lengkap* (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1978), 347.

⁵⁰ al-Qur’an, 6: 162.

⁵¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur’an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 150.

Dari penjelasan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa salat merupakan hal sangat penting dalam agama Islam , pengakuan pada waktu ibadah salat hidup dan mati adalah bentuk pengabdian total kepada Allah. Terkait dengan pelaksanaan salat, seorang Muslim harus melakukan dengan khusyuk dan sepenuh hati ketika melakukan proses komunikasi seorang hamba dengan Tuhan-Nya. Pelaksanaan salat yang khusyuk juga terdapat pada Alquran surat Al-Baqarah ayat 45:

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ⁵²

“Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Dan (shalat) itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk”⁵³

Ayat tersebut menjelaskan salat harus dikerjakan dengan serius dan tidak main-main. Salat merupakan pekerjaan jiwa, pekerjaan yang didasari oleh rasa ihsan. Jika salat dilakukan dengan baik dan khusyuk, maka ketika melakukan pekerjaan yang lainnya akan dilakukan pula dengan serius.

Menurut Sangkan, salat yang khusyuk akan menimbulkan etos kerja yang profesional dan penuh rasa tanggung jawab. Salat khusyuk harus didasari oleh niat karena Allah bukan karena dilihat

⁵² al-Qur'an, 2: 45.

⁵³Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 7.

manusia. Salat khusyuk akan memberikan efek kepuasan terhadap jiwa ketika bekerja sesuai dengan perintah Allah karena segala urusan harus dikerjakan dengan serius. Selain itu, salat merupakan meditasi tertinggi dalam Islam. Aspek meditasi ini dapat menenangkan jiwa sehingga dapat menghilangkan kecemasan dalam bekerja.⁵⁴

Salat dapat menenangkan jiwa didukung dengan teori psikologi Islam. Peranan salat bagi kesehatan jiwa yang diutarakan oleh Ancok bahwa salat memiliki empat aspek terapeutik, yakni aspek olahraga, aspek meditasi, aspek auto-sugesti, dan aspek kebersamaan. Selain memberikan terapi yang bersifat kuratif yang artinya bersifat menyembuhkan penyakit, salat juga memiliki aspek preventif terhadap gangguan jiwa dalam masyarakat. Rukun Islam seperti membaca dua kalimat syahadat, membayar zakat, naik haji juga memiliki aspek terapeutik. Demikian pula dengan rukun iman, yang salah satunya adalah penerimaan bahwa baik buruknya datangnya dari Allah akan membebaskan orang dari segala macam ketegangan jiwa. Pada dasarnya, tujuan beberapa teknik psikoterapi seperti kognitif (*cognitive therapy*) dan (*insight therapy*) adalah menentukan seseorang untuk menerima

⁵⁴ Abu Sangkan, *Pelatihan Shalat Khusyu': Shalat sebagai Meditasi Tertinggi dalam Islam*, 21.

kenyataan hidup yang sudah diatur oleh Tuhan.⁵⁵

- c) Puasa, berarti menahan diri. Menurut *syara'*, puasa ialah menahan diri dari segala sesuatu yang membatalkan mulai terbit fajar hingga terbenam matahari karena perintah Allah semata mata dengan disertai niat dan syarat-syarat tertentu.⁵⁶ Puasa (ramadan) termasuk salah satu aturan Allah yang wajib dijalankan oleh setiap Muslim. Hal ini diungkapkan dalam Alquran surat Al-Baqarah ayat 183:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَتَّقُونَ.⁵⁷

“ Wahai orang-orang yang beriman! Diwajibkan atas kamu berpuasa sebagaimana diwajibkan atas orang-orang sebelum kamu agar kamu bertakwa”⁵⁸

Ayat di atas mengandung arti bahwa setiap Muslim diwajibkan untuk berpuasa, selain wajib di bulan ramadan terdapat puasa sunah yakni puasa Senin dan Kamis. Dengan demikian, pendekatan yang paling dikedepankan dalam memahami puasa adalah dengan pendekatan keimanan untuk mencapai target takwa.

⁵⁵ Djamaludin Ancok, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem Psikologi*, 98-100.

⁵⁶ Moh Rifai, *Ilmu Fiqih Islam Lengkap*, 322.

⁵⁷ al-Qur'an, 2: 183.

⁵⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007), 28.

Menurut Wibisono, ditinjau dari segi teknologi modern, ditemukan bahwa penelitian modern mengungkapkan kenyataan bahwa puasa meningkatkan keimanan kepada pencipta dan puasa dapat memperpanjang usia manusia dan menghindar dari sejumlah kelainan fisik dan penyakit.⁵⁹ Ditinjau dari segi ilmiah, doktor ahli dari Amerika mengungkapkan manfaat puasa yang dapat memberikan kesehatan jasmani dan ruhani.⁶⁰

Penelitian psikologi membuktikan bahwa puasa juga dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan seseorang. Hal ini dikaitkan dengan prestasi belajar. Selain itu, berpuasa dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri yang lebih besar. Percaya diri yang optimis merupakan indikasi adanya mental yang sehat dan tidak rapuh menghadapi tantangan hidup yang semakin besar.⁶¹ Apabila dikaitkan dengan dakwah Islam tujuan amal ibadah puasa mempunyai tujuan aspek sosial yang memperbanyak amal saleh dan *shadaqāh*, contohnya pada saat bulan Ramadan banyak kepedulian terhadap anak yatim, fakir, dan miskin untuk saling membantu.

⁵⁹ Chablullah Wibisono, “Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam”, 72.

⁶⁰ Djamaludin Ancok, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem Psikologi*, 57.

⁶¹ *Ibid.*, 59.