

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan modern saat ini, banyak perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja. Peran ganda ini tentu membawa konsekuensi tersendiri, baik secara fisik maupun psikis. Di satu sisi, mereka dituntut untuk mengurus kebutuhan rumah tangga, merawat anak, dan menjalankan fungsi sebagai istri. Di sisi lain, mereka juga dituntut untuk bekerja dan memberikan kontribusi dalam bidang ekonomi. Ketidakseimbangan dalam menjalankan dua peran ini dapat berpengaruh pada semangat kerja dan kinerja individu secara keseluruhan (Husnayain 2018 : 9).

Dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif saat ini, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi, baik berskala besar maupun usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan sistem manajerial semata, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan emosional yang bersifat internal (Rachmawati 2010 : 52). Salah satu pendekatan yang semakin diperhatikan adalah pendekatan humanistik yang menekankan pentingnya nilai-nilai positif dalam kehidupan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, motivasi tidak hanya lahir dari faktor eksternal seperti gaji atau fasilitas, melainkan juga dari faktor internal seperti kepuasan batin dan makna hidup. Abraham Maslow dalam teori hierarki kebutuhan menyebutkan bahwa motivasi manusia bertingkat, dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan mencari makna dan nilai dalam pekerjaannya (Nurendra and Purnamasari 2017 : 17).

Syukur dalam perspektif tasawuf merupakan bentuk kesadaran dan penerimaan mendalam atas segala nikmat yang diberikan oleh Allah SWT, baik dalam kondisi menyenangkan maupun sulit. Rasa syukur tidak hanya berdampak pada hubungan vertikal antara manusia dengan Tuhannya, tetapi juga memperkuat aspek psikologis dalam diri seseorang. Individu yang bersyukur cenderung memiliki sikap positif, lebih sabar, dan mampu menghadapi tekanan dengan bijak. Dengan demikian, rasa syukur diyakini dapat menjadi pendorong motivasi kerja yang stabil dan sehat.

Rasa syukur dalam konteks organisasi mencerminkan sikap positif dan apresiasi karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang mereka miliki. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat syukur tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, mampu membina hubungan interpersonal yang harmonis, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Emmons & McCullough, 2003). Dengan demikian, rasa syukur diyakini berperan penting dalam membentuk sikap kerja yang produktif dan kolaboratif.

Pada kenyataannya, banyak karyawan di sektor UMKM yang memiliki peran ganda, seperti ibu rumah tangga yang bekerja di pabrik rumahan. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak satu dari sepuluh pekerja, atau sekitar 14,37% pekerja Indonesia merupakan *female breadwinners*. BPS mendefinisikan *female breadwinners* sebagai perempuan yang bekerja dan menerima pendapatan paling besar di suatu rumah tangga, termasuk di sini perempuan yang menjadi satu-satunya anggota rumah tangga yang bekerja (Yonatan 2025 : 2). Di Sumedang sendiri terdapat 50 dari 100 penduduk usia kerja perempuan yang aktif, secara ekonomi tenaga partisipasi angkatan kerja perempuan berada di angka 50,07 (BPS 2024).

Dalam situasi ini, tantangan bagi karyawan berstatus ibu rumah tangga adalah dalam membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik yang sering kali mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan performa kerja.

Meski demikian, tidak sedikit di antara mereka yang tetap menunjukkan loyalitas dan semangat kerja tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor psikologis yang mendasari, salah satunya adalah sikap bersyukur atas kesempatan bekerja dan keterlibatan mereka dalam lingkungan kerja yang suportif (Cahyono 2014 : 6)

Pabrik Keripik Nita Sari di Sumedang merupakan salah satu UMKM yang mempekerjakan ibu rumah tangga sebagai tenaga kerjanya. Keberadaan karyawan dengan peran ganda ini menjadi objek menarik untuk diteliti, terutama dalam memahami bagaimana mereka menerapkan konsep syukur. Syukur. Dalam konteks ini, penting untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai psikologis tersebut mampu memengaruhi kinerja mereka dalam operasional sehari-hari (Dr. Emi Wakhyuni, S.E. 2025 : 19).

Pada kenyataannya, ibu rumah tangga yang bekerja seringkali menghadapi berbagai tekanan yang berpotensi menurunkan semangat kerja. Namun, terdapat sebagian dari mereka yang tetap mampu menunjukkan dedikasi tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta kinerja yang baik meskipun berada dalam situasi yang menantang. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama terkait bagaimana peran syukur dapat membantu meningkatkan semangat dan kualitas kerja mereka.

Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang menjadi salah satu contoh tempat kerja yang mempekerjakan ibu rumah tangga sebagai karyawan. Sebagian besar dari mereka datang dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah dan memilih untuk bekerja guna membantu penghasilan keluarga. Dalam tekanan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga yang berat, pemaknaan terhadap pekerjaan dan rasa syukur atas apa yang dimiliki menjadi kekuatan spiritual yang menopang keseimbangan hidup mereka.

Penelitian ini relevan dengan pendekatan Tasawuf Psikoterapi karena mengkaji bagaimana nilai-nilai spiritual seperti syukur dapat memengaruhi

aspek-aspek psikologis yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja. Dalam tasawuf, syukur tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga merupakan metode penyucian jiwa yang menenangkan hati dan memperkuat semangat dalam menghadapi realitas kehidupan sehari-hari, termasuk realitas pekerjaan.

Namun demikian, meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara syukur dan aspek psikologis seperti kebahagiaan, keseimbangan hidup, atau kepuasan kerja, masih sangat terbatas penelitian yang secara khusus meneliti peran syukur dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan yang berstatus ibu rumah tangga di sektor UMKM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana rasa syukur dapat menjadi kekuatan spiritual yang membentuk motivasi kerja pada karyawan, melalui studi kasus di Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang.

Dengan adanya permasalahan yang sering ditemukan pada karyawan yang berstatus ibu rumah tangga, maka penulis tertarik untuk meneliti peran Syukur dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. penelitian juga berupaya untuk mengisi kekosongan literatur dengan mengeksplorasi lebih jauh tentang peran syukur dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan yang berstatus ibu rumah tangga yang bekerja di Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang..

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor yang mendorong tumbuhnya syukur pada karyawan?
2. Apa dampak dari penerapan syukur terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di pabrik berdasarkan teori Abraham Maslow?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apa saja faktor yang mendorong tumbuhnya syukur pada karyawan di pabrik keripik Nita Sari Sumedang

2. Untuk mengetahui apa dampak dari penerapan syukur terhadap motivasi kerja karyawan di Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang.
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di pabrik berdasarkan teori Abraham Maslow?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Tasawuf Psikoterapi, khususnya dalam memahami bagaimana nilai-nilai spiritual seperti rasa syukur dapat diimplementasikan sebagai salah satu pendekatan psikoterapi islami dalam menghadapi dunia pekerjaan. Kajian ini memperkuat pandangan bahwa konsep syukur yang bersumber dari ajaran tasawuf tidak hanya memiliki nilai teologis, tetapi juga berfungsi sebagai kekuatan psikologis yang dapat diinternalisasi untuk mendukung kesehatan mental individu, khususnya pada konteks ibu rumah tangga yang memiliki beban peran ganda.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademik mengenai integrasi antara pendekatan spiritual dan psikologi modern dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mencakup kesejahteraan psikologis, spiritual dan mental, serta memberikan landasan bagi pengembangan model intervensi berbasis tasawuf dalam konteks kehidupan kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para ibu rumah tangga yang bekerja dalam memahami pentingnya membangun rasa syukur sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan motivasi kerja. Nilai-nilai syukur yang dibangun dari kesadaran spiritual dapat menjadi pondasi dalam membentuk sikap positif, ketahanan diri, dan ketenangan jiwa dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta tanggung jawab domestik.

Bagi instansi atau lembaga tempat ibu rumah tangga bekerja, seperti Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merancang pendekatan pembinaan psikologis yang berbasis spiritualitas. Hal ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan emosional dan produktivitas karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan seimbang secara rohani dan psikis.

E. Kerangka Berpikir

Fenomena ibu rumah tangga yang bekerja telah menjadi realitas umum di berbagai sektor, termasuk sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Perempuan yang berstatus sebagai ibu rumah tangga kini tidak hanya menjalankan tanggung jawab domestik seperti mengurus rumah tangga dan anak, tetapi juga turut mengambil peran sebagai pencari nafkah. Peran ganda ini sering kali menimbulkan tantangan psikologis dan fisik, seperti kelelahan, tekanan waktu, serta konflik peran, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja kerja mereka (Husnayain 2018 : 32).

Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti gaji, insentif, atau kondisi lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor internal yang bersifat psikologis dan spiritual. Dalam konteks ibu rumah tangga yang bekerja di sektor UMKM, khususnya di Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang, keseimbangan antara peran domestik dan pekerjaan menjadi tantangan tersendiri yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, pendekatan spiritual dan psikologi positif seperti syukur (*gratitude*) menjadi relevan untuk dikaji lebih dalam guna memahami bagaimana nilai-nilai tersebut dapat mendukung kualitas kinerja karyawan (Pratama and Suhaeni 2018 : 24).

Menurut Al-Ghazali, syukur adalah pengakuan atas nikmat yang diberikan oleh Allah, baik melalui hati, lisan, maupun perbuatan (Husna 2013 : 110). Dalam *Ihya Ulumuddin*, ia menjelaskan bahwa syukur terdiri atas tiga komponen utama: (1) pengetahuan tentang pemberi nikmat, yakni Allah SWT, yang mencakup kesadaran bahwa semua kebaikan berasal dari-Nya; (2) kondisi batin yang penuh dengan rasa cinta kepada Allah atas nikmat yang diterima;

dan (3) tindakan nyata untuk menggunakan nikmat tersebut sesuai dengan kehendak Allah. Dengan kata lain, syukur bukan hanya tentang ucapan terima kasih, tetapi melibatkan pemanfaatan nikmat dalam kebaikan dan kepatuhan kepada perintah-Nya.

Al-Ghazali juga mengelompokkan syukur berdasarkan penerima nikmat, yakni syukur dari orang awam, orang khusus (*khawas*), dan orang yang sangat khusus (*khawasul khawas*). Orang awam bersyukur atas nikmat duniawi, seperti kesehatan dan rezeki (Nurarini 2016). Dalam arti syukur merupakan cara untuk menunjukkan rasa terima kasih dan penghargaan kepada pemberi atas apa yang telah diberikan. Ini dapat dilakukan baik secara lisan dengan mengatakan, "*alhamdulillah*" atau sejenisnya; secara tindakan, seperti mentasarufkan pemberian (rizki) sesuai fungsinya; dan secara hati-hati, dengan *berhusnudzan* atau *qanaah* atas pemberian Tuhan (An-Najar 2004 : 90).

Menurut Al-Ghazali, syukur merupakan bentuk kesadaran batin terhadap nikmat yang diterima, yang diwujudkan dalam bentuk pengakuan dalam hati, ungkapan lisan, dan tindakan nyata yang sesuai dengan kehendak Allah SWT (Falihatun, 2009). Dalam konteks dunia kerja, konsep ini diterjemahkan menjadi sikap menerima dan menghargai pekerjaan, memanfaatkan peluang kerja secara optimal, serta membangun relasi yang positif di tempat kerja. Rasa syukur ini diyakini mampu menciptakan ketenangan batin, meningkatkan daya tahan menghadapi tekanan kerja, serta memperkuat semangat untuk berkarya secara maksimal.

Konsep syukur menurut Al-Ghazali dapat diterapkan dalam konteks modern, termasuk dalam lingkungan pekerjaan. Syukur yang melibatkan pengakuan, rasa cinta, dan tindakan nyata dapat diterjemahkan ke dalam penghargaan terhadap pekerjaan yang dimiliki, rasa bangga atas kontribusi dalam tim, dan pemanfaatan potensi untuk tujuan organisasi. Dalam konteks ini, syukur dapat memotivasi karyawan untuk lebih berdedikasi, menunjukkan antusiasme, dan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya. Ketika nilai syukur terinternalisasi dalam diri seorang karyawan, hal tersebut akan membentuk sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Karyawan

yang bersyukur cenderung lebih menerima tanggung jawab, bekerja tanpa tekanan berlebihan, dan memiliki kepuasan batin dalam menjalankan tugasnya. Dalam situasi kerja yang berat, seperti yang kerap dialami karyawan di industri rumahan, rasa syukur menjadi kekuatan batin yang dapat menjaga stabilitas emosional dan meminimalisir stres kerja (Husnayain 2018 : 12)

Menurut teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, manusia akan terdorong memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar (seperti makan, minum, dan rasa aman) terpenuhi. Pada tahap aktualisasi diri, individu mencari makna, nilai, dan tujuan dalam hidupnya, termasuk dalam pekerjaannya. Dalam konteks ini, rasa syukur dapat menjadi jembatan menuju aktualisasi tersebut. Orang yang bersyukur cenderung lebih menghargai proses kerja, menerima tantangan dengan sikap positif, dan melihat hasil kerja sebagai bagian dari pencapaian diri. Oleh karena itu, syukur bukan hanya sikap religius, tetapi juga elemen penting dalam membangun motivasi intrinsik yang stabil.

Karyawan yang bersyukur umumnya memiliki orientasi kerja yang lebih baik. Mereka tidak hanya bekerja untuk upah semata, melainkan juga sebagai wujud pengabdian dan rasa tanggung jawab terhadap nikmat pekerjaan yang telah diperoleh. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, syukur berfungsi sebagai sumber energi moral dan psikologis yang mendukung individu untuk bekerja dengan optimal (Firmansyah dkk 2021 : 7).

Selain itu, rasa syukur juga dapat memperkuat ketahanan mental dalam menghadapi tekanan kerja. Dalam industri seperti Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang, di mana pekerjaan fisik cukup berat dan jam kerja panjang, karyawan rentan mengalami kejenuhan atau kelelahan. Namun, karyawan yang memiliki kesadaran syukur biasanya mampu memaknai pekerjaan sebagai ladang pahala dan amanah, sehingga tekanan tersebut tidak dengan mudah mempengaruhi kualitas kerjanya.

Syukur juga berperan dalam membentuk etos kerja dan integritas. Karyawan yang bersyukur cenderung jujur, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini selaras dengan pandangan Al-Ghazali

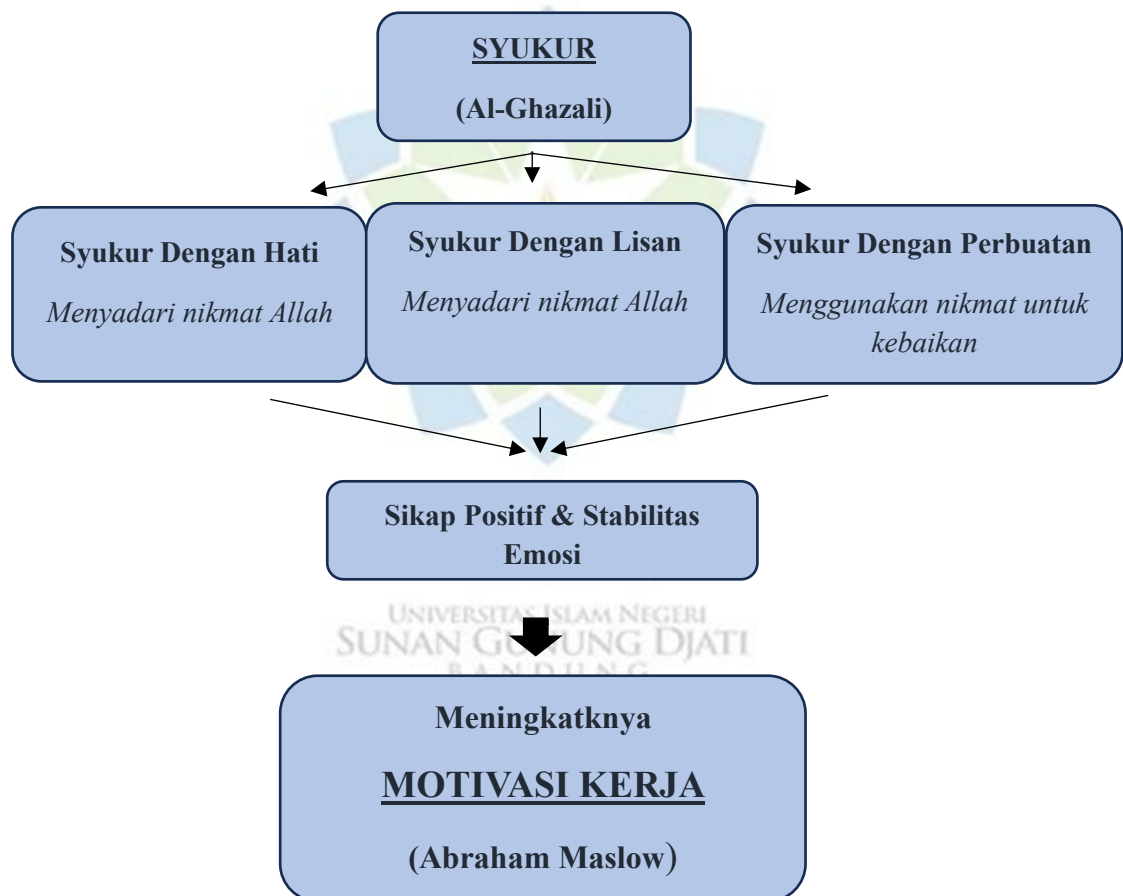
bahwa seseorang yang bersyukur akan menggunakan setiap nikmat (termasuk tenaga dan waktu) untuk tujuan yang baik. Dengan demikian, syukur menjadi pondasi bagi terciptanya budaya kerja yang sehat dan produktif di lingkungan Perusahaan (Ghisani 2022 : 9).

Studi kasus pada karyawan di Pabrik Keripik Nita Sari menunjukkan bahwa meskipun latar belakang pendidikan dan ekonomi mereka relatif sederhana, namun mereka tetap mampu mempertahankan kualitas kerja yang konsisten. Banyak di antara mereka yang menunjukkan sikap ikhlas, rajin, dan tidak mudah mengeluh. Kondisi ini dapat dipahami sebagai bentuk aktualisasi dari rasa syukur terhadap pekerjaan yang dimiliki, yang pada gilirannya berkontribusi pada stabilitas dan keberlangsungan proses produksi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa syukur menurut Al-Ghazali syukur bukan hanya berfungsi sebagai nilai spiritual, melainkan juga memiliki pengaruh nyata dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow . Dengan mengintegrasikan nilai-nilai syukur dalam sistem kerja, perusahaan tidak hanya membentuk karyawan yang produktif secara teknis, tetapi juga kuat secara mental dan moral. Maka dari itu, nilai-nilai tasawuf seperti syukur patut dijadikan sebagai bagian dari pendekatan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan yang berbasis kerakyatan. Ketika syukur hadir dalam keseharian kerja, maka motivasi kerja akan meningkat, dan pada akhirnya berdampak pada kualitas organisasi maupun perusahaan (Ghisani 2022 : 59).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini dikarenakan karyawan menikmati segala aktifitas yang dilakukannya (Nurendra and Purnamasari 2017). Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, karyawan akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan. Adanya tekanan dalam pekerjaan tentu akan berdampak pada hasil pengerjaan tugas atau pekerjaan tersebut, karena karyawan merasakan tugas atau pekerjaannya dirasa sebagai beban kerja yang harus diselesaikan (Firmansyah, Suminar, and Fardana 2021).

Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini menyusun hubungan antara variabel sebagai berikut: syukur (variabel pertama) → meningkatkan motivasi kerja (variabel kedua) → Melalui studi kualitatif pada karyawan ibu rumah tangga di Pabrik Keripik Nita Sari Sumedang, penelitian ini berusaha mengeksplorasi pengalaman nyata dan subjektif para karyawan dalam menerapkan peran syukur dalam kesehariannya, serta implikasinya terhadap kinerja individu di tempat kerja.



Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Berpikir

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan di bawah ini. Landasan rujukan digunakan oleh peneliti sebagai ilustrasi dari penelitian ini, yang memiliki perbedaan dengan judul “Peran Syukur dalam Upaya

Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa seorang yang memiliki rasa syukur akan memberikan energi baik terhadap apa yang mereka lakukan, Dimana hal tersebut berhubungan dengan kondisi psikologis dan emosional, tetapi meskipun sama sama membahas mengenai syukur dan motivasi kerja terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu. Berikut merupakan beberapa karya ilmiah yang relevan dengan penelitian kami, yaitu diantaranya :

- 1) Skripsi oleh Ihsan Yuwanda (2019) yang berjudul “*Hubungan antara Kebersyukuran dengan Kebahagiaan pada Karyawan Universitas Islam Riau*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan kebahagiaan pada 78 karyawan Universitas Islam Riau dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kebersyukuran dan kebahagiaan, dengan nilai korelasi $r = 0,934$ dan $p = 0,000$, serta kontribusi efektif sebesar 87,2%, yang berarti semakin tinggi tingkat kebersyukuran seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaannya.
- 2) Artikel Jurnal Oleh Muhammad Rafli Tarawih Abdul Salam, dkk. (2020) yang berjudul “*Gratitude dalam Konteks Organisasi*”. Penelitian ini merupakan kajian literatur yang membahas peran penting *gratitude* (rasa syukur) dalam konteks organisasi. Dalam dunia kerja yang penuh tantangan dan konflik, *gratitude* berkontribusi dalam membangun hubungan positif antara manajemen dan karyawan, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. *Gratitude* juga terbukti menurunkan emosi negatif seperti iri hati, stres, dan kecenderungan perilaku kontraproduktif.
- 3) Artikel Jurnal oleh Irma Hernanda, Diah Sofiah, dan Etik Darul Muslikah tahun 2022 yang berjudul “*Menguji Peranan Rasa Syukur dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja*” Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *gratitude* dan

work-life balance dengan *psychological well-being*. Hasil analisis regresi menunjukkan kontribusi efektif sebesar 40,3%, yang berarti kedua variabel bebas berpengaruh cukup besar terhadap kesejahteraan psikologis guru. Rasa syukur terbukti memperkuat aspek-aspek kesejahteraan seperti penerimaan diri, relasi positif, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi, serta membantu tenaga pengajar menghadapi tekanan kerja dengan lebih positif.

- 4) Skripsi oleh Fatmawati 2019 yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Indramayu Jatibarang*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula kepuasan kerja. Temuan ini menguatkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya juga akan meningkat.
- 5) Skripsi oleh Jefry Hanif Narenda yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Syukur terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan syukur terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 57,2%. Rasa syukur terbukti menjadi salah satu variabel yang signifikan, di samping dimensi-dimensi kepemimpinan dan motivasi.

Topik syukur dan motivasi kerja telah banyak diteliti, namun masing-masing memiliki fokus yang berbeda. Misalnya, penelitian Ihsan Yuwanda (2019) lebih menekankan hubungan antara kebersyukuran dan kebahagiaan, bukan secara spesifik pada motivasi kerja. Begitu pula jurnal oleh Rafli Tarawih dkk. (2020) dan Irma Hernanda dkk. (2022), yang mengulas

gratitude dalam konteks organisasi dan keseimbangan kehidupan-kerja, namun belum secara mendalam mengaitkannya dengan motivasi kerja dari sudut pandang spiritualitas Islam. Adapun penelitian Fatmawati (2019) dan Jefry Hanif Narendea fokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja, namun tidak mengkaji peran syukur sebagai faktor psikospiritual yang memengaruhi motivasi itu sendiri, apalagi dari pendekatan sufistik.

Dalam penelitian ini terdapat kebaruan yaitu mengangkat syukur sebagai variabel utama yang dianalisis dalam hubungannya dengan motivasi kerja, namun dengan pendekatan yang khas yaitu menggunakan pendekatan spiritual berbasis Tasawuf Psikoterapi, yang belum menjadi fokus pada penelitian-penelitian sebelumnya. Pendekatan ini tidak hanya meneliti syukur secara psikologis umum, tetapi memandangnya sebagai maqam ruhani yang mampu membentuk ketahanan batin dan dorongan kerja intrinsik melalui penghayatan spiritual.

Penelitian ini juga memperkuat aspek kontekstual dengan mengambil studi kasus pada karyawan pabrik rumahan di sektor UMKM, yang jarang menjadi subjek dalam kajian akademik mengenai syukur dan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif baru dalam dunia psikologi kerja berbasis spiritualitas Islam yang aplikatif dan kontekstual.