Sanjana
Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah
e-ISSN : 2723-5289
Vol. 07 No. 02, (April: 2025)

Peran Motivasi Intrinsik Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Cafe Okita di Kota Watampone Dalam Perspektif Maqasid Syariah

Dwi Nanda Aprilia[a], Jumarni[b], Fitriani[c]

[a] Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, dwinanndaaprilia04@gmail.com
[b] Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, jojo.jumarni@gmail.com
[c] Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, arieffitriani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi motivasi intrinsik dengan pendekatan Maqasid Syariah serta melihat bagaimana hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dan bentuk realisasinya ditinjau dari perspektif Maqasid Syariah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial, pengalaman manusia, dan interaksi sosial melalui data deskriptif seperti observasi dan wawancara. Wawancara dilakukan kepada karyawan dan pemilik cafe okita untuk mendapatkan data yang akurat. Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa faktor pendukung motivasi intrinsik, meliputi pengakuan berupa apresiasi verbal, penghargaan atas tugas, keramahan atasan, bonus, kepuasan pelanggan, serta lingkungan kerja yang nyaman adalah faktor yang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik di dalam diri karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa realisasi motivasi intrinsik dalam perspektif Maqasid Syariah tercermin dalam implementasi nilai-nilai agama seperti kesabaran dan kejujuran sesuai dari prinsip hifz al-din, terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan hubungan interpersonal yang baik sesuai prinsip hifz al-nafs, kesadaran terhadap pentingnya kesehatan mental sesuai prinsip hifz al-aql, serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan professional sesuai prinsip hifz al-nasl. Meskipun demikian, terdapat perbedaan persepsi terkait keadilan kompensasi yang diarasakan oleh beberapa karyawan karna merasa beban pekerjaan dan jam kerja tidak sesuai. Sehingga prinsip hifz al-mal masih memerlukan kajian lebih lanjut. Secara keseluruhan, cafe okita telah menunjukkan upaya yang sejalan dengan mayoritas prinsip maqasid syariah dalam memotivasi karyawannya. Motivasi intrinsik menjadi fondasi penting dalam mewujudkan maqasid syariah. Dorongan dari dalam diri untuk berbuat baik, menjaga agama, jiwa, akal,harta, dan keturunan, serta mengembangkan potensi diri merupakan implementasi nyata dari tujuan-tujuan syariat islam. Dengan demikian, motivasi intrinsik tidak hanya relevan dalam konteks meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga sangat selaras dengan nilai dan tujuan maqasid syariah dalam membangun individu untuk menjalani hidup bermakna,produktif, dan sesuai dengan tujuan syariat.

***Kata Kunci**: Motivasi Intrinsik, Produktivitas, Maqasid Syariah.*

PENDAHULUAN

Keberadaan *cafe* saat ini sedang menjadi *trend.* Selain di mall atau di hotel, *cafe* juga dapat ditemukan di rumah dan di pinggir jalan, sehingga persaingannya pun semakin ketat. Dengan adanya persaingan ini membuat pengelola *cafe* berusaha untuk menarik pelanggan, mulai dari menciptkan suasana yang nyaman, makanan dan minuman yang bervariasi, pelayanan yang ramah hingga diberikan untuk memenuhi kepuasan pelanggan . Untuk itu para pelaku usaha dibidang *cafe* sangat membutuhkan karyawan yang berkompeten pada perkembangan zaman, dimana karyawan dituntut untuk lebih baik dalam memanfaatkan segala sarana dan prasarana yang ada. (Ihsan, 2019)

Perkembangan dan kondisi saat ini, membuat pelaku usaha *cafe* harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang ada sehingga terwujudnya tujuan yang diinginkan (Albar et al., 2025). Salah satu cara untuk mengukur keberhasilan tujuan yang diinginkan dapat dilihat dari seberapa produktifnya karyawan dalam bekerja. Karyawan dikatakan produktif ketika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target yang telah ditentukan. Produktifitas merupakan suatu kegiatan berproduksi yang dilihat dari input dan output yang dihasilkan, sehingga peran karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka sangat diperlukan. Pertimbangan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. Karyawan akan bekerja keras dan sungguh – sungguh untuk mencapai tujuan apabila ada sebuah dorongan motivasi.(Usmara, 2006)

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung didalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.(Prahiawan & Simbolon, 2019) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa

memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.(Hayati et al., 2023)

Namun yang sering terjadi dilapangan adalah para pelaku usaha yang terbilang baru ini biasanya cenderung hanya lebih berfokus pada satu sisi seperti pada produk yang mereka buat . Hal ini dikarenakan adanya persaingan bisnis yang semakin ketat yang mendorong mereka untuk membuat inovasi, peningkatan kualitas, serta memastikan bahwa produk dapat bersaing dipasar sebagai prioritas utama mereka. Tetapi, dalam mengejar tujuan ini terkadang ada kecenderungan untuk lupa dalam memberikan perhatian lebih pada motivasi karyawannya. Padahal karyawan adalah tulang punggung operasional yang sangat menentukan keberhasilan produk, bahkan keberlanjutan usaha itu sendiri. Faktor motivasi yang tidak diperhatikan dapat menyebabkan produktivitas yang rendah, *turnover* karyawan yang tinggi, dan pada akhirnya menghentikan usaha untuk berkembang.

Penerapan motivasi intrinsik dalam konteks maqashid syariah pada sebuah *cafe* seperti okita bisa berarti memfokuskan pada memenuhi kebutuhan spiritual dan moral karyawan. Ini dapat mencakup, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan mempromosikan nilai – nilai seperti keseimbangan, kebaikan, dan keadilan dalam aspek operasional *cafe* okita. Dengan demikian *cafe* okita dapat menjadi tempat yang tidak hanya menyediakan layanan makanan dan minuman tetapi juga mendukung kesejahteraan sosial dan spiritual komunitasnya.

Penelitian terdahulu salah satunya yang dilakukan oleh Anisa Hasna Nur Ajijah pada tahun 2021 dengan judul Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan, dari hasil penelitian mengungkapkan bahwa melalui sistem penghargaan motivasi diri dari setiap individu karyawan dapat didorong oleh faktor motivasi eksternal dan internal , dimana di dalamnya pemenuhan atas kebutuhan, harapan juga tujuan dari setiap individu itu sendiri terpenuhi sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Dapat dilihat kesamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.(Hasna et al., 2021)

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti ditinjau dari penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa penelitian terdahulu cenderung lebih berfokus pada

motivasi secara keseluruhan, dimana motivasi itu sendiri terbagi kedalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan peneliti mencoba berfokus melakukan penelitian terhadap motivasi intrinsik untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam perspektif maqasid syariah.

Berdasarkan keterangan dan uraian diatas hal inilah yang melatar belakangi penulis dalam meneliti lebih lanjut tentang Peran Motivasi Intrinsik Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan *Cafe* Okita di Kota Watampone Dalam Perspektif Maqasid Syariah.

KAJIAN TEORI

Motivasi Intrinsik

Menurut Priyatama mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar. (Andi P, 2022)

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. (Aji, 2021)

Menurut Herzbeg dalam Hanifah menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri *(the work it self)*; Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
2. Kemajuan *(advancement)*; Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
3. Tanggung jawab *(responsibility)*; Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

4. Pengakuan *(recognition);* Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
5. Pencapaian *(arhievement);* Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.(Hidayati & Ermiyanto, 2017)

Produktivitas

Menurut Sondan P.Siagan definsi produktivitas ialah "kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal".(Siagan, 2005)

Salah satu hal yang mampu mempengaruhi produktivitas ialah faktor – faktor yang harus diperhatikan ketika produksi. Beberapa faktor – faktor yang harus diperhatikan menurut Simanjuntak yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk menambahkan keterampilan dan juga cara-cara menggunakan alat kerja, sehingga pelatihan kerja sangat diperlukan guna menunjang keefektifan dalam bekerja.

2. Mental dan kemampuan fisik

Keadaan mental dan fisik sangat berpengaruh terhadap proses produktivitas, karena jika dalam keadaan mental dan fisik yang tidak sesuai dengan kemampuan akan sangat kesusahan dalam mencapai target.

3. Hubungan antara atasan

Hubungan antar atasan dan bawahan juga sangat berpengaruh dalam kegiatan produktivitas, karena ketika memiliki hubungan yang baik maka akan saling menumbuhkan rasa saling menguntungkan.(P Tambunan, 2018)

Maqasid Syariah

Maqashid al – syariah terdiri dari dua kata yaitu maqashid dan syariah. Kata maqashid merupakan jamak dari kata maqasad yang berarti maksud dan tujuan, sedangkan syariah memiliki pengertian yaitu hukum – hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia agar dipedomani dalam rangka mencapai kebahagiaan dunia akherat. Dengan demikian maqashid syariah adalah adalah segala tujuan hukum yang memiliki manfaat untuk manusia dalam mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat.(Fauzan, 2023). Teori maqasid syariah yang menjadi dasar utama dengan tujuan menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. (Rofiullah et al., 2025)

Teori Maqasid Syariah adalah kerangka filosofis dalam hukum islam yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan (kebaikan dan kesejahteraan) umat manusia di dunia dan diakhirat. Dalam konteks sumber daya manusia, penerapan Maqasid Syariah bukan hanya tentang mematuhi aturan formal, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang holistik, dimana karyawan dapat berkembang secara fisik, mental, sosial, dan spiritual. Ini erat kaintannya dengan prinsip Maqasid Syariah yaitu (Albar et al., 2023) :

1. *Hifz Al-Din* (Menjaga Agama)

   Perlindungan agama adalah pilar utama dalam Maqasid Syariah dan memiliki implikasi mendalam pada kesejahteraan spritual karyawan. Kesejahteraan spritual dalam SDM merujuk pada bagaimana perusahaan mendukung dimensi keagamaan dan moral karyawan, sehingga mereka merasa tenang, memiliki tujuan, dan dapat menjalankan ibadah dengan baik.

2. *Hifz Al-Nafs* (Menjaga Jiwa)

   Dalam konteks pengelolaan SDM, *hifz al-nafs* tidak hanya terbatas pada keselamatan fisik karyawan, tetapi juga meluas hingga mencakup kesejahteraan psikologis, emosional, dan bahkan finansial yang esensial bagi kelangsungan hidup yang bermatabat. Ini adalah fondasi etika islam dalam memastikan bahwa setiap individu memiliki hak untuk hidup, berkembang, dan berkontribusi tanpa ancaman atau eksploitasi.

3. *Hifz Al- ‘Aql* (Menjaga Jiwa)

   Perlindungan akal adalah pilar Maqasid Syariah yang menekankan pentingnya menjaga, memelihara, dan mengembangkan kapasitas intelektual serta rasionalitas manusia. Dalam konteks Sumber Daya Manusia, prinsip ini melampaui sekadar memastikan karyawan tidak mengalami gangguan jiwa, tetapi juga mencakup upaya perusahaan untuk memfasilitasi pertumbuhan kognitif, pemikiran kritis, inovasi, dan pengambilan keputusan yang cerdas di antara karyawannya. Ini adalah investasi pada modal intelektual yang tak ternilai harganya bagi individu dan organisasi.

4. *Hifz Al-Nasl* (Menjaga Keturunan)

   Prinsip ini menekankan pentingnya menjaga kelangsungan, kualitas, dan keberkahan generasi manusia. Dalam konteks Sumber Daya Manusia, *hifz*

al-nasl melampaui konsep biologis semata. Ini berarti perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan keluarga karyawan, keberlangsungan nilai-nilai moral, dan persiapan generasi penerus yang berkualitas. Ini adalah investasi jangka panjang pada kemaslahatan masyarakat melalui individu-individu yang bekerja di dalamnya.

5. *Hifz Al- Mal* (Menjaga Harta)

   Prinsip ini menegaskan pentingnya menjaga hak milik, mendorong perolehan harta secara halal, dan mencegah segala bentuk kerusakan atau eksploitasi yang berkaitan dengan aset finansial. Dalam konteks Sumber Daya Manusia, *hifz al-mal* berarti perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan karyawan memperoleh hak-hak finansial mereka secara adil dan layak, melindungi harta mereka dari penipuan atau kerugian, serta mendukung mereka dalam mengelola dan menumbuhkan aset secara etis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat deskriptif (Albar & Kulsum, 2021). Pendekatan ini digunakan karena penelitian ini mengkaji peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas karyawan *cafe* okita dalam perspektif maqasid syariah. Penelitian lapangan (field research) yang digunakan dalam penulisan ini yaitu suatu penelitian yang mengaruskan peneliti untuk terjun langsung ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah atau situasi (Albar et al., 2024).

Proses analisis data menggunakan analisis *grounded theory* untuk mengembangkan teori baru berdasarkan data yang dikumpulkan sehingga mendapatkan keterkaitan diantaranya. Berdasarkan objek penelitian, yang bertempat di *Cafe* Okita di Watampone dengan sampel penelitian yaitu karyawan di bagian *waiters , barista, koki, staff kitchen, kasir* serta *mananger cafe* okita dengan total karyawan 10 orang dari jumlah masing-masing bagian. Tentunya pemilik *cafe* juga menjadi sampel dalam wawancara untuk memperjelas beberapa data.

Pertanyan yang diberikan sesuai dengan pedoman wawancara yang terdiri fokus masalah dan indikator seperti indikator dari motivasi intrinsik mengenai bentuk pengakuan, kepuasan dalam pekerjaan, perasaan mengenai keberhasilan yang

didapatkan, kenyamanan dalam menjalankan tanggung jawab yang dan bentuk pengembangan yang diharapkan. Serta indikator maqasid syariah mengenai bentuk realisasi menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal , menjaga keturunan dan menjaga harta. Kemudian melakukan analisis mendalam terhadap data wawancara yang memiliki perbedaan pendapat dengan bertanya mengenai alasan untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

PEMBAHASAN

A. Faktor- Faktor yang Mendukung Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan *Cafe* Okita.

Menurut Mangkunegara (2010) motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan.Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.(Fauzan, 2023) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik guna meningkatkan produktivitas karyawan *Cafe* Okita. Hasil penelitian melalui wawancara di *Cafe* Okita mengungkapkan perspektif beragam dari karyawan mengenai arti dan bentuk pengakuan yang mereka harapkan dari tempat kerja.

1. Pengakuan

Pengakuan secara umum terbukti signifikan dalam memotivasi karyawan Cafe Okita. Mayoritas karyawan, termasuk Ayu Nilda, A.Novi Sarmadiana, Karmila, dan Suci Alyusra, merasakan dampak positif pengakuan berupa pujian, keramahan atasan, bonus, dan kenaikan gaji. Karmila dan Suci Alyusra bahkan mengharapkan promosi.Siska Handayani dan Luqman, yang berinteraksi langsung dengan pelanggan, menganggap kepatuhan dan kepuasan pelanggan sebagai bentuk pengakuan. Wawan dan Nur Wahid Akram juga sepakat bahwa apresiasi meningkatkan semangat kerja.Berbeda, A.Tenri Alma mengharapkan pengakuan berupa waktu istirahat atau libur tambahan untuk meningkatkan kualitas istirahat dan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa bentuk pengakuan yang diinginkan karyawan dapat bervariasi dan bersifat individual.

2. Pekerjaan

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya soal pengakuan, tetapi juga lingkungan kerja suportif, peluang berkembang, dan keseimbangan hidup. Mayoritas karyawan seperti Ayu Nilda merasakan kepuasan dari apresiasi pelanggan. Luqman dan A. Tenri Almah juga menekankan pentingnya apresiasi pelanggan. Sementara itu, Andi Novia Sarmadiana, Nur Wahid Akram, Siska Handayani, dan Wawan menyoroti lingkungan kerja yang baik. Adrian Fahrezi Maulana puas dengan bonus dan kesempatan liburan. Suci Alyusra dan Karmila termotivasi oleh lingkungan kerja baik dan pencapaian target. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh aspek intrinsik (interaksi pelanggan, lingkungan kerja) dan ekstrinsik (bonus).

3. Keberhasilan

Keberhasilan mencapai tujuan kerja memicu emosi positif dan motivasi tinggi bagi karyawan. Mayoritas responden, termasuk Ayu Nilda dan Adrian Fahrezi Maulana, merasa telah mengatasi kesulitan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Karmila dan Luqman merasakan kebanggaan diri yang mendorong mereka menjadi lebih baik. Suci Alyusra merasa bangga dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Meskipun lelah, Siska Handayani dan Wawan merasakan kesenangan yang memengaruhi motivasi. A.Novia Sarmadiana dan Nur Wahid Akram merasakan senang dan bangga yang meningkatkan motivasi untuk terus berkinerja baik dan memberikan pelayanan terbaik. A.Tenri Alma menyimpulkan bahwa pencapaian target secara universal memicu motivasi dan inspirasi untuk meraih tujuan yang lebih besar serta mendorong kerja keras.

4. Tanggung Jawab

Sebagian besar karyawan (Ayu Nilda, Nur Wahid Akram, A.Novia Sarmadiana, Suci Alyusra) merasa nyaman dengan tanggung jawab mereka, terutama jika sesuai kemampuan dan dianggap sebagai bentuk kepercayaan yang memotivasi. Beberapa karyawan (Karmila, Adrian Fahrezi Maulana) merasa cukup nyaman meski terkadang mendapat tugas di luar jobdesk. Wawan menerima tanggung jawab sebagai konsekuensi pekerjaan. Siska Handayani merasa tidak nyaman dengan penambahan jobdesk yang menurunkan semangat kerja. Luqman merasakan tanggung jawab yang besar terhadap

kualitas minuman dan pemeliharaan peralatan sebagai seorang barista. Bagi A.Tenri Almah, kenyamanan menerima tanggung jawab dipengaruhi oleh tidak terganggunya waktu istirahat. Tanggung jawab tambahan yang tidak mengorbankan istirahat dapat memotivasi.

5. Pengembangan

Kebutuhan pengembangan diri karyawan di *Cafe* Okita teridentifikasi beragam dan memiliki potensi besar dalam memengaruhi motivasi serta kinerja mereka. Ayu Nilda dan Suci Alyusra, sebagai *waiters*, sama-sama menekankan pentingnya pelatihan *soft skill*, terutama dalam hal komunikasi dan kemampuan interpersonal, sebagai pendorong motivasi kerja. Wawan, seorang barista, mengungkapkan kebutuhan akan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugasnya. Luqman, rekan barista Wawan, memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan *latte art* dengan harapan dapat meningkatkan kualitas produk dan daya tarik visual bagi pelanggan, meskipun ia merasa pelatihan ini belum menjadi prioritas. Dari sisi dapur, Karmila, seorang koki, melihat manajemen waktu sebagai aspek krusial yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan agar efisiensi kerjanya meningkat. A.Novia Sarmadiana, yang juga bekerja di dapur, berfokus pada pengembangan kebiasaan teknis dalam menggunakan peralatan dapur, meracik bumbu, serta adaptasi fisik terhadap lingkungan kerja dapur, yang diyakininya dapat melatih mental selama bekerja. Sementara itu, Nur Wahid Akram selaku manajer dan A. Tenri Almah sebagai *waiters* memiliki pandangan yang lebih luas, menekankan pentingnya pelatihan karakteristik pekerja yang berorientasi pada pengembangan karakter agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan keinginan untuk terus berkembang secara profesional tumbuh. Adrian Fahrezi Maulana, yang juga seorang barista, memiliki ide pengembangan yang unik, yaitu melalui *live music* sebagai sarana hiburan dan daya tarik pelanggan. Terakhir, Siska Handayani, seorang kasir, mengungkapkan kebutuhan akan pengertian dari atasan agar tercipta keterbukaan di antara karyawan, yang mengindikasikan pentingnya aspek komunikasi dan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, temuan ini memperjelas bahwa kebutuhan pengembangan diri setiap karyawan bersifat spesifik, disesuaikan dengan peran masing-masing dan preferensi individual mereka.

Berdasarkan penelitian mengenai faktor- faktor yang mendukung motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas karyawan *Cafe* Okita secara keseluruhan

temuan ini mengindentifikasikan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuakan di *Café* Okita, manajemen perlu memperhatikan tidak hanya aspek-aspek transaksional seperti gaji, tetapi juga elemen-elemen yang lebih mendalam seperti pengakuan yang tulus, desain pekerjaan yang memberdayakan, penetapan target yang jelas dan realistis, memahami dan merespon kebutuhan karyawan, dalam kelima aspek ini dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan kestabilan tenaga kerja.

B. Realisasi Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan *Cafe* Okita dari Perspektif *Maqasid Syariah.*

Imam Al-Ghazali adalah salah satu ulama terkemuka dalam Islam yang memberikan perhatian khusus terhadap konsep *Maqasid Syariah.* Menurut Imam Al-Ghazali, *Maqasid Syariah* bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dan kebaikan umat manusia dengan melindungi lima aspek fundamental yang sangat penting untuk kehidupan manusia. Lima aspek tersebut dikenal sebagai *al-dharuriyyat al-khamsah* (lima kebutuhan dasar) yang harus dijaga dalam hukum Islam, yakni *Hifz al-Din* (Menjaga Agama), *Hifz al-Nafs* (Menjaga Jiwa), *Hifz al-ʻAql* (Menjaga Akal), *Hifz al-Nasl* (Menjaga Keturunan), dan *Hifz al-Mal* (Menjaga Harta).(Sainul, 2020). Penelitian ini menyoroti realisasi motivasi intrinsik dalam meningkatkan produktivitas karyawan *cafe* okita dari perspektif *maqasid syariah.* Terdapat lima indikator yang difokuskan dalam penelitian ini.

1. *Hifz Al-Din* (Menjaga Agama)

Hasil wawancara dari karyawan Cafe Okita memperlihatkan bahwa nilai-nilai agama memiliki peran signifikan sebagai pendorong dalam memberikan pelayanan dan meningkatkan motivasi kerja. Ayu Nilda dan Susi Alyusra, misalnya, menjadikan nilai kesabaran, kejujuran, serta kepedulian sebagai landasan utama dalam melayani pelanggan dengan sebaik mungkin, memandang setiap interaksi sebagai amanah dan bentuk ibadah. Lebih lanjut, Karmila dan A.Novi Sarmadiana menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang menghargai keberagaman agama, di mana fasilitas musholla yang disediakan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan muslim, yang pada akhirnya berdampak positif pada loyalitas dan kinerja. Fleksibilitas dalam menjalankan ibadah juga dirasakan oleh Luqman, yang dapat melaksanakan sholat tepat waktu berkat

dukungan dan toleransi dari rekan kerja dan manajemen. Adrian Fahrezi Maulana dan Siska Handayani merasakan bahwa pelaksanaan sholat turut memotivasi mereka dalam melayani pelanggan dengan baik dan murah senyum, yang juga mereka yakini sebagai bentuk ibadah. Senada dengan hal tersebut, Wawan dan Nur Wahid Akram mengungkapkan bahwa komitmen terhadap nilai agama, termasuk beribadah tepat waktu, menjadi sumber motivasi yang tercermin dalam memberikan senyum kepada pelanggan. A.Tenri Almah menambahkan perspektif bahwa menjaga agama juga diwujudkan melalui berpakaian sopan dan bersikap ramah sesuai ajaran Islam, yang menjadi bagian integral dari motivasinya dalam melayani. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai agama tidak hanya diinternalisasi oleh karyawan Cafe Okita, tetapi juga diimplementasikan dalam tindakan nyata, menciptakan motivasi yang bersifat spiritual sekaligus profesional dalam interaksi mereka dengan pelanggan.

2. *Hifz Al-Nafs* (Menjaga Jiwa)

Hasil wawancara yang ditemukan peneliti bahwa sebagian besar karyawan Cafe Okita merasakan pekerjaan mereka membantu memenuhi kebutuhan pribadi, baik finansial maupun sosial. Beberapa karyawan, seperti Ayu Nilda dan Nur Wahid Akram, merasakan dampak positif signifikan dalam hal kemandirian finansial dan interaksi sosial. Meskipun sebagian kecil karyawan seperti Siska Handayani, Wawan, dan Adrian Fahrezi Maulana merasa kebutuhan pribadi belum sepenuhnya terpenuhi secara materi, mereka mengakui kontribusi positif lingkungan kerja, terutama dalam hal interaksi sosial dan dukungan rekan kerja yang membantu meringankan beban hidup. Hubungan interpersonal di tempat kerja juga dinilai penting, dengan mayoritas karyawan merasakan manfaat positif dalam berinteraksi dengan berbagai karakter pelanggan, membangun kebiasaan positif, dan menciptakan suasana kekeluargaan, yang bahkan terbawa ke luar lingkungan kerja.

3. *Hifz Al-Aql* (Menjaga Akal)

Hasil wawancara yang ditemukan peneliti bahwa kesehatan mental dipahami hampir seluruh karyawan Cafe Okita sebagai aspek penting penunjang kinerja dan pelayanan pelanggan. Mayoritas karyawan (Ayu Nilda, Suci Alyusra, A.Tenri Almah, Siska Handayani, Karmila, Luqman, Wawan, A.Novi Sarmadiana) tegas menyatakan

pentingnya stabilitas emosi dan kejernihan pikiran dalam menghadapi tekanan kerja, berinteraksi dengan pelanggan, dan mempertahankan semangat kerja demi pelayanan terbaik. Beberapa karyawan (Siska Handayani, Karmila, A.Novi Sarmadiana, Suci Alyusra, Luqman) secara spesifik menghubungkan kesehatan mental dengan semangat kerja, kinerja keseluruhan, produktivitas, kenyamanan kerja, dan dampak positif bagi pelanggan. Nur Wahid Akram (manajer) menyadari tanggung jawab mengelola kesehatan mental karyawan melalui kebijakan seperti pergantian shift dan pemberian izin. Adrian Fahrezi Maulana memiliki pandangan bahwa kesehatan mental cukup penting. Secara keseluruhan, terdapat pemahaman kuat mengenai keterkaitan kesehatan mental di lingkungan kerja Cafe Okita.

4. *Hifz Al-Nasl* (Menjaga Keturunan)

Hasil wawancara yang ditemukan peneliti bahwa sebagian besar karyawan Cafe Okita merasakan dukungan dari lingkungan kerja dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang terwujud melalui fleksibilitas jadwal dan perizinan yang sangat membantu mereka mengakomodasi kebutuhan pribadi dan keluarga, sebagaimana dirasakan oleh Ayu Nilda, Nur Wahid Akram, Adrian Fahrezi Maulana, Karmila, A.Novi Sarmadiana, Luqman, Suci Alyusra, A.Tenri Almah, dan Wawan; hal ini menunjukkan bahwa manajemen Cafe Okita dinilai memahami pentingnya aspek ini. Selain itu, kemampuan untuk memberikan kontribusi finansial kepada keluarga juga menjadi hal yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan, di mana penghasilan mereka membantu mencukupi kebutuhan keluarga seperti yang diungkapkan oleh Ayu Nilda, Wawan, Suci Alyusra, dan A.Tenri Almah; meskipun terdapat karyawan seperti Luqman yang dengan keterbatasan gaji tetap bersyukur dapat memberikan kebahagiaan kepada keluarga, atau Wawan yang merasa pekerjaannya membantu mengurangi beban orang tua dan biaya pendidikan adik. Meskipun sebagian kecil karyawan seperti Adrian Fahrezi Maulana, A.Novi Sarmadiana, Karmila, dan Siska Handayani merasa belum dapat memberikan kontribusi finansial yang maksimal, mereka tetap mengakui adanya kontribusi dari pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta kemampuan untuk berkontribusi pada kesejahteraan keluarga memiliki potensi besar dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan Cafe Okita.

5. *Hifz Al-Mal* (Menjaga Harta)

Hasil wawancara yang ditemukan peneliti menunjukkan bahwa persepsi karyawan Cafe Okita terhadap keadilan kompensasi, yang meliputi gaji dan benefit, memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan finansial serta motivasi kerja mereka; mayoritas karyawan menyadari betapa pentingnya pendapatan yang jelas sebagai landasan untuk perencanaan keuangan, sebagaimana diungkapkan oleh Nur Wahid Akram, Ayu Nilda, Wawan, Suci Alyusra, dan Adrian Fahrezi Maulana, dengan Wawan bahkan menganggap gaji sebagai indikator utama kesejahteraan. Sebagian besar karyawan merasa puas bahwa gaji dan benefit yang mereka terima sudah sesuai atau bahkan lebih dari cukup dengan usaha dan tanggung jawab yang diemban, seperti yang dirasakan oleh Ayu Nilda, Wawan, Nur Wahid Akram, Suci Alyusra, dan Adrian Fahrezi Maulana. Namun, di sisi lain, terdapat sebagian karyawan yang merasa bahwa gaji mereka saat ini belum seimbang dengan usaha dan waktu yang mereka berikan, di antaranya adalah Siska Handayani, Karmila, Luqman, dan A.Novi Sarmadiana, dengan Luqman secara spesifik menyoroti ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan jam kerja yang panjang. Persepsi terhadap gaji yang adil berdampak positif dalam mendukung kesejahteraan finansial dan membantu pengelolaan keuangan bagi karyawan seperti Nur Wahid Akram dan Suci Alyusra, sementara persepsi gaji yang tidak adil diungkapkan dapat memengaruhi kemampuan menabung dan memenuhi kebutuhan, seperti yang dirasakan oleh Siska Handayani dan Karmila; A.Tenri Almah menambahkan perspektif bahwa pengelolaan pendapatan yang baik adalah kunci, dan kesesuaian benefit bergantung pada kemampuan individu dalam mengelolanya. Pada akhirnya, persepsi terhadap keadilan kompensasi memiliki implikasi langsung terhadap motivasi dan potensi karyawan, di mana karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih termotivasi dan loyal, sebaliknya ketidakpuasan terhadap gaji dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik karyawan Cafe Okita dalam meningkatkan produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pengakuan, dalam

beragam bentuk (apresiasi, keramahan atasan, bonus, validasi pelanggan), terbukti signifikan mendukung lebih dalam motivasi intrinsik dalam diri karyawan secara baik. Begitu pula kepuasan kerja juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan diri (teknis dan *soft skill*), keseimbangan kehidupan kerja, serta pencapaian target juga berdampak pada motivasi intrinsik karyawan . Dari perspektif Maqasid Syariah, nilai agama (kesabaran, kejujuran) mendorong pelayanan *(Hifz Al-Din),* lingkungan kerja suportif mendukung kesejahteraan psikologis dan sosial *(Hifz Al-Nasl),* dan perhatian pada kesehatan mental menunjang kinerja *(Hifz Al-Aql)* serta dukungan lingkungan kerja terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *(Hifz Al-Nasl).* Meskipun demikian, persepsi ketidakadilan kompensasi menjadi catatan penting terkait prinsip menjaga harta *(Hifz Al-Mal).* Secara keseluruhan, Cafe Okita telah menunjukkan upaya yang selaras dengan sebagian besar prinsip Maqasid Syariah dalam memotivasi karyawan, namun keadilan kompensasi perlu dievaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas seluruh karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, motivasi intrinsik tidak hanya relevan dalam konteks meningkatkan produktivitas, karyawan tetapi juga sangat selaras dengan nilai dan tujuan maqasid syariah dalam membangun individu untuk menjalani hidup bermakna,produktif, dan sesuai dengan tujuan syariat.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, A. P. (2021). *Pengaruh Motovasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Type-D Perawang*. 114.

Albar, K., Abubakar, A., & Arsyad, A. (2023). Islamic Business Ethics in Online Commerce: A Perspective from Maqashid Shariah by Imam Haramain. *JURNAL ISLAM NUSANTARA*, *7*(2), 273. https://doi.org/10.33852/jurnalnu.v7i2.501

Albar, K., bin Sapa, N., & Haddade, A. W. (2024). KONTRUKSI HYBRID CONTRACT PADA PRODUK RAHN DI PEGADAIAN SYARIAH. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, *7*(2), 701–709.

Albar, K., & Kulsum, U. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis. *Bangkalan: Guepedia*.

Albar, K., Masse, R. A., & Kara, M. H. (2025). Nilai-Nilai Etika Jual Beli dalam Al-Qur'an dan Kontribusinya bagi Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, *8*(1), 130–141.

Andi P, V. (2022). *Jurnal-Vian Andi Permana-Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan Transformational Kepala Se~1*. 1–6.

Fauzan, H. (2023). Pemikiran Maqashid Syariah Al-Tahir Ibn Asyur. *Al-Mawarid*

Jurnal Syariah Dan Hukum (JSYH), *5*(1), 101–114. https://doi.org/10.20885/mawarid.vol5.iss1.art7

Hasna, A., Ajijah, N., Khoerunnisa, Y., & H, D. K. (2021). *Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)*. *8*(1), 1–10.

Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(1), 252–259. https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056

Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *7*(1), 18. https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320

Ihsan, M. N. (2019). *MENGUAK KEBERHASILAN USAHA CAFÉ OPAMILK DI KOTA DEMAK*. *11*(1), 1–23.

P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, *4*(2), 175–183.

Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, *5*(1), 35–41.

Rofiullah, A. H., Tinggi, S., Syariah, I., & Zairi, A. (2025). *Pengembangan Ekonomi Syariah dalam Perspektif Maqashid Syariah di Era Ekonomi Digital*. *07*(02), 24–43.

Sainul, A. (2020). *Maqashid Asy-Syariah Tinjauan Filsafat Hukum Islam,'' Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan*. *6*(1), 10.

Siagan, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Usmara. (2006). *Motivasi Kerja:Proses,Teori dan Praktik* (Yogyakarta). Amara Books.