Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5(2) 2025, Page: 3940-3952

Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Tim Dakwah di Lembaga Sosial Keagamaan

Early Maghfiroh Innayati[1], Siti Fatimah[2]
[1,2] Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia
Corresponding Author: Early Maghfiroh Innayati e-mail: earlyinnayati@gmail.com

Published: Juni, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja tim dakwah pada lembaga sosial keagamaan. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengeksplorasi empat aspek utama, yaitu: (1) bentuk motivasi kerja yang dimiliki anggota tim dakwah, (2) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka, (3) kontribusi motivasi dan kepuasan terhadap kinerja dakwah, dan (4) tantangan yang dihadapi dalam menjaga semangat kerja secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap anggota tim dakwah dari beberapa lembaga keagamaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja tim dakwah didominasi oleh motivasi intrinsik seperti dorongan spiritual dan rasa tanggung jawab moral, yang diperkuat oleh motivasi ekstrinsik seperti dukungan sosial dan pengakuan pimpinan. (2) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan harmonis, kepemimpinan partisipatif, dan kejelasan peran. (3) Motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama meningkatkan kinerja dakwah melalui semangat tinggi, konsistensi program, adaptasi sosial, dan efektivitas komunikasi. (4) Tantangan utama meliputi kejenuhan peran, ketidakseimbangan tugas-pribadi, kurangnya kaderisasi, serta keterbatasan fasilitas. Kesimpulannya, motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor kunci yang saling mendukung dalam membentuk kinerja dakwah yang efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan tim dakwah yang memperhatikan kebutuhan spiritual dan profesional secara seimbang diperlukan untuk menjawab dinamika dan tantangan dakwah ke depan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Dakwah, Tim Dakwah, Lembaga Sosial Keagamaan

ABSTRACT

This study aims to thoroughly examine the role of motivation and job satisfaction in improving the performance of da'wah teams within religious social institutions. Using a descriptive qualitative approach, the study explores four main aspects: (1) the types of work motivation possessed by members of the da'wah team, (2) the factors influencing their job satisfaction, (3) the contribution of motivation and satisfaction to da'wah performance, and (4) the challenges in maintaining sustained work enthusiasm. The research was conducted using a qualitative approach with a descriptive method, in which data were obtained through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis involving da'wah team members from several religious institutions. The findings reveal that: (1) the work motivation of da'wah teams is predominantly driven by intrinsic factors such as spiritual drive and a sense of moral responsibility, which are further strengthened by extrinsic motivations such as social support and recognition from leadership; (2) job satisfaction is influenced by a conducive work environment, harmonious relationships, participatory leadership, and role clarity; (3) motivation and job satisfaction together enhance da'wah performance through high enthusiasm, program consistency, social adaptability, and effective communication; and (4) the main challenges faced include role fatigue, imbalance between personal and professional tasks, lack of regeneration, and limited facilities. In conclusion, motivation and job satisfaction are two key and interrelated factors that contribute significantly to effective and sustainable da'wah performance. Therefore, managing da'wah teams in a way that balances spiritual and professional needs is essential to meet the evolving dynamics and challenges of future da'wah activities.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Da'wah Performance, Da'wah Team, Socio-Religious Institutions*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Lembaga sosial keagamaan memiliki posisi yang sangat strategis dalam membentuk dan membina masyarakat yang berakhlak, religius, dan berdaya secara sosial. Di tengah arus globalisasi dan modernisasi yang membawa berbagai pengaruh, baik positif maupun negatif, lembaga ini hadir sebagai kekuatan moral dan spiritual yang mampu memberikan arah dan nilai dalam kehidupan bermasyarakat (Sahadah et al., 2023; Waldan, 2017). Salah satu bentuk aktivitas utama yang dijalankan oleh lembaga sosial keagamaan adalah kegiatan dakwah, yakni proses penyampaian, pemahaman, dan internalisasi nilai-nilai keagamaan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya, dakwah tidak hanya bersifat verbal atau ceramah semata, tetapi juga mencakup aksi sosial, edukasi, dan penguatan karakter umat. Maka dari itu, keberhasilan suatu lembaga sosial keagamaan dalam menjalankan misinya sangat tergantung pada kualitas dan kinerja tim dakwah yang menjadi ujung tombaknya (Sintasari, 2021).

Tim dakwah merupakan kumpulan individu yang memiliki komitmen untuk menyampaikan pesan-pesan agama secara sistematis, terencana, dan berorientasi pada perubahan sosial. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa menjalankan tugas dakwah bukanlah pekerjaan yang mudah (Anwari et al., 2023). Para dai atau tenaga dakwah sering kali menghadapi tantangan yang kompleks, mulai dari keterbatasan sumber daya, penolakan dari sebagian masyarakat, ketidakpastian pendanaan, hingga konflik internal organisasi. Dalam kondisi demikian, faktor-faktor psikologis dan organisatoris seperti motivasi dan kepuasan kerja menjadi kunci penting dalam menjaga konsistensi dan semangat para dai dalam menjalankan peran mereka (Anwari et al., 2023; Zainuddin & Nasikhah, 2020).

Motivasi kerja dalam konteks tim dakwah memiliki karakteristik yang unik. Jika dalam organisasi bisnis motivasi sering dikaitkan dengan insentif material, karier, atau penghargaan formal, maka dalam organisasi keagamaan, motivasi cenderung lebih bersifat nonmaterial, bahkan spiritual. Para anggota tim dakwah bisa jadi terdorong oleh niat suci, idealisme keagamaan, rasa tanggung jawab terhadap umat, atau harapan akan pahala ukhrawi (Jayanti & Nazwirman, 2020). Oleh karena itu, memahami sumber-sumber motivasi ini penting agar lembaga mampu merancang strategi yang selaras dengan nilai dan orientasi yang dimiliki oleh para pelaksana dakwah. Motivasi yang tinggi akan menciptakan daya juang yang kuat, memperbesar dedikasi, dan memelihara integritas dalam bekerja, meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan (PeberiYanti & Isnaini, 2024).

Sementara itu, kepuasan kerja merupakan dimensi lain yang tidak kalah pentingnya dalam menunjang kinerja tim dakwah. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan tugas, lingkungan kerja, relasi dengan sesama tim, penghargaan yang diterima, serta pencapaian tujuan pribadi dan spiritual dalam konteks dakwah. Apabila seorang dai merasa dirinya diperlakukan adil, dihargai, dan didukung oleh organisasi serta masyarakat, maka kemungkinan besar ia akan menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang tinggi (Basire & Erniati, 2015). Sebaliknya, apabila tim dakwah merasa diabaikan, tidak mendapat pengakuan, atau tidak memperoleh umpan balik yang

konstruktif, maka kepuasan kerja bisa menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka di lapangan.

Berbagai literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa terdapat hubungan erat antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Teori-teori klasik seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, maupun teori harapan Vroom telah memberikan kerangka konseptual tentang bagaimana motivasi dan kepuasan dapat membentuk perilaku kerja yang produktif (Daeli et al., 2024). Namun, dalam konteks organisasi berbasis nilai seperti lembaga sosial keagamaan, teori-teori tersebut perlu ditafsirkan ulang dan disesuaikan dengan konteks lokal, nilai religius, dan dinamika internal organisasi. Hal ini karena pendekatan yang terlalu mekanistik atau materialistik tidak cukup mampu menjelaskan kompleksitas motif dan harapan individu dalam organisasi dakwah (Wijaya, 2013).

Sayangnya, kajian tentang motivasi dan kepuasan kerja dalam tim dakwah masih relatif jarang dilakukan secara sistematis. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada organisasi profit atau instansi pemerintahan, sementara organisasi keagamaan sering kali dipandang sebagai entitas yang berjalan secara 'alami' dan tidak terlalu memerlukan pengelolaan yang profesional. Padahal, sebagaimana organisasi lainnya, lembaga sosial keagamaan juga memerlukan pengelolaan SDM yang cermat dan berbasis data. Tim dakwah bukan hanya pelaksana lapangan, tetapi juga agen perubahan yang membutuhkan dukungan manajerial, emosional, dan spiritual agar dapat berfungsi secara optimal (Zaenudin et al., 2021).

Dalam konteks inilah, penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja dalam tim dakwah menjadi sangat relevan dan urgen. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau menghasilkan angka statistik, tetapi lebih untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan dinamika yang dirasakan oleh para anggota tim dakwah dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pendekatan ini memberikan ruang bagi eksplorasi makna, interpretasi nilai, dan refleksi pribadi yang sering kali luput dari pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menggali bagaimana para dai memaknai pekerjaannya, apa yang menjadi sumber motivasi mereka, faktor apa yang membuat mereka merasa puas atau tidak puas, serta bagaimana semua itu berkontribusi terhadap kinerja mereka secara nyata.

Penelitian ini akan berfokus pada beberapa pertanyaan kunci: (1) Apa saja bentuk motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota tim dakwah? (2) Faktor-faktor apa yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka? (3) Bagaimana motivasi dan kepuasan kerja tersebut berkontribusi pada peningkatan atau penurunan kinerja dakwah? dan (4) Apa saja tantangan yang mereka hadapi dalam menjaga semangat kerja dalam jangka panjang?

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan wacana manajemen dakwah berbasis nilai dan spiritualitas.

Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pimpinan lembaga sosial keagamaan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih manusiawi, religius, dan partisipatif. Dengan begitu, dakwah tidak hanya menjadi aktivitas rutin, tetapi benar-benar menjadi gerakan transformasi sosial yang kuat, konsisten, dan berdampak luas bagi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan utama penelitian, yaitu menggali dan memahami secara mendalam fenomena motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh tim dakwah dalam konteks lembaga sosial keagamaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap makna subjektif, nilai-nilai personal, serta dinamika sosial dan emosional yang tidak bisa diukur secara kuantitatif.

Menurut Mahagiyani et al (2024), pendekatan kualitatif lebih menekankan pada makna, pengalaman, dan pemahaman terhadap fenomena sosial dari perspektif partisipan penelitian. Sementara itu, jenis deskriptif digunakan karena penelitian ini bertujuan mendeskripsikan secara rinci dan sistematis bagaimana motivasi dan kepuasan kerja terbentuk dan berpengaruh terhadap kinerja tim dakwah, tanpa melakukan manipulasi variabel ataupun generalisasi data secara statistik.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sebuah lembaga sosial keagamaan yang aktif melakukan program-program dakwah di masyarakat. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive, yakni berdasarkan pertimbangan bahwa lembaga tersebut memiliki program dakwah yang cukup aktif dan terstruktur serta memiliki tim dakwah yang terorganisasi dengan baik.

Subjek penelitian adalah para anggota tim dakwah yang aktif terlibat dalam kegiatan dakwah lembaga tersebut, baik dalam bentuk ceramah, pelatihan keagamaan, pembinaan masyarakat, maupun dakwah sosial. Peneliti memilih subjek dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki informasi yang relevan dan mendalam terkait tema penelitian. Kriteria pemilihan informan meliputi:

1) Telah aktif dalam tim dakwah minimal 1 tahun;
2) Memiliki pengalaman langsung dalam kegiatan dakwah di berbagai setting sosial;
3) Bersedia dan mampu menyampaikan pandangan serta pengalaman secara terbuka.

Jumlah informan tidak ditentukan secara pasti di awal, melainkan mengikuti prinsip saturasi data (data saturation), yaitu proses pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh mulai berulang dan tidak ditemukan informasi baru yang signifikan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik utama dalam penelitian kualitatif, yaitu:

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

   Teknik utama dalam pengumpulan data adalah wawancara semi-terstruktur. Wawancara ini dilakukan secara tatap muka dengan setiap informan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun berdasarkan tema-tema penelitian, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk berbicara secara bebas. Topik-topik yang digali mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta persepsi mereka terhadap kinerja dakwah.

2. Observasi Partisipatif

   Peneliti juga melakukan observasi terhadap aktivitas dakwah yang dijalankan oleh para informan. Observasi ini dilakukan secara langsung di lokasi kegiatan seperti pengajian, pelatihan, atau aktivitas sosial-keagamaan lainnya. Observasi mencakup interaksi antaranggota tim, etos kerja, suasana kerja, dan dinamika yang muncul selama pelaksanaan dakwah.

3. Studi Dokumentasi

   Dokumen-dokumen pendukung seperti laporan kegiatan, struktur organisasi, kebijakan lembaga terkait dakwah, dan catatan evaluasi program turut dianalisis untuk memberikan konteks dan informasi pelengkap terhadap hasil wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis tematik (thematic analysis), sebagaimana dikembangkan oleh Braun & Clarke (2006), yang terdiri atas enam tahap berikut:

1. Familiarisasi Data, peneliti membaca ulang transkrip wawancara dan catatan observasi secara menyeluruh untuk memahami konteks dan isi secara mendalam.
2. Pengkodean Awal (*Initial Coding*), data dikodekan dengan memberi label pada bagian-bagian penting yang relevan dengan fokus penelitian, seperti jenis motivasi, sumber kepuasan, hambatan kerja, dan bentuk kinerja dakwah.
3. Pencarian Tema (*Generating Themes*), kode-kode yang telah diidentifikasi kemudian dikelompokkan menjadi tema-tema utama yang merepresentasikan pola atau makna tertentu dari data.
4. Peninjauan Tema (*Reviewing Themes*), tema yang muncul ditinjau kembali untuk melihat koherensi internal dan keterkaitannya dengan keseluruhan data.
5. Penamaan Tema (*Defining and Naming Themes*), tema diberi nama dan definisi yang jelas, serta dijelaskan bagaimana masing-masing tema menjawab pertanyaan penelitian.

6. Penyusunan Laporan (*Producing the Report*), data yang telah dianalisis disusun secara sistematis dalam bentuk naratif yang mendalam, didukung dengan kutipan langsung dari informan untuk memperkuat interpretasi.

Keabsahan Data

Untuk memastikan validitas dan kredibilitas data, peneliti menggunakan beberapa teknik verifikasi, antara lain:

1. Triangulasi Sumber, membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen guna memastikan konsistensi informasi.
2. Member Check, memberikan kembali hasil transkrip dan temuan awal kepada informan untuk dikonfirmasi kebenarannya.
3. Audit Trail, menyimpan semua proses dokumentasi data, mulai dari transkrip, catatan lapangan, hingga proses analisis, agar proses penelitian dapat ditelusuri dan diuji ulang.
4. Peer Debriefing, mendiskusikan hasil temuan dengan rekan peneliti atau dosen pembimbing guna memperoleh masukan kritis terhadap proses analisis.

Etika Penelitian

Penelitian ini menjunjung tinggi prinsip etika penelitian kualitatif, di antaranya:

1. Informed Consent: Informan diberikan penjelasan lengkap tentang tujuan, manfaat, dan risiko penelitian, serta diminta persetujuan sebelum wawancara dilakukan.
2. Kerahasiaan: Identitas informan disamarkan atau dianonimkan untuk menjaga privasi.
3. Hak Menolak atau Mengundurkan Diri: Informan diberikan kebebasan untuk tidak menjawab pertanyaan atau menghentikan partisipasi kapan saja.
4. Kejujuran dan Transparansi: Peneliti menjaga kejujuran dalam interpretasi data dan tidak merekayasa hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berhasil menggali secara mendalam dinamika motivasi, kepuasan kerja, dan kontribusinya terhadap kinerja tim dakwah dalam lembaga sosial keagamaan. Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan sejumlah tema kunci yang menjelaskan bagaimana anggota tim dakwah memahami, merasakan, dan memaknai peran serta pengalaman mereka dalam menjalankan tugas dakwah.

1. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja Anggota Tim Dakwah

Hasil penelitian mengungkap bahwa motivasi spiritual tidak hanya muncul dari pemahaman teologis individu, tetapi juga dibentuk oleh pengalaman religius dan interaksi sosial yang berlangsung di

dalam komunitas dakwah. Sebagai contoh, salah satu informan menceritakan bahwa keterlibatannya dalam tim dakwah berawal dari pengalaman pribadi yang menyentuh: mengalami krisis spiritual di masa muda, lalu menemukan ketenangan setelah bergabung dalam kegiatan dakwah. Sejak saat itu, motivasi untuk berdakwah tumbuh bukan karena tuntutan, melainkan sebagai bentuk syukur dan pemaknaan hidup yang lebih mendalam.

Lebih lanjut, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh pengaruh figur pimpinan dan tokoh panutan. Beberapa informan menyebut nama-nama tokoh dai senior di lembaga sebagai sumber inspirasi mereka untuk terus bergerak. Keberadaan tokoh yang menjadi contoh keteladanan moral dan intelektual memberikan kekuatan simbolik yang kuat bagi anggota tim. Mereka merasa bahwa perjuangan dakwah bukan semata-mata urusan personal, tetapi bagian dari mata rantai perjuangan umat.

Dalam konteks motivasi ekstrinsik, meskipun secara umum tidak dominan, penghargaan simbolik dan eksistensi sosial tetap memberi dampak. Misalnya, ketika anggota tim mendapatkan apresiasi secara terbuka dari pimpinan atau diajak berbicara dalam forum publik, mereka merasakan kepuasan batin dan semangatnya meningkat. Ini menunjukkan bahwa penghargaan, meskipun bukan motivasi utama, tetap berperan dalam memperkuat rasa dihargai dan diterima dalam sistem kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam konteks dakwah tidak bisa dilepaskan dari nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Dalam lembaga yang menekankan nilai ukhuwah, partisipasi, dan kesetaraan, para anggota cenderung merasa lebih puas karena tidak ada jarak hierarkis yang kaku. Sebaliknya, dalam lembaga yang lebih birokratis dan formal, kepuasan kerja cenderung rendah karena anggota merasa sekadar sebagai pelaksana teknis, bukan mitra dalam perjuangan dakwah.

Dari hasil wawancara mendalam, ditemukan bahwa rasa memiliki (sense of belonging) terhadap lembaga menjadi indikator penting dalam menciptakan kepuasan. Para anggota yang merasa menjadi bagian dari lembaga secara emosional bukan hanya structural menyatakan bahwa mereka siap menghadapi beban kerja apa pun. Rasa memiliki ini muncul melalui pelibatan dalam proses pengambilan keputusan, partisipasi dalam evaluasi program, serta adanya komunikasi terbuka antara pimpinan dan anggota.

Faktor keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tugas dakwah juga menjadi sorotan. Bagi sebagian anggota yang telah berkeluarga, kepuasan kerja terganggu ketika jadwal dakwah terlalu padat dan tidak mempertimbangkan kebutuhan keluarga. Informan menyebutkan pentingnya fleksibilitas dan penghargaan terhadap waktu pribadi agar tidak menimbulkan konflik domestik. Lembaga yang mampu mengakomodasi hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pada anggotanya.

Sebaliknya, terdapat pula faktor frustrasi peran (role ambiguity dan role conflict), di mana anggota tidak mendapatkan deskripsi tugas yang jelas atau merasa perannya tumpang tindih dengan yang lain. Hal ini menciptakan kebingungan dan stres, serta menurunkan kepuasan kerja karena mereka merasa

tidak maksimal dalam kontribusinya. Beberapa menyatakan bahwa tidak adanya struktur pembinaan yang sistematis membuat mereka tidak tahu sejauh mana performanya dinilai, atau bahkan merasa tak diakui.

3. Kontribusi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dakwah

Motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi berperan tidak hanya dalam kuantitas keterlibatan, tetapi juga dalam kualitas hasil dakwah. Anggota tim dengan motivasi kuat cenderung lebih kreatif dalam menyusun metode penyampaian dakwah yang relevan dengan konteks masyarakat. Mereka mampu membaca situasi sosial, menyesuaikan bahasa, dan menyisipkan nilai-nilai Islam secara bijak, tanpa menimbulkan resistensi. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang sehat mendorong tumbuhnya inovasi dan empati dalam proses dakwah.

Kinerja dakwah juga terlihat dari kemampuan anggota dalam mengelola konflik dan perbedaan pandangan di tengah masyarakat. Dalam satu kasus, seorang dai mampu meredam ketegangan antar kelompok pemuda masjid hanya dengan pendekatan persuasif dan humoris. Ketika ditanya mengenai sumber kekuatan tersebut, ia menjawab bahwa motivasi spiritual membuatnya merasa bertanggung jawab menjaga harmoni umat. Ini menjadi bukti bahwa motivasi dan kepuasan bukan hanya memengaruhi output teknis, tetapi juga membentuk ketangguhan psikologis dalam menghadapi tantangan sosial.

Sebaliknya, rendahnya motivasi dan kepuasan menghasilkan gejala disengagement, seperti keterlambatan hadir, minimnya persiapan materi, atau sikap pasif dalam kegiatan. Beberapa pimpinan mengeluhkan adanya anggota yang hanya aktif ketika diawasi atau saat ada reward tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa absennya motivasi intrinsik berpengaruh besar terhadap konsistensi kinerja dakwah. Dalam jangka panjang, ini bisa melemahkan citra lembaga di mata masyarakat, karena mereka melihat inkonsistensi atau bahkan kekosongan nilai dalam pelaksanaan dakwah.

4. Tantangan dalam Menjaga Semangat Kerja dalam Jangka Panjang

Dalam konteks jangka panjang, motivasi dan kepuasan kerja sangat rentan menurun akibat berbagai tekanan internal dan eksternal. Salah satu tantangan besar adalah stagnasi spiritual dan ideologis, yaitu kondisi di mana anggota merasa bahwa nilai-nilai dakwah tidak lagi hidup dalam sistem kerja mereka. Mereka merasa bahwa lembaga mulai fokus pada hal administratif dan kehilangan ruh dakwah yang dahulu membakar semangat mereka. Keadaan ini diperparah dengan absennya ruang tafakur bersama atau tadabbur internal yang dulu sering diadakan untuk memperbarui niat dan menguatkan visi kolektif.

Tantangan berikutnya adalah perubahan sosial di masyarakat yang menuntut adaptasi cepat dari para dai. Perkembangan teknologi, media sosial, serta perubahan gaya hidup masyarakat urban menuntut metode dakwah yang lebih kreatif dan interaktif. Sayangnya, banyak anggota tim merasa

belum mendapatkan pelatihan atau dukungan yang cukup untuk menjawab tantangan ini. Mereka merasa tertinggal dan kehilangan arah, terutama ketika target sasaran dakwah adalah generasi muda yang lebih kritis dan dinamis.

Selanjutnya, minimnya regenerasi juga menjadi persoalan serius. Banyak anggota tim dakwah yang merasa kelelahan karena tidak adanya kader muda yang siap mengambil alih peran. Dalam beberapa kasus, usia anggota tim mendekati masa pensiun, tetapi belum ada pengganti yang cukup kompeten dan berkomitmen. Hal ini menimbulkan keprihatinan dan pesimisme di kalangan senior, yang akhirnya berdampak pada penurunan semangat kerja.

Namun, penelitian ini juga menemukan adanya strategi personal dan kolektif yang dilakukan oleh anggota tim untuk menjaga semangat kerja, seperti mengadakan forum informal berbagi pengalaman (halaqah dakwah), mendengarkan kajian daring untuk memperkaya wawasan, hingga menulis jurnal pribadi untuk refleksi diri. Beberapa lembaga juga mulai menyediakan fasilitas retreat tahunan atau rihlah ruhiyah untuk menyegarkan kembali motivasi para dai. Praktik-praktik seperti ini terbukti efektif dalam menumbuhkan kembali kesadaran akan pentingnya dakwah sebagai misi hidup, bukan sekadar aktivitas mingguan.

5. Hubungan Antarvariabel dan Implikasi terhadap Kinerja Dakwah

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja bukanlah dua variabel yang berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan secara kompleks dan memiliki implikasi langsung terhadap kualitas serta keberlangsungan kinerja dakwah. Motivasi yang kuat tanpa kepuasan kerja yang memadai dapat menimbulkan kelelahan jangka panjang, sementara kepuasan kerja yang tinggi tetapi tidak didorong oleh motivasi yang mendalam cenderung menghasilkan kinerja yang bersifat mekanis dan kurang berdampak secara substantif.

a. Integrasi antara Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Dakwah

Secara umum, bentuk motivasi kerja dalam tim dakwah sangat dipengaruhi oleh dimensi spiritualitas dan nilai-nilai keagamaan. Hal ini selaras dengan karakteristik lembaga sosial keagamaan yang tidak semata-mata mengandalkan orientasi material, tetapi lebih menekankan pada idealisme pengabdian dan misi transendental. Motivasi intrinsik menjadi fondasi utama yang menggerakkan individu untuk terlibat dalam aktivitas dakwah, meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas, waktu, dan penghargaan finansial.

Namun demikian, keberlanjutan motivasi memerlukan dukungan lingkungan kerja yang sehat. Inilah titik temu antara motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai penguat atau pemelihara semangat dakwah. Ketika seorang anggota tim merasa dihargai, didukung, dan diberi ruang untuk berkembang, maka motivasi yang awalnya bersifat spiritual dapat dikonversi menjadi

energi produktif yang berkelanjutan. Sebaliknya, motivasi yang tidak disertai kepuasan kerja berisiko menimbulkan kelelahan batin (spiritual exhaustion), yang dalam jangka panjang akan mereduksi intensitas kinerja dakwah.

Sebagai contoh, anggota tim yang memiliki motivasi spiritual tinggi, namun terus-menerus menghadapi konflik internal lembaga, ketimpangan peran, dan komunikasi yang buruk, akan mengalami disonansi antara idealisme dan realitas kerja. Dalam situasi ini, kinerja dakwah menurun bukan karena hilangnya niat baik, melainkan karena hambatan struktural dan psikologis yang tidak tertangani.

b. Pola Kausal: Dari Motivasi Menuju Kinerja Dakwah

Berdasarkan hasil analisis tematik, dapat disusun sebuah pola kausal yang menjelaskan hubungan antara motivasi, kepuasan, dan kinerja sebagai berikut:

Motivasi Intrinsik → Komitmen Personal

Kepuasan Kerja → Stabilitas Emosional dan Sosial

Motivasi + Kepuasan → Kinerja Dakwah yang Konsisten dan Adaptif

Kinerja dakwah yang konsisten ditunjukkan oleh keterlibatan aktif anggota tim dalam kegiatan lapangan, kesediaan berinovasi dalam metode penyampaian, serta kemampuan membangun hubungan harmonis dengan masyarakat. Sementara kinerja yang adaptif tampak dalam kepekaan terhadap dinamika sosial, fleksibilitas dalam menyusun program, dan responsif terhadap masukan (Ulya & Rahmah, 2025).

Dalam konteks lembaga sosial keagamaan, kinerja dakwah bukan hanya dilihat dari seberapa sering seseorang berdakwah, tetapi juga seberapa besar dakwah tersebut mampu memberikan perubahan positif dalam masyarakat. Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja perlu dirawat secara seimbang: motivasi sebagai bahan bakar internal, dan kepuasan sebagai sistem pendukung eksternal.

c. Tantangan dan Strategi Jangka Panjang

Keempat fokus penelitian juga menunjukkan bahwa menjaga motivasi dan kepuasan kerja tidak bisa dilakukan secara ad-hoc. Diperlukan strategi manajerial dan spiritual yang terintegrasi. Tantangan seperti kejenuhan, konflik peran, tuntutan keluarga, dan stagnasi visi harus direspons dengan pendekatan yang holistik: baik melalui penguatan struktur organisasi maupun revitalisasi ruh dakwah. Strategi-strategi yang terbukti efektif di lapangan antara lain (Ahmad et al., 2025):

1) Mentoring dan supervisi spiritual berkala, untuk menjaga orientasi dan keikhlasan niat anggota.
2) Peningkatan kapasitas melalui pelatihan dakwah yang kontekstual, agar anggota tidak merasa tertinggal dari perubahan zaman.

3) Kebijakan penghargaan yang adil dan partisipatif, agar anggota merasa dihargai secara setara.
4) Pembentukan forum reflektif dan musyawarah rutin, untuk menampung keluhan dan aspirasi anggota tim secara terbuka.
5) Program regenerasi kader dakwah, untuk memastikan keberlanjutan gerakan dakwah tanpa membebani kelompok yang sama secara terus-menerus.

d. Refleksi Kritis: Budaya Kerja dalam Lembaga Dakwah

Satu hal yang cukup menonjol dalam temuan ini adalah bahwa budaya kerja dalam lembaga dakwah memainkan peran krusial. Budaya yang terbuka, kolaboratif, dan penuh kepercayaan membentuk suasana yang memungkinkan motivasi berkembang dan kepuasan tumbuh. Sebaliknya, budaya yang eksklusif, otoritatif, dan penuh tekanan menciptakan jarak psikologis antara anggota dan lembaga, yang pada akhirnya merusak kualitas dakwah itu sendiri.

Dengan kata lain, tidak cukup hanya merekrut orang-orang yang memiliki semangat dakwah tinggi, tetapi juga penting menciptakan ekosistem kerja yang mendukung nilai-nilai Islam secara nyata. Ekosistem tersebut meliputi tata kelola organisasi, kepemimpinan yang melayani (servant leadership), serta sistem apresiasi dan evaluasi yang membangun.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua elemen kunci yang saling berkelindan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja tim dakwah di lembaga sosial keagamaan.

1. Bentuk motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota tim dakwah didominasi oleh motivasi intrinsik, khususnya dorongan spiritual dan keinginan untuk memperoleh keberkahan serta ridha Allah SWT. Selain itu, terdapat pula bentuk motivasi ekstrinsik seperti dukungan sosial, pengakuan dari pimpinan, dan insentif simbolik yang memperkuat komitmen kerja.
2. Tingkat kepuasan kerja anggota tim dakwah dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain suasana kerja yang mendukung, hubungan antarindividu yang harmonis, peran yang jelas, kepemimpinan yang inspiratif, serta adanya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Kepuasan juga meningkat ketika lembaga mampu memfasilitasi keseimbangan antara tugas dakwah dan kehidupan pribadi, serta menyediakan ruang pertumbuhan spiritual dan profesional bagi para anggotanya.
3. M otivasi dan kepuasan kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dakwah. Anggota tim yang termotivasi secara intrinsik dan merasa puas dengan kondisi kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, inovatif, dan berorientasi pada keberhasilan jangka panjang. Mereka lebih mampu menyesuaikan pendekatan dakwah dengan

kebutuhan masyarakat, menunjukkan daya tahan dalam menghadapi tantangan, serta membangun hubungan sosial yang konstruktif di lapangan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan kepuasan menyebabkan penurunan semangat, keterlibatan minimal, serta kecenderungan untuk menghindari tanggung jawab.

4. Tim dakwah menghadapi sejumlah tantangan dalam menjaga semangat kerja dalam jangka panjang. Tantangan tersebut meliputi kejenuhan peran, tekanan sosial dan keluarga, minimnya regenerasi kader, perubahan dinamika masyarakat, hingga ketidaksesuaian antara nilai-nilai ideal lembaga dengan praktik operasional. Mengatasi tantangan ini memerlukan dukungan struktural dari lembaga dalam bentuk kebijakan yang adil, pembinaan spiritual yang berkelanjutan, dan penyediaan ruang partisipasi yang sehat bagi seluruh anggota.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya membangun sistem manajemen dakwah berbasis nilai, yang tidak hanya menekankan pada output kegiatan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis dan spiritual anggota tim. Motivasi dan kepuasan kerja yang terpelihara akan menjadi fondasi yang kokoh bagi keberhasilan dakwah dalam jangka panjang, serta memastikan keberlangsungan misi keagamaan secara berkesinambungan dan berdampak nyata di tengah masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S., Rambe, K., Sakinah, N., & Khadijah, K. (2025). Implementasi Manajemen dan Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional. *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, *2*(1), 113–126.

Anwari, N., Yusrin, Y., Nurfanisa, F. A., Al Jauzi, M. S., & Astutik, S. (2023). Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah di Madrasah Miftahul Huda Situbondo. *Idarotuna*, *5*(2), 126–138.

Basire, J. H. T., & Erniati, E. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kenerja Dosen Institut Agama Islam Negeri Palu. *Istiqra: Jurnal Hasil Penelitian*, *3*(1), 158–178.

Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*(2), 404–419.

Jayanti, G. A., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(2), 157–173.

Mahagiyani, M., Sugiono, S., & SIP, M. M. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian*.

PeberiYanti, P. D., & Isnaini, M. A. (2024). Peran Kecerdasan Spiritual Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Al-Basyar: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, *3*(1), 41–46.

Sahadah, M., Trimulyo, J., & Ihsan, M. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepuasan Kerja Dan Kerja Tim Menggunakan Analisis Path Pada Guru Di Yayasan Haji Muhammad Amin Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. *Journal Educational Management Reviews And Research*, *2*(2), 1–10.

Sintasari, B. (2021). Pemberdayaan remaja masjid dan perannya dalam pendidikan islam. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, *10*(1), 100–114.

Ulya, N., & Rahmah, A. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, *16*(01), 63–69.

Waldan, R. (2017). Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Hikmah*, *12*(2), 29–50.

Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, *14*(1), 115–126.

Zaenudin, M. R., Muhammad Danial, R. D., & Alamsyah, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Governansi*, *7*(1), 1–8.

Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Laznas Nurul Hayat Kediri). *Istithmar*, *4*(2).