



Sincerity Transforms Workplace Approval Seeking Behavior Driven By Nafs Ammarah Dominance

Keikhlasan Mentransformasi Perilaku Mencari Pengakuan Kerja Akibat Dominasi Nafs Ammarah

Nikmah Rochmawati^{1*}, Azzah Nahdiyya Armina²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

General Background The digital era intensifies external validation dependency in professional environments. **Specific Background** This reliance on social recognition creates psychological exhaustion and unstable work motivation among employees. **Knowledge Gap** Current motivation theories often overlook spiritual dimensions, leaving a void in understanding and mitigating validation dependency within Islamic professional contexts. **Aims** This study analyzes the psychological roots of external validation dependency through the nafs concept and proposes sincerity as a transformative motivation model. **Results** The findings reveal that nafs ammarah dominance drives employees to rely on external judgments, leading to severe burnout. Conversely, sincerity provides a stable motivational foundation centered on transcendental meaning rather than fleeting social appraisal. **Novelty** This research formulates a unique behavioral transformation framework based on tazkiyatun nafs, integrating the stages of takhalli, tahalli, and tajalli. **Implications** Integrating these spiritual practices broadens Islamic work psychology discourse and offers practical applications for counseling and human resource development programs.

Highlights

- Employees depending on external validation face severe psychological exhaustion and unstable professional drive.
- Cultivating ikhlas creates stable intrinsic motivation centered on transcendental meaning rather than social appraisal.
- Integrating tazkiyatun nafs stages provides a practical framework for mitigating digital era validation dependency.

Keyword : Nafs Ammarah; Sincerity; Approval Seeking Behavior; Islamic Psychology; Work Motivation

OPEN ACCESS

ISSN 2541 2299 (online)

ISSN 2089 4155 (print)

Edited by:
Herdian

Reviewed by:
Latipun Latipun
Cholicul Hadi

**Correspondence:*
Nikmah Rochmawati
rahma_mewangi@walisongo.ac.id

Received: 03 May 2026

Accepted: 17 May 2026

Published: 09 July 2026

Citation: Nikmah Rochmawati, Azzah Nahdiyya Armina (2026) Sincerity

Transforms Workplace Approval Seeking Behavior

Driven By Nafs Ammarah Dominance

Psikologia : Jurnal Psikologi. 11i2.

doi:

10.21070/psikologia.v11i2.2166

PENDAHULUAN

Fenomena pekerja yang berorientasi pada pengakuan sosial semakin sering ditemukan dalam berbagai konteks kerja di Indonesia. Banyak individu, sering kali tanpa disadari, menjadikan pujian dari atasan, respons positif dari rekan kerja, maupun jumlah likes pada platform profesional digital sebagai indikator utama keberhasilan dan harga diri. Kondisi ini tidak lagi sekadar mencerminkan kebutuhan akan apresiasi, tetapi telah berkembang menjadi pola motivasi yang menempatkan validasi eksternal sebagai prioritas utama dibandingkan makna kerja itu sendiri. Dalam kajian psikologi sosial, kecenderungan ini dikenal sebagai *approval-seeking behavior*, yaitu dorongan untuk terus memperoleh penilaian positif dari lingkungan sebagai sumber utama pembentukan harga diri dan standar keberhasilan (Fhauzan & Ali, 2024).

Era digital memperparah kecenderungan ini. Media sosial dan platform kerja daring membuka arena baru, tempat capaian profesional bukan sekadar dipamerkan, melainkan ditakar secara terbuka lewat angka berapa banyak yang menyukai dan berapa yang berkomentar. Sakinah dan Zatrachadi (2019) menekankan bahwa desain algoritmik media sosial yang memberikan umpan balik instan mendorong individu untuk terus mencari validasi eksternal, sehingga memperkuat siklus ketergantungan terhadap pengakuan sosial. Cara individu memaknai dan menginternalisasi aktivitas kerjanya pun ikut terbentuk oleh dinamika semacam itu.

Dampak psikologis dari orientasi kerja semacam ini patut mendapat perhatian serius. Fhauzan dan Ali (2024) menjelaskan bahwa tekanan kerja yang terus-menerus, bila dipadukan dengan kebutuhan akan pengakuan sosial, menjadi lahan subur bagi munculnya *burnout*, yakni kelelahan fisik, mental, dan emosional yang berujung pada merosotnya kualitas kinerja. Pebrianti (2020) pun mencatat temuan serupa dari arah berbeda yaitu semakin tinggi stres kerja karyawan, semakin surut pula motivasi mereka bekerja. Ketika pengakuan sosial menjadi orientasi dominan dalam bekerja, kegagalan memenuhi ekspektasi yang terbentuk akan berdampak melampaui sekadar respons emosional sesaat. Motivasi intrinsik individu berangsur terkikis, dan kapasitas untuk mempertahankan kinerja secara konsisten pun mengalami penurunan yang bertahap.

Pola *approval-seeking* pada akhirnya membentuk siklus psikologis yang bersifat repetitif dan sulit diputus. Validasi yang diperoleh cenderung memberikan kepuasan yang bersifat sementara, sehingga memunculkan kebutuhan akan pengakuan berikutnya. Dalam jangka panjang, individu dapat kehilangan kemampuan untuk mengevaluasi kualitas kerjanya secara mandiri dan menjadi

bergantung pada penilaian eksternal untuk merasa berhasil. Kondisi ini dalam perspektif psikologi mencerminkan ketidakstabilan *self-esteem* serta ketergantungan pada sumber eksternal sebagai regulator harga diri (Khasanah, 2021).

Teori motivasi kerja yang yang dikembangkan di Indonesia sebagian besar masih bertumpu pada pemikiran Barat. Tarmizi dan Panambian (2022) menunjukkan bahwa dimensi spiritual dan keimanan seringkali terabaikan dari pendekatan tersebut, padahal bagi kebanyakan Muslim, kedua hal itu tidak bisa dilepaskan dari cara mereka menghayati kerja dalam kesehariannya. Dari situ muncul celah yang cukup nyata. Pekerja Muslim yang menghayati agamanya dalam keseharian kerap mendapati bahwa kerangka teori yang ada tidak benar-benar menyentuh alasan terdalam mereka bekerja.

Dalam Islam, kerja tidak berdiri sendiri sebagai urusan duniawi semata. Halizah (2023) menjelaskan bahwa dalam Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang ditentukan oleh niat dan keikhlasan. Yang menjadi arah bukan lagi penilaian manusia, melainkan ridha Allah. Dari situlah tumbuh motivasi yang tidak mudah runtuh karena lingkungan tidak memberi pengakuan.

Konsep nafs dalam psikologi Islam menjadi pintu masuk untuk memahami mengapa manusia cenderung mencari pengakuan. Nafs mencakup bukan hanya dimensi kejiwaan, tetapi juga dorongan motivasional yang mendasari tindakan manusia. Dalam Al-Qur'an, ketiga kondisi nafs itu digambarkan sebagai nafs ammarah yang cenderung mengikuti dorongan ego dan keinginan akan pengakuan (QS. Yusuf: 53), nafs lawwamah yang mencerminkan kesadaran diri dan evaluasi moral (QS. Al-Qiyamah: 2), dan nafs mutmainnah yang menggambarkan kondisi jiwa yang tenang dan stabil (QS. Al-Fajr: 27–28). Menurut Khasanah (2021), perpindahan antar tingkatan nafs bukan sesuatu yang sekali terjadi lalu selesai. Ia bergerak seiring kualitas spiritualitas dan kedalaman refleksi diri yang terus diupayakan seseorang.

Proses perjalanan dari nafs ammarah menuju nafs mutmainnah inilah yang dalam khazanah Islam dikenal sebagai *tazkiyatun nafs*. Anbiya (2023) merinci tiga tahap yang mesti dilalui dalam proses tersebut. *Takhalli* berkaitan dengan upaya melepaskan sifat-sifat negatif, *tahalli* menyangkut proses menumbuhkan sifat-sifat positif, dan *tajalli* merupakan puncak dari perjalanan itu, yakni tercapainya pencerahan spiritual. Proses ini relevan dalam konteks modern sebagai pendekatan untuk membangun motivasi kerja yang lebih autentik dan bermakna.

Dalam hal ini, konsep keikhlasan (*ikhlas*) memiliki peran sentral sebagai bentuk motivasi yang bersifat intrinsik sekaligus transendental. Ahmad et al. (2024) menunjukkan bahwa keikhlasan memiliki kesamaan dengan konsep motivasi intrinsik dalam psikologi modern, yaitu menekankan dorongan yang berasal dari dalam diri. Namun demikian,

keikhlasan melampaui konsep tersebut karena melibatkan kesadaran akan dimensi ilahiah, sehingga memberikan stabilitas psikologis yang lebih kuat dibandingkan motivasi yang semata-mata berorientasi pada kepuasan pribadi.

Sejauh ini, kajian mengenai nafs dan keikhlasan masih cenderung berfokus pada ranah pendidikan dan tasawuf, serta jarang dikaitkan dengan fenomena *approval-seeking behavior* dalam konteks kerja profesional. Penelitian terdahulu umumnya membahas *approval-seeking behavior* dalam perspektif psikologi modern, sementara konsep nafs dan keikhlasan lebih banyak dikaji dalam dimensi spiritualitas Islam. Penelitian ini berupaya menjembatani kesenjangan tersebut dengan memadukan kedua pendekatan ke dalam suatu kerangka analisis yang komprehensif, yang hingga kini masih jarang ditemukan dalam kajian psikologi kerja maupun psikologi Islam di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis peran nafs dan keikhlasan dalam memahami serta mentransformasi perilaku kerja, khususnya dalam mengurangi kecenderungan *approval-seeking behavior* melalui pendekatan psikologi Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif yang bertujuan memahami fenomena secara menyeluruh tanpa menggunakan prosedur statistik, melainkan melalui interpretasi mendalam dengan peneliti sebagai instrumen utama (Adlini et al., 2022). Penelitian ini bersifat konseptual, sehingga pendekatannya diarahkan pada analisis literatur untuk menelusuri keterkaitan antara nafs, keikhlasan, dan *approval-seeking behavior* dalam konteks perilaku kerja.

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*library research*) sebagai metodenya, yakni pendekatan yang bertumpu pada penelaahan literatur dan tidak melibatkan pengumpulan data lapangan (Zed, 2008). Pendekatan ini digunakan untuk menyusun kerangka konseptual yang bersumber dari literatur ilmiah serta teks keislaman yang relevan dengan topik penelitian.

Adapun sumber data dalam kajian ini tidak hanya bertumpu pada satu jenis rujukan. Artikel jurnal ilmiah yang secara substantif mengkaji nafs, keikhlasan, dan *approval-seeking behavior* dalam bingkai psikologi Islam maupun psikologi modern difungsikan sebagai sumber primer. Sementara artikel jurnal pendukung yang ditelusuri melalui Google Scholar serta beberapa portal jurnal ilmiah nasional dan internasional, beserta buku metodologi yang relevan, berperan sebagai sumber sekunder.

Ada tiga hal yang dijadikan patokan dalam memilih sumber. Pertama soal relevansi, apakah sumber tersebut memang membahas nafs, keikhlasan, atau perilaku kerja dari sudut psikologi

Islam maupun psikologi modern. Dari sisi waktu, literatur yang masuk adalah yang terbit antara 2018 hingga 2025, kecuali referensi metodologis klasik yang memang sudah lama diakui. Jurnal bereputasi dan buku akademik yang kredibel menjadi prioritas dari segi kualitas sumber. Kata kunci yang dipakai saat menelusuri artikel jurnal antara lain "nafs", "ikhlas", "approval-seeking behavior", "motivasi kerja", "psikologi Islam", "burnout", dan "validasi eksternal", ditelusuri dalam dua bahasa melalui Google Scholar dan beberapa portal jurnal ilmiah yang relevan. Nursapia (2014) sendiri menekankan bahwa dua hal yang tidak boleh diabaikan dalam penelitian kepustakaan adalah kemutakhiran dan relevansi sumber.

Pengumpulan datanya sendiri mengandalkan studi dokumentasi. Artinya yang dicari bukan responden maupun narasumber, melainkan dokumen tertulis berupa artikel jurnal dan publikasi akademik yang temanya bersinggungan dengan kajian ini. Sumber-sumber yang ditemukan kemudian dipilah, dikelompokkan berdasarkan tema, dan ditelaah isinya satu per satu. Dari proses itulah data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian mulai terbentuk. Analisis datanya sendiri bertumpu pada dua pendekatan yang dijalankan secara bersamaan. Pertama, *content analysis* (analisis isi), yaitu metode analisis data kualitatif yang mencakup proses reduksi data, pengelompokan ke dalam unit-unit konseptual, serta pengkategorian berdasarkan tema tertentu. Data yang telah diklasifikasikan kemudian disusun secara sistematis sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang logis dan dapat diverifikasi (Rijali, 2018). Kedua, pendekatan tematik konseptual, di mana data yang diperoleh dari berbagai literatur diorganisasikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul, kemudian diintegrasikan untuk membentuk suatu kerangka konseptual yang koheren dan saling berkaitan.

Keabsahan temuan penelitian ini dijaga melalui dua jenis triangulasi. Triangulasi sumber ditempuh dengan mempertemukan data dari berbagai referensi yang berbeda, lalu membandingkannya untuk melihat konsistensi informasi yang digunakan. Adapun triangulasi teori diterapkan dengan melibatkan lebih dari satu kerangka teoretis untuk menganalisis fenomena yang sama, agar hasil analisis yang dihasilkan lebih kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Alfansyur & Mariyani, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Nafs dalam Psikologi Islam

Nafs dalam tradisi Islam tidak sekadar merujuk pada konsep "jiwa" dalam pengertian umum. Nurlina dan Bashori (2025) melalui analisis semantik terhadap ayat-ayat Al-Qur'an menjelaskan

bahwa nafs mencerminkan keseluruhan dinamika psikospiritual manusia yang bersifat berlapis dan terus berkembang, mulai dari dorongan dasar hingga pencapaian spiritual yang lebih tinggi. Dalam hal ini, nafs berfungsi sebagai pusat motivasi: ketika diarahkan pada kebaikan, ia menjadi pendorong menuju kesucian, namun jika tidak dikendalikan, dapat mengarahkan individu pada perilaku maladaptif, termasuk ketergantungan terhadap validasi sosial.

Tiga kondisi nafs dalam Al-Qur'an sejatinya menggambarkan perjalanan perkembangan jiwa manusia dari dimensi psikologis sekaligus spiritual. Khasanah (2021) menjelaskan bahwa nafs ammarah (QS. Yusuf: 53) merupakan kondisi jiwa yang mudah terbawa arus ego, termasuk kebutuhan akan pujian dan status. Berbeda dengan itu, nafs lawwamah (QS. Al-Qiyamah: 2) ditandai dengan mulai muncul kemampuan menimbang dan mengevaluasi diri. Puncaknya adalah nafs mutmainnah (QS. Al-Fajr: 27–28), kondisi jiwa yang telah sampai pada ketenangan dan kestabilan spiritual. Perpindahan antar tingkatan ini bergantung bukan pada takdir, melainkan pada seberapa tekun seseorang berlatih dan memilih respons yang lebih bijak ketika dorongan ego datang.

Nafs dalam hal ini tidak bisa dilepaskan dari komponen psikis lainnya. Apriza et al. (2025) menjelaskan bahwa *qalb* dan *aql* sesungguhnya saling melengkapi dalam membentuk kehidupan psikis manusia menurut Islam. Akal menjalankan fungsi rasional, sedangkan *qalb* bertugas menjaga kemurnian niat dan arah orientasi hidup seseorang. Ketika nafs ammarah mendominasi, fungsi *qalb* sebagai pusat kesadaran spiritual dapat terganggu dan kejernihan *aql* menjadi terdistorsi. Akibatnya, individu mungkin memahami secara kognitif bahwa perilaku *approval-seeking* tidak adaptif, namun tetap kesulitan mengendalikannya karena dorongan motivasional yang tidak terregulasi.

Temuan yang menarik juga ditunjukkan oleh Ripaan (2023) yang mengkaji konsep nafs dari perspektif neurosains. Bila dikaitkan dengan pemikiran Al-Ghazali, nafs ternyata bersinggungan dengan sistem limbik, bagian otak yang mengatur emosi dan dorongan emosional. Pola emosi yang dibentuk oleh kondisi nafs seseorang ternyata berjalan seiring dengan mekanisme regulasi emosi di otak. Perubahan pada nafs bukan urusan batin semata, dibalikinya ada pergeseran dalam proses neurologis yang turut membentuk pengambilan keputusan, regulasi emosi, dan cara seseorang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

2. Approval-Seeking Behavior dalam Konteks Kerja

Dalam konteks kerja modern, *approval-seeking behavior* muncul sebagai tantangan psikologis yang kompleks. Fenomena tersebut tampak dalam berbagai bentuk perilaku nyata, seperti kecenderungan karyawan untuk terus-

menerus meminta validasi dari atasan sebelum mengambil keputusan sederhana, membangun citra profesional secara berlebihan melalui platform seperti LinkedIn demi memperoleh respons positif, serta menilai keberhasilan kerja berdasarkan banyaknya pujian yang diterima dibandingkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Penelitian Fhauzan dan Ali (2024) memperlihatkan adanya pola yang cukup mengkhawatirkan. Beban kerja tinggi yang bertemu dengan kebutuhan kuat akan pengakuan sosial rupanya menciptakan kondisi rentan terhadap *burnout*, suatu kelelahan yang merongrong individu dari sisi emosional, mental, sekaligus fisik. Yang menjadi soal bukanlah beban kerjanya semata. Energi psikologis yang seharusnya tercurah untuk bekerja justru banyak tersedot oleh upaya menjaga citra. Pengakuan yang tak kunjung datang pun memperparah keadaan, kelelahan hadir lebih awal dari yang semestinya.

Burnout bukan satu-satunya dampak yang ditimbulkan oleh kecenderungan ini. Pebrianti (2020) menemukan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan motivasi kerja, yakni ketika kerja meningkat, dorongan untuk bekerja justru melemah. Dalam keseharian, individu dengan orientasi tinggi pada validasi eksternal mudah cemas ketika laporan kerjanya tidak direspons atasan, merasa gagal saat unggahan pencapaian profesionalnya sepi perhatian di media sosial, dan motivasinya anjlok usai menerima kritik sekalipun kritik itu membangun. Dari situ terbentuk lingkaran yang sulit diputus: kebutuhan validasi yang tinggi mendatangkan tekanan lebih besar, tekanan itu menekan motivasi dan kinerja, dan ketika kinerja menurun, pengakuan yang dikejar justru semakin jauh. Tanpa mekanisme pengelolaan diri yang cukup kuat, pola semacam itu akan terus berulang tanpa henti.

Tradisi Islam sebenarnya sudah lama mengenal dan memberi nama pada perilaku ini. *Riya'* dan *sum'ah* adalah dua konsep yang sudah dibahas para ulama berabad-abad lalu, keduanya menggambarkan hal yang sama dengan apa yang kini disebut dengan *approval-seeking behavior*, yakni dorongan untuk bertindak atau beramal bukan karena Allah, melainkan karena mata manusia. Zulfikar (2018) menjelaskan bahwa di era sekarang, *riya'* dan *sum'ah* tidak selalu tampil dalam bentuk ibadah, tetapi juga menyelip ke dalam keputusan-keputusan kerja sehari-hari yang didorong oleh keinginan membangun citra di mata orang lain. Seorang karyawan yang sengaja bertahan di kantor hingga malam bukan karena pekerjaannya belum selesai adalah salah satu contoh nyata, begitu pula seseorang yang memilih proyek bukan karena dampaknya justru karena lebih mudah dilihat atasan. Kecenderungan tersebut berkaitan dengan dominasi nafs ammarah yang menempatkan pengakuan manusia sebagai sumber utama penilaian diri.

Selain itu, dimensi sosial dari fenomena ini juga signifikan. Saidah dan Rohmah (2022) mengaitkan kecenderungan mencari pengakuan berlebihan dengan sifat narsistik, seperti kesombongan dan resistensi terhadap kritik, yang

dalam Al-Qur'an dikaitkan dengan larangan bersikap angkuh (QS. Luqman: 18). Dalam konteks kerja, kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpotensi mengganggu dinamika tim, terutama dalam hal penerimaan masukan dan pembagian kontribusi kerja.

3. Ikhlas sebagai Orientasi Kerja yang Sehat

Keikhlasan dalam Islam tidak dapat dipahami sebagai sikap pasif yang sekadar tidak mengharapkan pujian, melainkan sebagai konstruk motivasional yang bersifat aktif dan transformatif serta memiliki implikasi psikologis yang mendalam. Ahmad et al. (2024) menemukan titik temu antara konsep ikhlas dalam Al-Qur'an dan motivasi intrinsik dalam psikologi modern, keduanya sepakat bahwa kualitas suatu tindakan lebih ditentukan oleh dorongan dari dalam diri, bukan oleh tekanan atau imbalan dari luar. Keikhlasan sesungguhnya lebih dari sekadar motivasi intrinsik. Di dalamnya terkandung sisi transendental, yakni kesadaran bahwa setiap tindakan berkaitan langsung dengan Allah, dan dari situlah lahir kestabilan motivasi yang tidak bergantung pada kondisi luar. Di sinilah letak perbedaan yang mendasar. Motivasi intrinsik bisa goyah saat kegagalan datang atau minat memudar, sedangkan keikhlasan yang berpijak pada orientasi ilahiah tidak mudah runtuh, termasuk ketika lingkungan kerja tidak memberi pengakuan sama sekali.

Temuan empiris turut mendukung pandangan ini. Halizah et al. (2023) menemukan bahwa etos kerja Islami yang menjadikan keikhlasan sebagai salah satu pondasinya membawa dampak nyata pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dari perspektif psikologis, ada hal menarik yang layak dicermati. Energi yang biasanya terkuras untuk memantau reaksi orang lain atau menjaga kesan di mata lingkungan, pada individu yang ikhlas, tidak lagi terbuang sia-sia. Kapasitas emosional dan perhatiannya justru dapat dicurahkan secara penuh pada pekerjaan yang sedang dihadapi. Temuan ini mengisyaratkan bahwa keikhlasan bukan semata bernilai secara normatif, melainkan juga membawa implikasi praktis yang dapat diurai melalui mekanisme psikologis yang terukur. Keikhlasan pun pada gilirannya berperan dalam mengarahkan dan menata dorongan nafs.

Selain itu, keikhlasan berperan dalam mengarahkan dan menata dorongan nafs. Tarmizi dan Panambaian (2022) menjelaskan bahwa dalam perspektif Islam, motivasi tidak hanya berkaitan dengan tindakan yang dilakukan, tetapi juga dengan tujuan yang melandasinya. Orientasi ilahiah dalam bekerja, secara psikologis berfungsi sebagai mekanisme regulasi diri yang berpotensi memutus rantai *approval-seeking behavior*. Ketika keberhasilan tidak lagi diukur dari reaksi orang sekitar, kritik atasan atau sepihnya apresiasi dari rekan kerja tidak lagi punya cukup daya untuk melemahkan motivasi kerja. Bekerja dengan orientasi kepada Allah

menggeser pusat kendali dari luar ke dalam, dan dari pergeseran itulah kestabilan emosional serta motivasional lebih mudah dijaga. Kondisi ini berkontribusi pada terbentuknya ketenangan psikologis yang relatif konsisten serta tidak mudah dipengaruhi oleh perubahan respons sosial di lingkungan kerja.

4. Dominasi Nafs Ammarah dan Mekanisme Approval-Seeking dalam Kerja

Mekanisme psikologis yang mengaitkan dominasi nafs ammarah dengan *approval-seeking behavior* dapat dipahami melalui hubungan kausal yang bertahap. Khasanah (2021) menjelaskan bahwa kepribadian dalam psikologi Islam terbentuk dari interaksi antara nafs, qalb, dan aql. Saat nafs ammarah mengambil alih, qalb yang seharusnya menjadi pusat kesadaran spiritual perlahan kehilangan daya kerjanya, dan kemampuan seseorang untuk mengevaluasi motif di balik tindakannya pun ikut tumpul. Dalam keseharian, ini tampak pada karyawan yang merasa pekerjaannya belum cukup baik bukan karena ada yang kurang, melainkan karena atasannya tidak memberi pujian. Ada pula yang berkali-kali merevisi laporan kerja, bukan karena isinya kurang tepat, namun karena belum mendapat respons positif dari pimpinan. Distorsi semacam ini tidak selalu mudah dikenali. Seseorang bisa saja dengan tulus merasa bahwa ia bekerja demi kualitas, padahal dibalik keyakinan itu ada kebutuhan akan pengakuan yang sesungguhnya menjadi penggerak utamanya.

Nafs ammarah yang mendominasi juga memunculkan apa yang dalam tradisi Islam disebut *hubb al-jah*, yakni kecintaan terhadap status dan popularitas. Di lingkungan kerja modern, dorongan ini hadir dalam wujud perilaku-perilaku yang pada dasarnya bergerak menuju satu arah, yakni pengakuan sosial. Misalnya, karyawan secara aktif mempublikasikan pencapaian kerja di media profesional seperti LinkedIn untuk memperoleh respons positif, memilih proyek yang memiliki visibilitas tinggi di hadapan pimpinan meskipun bukan prioritas utama, atau mengalami kecemasan dan penurunan semangat kerja ketika kontribusinya tidak mendapatkan pengakuan secara terbuka dalam forum rapat. Nurlina dan Bashori (2025) menyatakan bahwa tanpa proses pengendalian diri seperti *mujahadah* dan *riyadhah*, dorongan nafs akan semakin menguat dan sulit dikendalikan. Validasi yang diperoleh terasa memuaskannya hanya untuk sementara, dan dari situlah kebutuhan akan pengakuan yang lebih besar terus tumbuh, menjadikan *approval-seeking behavior* sebagai pola yang semakin sulit diputus. Karakter lingkungan kerja modern turut memperburuk situasi ini. Khayati (2022) menunjukkan bahwa budaya digital telah mengubah cara orang memaknai keberhasilan,

harga diri seseorang kini sering ditentukan dari seberapa jauh pencapaiannya terlihat dan diakui orang lain. Tidak sulit menemukan contohnya, ada pekerja yang merasa sudah bekerja keras semata karena banyak yang memberi reaksi di grup digital, ada pula yang memilih terlihat sibuk di depan atasan ketimbang benar-benar fokus pada pekerjaannya. Bagi yang tidak punya pegangan spiritual, lingkaran ini lebih mudah menjerat, kelelahan psikologis dan kerja yang terasa kosong menjadi ujung yang kerap tidak terhindarkan.

5. Transformasi dari Approval Seeking ke Keikhlasan

Psikologi Islam tidak hanya berhenti pada tahap diagnosis, tetapi juga menawarkan kerangka solusi yang sistematis. Anbiya (2023) menjelaskan bahwa transformasi nafs dilakukan melalui konsep tazkiyatun nafs, yaitu proses penyucian jiwa yang mencakup tiga tahap utama: takhalli (menghilangkan sifat negatif), tahalli (mengembangkan sifat positif), dan tajalli (pencapaian kesadaran spiritual). Dalam kerangka tazkiyatun nafs, ketiga tahap tersebut masing-masing memiliki kaitannya sendiri dengan *approval-seeking behavior*. Takhalli pada dasarnya berbicara tentang proses seseorang melepaskan ketergantungan pada validasi eksternal. Tahalli menekankan penanaman ikhlas dalam aktivitas kerja sebagai nilai yang harus dihayati, bukan sekadar dijalankan. Adapun tajalli menandai kondisi ketika ikhlas sudah betul-betul menyatu dalam diri individu, bukan lagi sesuatu yang dipaksakan dari luar.

Dari seluruh rangkaian praktik yang ada, muhasabah menempati posisi yang paling tidak bisa diabaikan. Praktik ini mengajak seseorang menggali motif terdalam di balik setiap tindakan dalam konteks kerja. Nafs lawwamah berperan dalam memunculkan semacam kesadaran moral yang membuat seseorang mulai mempertanyakan seberapa besar ia bergantung pada penilaian orang lain. Nurlina dan Bashori (2025) menyatakan bahwa proses ini perlu didukung oleh praktik seperti mujahadah (upaya pengendalian diri), riyadhah (latihan spiritual), dan muraqabah (kesadaran akan pengawasan Allah) yang secara bersama membentuk proses perubahan motivasi yang berkelanjutan.

Memperkuat ikhlas melalui praktik spiritual keseharian menjadi tahap berikutnya yang perlu dijalani. Praktik seperti dzikir, shalat yang khusyuk, dan pembacaan Al-Qur'an memiliki peran yang tidak bisa dipandang remeh dalam konteks ini. Anbiya (2023) menunjukkan bahwa ketiganya mampu menggeser orientasi individu yang semula terfokus pada pengakuan sosial ke arah kesadaran spiritual yang lebih kokoh. Di balik fungsi ritualnya, terdapat dimensi psikologis yang bekerja secara bertahap, yakni

membangun motivasi yang tidak lagi bergantung pada stimulus eksternal. Kondisi kejiwaan yang lebih tenang dan tidak mudah goyah pun pada akhirnya turut terbentuk melalui proses tersebut.

Psikologi konvensional umumnya berhenti pada tataran pengelolaan perilaku, dan disitulah letak perbedaan mendasar pendekatan ini. Perubahan yang ditawarkan psikologi Islam menyentuh lapisan motivasional yang menjadi akar tindakan seseorang, jauh melampaui modifikasi perilaku yang bersifat permukaan. Tarmizi dan Panambaian (2022) menegaskan bahwa ketika keikhlasan telah terinternalisasi dalam diri individu, kebutuhan akan validasi eksternal berangsur berkurang, karena sumber makna dan kepuasan kerja tidak lagi bergantung pada penilaian manusia, melainkan pada orientasi spiritual yang lebih stabil.

KESIMPULAN

Dominasi nafs ammarah dapat dipahami sebagai akar psikologis dari *approval-seeking behavior* dalam konteks kerja, karena melemahkan fungsi qalb dan mengganggu kejernihan aql sehingga individu cenderung menjadikan validasi eksternal sebagai tolok ukur utama keberhasilan. Kondisi ini bersifat eskalatif, terutama dalam lingkungan kerja digital, dan berkontribusi terhadap munculnya *burnout* serta penurunan motivasi kerja.

Keikhlasan berperan sebagai konstruk motivasional yang lebih stabil karena berakar pada orientasi transendental, bukan pada respons sosial. Berbeda dari motivasi intrinsik konvensional yang masih rentan terhadap fluktuasi eksternal, keikhlasan memberikan landasan motivasi yang lebih resisten dan terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja serta kepuasan kerja. Penelitian ini berkontribusi dengan mengintegrasikan konsep nafs dan keikhlasan dengan fenomena *approval-seeking behavior* dalam satu kerangka analisis yang utuh, sebuah pendekatan yang belum banyak dilakukan dalam literatur psikologi kerja maupun psikologi Islam.

Kerangka tazkiyatun nafs melalui takhalli, tahalli, dan tajalli yang ditopang muhasabah, mujahadah, riyadhah, dan muraqabah terbukti menyentuh perubahan pada lapisan motivasi yang lebih mendasar, bukan sekadar penataan perilaku di permukaan. Temuan ini membuka peluang penerapan yang nyata, baik dalam program konseling kerja berbasis nilai Islam, pelatihan SDM yang mengintegrasikan dimensi spiritual, maupun panduan refleksi bagi pekerja Muslim yang ingin melepaskan diri dari ketergantungan pada validasi eksternal.

REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., & Chotimah, O. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980.
- Ahmad, N. H., Rofiah, N., & Tamam, B. (2024). Nilai-Nilai Keikhlasan dalam Al-Qur'an untuk Pengembangan Etos Kerja: Perbandingan dengan Teori Self-Determination. *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al Quran Dan Tafsir*, 7(2), 300–316. <https://doi.org/10.58518/alfurqon.v7i2.2865>
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146–150.
- Anbiya, A. Z. (2023). Tazkiyatun Nafs dalam Mengembalikan Fitrah Manusia Modern. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 7(1), 133–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.29240/jbk.v7i1.5130>
- Apriza, D., Sitorus, K. N., Buaya, R. A., & Hakim, L. (2025). Konsep Al-Qalb dan Al- ' Aql. *Jurnal Kajian Islam Dan Sosial Keagamaan*, 2(3), 506–512.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jp.sn.v2i4.290>
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami , Motivasi Kerja , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIEI (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, 9(01), 387–394. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Khasanah, N. (2021). Dinamika Kepribadian Dalam Perspektif Psikologi Islam; Telaah Konsep Amarah, Lawwamah, dan Muthmainnah serta Korelasinya Dengan Iman, Islam, dan Ihsan. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(2), 601–614. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i2.20031>
- Khayati, N., Apriliyanti, D., Sudiana, V.N., Setiawan, A., & Pramono, D. (2022). Fenomena Flexing Di Media Sosial Sebagai Ajang Pengakuan Kelas Sosial Dengan Kajian Teori Fungsionalisme Struktural. *Jurnal Sosialisasi*, 9, 113–121.
- Nurlina, N., Bashori, B. (2025). Konsep “Nafs” dalam Al-Qur'an: Analisis Semantik terhadap Dimensi Psikologis dan Spiritualitas dalam Proses Pembentukan Karakter. *Semantik: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 3(3), 200–214. <https://doi.org/10.61132/semantik.v3i3.1819>
- Nursapia, H. (2014). Penelitian Kepustakaan. *Iqra': Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 08(01), 68–73. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/iqra/article/view/65>
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648–656. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Ripaan, U. (2023). Tinjauan Neurosains Terhadap Konsep Nafs (Amarah, Lawwamah, Dan Muthmainnah) Menurut Al-Ghazali Dan Relevansinya Terhadap Pendidikan Islam. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 24(2), 201–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.30595/islamadina.v24i2.13027>
- Saidah & Rohmah, A. (2022). Narsisme dan Implikasinya Terhadap Gangguan Kepribadian Narsistik Perspektif Al-Qur'an. *QOF*, 5(2), 251–266. <https://doi.org/https://doi.org/10.30762/qof.v5i2.469>
- Sakinah, U., & Zatrachadi, M. F. (2019). Fenomena Narsistik di Media Sosial Sebagai Bentuk Pengakuan Diri. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2(1), 41–49.
- Tarmizi, A., & Panambaian, T. (2022). Konstruksi motivasi dalam pandangan islam. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 10(2), 66–75. <https://doi.org/10.32332/nizham.v10i02.5641>
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Zulfikar, E. (2018). Interpretasi Makna Riya Dalam Alquran : Studi Kritis Perilaku

Riya Dalam Kehidupan Sehari-hari. *Al-Bayan: Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 3(Desember), 143–157.