



## **Peran *Spiritual Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS BMT PETA Kediri**

### **The Role of Spiritual Capital in Improving Employee Performance at KSPPS BMT PETA Kediri**

**Pretty Dara Jingga**

*UIN Syekh Wasil Kediri*

*Email: prettydj5421@gmail.com*

**Adin Fadilah**

*UIN Syekh Wasil Kediri*

*Email: adinfadilah@iainkediri.ac.id*

**Sidanatul Janah**

*UIN Syekh Wasil Kediri*

*Email: sidanatuljanah@iainkediri.ac.id*

#### **Abstract:**

Employee performance is a key factor in the success of an organization, and Spiritual Capital is a value-based capital derived from spiritual values that can significantly contribute to improving motivation, ethics, and work productivity. This research was conducted at KSPPS BMT PETA Kediri, a sharia financial institution that applies Islamic principles in its work culture and management system. This study uses a qualitative approach through interviews, observation, and documentation; the data is analyzed using the Miles and Huberman model and tested for validity through triangulation and careful observation. The focus of the research is how spiritual values such as sincerity, Islamic ethics, and commitment to responsibility can enhance employee performance. The results show that the application of Spiritual Capital has a positive impact on discipline, sense of responsibility, and work commitment among employees. Practices such as working with the intention of worship and applying Islamic service ethics have proven to increase member satisfaction and customer loyalty. The impact is reflected in the growth of the number of members from 689 people in 2021 to 1,321 people in 2024. Thus, Spiritual Capital not only enhances individual performance but also supports the overall growth and competitiveness of the institution.

**Keywords:** Spiritual Capital; Employee Performance; KSPPS BMT PETA Kediri.

#### **Abstrak:**

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, dan Spiritual Capital adalah modal berbasis nilai-nilai spiritual yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi, etika, dan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT PETA Kediri, lembaga keuangan syariah yang menerapkan prinsip-prinsip keislaman dalam budaya kerja dan sistem manajemennya. Penelitian ini Menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman serta diuji keabsahannya melalui triangulasi dan ketekunan pengamatan. Fokus penelitian adalah bagaimana nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, etika Islam, dan komitmen terhadap tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Spiritual Capital berdampak positif terhadap kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan komitmen kerja karyawan. Praktik seperti bekerja dengan niat ibadah dan menerapkan etika pelayanan Islam terbukti meningkatkan kepuasan anggota dan loyalitas

nasabah. Dampaknya terlihat dari pertumbuhan jumlah anggota dari 689 orang pada 2021 menjadi 1.321 orang pada 2024. Dengan demikian, Spiritual Capital tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan daya saing lembaga secara menyeluruh.

**Kata Kunci:** Spiritual Capital; Kinerja Karyawan; KSPPS BMT PETA Kediri

## PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini pada lembaga keuangan menghadapi tingkat persaingan yang sangat tinggi. Kompetisi ini terjadi antar lembaga keuangan dalam upaya memperoleh kepercayaan dari masyarakat, khususnya para penabung atau deposan. Selain kepercayaan perlu menemukan peranan yang tepat serta menarik baik dari segi keuntungan finansial maupun kepatuhan terhadap nilai-nilai etika dan syariah Islam.<sup>1</sup> Persaingan yang semakin ketat mendorong setiap lembaga keuangan untuk lebih cermat dan bijak dalam menjalankan pengelolaan usahanya. Ketatnya persaingan tersebut menuntut lembaga keuangan sangat berhati-hati dalam pengelolaannya.

Lembaga Keuangan (*Financial Institution*) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan. Menurut SK Menkeu RI No.792 Tahun 1990, lembaga keuangan adalah suatu badan yang dalam kegiatannya melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat. Lembaga Keuangan apabila disandarkan kepada syariah, maka akan menjadi lembaga keuangan syariah. lembaga Keuangan Syariah adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan dengan berprinsipkan syariah. Lembaga Keuangan syariah dibagi menjadi 2 (Dua). yaitu lembaga keuangan bank syariah dan lembaga keuangan syariah non bank.<sup>2</sup>

Lembaga keuangan syariah non bank salah satunya yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS). KSPPS adalah koperasi yang melakukan kegiatan usaha, termasuk simpan pinjam, menurut prinsip Syariah seperti mengelola Zakat, Infaq/Sedekah dan Wakaf. Pada tahun 2004 dikenal dengan skema Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) berdasarkan Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Pedoman menyelenggarakan kegiatan usaha patungan jasa keuangan syariah. Kemudian, pada tahun 2015, Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dikenal dengan skema Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 16/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Penyelenggaraan Simpan Pinjam Syariah oleh Koperasi dan Pembiayaan Kegiatan Usaha.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Chaidar Iswanji et al., *Perkembangan Industri Halal & Penguatan Lembaga Keuangan Syariah* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2024)., h. 213.

<sup>2</sup> Haniah Lubis, *Lembaga Keuangan Syariah* (Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management, 2021)., h.1-5.

<sup>3</sup> "Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16 /Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Dan Pembiayaan

Koperasi dan Pembiayaan Kegiatan Usaha dari waktu ke waktu telah mengalami peningkatan. Salah satunya terdapat beberapa BMT yang berlokasi di Kabupaten Kediri tepatnya di Kecamatan Pare.

**Tabel 1**  
**Data Perbandingan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)**  
**Di Kecamatan Pare Kabupaten Kediri Tahun 2024**

No	Perbedaan	KSPPS BMT PETA Kediri	BMT UGT Nusantara	BMT Beringharjo
1.	Alamat	Jl. Moch Yusuf, Plongko, Pare, Kec. Pare	Jl. Tambora, No.6A Pare, Kec. Pare	Jl. Dieng, Plongko, Pare, Kec. Pare
2.	Waktu Operasional	Senin–Jumat pukul 08.00 – 15.00 Sabtu pukul 08.00 – 12.00	Senin–Kamis pukul 07.00 – 13.00 Sabtu–Minggu pukul 08.00 – 12.00	Senin–Jumat Pukul 08.00 – 16.00
3.	Margin	1,5% - 1,67%	2,5%	2,5%
4.	Promosi	Mendatangi anggota yang potensial, brostur, spanduk, publisitas, public relation, personal selling, promosi penjualan	Publisitas, personal selling, periklanan, promosi penjualan	Mendatangi anggota yang potensial, publisitas, dan brostur.
5.	Latar Belakang	Mempunyai keterkaitan dengan pondok pesantren dan profit ditunjukkan untuk kemandirian pondok dan	Mempunyai keterkaitan dengan pondok pesantren dan berkomitmen memberdayak an ekonomi masyarakat kecil melalui	Bekerja sama dengan yayasan Dompet Dhuafa Republik dan berkomitmen untuk tetap membantu masyarakat

Syariah Oleh Koperasi,” Pub. L. No. 16 (2015). diakses pada hari Selasa Tanggal 29 Oktober 2024 Pukul 11.50 WIB.

No	Perbedaan	KSPPS BMT PETA Kediri	BMT UGT Nusantara	BMT Beringharjo
		kemajuan ekonomi umat islam.	sistem bagi hasil.	kecil atau kaum dhuafa'.

Sumber : Hasil Observasi

Berdasarkan Tabel 2 diatas peneliti mencantumkan 3 (Tiga ) BMT tersebut karena lokasinya saling berdekatan dan sama-sama berada di Kecamatan Pare. Dapat disimpulkan dari data perbandingan diatas bahwa, Peneliti memilih KSPPS BMT PETA sebagai objek penelitian. KSPPS BMT PETA terlihat lebih unggul dari BMT UGT Nusantara yakni mulai dari operasional jam kerja lebih lama. Serta dari jumlah hari masuk kerja BMT PETA lebih lama dibanding dengan BMT Baringharjo. Margin pembiayaan pada BMT PETA juga lebih rendah dibanding dengan BMT lainnya dan dapat ditawarkan, serta cara promosi yang dilakukan BMT PETA lebih banyak. Latar belakang keterkaitan antara BMT PETA dengan pondok pesantren juga sangat erat dibuktikan dari profil karyawan berikut :

**Tabel 2**  
**Divisi Karyawan BMT PETA Kediri**  
**Tahun 2024**

No	Devisi	Posisi	Profil Karyawan
1.	Managerial	1. Manajer Cabang	Adzkar Romadhoni, usia 28 tahun, lulusan S1, santri Pondok PETA
2.	Front Liner & Administrasi	1. Kasir	Mufidatul Faiqoh, usia 29 tahun, lulusan S1, Santri Pondok PETA
3.	Marketing	1. AO Simpan Pinjam	Ahmad Subekti Ismail, usia 24 tahun, santri Pondok PETA
		2. AO Simpan Pinjam	Riko Ahmad Ikhfari, usia 23 tahun, lulusan SMA, orang pasar
		3. AO Angsuran & Penagihan	Muhammad Sunaryo, usia 23 tahun, lulusan SMA, Santri Pondok PETA

Sumber data : Hasil Penelitian<sup>4</sup>

Berdasarkan Tabel 3 kebanyakan berlatar belakang dari pondok pesantren yaitu pondok PETA maka nilai- nilai moral Islam sangatlah diperkuat pada diri setiap karyawan. Dalam hal ini diperlukan pemahaman *Spiritual Capital* yang

<sup>4</sup> Penelitian lembaga BMT PETA Kediri

kompleks terhadap diri karyawan. Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital* adalah modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber daya dalam jiwa manusia. Baik dari modal sosial maupun modal spiritual berkaitan dengan meningkatnya kesadaran akan tanggung jawab yang luas. Seperti perusahaan adalah bagian dari komunitas yang luas dan harus bersedia mengemban tanggung jawab yang riil terhadap komunitas.<sup>5</sup>

Adapun menurut Boni Shallehuddin, *Spiritual Capital* dalam Islam adalah kekuatan dan pengaruh yang dihasilkan dari keterkaitan manusia dengan Allah Swt termasuk dalam karier dan bisnis.<sup>6</sup>Sementara itu, mengenai kinerja Menurut Novia Ruth Silaen, dkk kinerja adalah seorang karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab serta telah berhasil secara kualitas maupun kuantitas.<sup>7</sup>

**Tabel 3**  
**Praktik *Spiritual Capital* di KSPPS BMT PETA Kediri**  
**Tahun 2024**

No	Praktik <i>Spiritual Capital</i>	Indikator	Praktik di BMT PETA
1.	Bekerja Ikhlas	Orientasi Bekerja Karena Allah	Para karyawan BMT PETA berorientasi pengabdian, menjalankan amanah guru, pembelajaran, serta jalan ibadah kepada Allah SWT (Thoriqoh)
2.	Menghadirkan Nilai & Etika	Mematuhi akad job desk, jam kerja dll	Para karyawan BMT PETA menjalankan pekerjaan sesuai Job Desk yang diamanahkan, mematuhi perintah atasan, mentaati peraturan serta menjalankan SOP yang berlaku seperti pakaian dll.
3.	Bekerja yang Terbaik	Tingkat pelayanan yang baik	Para anggota dan antar karyawan memiliki kepuasan yang baik. Terbukti pertahun 2024 jumlah anggota meningkat mencapai 1.321 dari sebelumnya di tahun 2023 sebanyak 1003 anggota.

Sumber : Hasil Penelitian<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital memberdayakan SQ di Dunia Bisnis* (Bandung: Mizan, 2005)., h. 61.

<sup>6</sup> Boni Shallehuddin, *Spiritual Capital Rahasia Sukses Raih Rezeki Berkah Melimpah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016)., h. 75.

<sup>7</sup> Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Grup CV. Widina Media Utama, 2021)., h. 2.

<sup>8</sup> Penelitian Lembaga KSPPS BMT PETA Kediri

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa *Spiritual Capital* yang diterapkan di BMT PETA sangat penting. *Spiritual Capital* tidak hanya membentuk budaya organisasi tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan yang dapat menarik masyarakat untuk bertransaksi di lembaga dan menjadi anggota di KSPPS BMT PETA Kediri. Dengan modal spiritual yang kuat, karyawan dapat memiliki ketahanan mental yang lebih baik, tetap memiliki motivasi yang tinggi, serta mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran *Spiritual Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS BMT PETA Kediri)”.

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>9</sup> Untuk jenis penelitian ini ialah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan ialah penelitian yang dilaksanakan langsung di lapangan, dengan menyelidiki suatu fenomena pada konteks di kehidupan nyata secara sistematis dengan mengambil data-data yang ada di lapangan.<sup>10</sup> Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau pengalaman manusia secara mendalam, menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara dan observasi. Hasil penelitian lebih menekankan pada makna dan deskripsi daripada generalisasi, dengan laporan yang menyajikan data dalam bentuk kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan kenyataan. Tujuan dari menggunakan jenis penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui secara langsung kejadian di tempat penelitian tentang bagaimana *Spiritual Capital* yang diterapkan di KSPPS BMT PETA Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan observasi secara langsung dengan Auditor/penanggung jawab BMT, Manajer, Karyawan, dan Anggota. Data sekunder diperoleh dari buku, artikel, dokumen, atau hasil penelitian sebelumnya. Adapun cara lain diperoleh melalui jurnal, artikel, skripsi maupun internet yang berkaitan dengan *Spiritual Capital* dan Kinerja karyawan. Sedangkan untuk analisis datanya menggunakan 3 (Tiga) analisis, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan

<sup>9</sup> Lexy J. Moleong, *Metode penelitian Kualitatif Edisi Refisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)., h. 6.

<sup>10</sup> M. Askari Zakariah, Vivi Afriani, dan M. Zakariah, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, ACTION Research, Research and Development (R and D)* (Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah, 2020)., h. 27-28.

data peneliti menggunakan 2 (Dua) jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### ***Spiritual Capital* di KSPPS BMT PETA Kediri**

*Spiritual Capital* memiliki sejumlah pilar utama yang menjadi dasar dalam meningkatkan *spiritual capital* dalam dunia kerja. Pilar-pilar ini mencerminkan bagaimana individu dalam sebuah organisasi dapat bekerja dengan niat yang lebih dalam, bukan hanya untuk memenuhi tugas semata, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan kontribusi sosial.<sup>11</sup> Dalam konteks KSPPS BMT PETA Kediri, penerapan nilai-nilai spiritual dalam dunia kerja tampak dari dedikasi manajemen dan karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal. Mereka tidak hanya menjalankan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) tetapi juga dengan kesadaran bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Selain dari pilar-pilarnya penerapan *Spiritual Capital* juga dapat dilihat dari indikatornya.<sup>12</sup> Berikut penrapannya pada KSPPS BMT PETA Kediri pada indikator *Spiritual Capital* dari teori yang dikemukakan oleh Boni Shallehuddin, sebagai berikut:

#### 1. Ikhlas Dalam Bekerja

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara ditemukan bahwa para karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri memiliki orientasi kerja yang kuat terhadap nilai spiritual, di mana mereka memandang pekerjaan sebagai ibadah dan sarana meraih keridhaan Allah SWT. Keikhlasan menjadi pondasi utama dalam menjalankan tugas, dengan tujuan tidak hanya mengejar penghasilan, tetapi juga memberikan manfaat bagi masyarakat. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, para karyawan tetap berkomitmen menjalankan amanah dengan penuh tanggung jawab, semangat kebersamaan, dan kepedulian sosial. Lingkungan kerja yang dipenuhi nilai-nilai spiritual ini menciptakan suasana harmonis, meningkatkan kinerja, serta memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi.

Bekerja harus menjadikannya sebagai bagian dari ujian dalam meningkatkan kualitas diri dan mendekatkan diri kepada Allah. Hal ini sesuai dengan pernyataan Boni Shallehuddin yang menjelaskan bahwasannya bekerja semata-mata karena Allah Swt serta menjadikan Allah Swt sebagai tujuan tertinggi orientasi puncaknya dalam bekerja.<sup>13</sup>

#### 2. Hadirkan Nilai dan Etika

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara ditemukan bahwa para karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri memiliki pemahaman yang baik

---

<sup>11</sup> Mohammad Shadiq Khairi, "Memahami Spiritual Capital dalam Organisasi Bisnis Melalui Perspektif Islam," *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 2013, <https://doi.org/10.18202/jamal.2013.08.7198>.

<sup>12</sup> Zohar dan Marshall, *Spiritual Capital memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*.

<sup>13</sup> Shallehuddin, *Spiritual Capital Rahasia Sukses Raih Rezeki Berkah Melimpah.*, h. 80.

tentang nilai dan etika kerja. Mereka bekerja dengan berlandaskan akad, memahami job desk dengan baik, menjaga disiplin waktu, serta menerapkan prinsip *Ahkamul Khamsah* sebagai pedoman dalam menjalankan tugas. Sikap tolong-menolong, berbagi strategi, dan menjaga komunikasi yang baik tanpa saling menjatuhkan menjadi bagian dari budaya kerja yang diterapkan. Etika saling menghormati dan gotong-royong menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendukung keberhasilan tim sekaligus memberikan keberkahan dalam bekerja.

### 3. Bekerja yang terbaik

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara ditemukan bahwa para karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya layanan yang tergolong buruk. Hal ini disebabkan oleh komitmen tinggi dari manajemen dan seluruh karyawan dalam menjaga kepuasan anggota. Salah satu bentuk komitmen tersebut adalah penyelesaian keluhan dengan cepat serta komunikasi yang baik dengan anggota. Meskipun dalam praktiknya terdapat beberapa kendala atau ketidakpuasan dari anggota, setiap permasalahan yang muncul selalu direspon dengan solusi yang tepat.

Langkah ini dilakukan agar permasalahan tidak berkembang menjadi lebih besar dan berpotensi merusak reputasi koperasi. Pendekatan proaktif dalam menangani masalah menunjukkan bahwa KSPPS BMT PETA Kediri memiliki sistem pengelolaan layanan yang baik dan responsif. Hal ini sesuai dengan 6 (Enam) level dari layanan pelanggan versi Ron Kauffman yang diterapkan lembaga KSPPS BMT PETA Kediri, yaitu sebagai berikut:<sup>14</sup>

- a) Level 1 *Criminal*, Tidak ditemukan layanan yang tergolong buruk di BMT PETA Kediri.
- b) Level 2 *Basic*, Beberapa kendala pelayanan yang mengecewakan pernah terjadi, tetapi segera ditangani dengan solusi yang cepat dan tepat.
- c) Level 3 *Expected*, Secara umum, layanan di BMT PETA Kediri telah memenuhi ekspektasi anggota.
- d) Level 4 *Desired*, BMT PETA Kediri memiliki beberapa keunggulan yang membuatnya lebih disukai oleh anggota, seperti pencairan dana yang cepat, pelayanan ramah, serta fleksibilitas waktu layanan.
- e) Level 5 *Surprising*, Beberapa aspek layanan di BMT PETA Kediri sudah dianggap istimewa oleh anggota, seperti pendekatan personal, inovasi digital melalui aplikasi BMT PETA Mobile, dan pelayanan berbasis kekeluargaan.

<sup>14</sup> Niken Larassati dan Ahmad Fauzi, "Strategi Meningkatkan Kualitas Layanan Melalui Digitalisasi Perbankan di BSI Trade Center Kota Kediri," *Jurnal At-Tamwil* 4, no. 2 (2022): 202–17.



- f) Level 6 *Unbelievable*, Meskipun BMT PETA Kediri belum mencapai tingkat layanan yang luar biasa, koperasi ini terus berusaha meningkatkan kualitasnya.

Berdasarkan penjelasan indikator-indikator di atas, dapat diketahui bahwa *Spiritual Capital* yang diterapkan di KSPPS BMT PETA Kediri telah berjalan dengan baik. Para karyawan memahami bahwa bekerja bukan hanya sebatas memenuhi kewajiban, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial yang memberikan manfaat bagi orang lain. Nilai-nilai spiritual yang diterapkan dalam lingkungan kerja menciptakan suasana yang nyaman, sehingga setiap individu dapat menjalankan tugasnya dengan kesadaran penuh tanpa adanya paksaan. Keikhlasan dalam bekerja menjadi faktor utama yang membuat lingkungan kerja di BMT PETA lebih harmonis dan produktif.

### **Peran *Spiritual Capital* dalam Meningkatkan Kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri**

Kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri dapat diukur melalui berbagai indikator menurut teori dari Rahman yaitu sebagai berikut:<sup>15</sup>

#### **1. Kualitas kerja**

Berdasarkan dari hasil wawancara adapun Kualitas kinerja karyawan juga dapat dianalisis melalui tabel berikut, yang menggambarkan presentase penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Presentase Penyelesaian Kinerja Karyawan**  
**di KSPPS BMT PETA Kediri**

No	Jenis Tugas		Presentase Penyelesaian			
			2021	2022	2023	2024
1.	Laporan Harian	➤ Terdapat 100 transaksi dalam sehari	60%	65%	70%	80%
		➤ Terdapat pemasukan angsuran minimal 5 anggota dari anggota bermasalah	80%	85%	90%	100%
		➤ Penyelesaian administrasi	100%	100%	100%	100%
2.	Laporan Bulanan	➤ Absensi	96%	97%	98%	99%
		➤ Target karyawan	80%	90%	95%	100%
		➤ Kepatuhan karyawan	97%	98%	99%	100%

<sup>15</sup> Silaen et al., *Kinerja Karyawan*.

No	Jenis Tugas	Presentase Penyelesaian			
		2021	2022	2023	2024
	terhadap SOP				
	➤ Target Anggota baru	80%	85%	90%	95%
	➤ Target setoran angsuran	80%	85%	90%	100%
	➤ Saldo khas	91%	93%	96%	100%
3.	Laporan Tahunan				
	➤ Rekening koran	90%	93%	96%	100%
	➤ Pengecekan semua neraca	90%	92%	95%	100%
	➤ Pengecekan hasil kinerja semua karyawan	90%	92%	95%	100%
	➤ Pengecekan absensi dan disiplin kerja	96%	97%	98%	99%
	➤ Pengecekan pemenuhan target karyawan	91%	93%	95%	98%

Sumber data : Hasil Penelitian<sup>16</sup>

Berdasarkan tabel 5 diatas ditemukan bahwa para karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri menunjukkan pencapaian yang hampir sempurna dalam berbagai aspek pekerjaan. Hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut:

- Pada KSPPS BMT PETA Kediri Karyawan memiliki pemahaman jelas tentang tugas mereka mampu bekerja dengan efisien dan minim kesalahan.
- Pencapaian kinerja yang mencapai 100% dalam beberapa aspek, seperti pemasukan dari anggota bermasalah, penyelesaian administrasi, target karyawan, kepatuhan terhadap SOP, target setor angsuran, saldo khas, rekening koran, pengecekan semua neraca dan pengecekan hasil kinerja karyawan mencerminkan tingkat profesionalisme yang tinggi.
- Konsistensi dalam penyelesaian tugas juga menjadi bukti bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan perannya.
- Tingkat kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja juga tampak pada pencapaian saldo kas dan pengecekan kinerja karyawan yang mencapai 100%.

Pencapaian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja di KSPPS BMT PETA Kediri berjalan dengan baik. Meskipun ada beberapa yang belum mencapai 100%, seperti transaksi harian (80%) dan target anggota baru (95%), hal ini tetap menunjukkan kinerja yang sangat baik. Perbedaan angka ini dapat

<sup>16</sup> Penelitian Lembaga KSPPS BMT PETA Kediri

menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan strategi dalam mencapai target yang lebih optimal. Dengan semangat kerja yang tinggi dan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan, karyawan di BMT PETA Kediri terus berupaya meningkatkan capaian mereka. Secara keseluruhan, kinerja karyawan telah mencerminkan dedikasi dan profesionalisme yang luar biasa dalam mencapai tujuan bersama.

## 2. Ketepatan waktu

Peningkatan kinerja karyawan dalam hal Ketepatan waktu dapat dilihat dari tabel yang menunjukkan peningkatan jumlah anggota pada lembaga sebagai berikut:

Tabel 5  
Jumlah Anggota KSPPS BMT PETA Kediri  
Tahun 2021-2024

No	Tahun	Jumlah Anggota	Presentase peningkatan
1.	2021	689	20%
2.	2022	829	20.32%
3.	2023	1.003	20.99%
4.	2024	1.321	31.71%

Sumber data : Hasil Penelitian<sup>17</sup>

Indikasi yang terdapat pada tabel 6 dan berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diataspeneliti menyimpulkan temuan dari hasil penelitian ini yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi adalah sebagai berikut:

- a. Pada tahun 2023, jumlah anggota meningkat sebanyak 20,99% menjadi 1.003 orang. Peningkatan ini terjadi seiring dengan mulainya penertiban dan peningkatan kinerja karyawan, yang berdampak signifikan terhadap pencapaian target anggota, baik dari segi penghimpunan simpanan maupun pembiayaan.
- b. Selanjutnya pada tahun 2024, terjadi lonjakan jumlah anggota menjadi 1.321 orang atau meningkat sebesar 31,71%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin baik, tercermin dari tingkat kepuasan anggota terhadap pelayanan yang diberikan, khususnya dalam hal kecepatan dan ketepatan waktu pelayanan.
- c. Dalam praktiknya, tidak ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas harian, baik dalam proses pencairan pembiayaan maupun penerimaan simpanan dari anggota. Pelayanan berjalan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan lembaga.
- d. Untuk menjaga kedisiplinan, setiap hari karyawan akan dicek penyelesaian tugasnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai prosedur.

<sup>17</sup> Penelitian Lembaga KSPPS BMT PETA Kediri

- e. Karyawan hadir dan mulai bekerja sesuai jam operasional yang telah ditetapkan. Absensi dilakukan menggunakan fingerprint untuk karyawan yang bertugas di kantor, sedangkan karyawan yang bertugas di luar kantor mengirimkan foto ke grup WhatsApp kantor saat mulai bekerja sebagai bentuk pelaporan dan tanggung jawab

### 3. Inisiatif

Inisiatif karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari indikasi berikut:<sup>18</sup>

- a. Kejujuran yang dimiliki karyawan, tidak adanya pengaduan dari anggota atau nasabah mengenai dana yang dikelola oleh lembaga.
- b. Menjalin hubungan yang erat dengan nasabah, dengan melakukan pendekatan personal dengan nasabah, dan sistem jemput bola yang dilakukan oleh sebagian besar dari marketing.
- c. Bagian kasir yang bertugas di kantor tidak hanya menunggu transaksi dari anggota, tetapi juga berinisiatif mengerjakan tugas lain saat pekerjaan utama tidak terlalu padat.
- d. Bagian AO (*Account Officer*) secara mandiri melakukan kontrol terhadap pembiayaan anggota tanpa harus selalu menunggu instruksi dari pimpinan.

### 4. Kemampuan

Kemampuan karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari indikasi berikut:

- a. Program pendidikan dan pelatihan yang mencakup pengembangan kompetensi teknis, soft skills, dan nilai-nilai spiritual.
- b. Pelatihan teknis meliputi penguasaan produk syariah, analisis keuangan, dan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi kerja, sementara pengembangan soft skills seperti komunikasi, etika kerja, dan manajemen waktu mendukung kinerja profesional.
- c. Rutinan khususnya (setiap Kamis malam Jumat) dan Ahad Kliwon (setiap 35 hari sekali) untuk memperkuat spiritual capital. Pelatihan spiritual membantu karyawan dalam mengelola emosi, meningkatkan akhlak, dan menjaga etika kerja.

### 5. Komunikasi

Komunikasi di KSPPS BMT PETA Kediri sudah cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari indikasi berikut:<sup>19</sup>

- a. Atasan secara rutin menyampaikan arahan, saran, dan evaluasi melalui rapat koordinasi, briefing harian, atau pertemuan khusus jika ada masalah yang perlu diselesaikan.

---

<sup>18</sup> Ririn Tr Puspita Ningrum, "Potensi Modal Sosial Masyarakat Daerah Pasca Bencana Di Kabupaten Ponorogo (Inisiasi Model Agunan Alternatif Berbasis Modal Sosial)," *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics* 6, no. 1 (2020): 47–70, <https://doi.org/10.19109/https://doi.org/10.19109/ieconomics.v6i1.5328>.

<sup>19</sup> Leo. J Susilo, *Manajemen risiko berbasis ISO 31000: Untuk industri non-perbankan*, vol. 9, 2011, <https://crmsindonesia.org/publications/ketidak-pastian-manajemen-risiko/>.

- b. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, laporan, atau kendala yang mereka hadapi, baik secara langsung maupun melalui diskusi tim.
- c. Terciptanya sistem pengawasan kerja yang efektif dan sangat baik.
- d. Penyampaian motivasi secara transparan dan menyeluruh memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan dorongan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- e. Saling menghormati, jujur, dan menjaga etika.

Kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri telah menunjukkan hasil yang sangat baik berdasarkan 5 (Lima) indikator tersebut, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Penerapan *spiritual capital* di lingkungan kerja terbukti berkontribusi dalam membentuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan kejujuran karyawan. Melalui pelatihan teknis dan penguatan nilai-nilai spiritual, karyawan tidak hanya bekerja secara profesional tetapi juga dengan penuh integritas dan kesadaran ibadah. Dengan demikian, sinergi antara aspek profesionalisme dan spiritualitas telah menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, serta mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan lembaga.<sup>20</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap KSPPS BMT PETA Kediri mengenai peran Spiritual Capital dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Spiritual Capital di KSPPS BMT PETA Kediri, pada Penerapan spiritual capital di KSPPS BMT PETA Kediri menjadi landasan dalam membangun budaya kerja Islami yang tercermin melalui keikhlasan dalam bekerja, kepatuhan terhadap nilai-nilai dan etika Islam, serta komitmen terhadap pelayanan berkualitas. Hal ini berdampak positif terhadap meningkatnya kedisiplinan, produktivitas, dan rasa tanggung jawab karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada kebaikan bersama. (2) Peran Spiritual Capital dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Spiritual capital berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Kediri. Kesadaran bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah mendorong karyawan untuk lebih disiplin, jujur, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai spiritual tersebut meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi dan berinovasi, sekaligus memperkuat pelayanan kepada anggota koperasi secara lebih empatik, responsif, dan proaktif. BMT disarankan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, khususnya keikhlasan, tanggung jawab, dan etika kerja Islami, ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia secara lebih formal dan terstruktur. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyesuaian Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan yang mencakup prinsip-prinsip ihsan, pengembangan sistem penghargaan karyawan yang tidak hanya berbasis kinerja kuantitatif tetapi juga akhlak kerja, serta penguatan program pembinaan spiritual rutin seperti kajian, dzikir, dan

---

<sup>20</sup> Agustin Simatupang et al., "Manajemen Risiko Berbasis Key Performance Indicator Pada Credit Union," *Jurnal Manajemen Risiko* 3, no. 1 (2022): 42–68, <https://doi.org/10.33541/mr.v3i1.4484>.

pelatihan etika muamalah. Dengan demikian, nilai-nilai spiritual tidak hanya menjadi budaya kerja informal, tetapi menjadi bagian integral dari kebijakan lembaga dalam mendorong kinerja, loyalitas anggota, dan daya saing institusi secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Simatupang, Afif Rahman, Jesman Hasibuan, Juniman Telaumbanua, Agnes Hutabarat, Gad Edison, Yolanda Yunifer Pateh, dan M. L. Denny Tewu. "Manajemen Risiko Berbasis Key Performance Indicator Pada Credit Union." *Jurnal Manajemen Risiko* 3, no. 1 (2022): 42–68. <https://doi.org/10.33541/mr.v3i1.4484>.
- Iswanji, Chaidar, Abdul Azis, Mulyani Rizki, Akbar Lutfi Zulfikar, Nada Arina Romli, Dini Safitri, Swadia Gandhi Mahardika, et al. *Perkembangan Industri Halal & Penguatan Lembaga Keuangan Syariah*. Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2024.
- Mohammad Shadiq Khairi. "Memahami Spiritual Capital dalam Organisasi Bisnis Melalui Perspektif Islam." *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 2013. <https://doi.org/10.18202/jamal.2013.08.7198>.
- Larassati, Niken, dan Ahmad Fauzi. "Strategi Meningkatkan Kualitas Layanan Melalui Digitalisasi Perbankan di BSI Trade Center Kota Kediri." *Jurnal At-Tamwil* 4, no. 2 (2022): 202–17.
- Lexy J. Moleong. *Metode penelitian Kualitatif Edisi Refisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Lubis, Haniah. *Lembaga Keuangan Syariah*. Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management, 2021.
- Ningrum, Ririn Tr Puspita. "Potensi Modal Sosial Masyarakat Daerah Pasca Bencana Di Kabupaten Ponorogo (Inisiasi Model Agunan Alternatif Berbasis Modal Sosial)." *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics* 6, no. 1 (2020): 47–70. <https://doi.org/10.19109/ieconomics.v6i1.5328>.
- Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16 /Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Oleh Koperasi, Pub. L. No. 16 (2015).
- Shallehuddin, Boni. *Spiritual Capital Rahasia Sukses Raih Rezeki Berkah Melimpah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriyansyah, Reni Chairunnisah, dan Maya Rizki Sari. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama, 2021.
- Susilo, Leo. J. *Manajemen risiko berbasis ISO 31000: Untuk industri non-perbankan*. Vol. 9, 2011. <https://crmsindonesia.org/publications/ketidakpastian-manajemen-risiko/>.
- Zakariah, M. Askari, Vivi Afriani, dan M. Zakariah. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, ACTION Research, Research and Development (R and D)*. Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah, 2020.
- Zohar, Danah, dan Ian Marshall. *Spiritual Capital memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: Mizan, 2005.