

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Islamic Spiritual Capital*

1. Pengertian *Spiritual Capital*

Zohar dan Marshall menyatakan bahwa *Spiritual Capital* (SC) merupakan kekayaan yang memberikan makna lebih dalam pada berbagai aspek kehidupan manusia. Kekayaan ini diperoleh melalui pemahaman terhadap makna yang mendalam, nilai-nilai fundamental, tujuan tertinggi, serta motivasi terbesar, yang kemudian diintegrasikan ke dalam kehidupan dan pekerjaan manusia.²³

Menurut Boni Shallehudin dalam bukunya *Spiritual Capital, spiritual capital* adalah modal atau kekayaan batin yang ada dalam diri manusia yang merupakan pemberian dari Pencipta (rahmat).²⁴ *Spiritual capital* ini merupakan kekuatan, pengaruh, dan keadaan yang terpadu dalam diri pribadi maupun kelompok yang mendorong manusia untuk bertindak demi kesejahteraan diri dan sesama dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari.

Boni Shallehudin menegaskan bahwa *spiritual capital* bukan sekadar *religious capital* (modal keagamaan) yang terbatas pada satu agama, melainkan modal yang lebih luas dan universal yang meliputi nilai-nilai luhur kemanusiaan dan keilahian yang ada dalam kodrat manusia. *Spiritual capital* menjadi inti dari tindakan manusia dan menjadi dasar bagi keberlangsungan pembangunan yang

²³ Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital : Wealth We Can Live By* (Berrett-Koehler Publishers, 2004),21.

²⁴ Boni Shallehudin, *Spiritual Capital Rahasia Sukses Raih Rezeki Berkah Melimpah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016),69.

seimbang, karena menghubungkan aspek material, intelektual, dan sosial dengan nilai-nilai spiritual.

2. Pengertian *Islamic Spiritual Capital*

Islamic Spiritual Capital merupakan bentuk spesifik dari *spiritual capital* yang berakar kuat pada ajaran dan nilai-nilai Islam. Dalam pendekatan ini, *spiritual capital* tidak hanya dipahami sebagai kekayaan batin secara umum, tetapi sebagai kekuatan dan pengaruh yang muncul dari hubungan seseorang dengan Allah SWT. Hubungan ini mencerminkan tingkat keimanan, ketakwaan, dan kesadaran ruhani yang akan berdampak pada sikap, perilaku, serta kualitas kerja dan kontribusi sosial seorang muslim.

Islamic Spiritual Capital tidak dapat dilepaskan dari spiritualitas Islam itu sendiri, yang bersifat kaffah (menyeluruh) dan mencakup semua aspek kehidupan manusia. Islam mengatur segala hal, mulai dari hubungan manusia dengan tuhan (*hablumminallah*), dan hubungan manusia dengan sesama manusia (*hablumminannas*), hingga perilaku dalam aktivitas ekonomi dan sosial. Seluruh aspek tersebut berlandaskan pada aqidah dan tauhid sebagai inti dari keyakinan seorang muslim.

Dengan demikian, *Islamic Spiritual Capital* terbentuk ketika seseorang memiliki kesadaran yang utuh akan keberadaan dan kedekatannya dengan Allah SWT. Kesadaran ini mencakup pemahaman tentang hakikat penciptaan manusia sebagai makhluk dan khalifah di bumi, serta tumbuhnya sikap *muhasabah* (introspeksi diri) dalam menjalani kehidupan. Kualitas hubungan ini akan

memengaruhi kekuatan spiritual yang secara langsung berdampak pada kehidupan manusia seperti kinerja kerja, tanggung jawab sosial, dan perilaku etis.²⁵

3. Indikator *Islamic Spiritual Capital*

Spiritual Capital adalah kekuatan yang dihasilkan oleh hubungan seseorang dengan Allah pada saat dia melakukan suatu perbuatan. Hubungan tersebut muncul melalui kesadaran hubungan dengan Allah dalam bentuk sadar akan hakikat penciptaan dan sadar akan *muhasabah*. Kesadaran tersebut tampak dalam dua indikator *Islamic Spiritual Capital* diantaranya :²⁶

a. Menjadikan Hidup, Karier Dan Bisnis Sebagai Ibadah

Islamic Spiritual Capital merupakan kekuatan spiritual yang diperoleh seseorang melalui kesadaran hubungan dengan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam menjalankan karier dan bisnis. Salah satu indikator penting dari *Islamic Spiritual Capital* adalah menjadikan seluruh aktivitas hidup, karier, dan bisnis sebagai ibadah. Hal ini menandakan bahwa seorang individu menyadari bahwa setiap tindakan yang dilakukannya merupakan bentuk pengabdian kepada Allah, sehingga pekerjaan dan bisnis yang dijalankan tidak hanya dilihat sebagai upaya material semata, tetapi juga sebagai sarana untuk meraih ridho-Nya.

Kesadaran ini menjadi landasan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan integritas, etika Islam, dan niat yang ikhlas dalam bingkai ibadah. Dengan demikian, konsep ini mengintegrasikan

²⁵ Agus Riyanto, dkk., "Praktik *Islamic Spiritual Capital* Di KSPPS BMT PETA", *Izdihar; Jurnal Ekonomi Syariah*, 1, 2, (2021), 2. <<https://doi.org/10.32764/izdihar.v1i2.2154>>.

²⁶ Shallehuddin, *Spiritual Capital Rahasia Sukses Raih Rezeki Berkah Melimpah*, 95.

nilai-nilai spiritual dalam dunia kerja dan bisnis sebagai bentuk pengamalan ajaran Islam secara menyeluruh.

b. Mengambil Peran Sebagai *Khalifah Fil Ardh*

Kesadaran akan tanggung jawab sebagai wakil Allah di bumi mendorong manusia untuk memakmurkan bumi dan menghindari kerusakan. Konsep khalifah ini menempatkan manusia sebagai pengelola dan pelindung lingkungan, yang harus menjalankan aktivitas sosial dan ekonomi secara bertanggung jawab. Dalam konteks karier dan bisnis, peran ini menuntut individu untuk menjalankan aktivitas ekonomi dengan memperhatikan aspek keberlanjutan, keadilan, dan kesejahteraan bersama, serta menjauhi praktik yang merusak, seperti korupsi, eksploitasi, atau ketidakadilan dalam transaksi. Dengan demikian, *spiritual capital* ini tidak hanya berwujud hubungan vertikal dengan Allah, tetapi juga melibatkan dimensi horizontal berupa tanggung jawab sosial dan ekologis dalam kehidupan sehari-hari.

Implementasi kedua indikator ini menegaskan bahwa *Islamic Spiritual Capital* adalah fondasi utama dalam membangun kualitas hidup yang seimbang antara dunia dan akhirat.

4. Kunci *Islamic Spiritual Capital*

Menurut Boni Shallehudin, terdapat beberapa kunci yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi *Islamic Spiritual Capital* yaitu :²⁷

a. Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah mendedikasikan atau mengorientasikan seluruh perbuatan semata-mata untuk meraih keridhaan Allah SWT. Ikhlas

²⁷ Shallehudin, *Spiritual Capital Rahasia Sukses Raih Rezeki Berkah Melimpah*, 95.

merupakan pondasi utama dari setiap amal perbuatan yang bernilai ibadah, termasuk dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari, ikhlas berarti kita melaksanakan tugas bukan untuk mendapatkan pujian, penghargaan, atau keuntungan duniawi, melainkan semata-mata untuk mencari ridha Allah SWT. Seseorang yang memiliki sikap ikhlas akan senantiasa berusaha memberikan yang terbaik dalam tugasnya tanpa mengharapkan imbalan langsung dari manusia, melainkan menanamkan keyakinan bahwa Allah akan membalas semua usaha yang dilakukan dengan niat yang benar.

Karier atau bisnis yang dilakukan tidak bisa dipungkiri tujuannya adalah untuk memperoleh keuntungan atau penghasilan. Penghasilan atau keuntungan memang harus diupayakan dalam karier dan bisnis. Ikhlas dalam karier dan bisnis bukan berarti tidak menginginkan penghasilan dari apa yang sudah dilakukan. Ikhlas itu berarti penghasilan dan keuntungan yang didapatkan semata untuk meraih keridhaan Allah SWT. Jika seseorang bekerja dengan ikhlas, batinnya akan merasakan ketenangan, dan hasil kerjanya akan diberkahi baik secara material maupun spiritual.²⁸

b. Menghadirkan Nilai dan Etika

Islam menekankan pentingnya etika dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan bisnis. Nilai-nilai seperti *amanah* (dapat dipercaya), jujur, adil, sabar, dan tanggung jawab menjadi standar moral yang harus dijunjung tinggi oleh setiap muslim. Islam menekankan pentingnya penerapan nilai dan etika dalam seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk

²⁸ Gina Gisya, Mubarak Mubarak, and Shanty Komalasari, "Ikhlas Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Pada Guru Pondok Pesantren," *Jurnal Al-Husna* 1, no. 3 (2021): 248.

dalam konteks dunia kerja dan bisnis. Etika dalam pandangan islam bukan sekadar norma sosial, tetapi merupakan refleksi dari keimanan dan ketakwaan seseorang kepada Allah SWT.

Nilai-nilai seperti *amanah* (dapat dipercaya), jujur (*shiddiq*), adil (*‘adl*), sabar (*ṣabr*), dan tanggung jawab (*mas’uliyah*) menjadi standar moral yang harus dijunjung tinggi oleh setiap muslim dalam menjalankan aktivitas profesionalnya. Etika Islam tidak hanya berorientasi pada hubungan antar manusia (*hablun minannas*), tetapi juga hubungan dengan Allah (*hablun minallah*). Oleh karena itu, perilaku etis dalam pekerjaan mencerminkan kualitas spiritual seseorang serta menjadi bentuk ibadah yang bernilai di sisi Allah SWT.²⁹

c. Bekerja Yang Terbaik (*Ihsan*)

Konsep *ihsan* dalam dunia kerja menekankan pentingnya kualitas kerja yang maksimal dengan dilandasi kesadaran spiritual bahwa Allah senantiasa mengawasi setiap tindakan manusia. Dalam kerangka *Islamic Spiritual Capital*, *ihsan* berarti bekerja secara optimal, penuh tanggung jawab, dan berorientasi pada mutu, meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan atau pihak luar.³⁰ Hal ini mencerminkan komitmen moral dan integritas tinggi yang berasal dari kesadaran batin, bukan sekadar kepatuhan formal terhadap aturan. Seorang karyawan yang mengimplementasikan nilai *ihsan* akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik

²⁹ Abd. Muzakir, “Mengkonstruksi Spiritual Capital Berbasis Islamic Values Di Dalam Organisasi Bisnis Islam: A Literature Study.”, 15.

³⁰ M. Ulil Hidayat and Isma Nurun Najah, “Konsep Ihsan Perspektif Al-Qur’an Sebagai Revolusi Etos Kerja,” *JAWI : Jurnal Wacana Ilmiah* 3, no. 1 (2020): 22–40.

mungkin, memiliki inisiatif tinggi, teliti dalam bekerja, serta tidak mudah puas dengan hasil yang biasa-biasa saja.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sofyandi mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai keberhasilan memperoleh laba pada perusahaan, dan mencapai orientasi pendapatan yang mana dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.³¹

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja memiliki peran penting bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat mendukung kemajuan perusahaan dan meningkatkan daya saing di tengah persaingan bisnis yang ketat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja/karyawan demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya.

³¹ Djoko Soelistya, *Kinerja Karyawan*, 2.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :³²

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, atau kepuasan pribadi, serta faktor ekstrinsik, seperti imbalan finansial, promosi jabatan, atau pengakuan dari atasan.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti hasil kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sejawat dan atasan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Jika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai, penghargaan yang adil, dan kenyamanan baik secara fisik maupun emosional, maka ia akan menunjukkan loyalitas yang tinggi, lebih termotivasi, dan lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.

³² Ayu Nurafni Octavia, dkk., 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Setya Abadi', *Jurnal Ilmiah Fokus EMBA*, 2.1 (2023), 2 <<https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109>>.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin tidak hanya mencakup kehadiran tepat waktu atau kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga berkaitan dengan sikap profesional, tanggung jawab terhadap tugas, serta perilaku etis di tempat kerja.³³

3. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:³⁴

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan membandingkan antara volume pekerjaan yang dihasilkan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Jika seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kuantitatifnya baik. Sebaliknya, jika hasil pekerjaannya berada di bawah standar, maka kinerja kuantitatifnya perlu ditingkatkan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas hasil kerja menjadi tolok ukur penting dalam menilai kinerja karyawan. Kualitas kerja ini mencakup ketepatan, ketelitian, dan kerapihan

³³ Muhammad Ali Nurdin, dkk., *Manajemen Kinerja Karyawan*, ed. Romansyah Sahabuddin, *Sustainability (Switzerland)*, vol. 11 (Makassar: Mitra Ilmu, 2023),56.

³⁴ Novia Ruth Silaen Dkk, *Kinerja Karyawan, Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021).

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, indikator ini juga melihat sejauh mana karyawan mampu menggunakan dan merawat alat kerja yang diberikan dengan baik, serta menunjukkan keterampilan dan kecakapan dalam menjalankan tugasnya.³⁵

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaat waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Seorang karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sesuai dengan kebijakan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini juga menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.³⁶

d. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi faktor krusial dalam menilai kontribusi nyata seorang karyawan terhadap organisasi. Jika tingkat kehadiran karyawan rendah, maka hal ini dapat mempengaruhi produktivitas tim secara keseluruhan.³⁷ Dengan kata lain, tingkat kehadiran yang tinggi bisa menjadi indikator bahwa karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai target perusahaan.

e. Kerja sama

Kemampuan untuk bekerja sama secara tim menjadi indikator penting lainnya dalam mengukur kinerja. Karyawan yang dapat berkolaborasi dengan baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

³⁵ Anggriani Husain, "Pengaruh Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Kinerja Pegawai," *Jurnal Oikos-Nomos* 15, no. 1 (2022): 1–10.

³⁶ Moch Zainuddin and Addinin Nasikhah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)" 4, no. 2 (2020): 32.

³⁷ Opel Saputra and Heliyani, "Analisis Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ekobistek* 13, no. 3 (2024),5.