



Membangun Budaya Organisasi Islami Melalui Internalisasi Nilai-Nilai Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Firman Muhammad Abdurrohman Akbar¹, Muhammad Sularno²
firmanmaa46@gmail.com¹, msularno43@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to explore the implementation of Islamic values in organizational culture through the internalization of sharia principles in Human Resources Management (HR). This research uses qualitative research methodology, specifically using literature study. This chapter explores the ins and outs of integrating Sharia values into HRM practices, identifying the main challenges, strategies and outcomes associated with this integration. This research highlights several significant challenges, including resistance to change, lack of understanding of sharia principles among employees, and the need for ongoing training and development. Strategies to overcome these challenges are also examined, such as providing comprehensive education on Sharia principles, fostering a supportive leadership environment, and implementing consistent communication strategies. These findings reveal a major positive impact on various aspects of the organization, including increased employee engagement, increased ethical behavior, and improved overall organizational performance. This study contributes to existing knowledge by offering practical insights and recommendations for organizations aiming to internalize Islamic values within their HRM framework, thereby fostering a more ethical and cohesive organizational culture.

Keywords: Islamic values, organizational culture, Sharia principles, Human Resource Management, qualitative research

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi melalui internalisasi prinsip-prinsip syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif, khususnya menggunakan studi literatur. Bab ini mengeksplorasi seluk beluk pengintegrasian nilai-nilai Syariah ke dalam praktik MSDM, mengidentifikasi tantangan utama, strategi dan hasil yang terkait dengan integrasi ini. Penelitian ini menyoroti beberapa tantangan signifikan, termasuk penolakan terhadap perubahan, kurangnya pemahaman prinsip-prinsip syariah di kalangan karyawan, dan perlunya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Strategi untuk mengatasi tantangan-tantangan ini juga dikaji, seperti memberikan pendidikan komprehensif tentang prinsip-prinsip Syariah, membina lingkungan kepemimpinan yang mendukung, dan menerapkan strategi komunikasi yang konsisten. Temuan ini mengungkapkan dampak positif yang besar terhadap berbagai aspek organisasi, termasuk peningkatan keterlibatan karyawan, peningkatan perilaku etis, dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi ini berkontribusi terhadap pengetahuan yang ada dengan menawarkan wawasan praktis dan rekomendasi bagi organisasi yang bertujuan untuk menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam kerangka MSDM mereka, sehingga menumbuhkan budaya organisasi yang lebih etis dan kohesif.

Kata Kunci: Nilai-nilai Islam, Budaya Organisasi, Prinsip Syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penelitian Kualitatif

PENDAHULUAN

Organisasi yang sukses tidak hanya berfokus pada pencapaian profit, tetapi juga harus memperhatikan aspek spiritualitas dan moralitas pegawainya. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, hanya berfokus pada keuntungan finansial tidak cukup untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Pegawai yang merasa dihargai tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu dengan nilai-nilai spiritual yang diakui dan dihormati, cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Budaya organisasi yang Islami menjadi salah satu solusi untuk membangun organisasi yang seimbang antara profit dan spiritualitas, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional (Parakkasi 2021).

Budaya organisasi Islami adalah budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai syariah Islam. Nilai-nilai syariah Islam yang dapat diinternalisasi dalam budaya organisasi Islami antara lain: tauhid, ibadah, akhlak, muamalah, dan syariah. Tauhid mengajarkan tentang keesaan Allah dan pentingnya mengakui keberadaan-Nya dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan. Ibadah mencakup tidak hanya ibadah ritual seperti shalat dan puasa, tetapi juga bagaimana pekerjaan sehari-hari dilakukan dengan niat untuk mencari ridha Allah. Akhlak menekankan pada pentingnya perilaku yang baik dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain. Muamalah mencakup aturan-aturan syariah yang mengatur hubungan sosial dan bisnis, sementara syariah secara keseluruhan memberikan kerangka hukum yang mengatur segala aspek kehidupan, termasuk pekerjaan (Burhanuddin 2019).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam membangun budaya organisasi Islami (Hartono and Akbar 2023). MSDM yang berlandaskan syariah Islam haruslah selaras dengan nilai-nilai syariah yang ingin ditanamkan dalam organisasi. Ini berarti bahwa semua praktik MSDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi, harus mencerminkan prinsip-prinsip syariah. Dalam konteks rekrutmen, misalnya, proses seleksi harus dilakukan dengan adil dan transparan, menghindari diskriminasi dan nepotisme. Pelatihan karyawan harus mencakup tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan spiritual dan moral.

Budaya organisasi Islami merupakan cerminan dari nilai-nilai Syariah yang dijalankan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Nilai-nilai ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan etika, tetapi juga sebagai dasar untuk membangun hubungan yang harmonis antara karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan menginternalisasi nilai-nilai syariah dalam budaya organisasi, diharapkan karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan integritas dan dedikasi yang tinggi. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Indrawan 2014).

Pentingnya membangun budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam menjadi sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM). Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan adanya ketimpangan antara teori dan praktik dalam penerapan nilai-nilai Syariah dalam MSDM. Banyak organisasi yang mengklaim berlandaskan syariah, namun dalam praktiknya masih ditemukan berbagai penyimpangan dari nilai-nilai tersebut. Misalnya, dalam beberapa organisasi, meskipun secara formal menyatakan mendukung keadilan dan transparansi, namun masih terjadi praktik-praktik seperti favoritisme dan kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu (Masram, MM, and Mu'ah 2023).

Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana internalisasi nilai-nilai Syariah dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Bagaimana organisasi dapat memastikan bahwa nilai-nilai syariah tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-

benar diimplementasikan dalam setiap aspek operasional dan manajemen? Apakah ada pendekatan tertentu yang lebih efektif dalam mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam MSDM? Bagaimana mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam proses internalisasi ini?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, diperlukan penelitian yang mendalam dan komprehensif. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai syariah dapat diinternalisasi dalam budaya organisasi melalui praktik-praktik MSDM. Fokus utama adalah pada identifikasi tantangan, strategi, dan hasil yang terkait dengan proses ini. Studi kasus dari berbagai organisasi Islam akan digunakan untuk memberikan wawasan praktis tentang bagaimana nilai-nilai syariah dapat diterapkan secara efektif dalam konteks nyata.

Penelitian ini juga akan mengkaji dampak dari internalisasi nilai-nilai syariah terhadap kinerja organisasi. Apakah ada korelasi positif antara penerapan nilai-nilai syariah dengan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan? Bagaimana nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial mempengaruhi etika kerja dan produktivitas? Apakah organisasi yang menginternalisasi nilai-nilai syariah cenderung lebih sukses dalam jangka panjang dibandingkan dengan yang tidak?

Dalam kerangka MSDM, internalisasi nilai-nilai syariah juga mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan, motivasi, dan hubungan kerja. Pemimpin yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan spiritual dan profesional karyawan. Motivasi kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai spiritual akan menghasilkan karyawan yang lebih berdedikasi dan loyal. Hubungan kerja yang dibangun berdasarkan nilai-nilai akhlak dan muamalah akan lebih harmonis dan produktif (Al Barqy 2015).

Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji peran pendidikan dan pelatihan dalam proses internalisasi nilai-nilai syariah. Pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai syariah dapat membantu membentuk karakter dan etika kerja karyawan sejak awal. Pelatihan berkelanjutan yang mencakup aspek-aspek spiritual dan moral akan membantu karyawan untuk terus mengembangkan diri dan berkontribusi secara positif terhadap budaya organisasi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi organisasi yang ingin menginternalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM. Dengan memahami tantangan dan strategi yang efektif, organisasi dapat mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi dalam menerapkan nilai-nilai syariah. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan beretika.

Lebih jauh lagi, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi terhadap literatur akademik tentang manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam konteks Islam. Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas tentang MSDM dan budaya organisasi, masih sedikit yang secara spesifik mengkaji bagaimana nilai-nilai syariah dapat diinternalisasi dalam konteks tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi gap tersebut dan memberikan wawasan baru yang dapat digunakan oleh akademisi dan praktisi.

TINJAUAN TEORI

Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi Islami adalah sebuah konsep yang mengakar dalam prinsip-prinsip syariah Islam, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga etis dan harmonis (Makitsuna and Nugraha 2024). Nilai-nilai syariah Islam yang menjadi fondasi budaya organisasi Islami mencakup tauhid (keesaan Tuhan), ibadah (peribadatan), akhlak (moralitas), muamalah (hubungan sosial), dan syariah (hukum Islam). Setiap nilai ini memiliki implikasi yang mendalam terhadap cara organisasi beroperasi dan

bagaimana individu di dalamnya berinteraksi satu sama lain serta dengan lingkungan eksternal mereka (Akbar, Amelia, and Rodoni 2023).

Tauhid, sebagai nilai dasar, menekankan keesaan Tuhan dan menyiratkan bahwa segala tindakan dalam organisasi harus diarahkan untuk mendapatkan ridha Allah. Dalam konteks organisasi, ini berarti bahwa setiap keputusan dan tindakan harus dilandasi oleh niat yang tulus dan moralitas yang tinggi. Tauhid mengajarkan bahwa semua sumber daya, termasuk manusia, adalah amanah dari Allah yang harus dikelola dengan penuh tanggung jawab. Ini menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dan individual dalam menjaga integritas dan keadilan dalam setiap aspek operasional organisasi (Khasanah 2019).

Ibadah dalam budaya organisasi Islami tidak hanya terbatas pada ritual keagamaan seperti shalat atau puasa, tetapi juga mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan dengan niat untuk menyembah Allah. Ini mencakup pekerjaan sehari-hari di tempat kerja. Dengan demikian, setiap tugas yang dilakukan oleh karyawan dipandang sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan syariah. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan etika, karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari pengabdian mereka kepada Allah.

Akhlik, atau moralitas, adalah komponen penting lainnya dari budaya organisasi Islami. Ini mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, kesabaran, dan kesopanan. Dalam lingkungan kerja, akhlak yang baik tercermin dalam interaksi sehari-hari antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen. Kejujuran dalam melaporkan hasil pekerjaan, keadilan dalam pembagian tugas dan penghargaan, serta kesabaran dalam menghadapi tantangan dan permasalahan adalah beberapa contoh bagaimana akhlak Islami dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Akhlak yang baik juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, dimana setiap individu merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.

Muamalah, atau hubungan sosial, dalam budaya organisasi Islami mengacu pada interaksi dan transaksi antara individu di dalam dan di luar organisasi. Prinsip-prinsip muamalah mengajarkan pentingnya membangun hubungan yang saling menguntungkan, berdasarkan kepercayaan dan kejujuran. Dalam konteks organisasi, ini berarti bahwa semua interaksi bisnis, baik internal maupun eksternal, harus dilakukan dengan integritas dan etika yang tinggi. Hal ini menciptakan reputasi yang baik bagi organisasi dan membangun kepercayaan dari para pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis (Rijal 2019).

Syariah, atau hukum Islam, memberikan kerangka kerja hukum yang mengatur seluruh aspek kehidupan, termasuk bisnis dan manajemen. Dalam budaya organisasi Islami, kepatuhan terhadap syariah adalah hal yang utama. Ini mencakup berbagai aspek seperti transparansi dalam pelaporan keuangan, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan kepatuhan terhadap kontrak dan perjanjian. Organisasi yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah tidak hanya mematuhi hukum yang berlaku tetapi juga mendapatkan berkah dan keberkahan dalam setiap aspek operasional mereka. Kepatuhan terhadap syariah juga memberikan rasa aman dan kepercayaan kepada para karyawan dan pemangku kepentingan lainnya, bahwa organisasi tersebut beroperasi dengan integritas dan etika yang tinggi.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses yang kompleks dan dinamis, yang melibatkan pengaturan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. MSDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek operasional seperti rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, tetapi juga pada aspek strategis yang memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Syafuruddin et al. 2022).

Dalam budaya organisasi Islami, MSDM haruslah selaras dengan nilai-nilai syariah yang ingin ditanamkan dalam organisasi. Ini berarti bahwa seluruh proses dan praktik MSDM harus didasarkan pada prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. Proses rekrutmen, misalnya, harus dilakukan secara adil dan transparan, tanpa diskriminasi dan berdasarkan pada kualifikasi dan kemampuan kandidat. Selain itu, proses rekrutmen juga harus mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika calon karyawan, memastikan bahwa mereka tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki akhlak yang baik (B. D. Suseno et al. 2023). Pelatihan dan pengembangan karyawan juga harus dirancang untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga menanamkan nilai-nilai syariah. Program pelatihan dapat mencakup materi-materi yang mengajarkan prinsip-prinsip dasar Islam, etika bisnis Islami, dan cara-cara mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka tetapi juga lebih memahami dan berkomitmen terhadap nilai-nilai syariah.

Penilaian kinerja dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga harus dilakukan dengan cara yang adil dan transparan. Penilaian tidak hanya didasarkan pada hasil kerja dan produktivitas tetapi juga pada perilaku dan etika kerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan akhlak yang baik, bekerja dengan jujur dan adil, dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja harus mendapatkan penghargaan yang layak. Sebaliknya, karyawan yang melanggar nilai-nilai syariah harus diberikan pembinaan dan, jika perlu, sanksi yang sesuai (Sinaga et al. 2021). Kompensasi dan penghargaan juga merupakan aspek penting dalam MSDM yang berlandaskan syariah. Sistem kompensasi harus dirancang untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh karyawan. Ini berarti bahwa upah dan gaji harus ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan dan proporsionalitas, memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka. Selain itu, organisasi juga harus menyediakan fasilitas dan tunjangan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, cuti tahunan, dan program kesejahteraan lainnya.

Pengelolaan konflik dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga harus dilakukan dengan cara yang bijaksana dan adil. Konflik adalah hal yang tak terhindarkan dalam setiap organisasi, tetapi cara organisasi menangani konflik dapat mencerminkan nilai-nilai yang mereka anut. Dalam budaya organisasi Islami, konflik harus diselesaikan melalui dialog yang konstruktif, mediasi yang adil, dan penyelesaian yang didasarkan pada prinsip-prinsip syariah. Ini berarti bahwa setiap pihak yang terlibat dalam konflik harus diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka, dan keputusan yang diambil harus adil dan berdasarkan pada kebenaran (Resky, Siradjuddin, and Misbach 2024). Pengembangan karier juga merupakan aspek penting dalam MSDM yang berlandaskan syariah. Organisasi harus menyediakan jalur karier yang jelas dan adil bagi seluruh karyawan, memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka. Program pengembangan karier harus dirancang untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga menanamkan nilai-nilai syariah, memastikan bahwa karyawan yang naik ke posisi yang lebih tinggi adalah mereka yang memiliki integritas dan akhlak yang baik.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi perhatian utama dalam MSDM yang berlandaskan syariah. Islam mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memastikan bahwa setiap individu memiliki waktu untuk beribadah, berkumpul dengan keluarga, dan beristirahat. Organisasi harus mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan ini melalui kebijakan yang fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan lainnya.

Kepemimpinan dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Pemimpin harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai syariah, menunjukkan integritas, keadilan, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan mereka. Kepemimpinan yang beretika dan berprinsip dapat menginspirasi karyawan untuk mengikuti jejak mereka, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Al Kutsi and Kom 2024). Komunikasi dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga harus dilakukan dengan cara yang transparan dan etis. Informasi harus disampaikan secara jelas dan jujur, memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Selain itu, komunikasi juga harus dilakukan dengan cara yang menghormati dan menghargai setiap individu, memastikan bahwa setiap karyawan merasa didengar dan dihargai.

Pengambilan keputusan dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga harus didasarkan pada prinsip-prinsip syariah. Keputusan harus diambil secara adil dan transparan, dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat. Selain itu, pengambilan keputusan juga harus didasarkan pada konsultasi dan musyawarah, memastikan bahwa setiap suara didengar dan dipertimbangkan. Inovasi dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga penting untuk memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan kompetitif. Inovasi harus didorong dengan cara yang etis dan sesuai dengan syariah, memastikan bahwa setiap ide baru dan perubahan yang diimplementasikan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Syariah (Efendi and Sholeh 2023). Tanggung jawab sosial dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Organisasi harus memastikan bahwa mereka tidak hanya fokus pada keuntungan finansial tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan dari operasi mereka. Ini termasuk memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil dan mendapatkan upah yang layak, serta bahwa organisasi berkontribusi secara positif kepada masyarakat sekitar.

Pendidikan dan pelatihan dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga harus mencakup aspek-aspek pendidikan agama, memastikan bahwa karyawan tidak hanya kompeten dalam pekerjaan mereka tetapi juga memahami dan berkomitmen terhadap nilai-nilai syariah. Program pendidikan agama dapat mencakup kelas-kelas tentang prinsip-prinsip dasar Islam, etika bisnis Islami, dan cara-cara mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam pekerjaan sehari-hari.

Pengukuran kinerja dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga harus dilakukan dengan cara yang adil dan transparan. Pengukuran kinerja harus mencakup aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, dan perilaku etis, memastikan bahwa setiap karyawan dinilai secara komprehensif dan adil.

Pemberdayaan karyawan dalam MSDM yang berlandaskan syariah juga penting untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka. Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan, mentoring, dan program-program lainnya yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

MSDM yang berlandaskan syariah adalah suatu pendekatan yang holistik dan komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia. Ini mencakup berbagai aspek mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengambilan keputusan dan inovasi, semuanya dilakukan dengan dasar nilai-nilai syariah seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan etis, dimana setiap individu merasa dihargai dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi (Nurdiana and Ulum 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis pendekatan penelitian Studi Literatur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengeksplorasi dan menganalisis literatur yang relevan mengenai internalisasi nilai-nilai syariah dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Data sekunder yang digunakan berasal dari studi dokumen dan literatur terkait, seperti teori-teori eksisting, hasil penelitian sebelumnya, dan dokumen lain yang relevan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan metode pencarian dan analisis literatur yang mendalam, untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci dan pola yang terkait dengan implementasi nilai-nilai syariah dalam budaya organisasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif analitis, dengan fokus pada pemahaman yang mendalam terhadap literatur yang telah dikaji. Keabsahan data dipastikan melalui penggunaan literatur yang terverifikasi dan relevan, sehingga memastikan validitas interpretasi dan kesimpulan yang diambil dari hasil studi literatur ini. Metodologi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana nilai-nilai syariah dapat mempengaruhi dan membentuk budaya organisasi islami dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa membangun budaya organisasi Islami dapat dicapai melalui internalisasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Proses ini melibatkan berbagai langkah strategis yang secara holistik mencakup visi dan misi organisasi, seleksi dan rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan benefit, serta pembinaan dan pengembangan karir. Langkah-langkah ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan operasional tetapi juga pada nilai-nilai etika dan moral yang merupakan inti dari syariah Islam.

1. Penyusunan Visi dan Misi Organisasi yang Berlandaskan Syariah

Penyusunan visi dan misi organisasi yang berlandaskan syariah memainkan peran fundamental dalam membangun budaya organisasi Islami. Visi organisasi yang kuat dan berlandaskan syariah memberikan arah yang jelas dan menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi. Visi tersebut harus mencerminkan tujuan jangka panjang organisasi yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. Sebagai contoh, visi organisasi Islami bisa mencakup tujuan untuk menjadi pemimpin dalam industri tertentu sambil tetap mematuhi nilai-nilai etika dan moral yang diajarkan dalam Islam. Visi yang demikian tidak hanya memberikan arah strategis tetapi juga menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tujuan yang lebih besar dari sekadar keuntungan materi (Fina 2022).

Misi organisasi yang berlandaskan syariah harus menjabarkan langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapai visi tersebut. Misi ini harus mencakup tindakan spesifik yang mencerminkan komitmen organisasi terhadap nilai-nilai syariah. Misalnya, misi organisasi bisa mencakup komitmen untuk memberikan produk atau layanan yang halal, berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat, dan memastikan praktik bisnis yang adil dan transparan. Misi yang jelas dan berfokus pada syariah membantu mengarahkan tindakan sehari-hari dan keputusan strategis organisasi. Teori manajemen strategis, seperti yang diusulkan oleh Kaplan dan Norton dalam *Balanced Scorecard*, mendukung pentingnya memiliki visi dan misi yang jelas untuk mengarahkan strategi organisasi (Maulana, n.d.).

Dalam penyusunan visi dan misi, keterlibatan seluruh pemangku kepentingan sangat penting. Melibatkan karyawan, manajemen, dan bahkan pelanggan dalam proses ini dapat memastikan bahwa visi dan misi yang disusun benar-benar mencerminkan nilai-nilai syariah yang dianut oleh organisasi. Pendekatan ini selaras dengan teori stakeholder

yang dikemukakan oleh Freeman, yang menekankan pentingnya memperhatikan kepentingan semua pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan melibatkan berbagai pihak, organisasi dapat memastikan bahwa visi dan misi yang dikembangkan tidak hanya relevan tetapi juga dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi dan pihak eksternal (Afifah 2024).

Sosialisasi visi dan misi kepada seluruh karyawan harus dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari mereka. Hal ini sejalan dengan teori perubahan organisasi yang dikemukakan oleh Lewin, yang menekankan pentingnya *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing* dalam proses perubahan budaya organisasi. Sosialisasi yang efektif melibatkan komunikasi yang konsisten, pelatihan, dan pengingat berkala tentang pentingnya visi dan misi dalam setiap aspek pekerjaan (Jambak et al. 2023).

Visi dan misi yang berlandaskan syariah juga berperan penting dalam membentuk identitas dan citra organisasi. Sebagai contoh, organisasi yang memiliki visi untuk menjadi pemimpin dalam inovasi teknologi halal akan diakui sebagai pelopor dalam industri tersebut, menarik minat investor, pelanggan, dan talenta terbaik yang memiliki nilai-nilai yang sama. Identitas organisasi yang kuat membantu dalam membangun reputasi yang baik, yang menurut teori identitas sosial yang dikemukakan oleh Tajfel dan Turner, dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Handarta 2011).

Penyusunan visi dan misi yang efektif juga memerlukan evaluasi dan penyesuaian berkala. Lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk secara rutin mengevaluasi apakah visi dan misi mereka masih relevan dan apakah mereka telah berhasil mencapainya. Teori manajemen kinerja yang dikemukakan oleh Drucker dalam konsep *Management by Objectives* (MBO) menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai, yang sejalan dengan evaluasi berkala visi dan misi organisasi (Aditama 2023).

Integrasi nilai-nilai syariah dalam visi dan misi organisasi juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan nilai-nilai yang sejalan dengan keyakinan pribadi mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene, mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa nilai-nilai dan tujuan yang bermakna dapat menjadi motivator kuat bagi karyawan (Ballo, Laan, and Amalo 2020).

Visi dan misi yang berlandaskan syariah juga membantu dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan kohesif. Menurut teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein, visi dan misi berfungsi sebagai artefak yang merepresentasikan nilai-nilai inti organisasi. Budaya yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga membantu dalam menarik dan mempertahankan talenta yang memiliki nilai-nilai yang sama (Tun Huseno 2021).

Akhirnya, penyusunan visi dan misi yang berlandaskan syariah memerlukan komitmen dari kepemimpinan puncak organisasi. Kepemimpinan yang kuat dan beretika sangat penting dalam memastikan bahwa visi dan misi diterapkan dalam setiap aspek operasi organisasi. Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio menekankan pentingnya pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, yang dalam konteks ini adalah tujuan yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah (Umam 2019).

Penyusunan visi dan misi organisasi yang berlandaskan syariah merupakan langkah strategis yang penting dalam membangun budaya organisasi Islami. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, melakukan sosialisasi yang efektif, dan memastikan komitmen dari kepemimpinan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi itu sendiri tetapi juga bagi masyarakat luas, sejalan dengan tujuan utama syariah yaitu mencapai kemaslahatan umat.

2. Konsep Budaya Organisasi Islami dan Nilai-Nilai Syariah dalam MSDM

Penelitian ini menyoroti pentingnya membangun budaya organisasi Islami melalui internalisasi nilai-nilai syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Konsep budaya organisasi Islami mengacu pada budaya yang didasarkan pada nilai-nilai syariah Islam, yang meliputi tauhid, ibadah, akhlak, muamalah, dan syariah. Internalisasi nilai-nilai ini dalam MSDM memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, adil, dan produktif. Konsep ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Edgar Schein, yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar untuk menghadapi masalah eksternal dan integrasi internal. Dalam organisasi Islami, asumsi dasar ini didasarkan pada nilai-nilai syariah (Kurniawan et al. 2024).

Visi dan misi yang berlandaskan syariah Islam adalah elemen kunci dalam membangun budaya organisasi Islami. Visi dan misi yang berlandaskan syariah memberikan arah yang jelas dan tujuan akhir yang mulia, yaitu mencapai ridha Allah SWT. Menurut teori visi organisasi oleh Collins dan Porras, visi yang kuat dan jelas dapat memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan. Dalam organisasi Islami, visi dan misi yang berlandaskan syariah tidak hanya memberikan panduan operasional tetapi juga membentuk identitas moral dan spiritual organisasi (H. B. Suseno 2022).

Kepemimpinan yang Islami merupakan faktor penting lainnya dalam membangun budaya organisasi Islami. Pemimpin dalam organisasi Islami harus memiliki akhlak mulia, adil, dan amanah. Teori kepemimpinan transformasional oleh Bass dan Avolio menekankan bahwa pemimpin yang inspiratif dan etis dapat mengubah nilai-nilai dan norma-norma organisasi. Pemimpin Islami yang berakhlak mulia dan adil dapat menjadi teladan dan menginspirasi karyawan untuk mengikuti nilai-nilai syariah dalam setiap aspek pekerjaan mereka (Umam 2019). Kerjasama dan gotong royong adalah ciri khas budaya organisasi Islami. Dalam teori organisasi, kerjasama dan gotong royong merupakan bagian dari budaya kolaboratif yang dapat meningkatkan efektivitas tim dan produktivitas organisasi. Gotong royong dalam konteks Islami tidak hanya mencakup aspek operasional tetapi juga aspek sosial dan spiritual, menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan membangun komunitas kerja yang harmonis dan produktif.

Keadilan dan kesetaraan adalah prinsip dasar dalam syariah Islam yang harus diterapkan dalam MSDM. Menurut teori keadilan oleh Adams, persepsi karyawan tentang keadilan dalam organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Dalam organisasi Islami, keadilan dan kesetaraan harus diimplementasikan dalam setiap aspek MSDM, termasuk seleksi dan rekrutmen, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan benefit (Nuralam 2017). Tanggung jawab dan akuntabilitas kepada Allah SWT adalah elemen penting dalam budaya organisasi Islami. Teori akuntabilitas oleh Lerner dan Tetlock menunjukkan bahwa akuntabilitas dapat meningkatkan kinerja individu dengan meningkatkan motivasi dan tanggung jawab. Dalam konteks organisasi Islami, akuntabilitas kepada Allah SWT tidak hanya

meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat integritas dan etika kerja karyawan (Kholis 2020).

Seleksi dan rekrutmen karyawan yang berlandaskan syariah memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi dan akhlak yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Teori person-environment fit oleh Kristof-Brown menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja. Dalam organisasi Islami, kesesuaian ini tidak hanya mencakup aspek teknis tetapi juga aspek moral dan spiritual (Muhamad 2024). Pengembangan dan pelatihan karyawan yang berfokus pada kompetensi dan akhlak adalah langkah penting dalam internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM. Teori pembelajaran oleh Kolb menunjukkan bahwa pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan keterampilan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Samnufida 2018). Program pelatihan yang berlandaskan syariah harus mencakup aspek teknis dan etika, membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif dan sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Penilaian kinerja karyawan yang berlandaskan syariah memastikan bahwa kinerja karyawan dinilai berdasarkan kontribusi mereka terhadap organisasi dan bagaimana mereka menjalankan nilai-nilai syariah dalam pekerjaan mereka. Menurut teori pengaturan tujuan oleh Locke dan Latham, penetapan tujuan yang jelas dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang transparan dan adil berdasarkan prinsip-prinsip syariah dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi (NINGRUM 2023). Pemberian kompensasi dan benefit yang adil dan sesuai dengan syariah adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Teori motivasi oleh Herzberg menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam organisasi Islami, pemberian kompensasi dan benefit yang adil sesuai dengan syariah tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap nilai-nilai organisasi (Naja 2020).

Pembinaan dan pengembangan karir yang berfokus pada kompetensi dan akhlak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang secara profesional dan spiritual. Teori pengembangan karir oleh Super menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam pengembangan karir individu (Hidayat, Cahyawulan, and Alfian 2019). Dalam organisasi Islami, pembinaan karir harus mencakup pengembangan kompetensi teknis dan etika, memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka.

Internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan citra organisasi, dan meningkatkan keuntungan organisasi adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh. Teori perilaku organisasi oleh Robbins dan Judge menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan (Romy, Se, and Ardansyah 2022). Dalam organisasi Islami, internalisasi nilai-nilai syariah menciptakan budaya kerja yang etis, adil, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM adalah langkah penting dalam membangun budaya organisasi Islami yang kuat dan berkelanjutan. Langkah-langkah yang diidentifikasi dalam penelitian ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi organisasi untuk mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam setiap aspek MSDM. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi harus mengembangkan strategi yang holistik dan berkelanjutan untuk

menginternalisasi nilai-nilai syariah, dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dan memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari mereka.

Penelitian lanjutan dapat fokus pada menguji efektivitas langkah-langkah yang diidentifikasi dalam penelitian ini dalam berbagai konteks organisasi dan industri. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan internalisasi nilai-nilai syariah, seperti kepemimpinan, budaya organisasi yang sudah ada, dan dukungan dari pemangku kepentingan eksternal. Dengan demikian, penelitian lanjutan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif tentang bagaimana membangun budaya organisasi Islami yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

3. Efektivitas Internalisasi Nilai-Nilai Syariah dalam MSDM terhadap Budaya Organisasi Islami dan Kinerja Organisasi

Efektivitas internalisasi nilai-nilai syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap budaya organisasi Islami dan kinerja organisasi merupakan topik yang kompleks dan penting dalam konteks organisasi modern yang mengadopsi prinsip-prinsip Islam dalam operasional mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang tersedia, proses internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM mampu meningkatkan budaya organisasi Islami melalui beberapa mekanisme yang terintegrasi dengan baik dalam dinamika organisasi. Pertama, implementasi visi dan misi organisasi yang berlandaskan syariah menjadi titik awal yang penting. Visi yang jelas dan misi yang mengikat secara etis mendorong seluruh anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Teori-teori manajemen strategis seperti teori visi dan misi menunjukkan bahwa visi yang kuat dan misi yang jelas dapat menggerakkan karyawan menuju tujuan bersama dengan lebih fokus dan efektif (Zakiyya Tunnufus, Noor, and SE, n.d.).

Selanjutnya, seleksi dan rekrutmen karyawan yang berlandaskan syariah juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Teori seleksi dan rekrutmen menekankan pentingnya mencocokkan nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang memasuki organisasi dengan komitmen terhadap nilai-nilai syariah cenderung lebih mudah beradaptasi dan berkontribusi secara positif terhadap budaya organisasi Islami yang sedang dibangun. Pengembangan dan pelatihan karyawan yang berfokus pada nilai-nilai syariah juga merupakan faktor krusial dalam memperkuat budaya organisasi Islami. Teori pengembangan karyawan menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka tetapi juga memperkuat identitas organisasi yang berlandaskan nilai. Pelatihan yang terstruktur dan terarah membantu karyawan memahami aplikasi praktis dari nilai-nilai syariah dalam konteks pekerjaan sehari-hari, sehingga mendorong adopsi yang lebih luas terhadap prinsip-prinsip tersebut. Efektivitas internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM juga berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu dampak utamanya adalah peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai syariah cenderung lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Teori-teori produktivitas menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai organisasi akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal (Aulia 2018).

Selain itu, loyalitas karyawan juga meningkat dalam organisasi yang menerapkan budaya organisasi Islami. Teori-teori retensi karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, mendorong tingkat retensi yang lebih tinggi. Dalam hal ini, budaya organisasi Islami yang mempromosikan nilai-nilai seperti keadilan, kesetaraan, dan akuntabilitas dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan talenta terbaik dalam jangka panjang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM dalam membangun budaya organisasi Islami yang kuat dan berkelanjutan. Pertama, komitmen dari pimpinan organisasi sangat penting. Teori kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin yang memimpin dengan teladan dan komitmen terhadap nilai-nilai syariah akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara positif. Pimpinan yang konsisten dalam mendukung budaya organisasi Islami akan memperkuat integrasi nilai-nilai syariah dalam setiap aspek kehidupan organisasi (Iswahyudi et al. 2023).

Keterlibatan karyawan juga merupakan faktor kunci dalam kesuksesan internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM. Teori partisipasi karyawan menekankan pentingnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan implementasi nilai-nilai organisasi. Keterlibatan karyawan tidak hanya meningkatkan keberhasilan program-program internalisasi, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen yang lebih dalam terhadap nilai-nilai syariah. Selain itu, ketersediaan sumber daya organisasi juga merupakan faktor yang krusial. Organisasi perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk waktu, uang, maupun tenaga kerja, untuk mendukung implementasi dan pemeliharaan budaya organisasi Islami yang efektif. Teori manajemen sumber daya manusia menekankan perlunya alokasi yang tepat untuk program pelatihan, pengembangan, dan insentif lainnya yang mendukung budaya organisasi Islami.

Keberadaan program-program yang mendukung juga diperlukan untuk mengoptimalkan efektivitas internalisasi nilai-nilai syariah dalam MSDM. Program-program seperti pelatihan etika kerja, mentoring, dan program pengembangan karir harus dirancang untuk menguatkan identitas organisasi yang berlandaskan nilai. Teori pengembangan organisasi menunjukkan bahwa program-program ini dapat membentuk landasan kuat bagi budaya organisasi yang inklusif dan berintegritas.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa membangun budaya organisasi Islami melalui internalisasi nilai-nilai syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah strategi yang efektif. Langkah-langkah seperti penyusunan visi dan misi berlandaskan syariah, seleksi, pengembangan karyawan, dan penilaian kinerja yang sesuai dengan nilai-nilai etika dan moral Islam menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis dan produktif. Pendekatan holistik ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu dan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat identitas dan citra organisasi, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang mendorong keadilan, transparansi, dan kemaslahatan umat. Dengan demikian, implementasi nilai-nilai syariah dalam MSDM tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi sendiri tetapi juga untuk masyarakat luas, menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

2. Saran

Penelitian lanjutan dapat fokus pada menguji efektivitas langkah-langkah yang diidentifikasi dalam penelitian ini dalam berbagai konteks organisasi dan industri.

Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan internalisasi nilai-nilai syariah, seperti kepemimpinan, budaya organisasi yang sudah ada, dan dukungan dari pemangku kepentingan eksternal. Dengan demikian, penelitian lanjutan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif tentang bagaimana membangun budaya organisasi Islami yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. 2023. *Manajemen Strategi*. AE Publishing.
- Afifah, Nur. 2024. "Kajian Literatur: Pemetaan Lanskap Pemangku Kepentingan Untuk Membangun Autentisitas Dan Kepercayaan Konsumen Dalam Pemasaran Berkelanjutan." *Jurnal Ekonomi STIEP* 9 (1): 1–15.
- Akbar, Firman Muhammad Abdurrohman, Erika Amelia, and Ahmad Rodoni. 2023. "ANALISIS KEBIJAKAN EKONOMI SYARIAH ZAMAN RASULULLAH SAW BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM." *Ar Rasyiid Journal of Islamic Studies* 1 (1): 1–12.
- Aulia, Julyta Prisca. 2018. "Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam."
- Ballo, Fernando, Rahmat Laan, and Fitriingsih Amalo. 2020. "Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja." *Jurnal Manajemen* 4 (2): 190–99.
- Barqy, Abdul Aziz Al. 2015. "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang." Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim.
- Burhanuddin, Burhanuddin. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsisi Sumatera Utara." Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Efendi, Nur, and Muh Ibnu Sholeh. 2023. "Dinamika Sosial Dalam Proses Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Pendidikan Islam." *Attanwir: Jurnal Keislaman Dan Pendidikan* 14 (2): 45–67.
- Fina, Melyana. 2022. "PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kalianda)." UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Handarta, Rizkyawan Afif. 2011. "Peran Identitas Khas Terhadap Efek Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Pada Perilaku Konsumen PT Bank Mandiri Tbk."
- Hartono, Bambang Dwi, and Firman Muhammad Abdurrohman Akbar. 2023. "The Advantages of Muvon Ecosystem For The Quality of Practicum of SMK Students in Distance Learning: Case Study of Muhammadiyah SMK in Jakarta." *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)* 3 (3): 753–62.
- Hidayat, Dede Rahmat, Wening Cahyawulan, and Robbani Alfian. 2019. *Karier: Teori Dan Aplikasi Dalam Bimbingan Dan Konseling Komprehensif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Indrawan, Irjus. 2014. "Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam." *Al-Afkar: Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1).
- Iswahyudi, Muhammad Subhan, Aria Elshifa, M Abas, Diana Martalia, Agustina Mutia, Floria Veramaya Imlabla, Yulia Yasman, Rahaju Ningtyas, and David Manafe. 2023. *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik Dan Bisnis Menuju Kesuksesan Di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jambak, Ayuni Merlin, Delipiter Lase, Eliagus Telaumbanua, and Palindungan Hulu. 2023.

- “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resistensi Pegawai Terhadap Perubahan Organisasi Di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli.” *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1 (1): 22–37.
- Khasanah, A M. 2019. “Peran Guru PAI Dalam Pembentukan Akhlak Peserta Didik.” *Prosiding*. <http://lp3.um.ac.id/wp-content/uploads/simple-file-list/Prosiding-Semnas-PAI.pdf#page=38>.
- Kholis, Azizul. 2020. “Corporate Social Responsibility Konsep Dan Implementasi.” *Economic & Business Publishing*.
- Kurniawan, Heru, Moh Ikhsan Kurnia, A Latif Nugraha, and Alya Fauziah Maulida. 2024. “ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DI LINGKUP UMKM WILAYAH TAMANSARI, KOTA TASIKMALAYA.” *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi* 4 (1): 242–52.
- Kutsi, Muhammad Ikhlas Al, and S Kom. 2024. *Pengantar Manajemen Syariah*. Azzia Karya Bersama.
- Makitsuna, Farhand, and Andhyka Tyaz Nugraha. 2024. “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Interaksi Psikososial, Dan Karakteristik Individu Terhadap Organisasi Kerja Dan Konten Pekerjaan.” *Perbanas Journal of Islamic Economics and Business* 4 (1): 24–33.
- Masram, H, M Pd MM, and M M Mu’ah. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Maulana, S. n.d. “Rancang Bangun Dashboard System Sebagai Tolok Ukur Penilaian Kinerja Baitul Maal Waa Tamwil (BMT) Dengan Metode Balanced Scorecard, Studi Kasus: BMT ...” *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
[http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/43423%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43423/1/SIDIK MAULANA-FST.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/43423%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43423/1/SIDIK%20MAULANA-FST.pdf).
- Muhamad, Anshori. 2024. “Pengaruh Grit Terhadap Work Engagement Dengan Moderasi Person Organization Fit Pada Karyawan Di Rumah Sakit Islam Assyifa.” UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Naja, Muhammad Ahlun. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Faster Kudus.” IAIN KUDUS.
- NINGRUM, D W I PUTRI WISTARI. 2023. “PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) DI KECAMATAN BLAHBATUH.” Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nuralam, Inggang Perwangsa. 2017. *Etika Pemasar Dan Kepuasan Konsumen Dalam Pemasaran Perbankan Syariah*. Universitas Brawijaya Press.
- Nurdiana, Anne, and Miftahul Ulum. 2023. “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan Dan Solusi.” *Refresh: Manjemen Pendidikan Islam* 1 (2): 48–54.
- Parakkasi, Ir H Idris. 2021. *Manajemen Bisnis Syariah*. Penerbit Lindan Bestari.
- Resky, Sry Wala, Siradjuddin Siradjuddin, and Irwan Misbach. 2024. “Memahami Pengelolaan Risiko Usaha Dalam Syariah Entrepreneurship.” *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 2 (1): 246–61.
- Rijal, Syamsul. 2019. “Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Perusahaan Kalla Group Di Makassar.”. *Disertasi, Program Pasca Sarjana UIN Alauddin, Makassar*.
- Romy, Elly, B A Se, and Muhammad Ardansyah. 2022. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. umsu press.
- Samnufida, Rahmiliasari. 2018. “Belajar Materi Prisma Menggunakan Model Pembelajaran Matematika Kolb-Knisley.” In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PROGRAM*

PASCASARJANA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG.

- Sinaga, Asmawarna, Anjur Perkasa Alam, Ahmad Daud, Raras Aprilia Br Barus, and Syahrizal Amri. 2021. "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 2 (2): 233–51.
- Suseno, Bambang Dwi, Uli Wildan Nuryanto, Fidziah Fidziah, Suandi Silalahi, Encep Saefullah, Muhammad Saleh, Tabroni Tabroni, Edi Muhammad Abduh, Salapudin Salapudin, and Icin Quraysin. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Suseno, Heru Budi. 2022. "Konsep Kepemimpinan Islam-Jawa Dalam Manuskrip Kyai Ageng Imam Puro Dan Relevansinya Dengan Kepemimpinan Publik Di Indonesia." IAIN Ponorogo.
- Syafruddin, S E, S E Periansya, Elis Anita Farida, S T Nanang Tawaf, Fitria Hayu Palupi, S St, Dicky Jhon Anderson Butarbutar, S Se, and S Satriadi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Tun Huseno, S E. 2021. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Umam, Muhamad Khoirul. 2019. "Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajerial Birokrasi." *AL-WIJDĀf N: Journal of Islamic Education Studies* 4 (2): 127–46.
- Zakiyya Tunnufus, S E, M M Dr Juliansyah Noor, and M M SE. n.d. "KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERUBAHAN ORGANISASI LEMBAGA KEUANGAN DI INDONESIA."