

ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN SYARIAH TERHADAP KINERJA ORGANISASI

An Analysis of the Impact of Sharia Management on Organizational Performance

Amirul Syam Fadhil^{1*}, Ilham Gani²

^{1,2}Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri
Alauddin Makassar

*Korespondensi: Amirul Syam Fadhil

amirulsyamfadhil@gmail.com, rumiilham@yahoo.com

Informasi Artikel:

Diterima 12, 25., 2025

Disetujui 01, 03, 2026

Diterbitkan 01,07,2026

Keywords:

Islamic management,
Organizational
performance, Sharia
leadership, Islamic work
ethics, Work culture.

Kata kunci:

Manajemen syariah,
Kinerja organisasi,
Kepemimpinan syariah,
Etika kerja Islami,
Budaya kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Islamic management on organizational performance through a literature review of empirical studies published within the last five years. Islamic management plays an essential role in enhancing organizational effectiveness, productivity, and governance quality by applying Islamic values such as justice, trustworthiness, transparency, and Islamic work ethics. The findings indicate that the implementation of sharia-based principles significantly contributes to improving organizational performance across both business and public sectors, particularly through spiritually oriented work culture, sharia-based leadership, and morally guided decision-making. Moreover, the integration of Islamic values has been shown to strengthen employee motivation, as well as increase loyalty and professionalism. These results suggest that Islamic management serves as an effective governance model capable of fostering sustainable organizational performance.

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja organisasi melalui studi literatur yang mengkaji penelitian-penelitian dalam lima tahun terakhir. Manajemen syariah dianggap memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas tata kelola organisasi melalui penerapan nilai-nilai Islami seperti keadilan, amanah, transparansi, dan etika kerja Islami. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip syariah berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja organisasi, baik pada sektor bisnis maupun lembaga publik, terutama melalui budaya kerja yang berorientasi spiritual, kepemimpinan syariah, dan pengambilan keputusan yang berbasis nilai moral. Selain itu, integrasi nilai syariah terbukti mampu membangun motivasi kerja yang lebih kuat serta meningkatkan loyalitas dan profesionalisme pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen syariah dapat menjadi model tata kelola yang efektif dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam dua dekade terakhir, dinamika organisasi mengalami perubahan signifikan akibat globalisasi, digitalisasi, dan meningkatnya tuntutan tata kelola berbasis etika. Organisasi dituntut tidak hanya mengejar profit, tetapi juga memastikan keberlanjutan, transparansi, dan tanggung jawab sosial. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk mengadopsi sistem manajemen yang tidak hanya efisien tetapi juga bermuatan nilai moral. Sejumlah penelitian menegaskan pentingnya nilai-nilai etis dalam meningkatkan reputasi dan kinerja organisasi (Rahman, 2022; Sutrisno, 2021). Lebih jauh, tren global mengenai etika bisnis dan kepemimpinan nilai semakin mendorong organisasi mencari model yang mampu merangkul keunggulan operasional sekaligus integritas (Khan, 2023).

Sejalan dengan meningkatnya kepekaan masyarakat terhadap perilaku etis organisasi, muncul upaya mengintegrasikan prinsip moral dan spiritual ke dalam praktik manajemen. Model manajemen berbasis nilai dianggap lebih adaptif menghadapi kompleksitas bisnis modern. Beberapa studi menekankan bahwa organisasi yang menginternalisasi prinsip moral memiliki loyalitas karyawan lebih tinggi, produktivitas meningkat, dan risiko reputasional lebih rendah (Mustari, 2020; Harahap, 2021). Dalam konteks inilah manajemen syariah mulai mendapatkan perhatian sebagai salah satu pendekatan yang dinilai mampu menjawab kebutuhan integrasi etika dan profesionalisme (Yazid, 2022).

Manajemen syariah berkembang sebagai model manajerial yang memadukan nilai spiritual, etika, dan prinsip-prinsip Islam dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi organisasi. Penerapan prinsip seperti keadilan, amanah, ihsan, dan keberlanjutan menjadikan manajemen syariah relevan tidak hanya untuk organisasi berbasis Islam, tetapi juga organisasi modern secara umum. Sejumlah peneliti menyatakan bahwa manajemen syariah menawarkan kerangka moral yang kuat untuk mengatasi problem etika dalam praktik manajemen konvensional (Musnia, 2021; Abdullah, 2022). Selain itu, pendekatan ini dinilai mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Mahmudi, 2023).

Penerapan prinsip-prinsip syariah dalam tata kelola organisasi berpotensi memengaruhi berbagai aspek penting seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, perilaku karyawan, dan sistem pengambilan keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan nilai Islami seperti kejujuran, amanah, dan keadilan cenderung memiliki kualitas

pengelolaan yang lebih baik serta tingkat kepercayaan yang lebih tinggi di antara anggota organisasi (Fadli, 2021; Riyadi, 2023). Selain itu, pendekatan manajemen syariah memberikan dasar normatif yang kuat dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan mendorong peningkatan komitmen serta kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian empiris menemukan bahwa manajemen syariah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik dari aspek finansial maupun non-finansial. Studi pada lembaga keuangan, sekolah, rumah sakit, hingga UMKM menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai syariah dapat meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, kualitas layanan, dan reputasi organisasi (Amin, 2020; Kurniawan, 2022). Meski demikian, beberapa penelitian menemukan hasil yang bervariasi, terutama karena perbedaan konteks, indikator pengukuran, dan tingkat kedalaman implementasi (Hidayat, 2023). Oleh sebab itu, diperlukan telaah sistematis untuk memahami konsistensi dan perbedaan hasil penelitian tersebut.

studi literatur yang sistematis mengelompokkan dan mensintesis temuan sebelumnya dengan tiga dimensi utama dalam manajemen syariah dan kinerja organisasi: budaya organisasi, kepemimpinan syariah, dan tata kelola melalui peran DPS. Aduan temuan penelitian antar sektor organisasi digunakan untuk melihat konsistensi atau variasi temuan dan memberikan arah ke masa depan dengan menunjukkan riset yang belum terselesaikan kecuali kajian parsial saat ini dan kurangnya solid berintegrasi manajemen syariah dan implementasi DPS pada kinerja organisasi.

KAJIAN TEORI

a. Konsep Manajemen Syariah

Manajemen syariah merupakan pendekatan manajerial yang berlandaskan pada nilai, prinsip, dan ajaran islam dalam mengelola organisasi. pendekatan ini menempatkan dimensi spiritual, etika, dan moral sebagai fondasi utama dalam seluruh fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan. berbeda dengan pendekatan manajemen konvensional yang cenderung berorientasi pada efisiensi dan pencapaian tujuan material semata, manajemen syariah mengintegrasikan tujuan duniawi dan ukhrawi secara seimbang.

(Musnia, 2021, hlm. 14–18) menjelaskan bahwa manajemen syariah bertujuan menciptakan proses kerja yang menjunjung tinggi nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial. nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman normatif dalam setiap kebijakan dan aktivitas organisasi

(Abdullah, 2022, hlm. 33–37). menambahkan bahwa orientasi manajemen syariah tidak berhenti pada pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi diarahkan pada pencapaian keberkahan (*barakah*) dan kemaslahatan (*maslahah*) bagi seluruh pemangku kepentingan (Mahmudi, 2021, hlm. 52–55). menegaskan bahwa konsep manajemen syariah bersifat universal dan dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi, baik sektor publik maupun privat.

Secara konseptual, manajemen syariah menempatkan manusia sebagai khalifah yang bertanggung jawab mengelola sumber daya secara optimal dan beretika. dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari aspek output, tetapi juga dari proses dan dampak sosial yang dihasilkan.

b. Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah

Prinsip-prinsip manajemen syariah bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis, yang mencakup nilai kejujuran (*shiddiq*), amanah, keadilan (*al- 'adl*), ihsan, dan musyawarah (*syura*). prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai landasan etis dan moral dalam pengambilan keputusan serta perilaku organisasi (Fadli, 2021, hlm. 61–65). menyatakan bahwa penerapan prinsip syariah mendorong terbentuknya tata kelola organisasi yang etis, transparan, dan bertanggung jawab.

(Riyadi, 2023, hlm. 89–94). menambahkan bahwa manajemen syariah juga menekankan penghindaran praktik yang dilarang dalam Islam seperti riba, gharar, dan maisir. penghindaran unsur-unsur tersebut bertujuan meminimalkan risiko moral hazard dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Siregar, 2022, hlm. 102–106). menyimpulkan bahwa konsistensi dalam penerapan prinsip syariah berkontribusi pada peningkatan integritas organisasi dan kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.

c. Komponen Utama Manajemen Syariah

Komponen utama manajemen syariah meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan yang seluruhnya diselaraskan dengan nilai-nilai Islami. perencanaan dalam manajemen syariah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan kebermanfaatan bagi masyarakat (Harahap, 2021, hlm. 41–46).

Dalam aspek kepemimpinan, Mustari (2020, hlm. 70–75) menekankan pentingnya keteladanan, empati, dan keadilan sebagai karakter utama pemimpin Islami. kepemimpinan syariah memposisikan pemimpin sebagai pelayan (*servant leader*) yang bertanggung jawab

membina dan memberdayakan anggota organisasi. pada fungsi pengawasan, nilai amanah berperan sebagai mekanisme kontrol internal yang mendorong transparansi dan akuntabilitas (Kurniawan, 2022, hlm. 118–123). Integrasi seluruh komponen tersebut membentuk sistem manajemen yang berorientasi pada kinerja dan keberlanjutan.

d. Etika Kerja Islami dalam Manajemen Syariah

Etika kerja Islami merupakan bagian integral dari manajemen syariah yang menekankan nilai kerja sebagai bentuk ibadah (Wahyudi, 2020, hlm. 134–147). menjelaskan bahwa etika kerja Islami mendorong individu untuk bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab. Hafid dan (Rahman, 2023, hlm. 77–89). menemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam meningkatkan disiplin, loyalitas, dan kualitas kerja.

Integrasi etika kerja islami dalam praktik manajemen syariah memperkuat budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja optimal.

e. Kinerja Organisasi dalam Perspektif Manajemen Syariah

Kinerja organisasi merupakan hasil akhir dari keseluruhan proses manajerial yang mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. (Amin 2020, hlm. 55–60) membedakan kinerja organisasi ke dalam dimensi finansial dan nonfinansial. dalam perspektif manajemen syariah, kedua dimensi tersebut harus dicapai secara seimbang dan berlandaskan nilai etika.

(Hidayat, 2023 hlm. 21–25) menegaskan bahwa organisasi modern dituntut tidak hanya mencapai kinerja finansial yang tinggi, tetapi juga membangun reputasi, kepercayaan publik, dan hubungan kerja yang sehat. Dengan demikian, manajemen syariah menawarkan kerangka konseptual yang relevan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis secara mendalam konsep, prinsip, serta pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja organisasi berdasarkan pemikiran teoretis dan temuan empiris yang telah ada. Studi literatur memungkinkan peneliti untuk membangun sintesis konseptual yang komprehensif serta mengidentifikasi kecenderungan dan kesenjangan penelitian terdahulu.

Sumber data penelitian meliputi jurnal ilmiah nasional dan internasional terakreditasi, buku teks akademik di bidang manajemen dan manajemen syariah, serta prosiding ilmiah yang relevan. penelusuran literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar, Garuda, dan portal jurnal nasional dengan rentang publikasi tahun 2014–2024. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian antara lain “manajemen syariah”, “Islamic management”, “kinerja organisasi”, “Islamic leadership”, dan “tata kelola syariah”.

Tahap awal penelusuran menghasilkan 35 artikel dan sumber ilmiah yang relevan. Selanjutnya dilakukan proses seleksi dengan menerapkan kriteria inklusi, yaitu: (1) kesesuaian topik dengan fokus penelitian, (2) kualitas akademik dan reputasi penerbit, (3) ketersediaan teks lengkap, dan (4) kontribusi konseptual atau empiris terhadap pembahasan manajemen syariah dan kinerja organisasi. Berdasarkan kriteria tersebut, terpilih 28 sumber yang dianalisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis naratif dan analisis konten (*content analysis*). Tahapan analisis meliputi identifikasi konsep kunci, pengelompokan tema, evaluasi kritis terhadap argumen dan temuan penelitian, serta sintesis hasil kajian untuk membangun pemahaman terpadu. Pendekatan tematik digunakan untuk mengelompokkan hasil penelitian ke dalam tema-tema utama, seperti budaya organisasi, kepemimpinan syariah, dan tata kelola. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas hasil kajian, penulis melakukan perbandingan lintas sumber serta menelaah konsistensi temuan antarpelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja organisasi bersifat kompleks, multidimensional, dan saling berkaitan antara aspek nilai, struktur, serta perilaku organisasi. Temuan-temuan penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa manajemen syariah tidak hanya berperan sebagai sistem pengelolaan teknis, tetapi juga sebagai kerangka normatif yang membentuk orientasi etis dan spiritual organisasi. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, pembahasan hasil penelitian ini dikelompokkan ke dalam beberapa sub bagian berikut.

a. Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Budaya Organisasi

Berbagai studi menunjukkan bahwa manajemen syariah memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang beretika dan berorientasi pada nilai. Nilai-nilai seperti

amanah, kejujuran, keadilan, dan ihsan berfungsi sebagai pedoman perilaku yang memengaruhi cara individu bekerja dan berinteraksi dalam organisasi (Musnia, 2021). menjelaskan bahwa internalisasi nilai syariah mendorong terbentuknya budaya kerja yang menekankan tanggung jawab moral dan kesadaran spiritual. Hal ini diperkuat oleh (Abdullah, 2022). yang menyatakan bahwa budaya organisasi berbasis nilai Islami mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif.

Penelitian lain menunjukkan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi intrinsik karyawan. (Fadli, 2021) dan (Riyadi, 2023). menemukan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai syariah cenderung memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi. Budaya tersebut juga berkontribusi dalam menekan perilaku disfungsional seperti konflik internal, ketidakjujuran, dan penyalahgunaan wewenang (Siregar, 2022). Dengan demikian, budaya organisasi berbasis manajemen syariah menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Syariah terhadap Kinerja Organisasi

Kepemimpinan syariah merupakan elemen sentral dalam keberhasilan implementasi manajemen syariah. pemimpin yang menerapkan prinsip keteladanan, musyawarah, keadilan, dan amanah memiliki peran strategis dalam menanamkan nilai-nilai islami ke dalam praktik organisasi sehari-hari. (Mustari, 2020) menekankan bahwa kepemimpinan islami menempatkan pemimpin sebagai pelayan (*servant leader*) yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan anggota organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan syariah berpengaruh positif terhadap kinerja individu dan tim. Harahap (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan berkeadilan meningkatkan kepercayaan bawahan serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Mahmudi (2021; 2023) menambahkan bahwa kepemimpinan syariah berkontribusi pada peningkatan kinerja nonfinansial, seperti kepuasan kerja, kualitas layanan, dan inovasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja finansial organisasi.

c. Pengaruh Tata Kelola Syariah dan Dewan Pengawas Syariah

Dari aspek tata kelola, manajemen syariah menekankan pentingnya mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam. Keberadaan Dewan

Pengawas Syariah (DPS) berperan strategis dalam menjaga integritas dan kredibilitas organisasi. Kurniawan (2022) dan Amin (2020) menjelaskan bahwa DPS berfungsi sebagai pengawas independen yang memastikan bahwa kebijakan dan operasional organisasi sesuai dengan ketentuan syariah.

Penerapan tata kelola syariah yang baik terbukti meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik. Hidayat (2023) menegaskan bahwa meningkatnya kepercayaan pemangku kepentingan berdampak positif terhadap reputasi dan daya saing organisasi. Namun demikian, beberapa studi mencatat bahwa pengaruh manajemen syariah menjadi kurang signifikan apabila implementasinya bersifat parsial atau simbolis (Salman, 2021; Yazid, 2022). Oleh karena itu, integrasi nilai syariah secara menyeluruh dalam budaya, kepemimpinan, dan sistem tata kelola menjadi faktor penentu keberhasilan.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen syariah memberikan dampak optimal terhadap kinerja organisasi apabila diterapkan secara holistik. Integrasi nilai, struktur, dan praktik manajerial berbasis syariah mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan memperkuat keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

d. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Individu dan Organisasi

Etika kerja Islami merupakan salah satu manifestasi praktis dari manajemen syariah dalam aktivitas operasional organisasi. Etika ini menekankan nilai kerja sebagai ibadah, kejujuran, disiplin, tanggung jawab, serta orientasi pada kualitas dan kebermanfaatan. Hafid dan Rahman (2023) menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu, terutama dalam aspek kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen kerja. Wahyudi (2020) menegaskan bahwa etika kerja Islami tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga membentuk sikap profesional dan perilaku etis karyawan. Dalam jangka panjang, internalisasi etika kerja Islami berkontribusi pada terciptanya iklim organisasi yang sehat dan berkelanjutan, sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

e. Manajemen Syariah dan Kinerja Organisasi: Perspektif Finansial dan Nonfinansial

Pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja organisasi dapat dianalisis dari perspektif finansial dan nonfinansial. Dari sisi finansial, penerapan prinsip keadilan, transparansi, dan penghindaran praktik yang tidak etis berkontribusi pada efisiensi operasional dan stabilitas keuangan organisasi (Alam & Sami, 2020). Organisasi yang dikelola berdasarkan prinsip syariah

cenderung memiliki risiko yang lebih rendah terhadap praktik kecurangan dan penyalahgunaan wewenang.

Sementara itu, dari perspektif nonfinansial, manajemen syariah berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, kualitas layanan, serta reputasi organisasi. Nurhayati dan Basri (2020) serta Rahmat (2022) menemukan bahwa integrasi nilai syariah dalam budaya organisasi memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kepercayaan antaranggota organisasi. Dengan demikian, kinerja nonfinansial berfungsi sebagai fondasi bagi pencapaian kinerja finansial yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen syariah memberikan dampak optimal terhadap kinerja organisasi apabila diterapkan secara holistik. Integrasi nilai, struktur, dan praktik manajerial berbasis syariah mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan memperkuat keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

f. Tantangan Implementasi Manajemen Syariah dalam Organisasi

Meskipun berbagai literatur menunjukkan dampak positif manajemen syariah terhadap kinerja organisasi, implementasinya di lapangan tidak terlepas dari sejumlah tantangan. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya pemahaman manajerial terhadap konsep dan prinsip manajemen syariah secara komprehensif. Salman (2021) mengungkapkan bahwa sebagian organisasi hanya mengadopsi simbol-simbol syariah tanpa disertai internalisasi nilai secara substantif, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi kurang optimal.

Selain itu, Yazid (2022) menyoroti adanya resistensi perubahan budaya organisasi, terutama pada organisasi yang sebelumnya menerapkan sistem manajemen konvensional. Perubahan menuju manajemen syariah menuntut transformasi nilai, perilaku, dan sistem kerja yang tidak selalu mudah diterima oleh seluruh anggota organisasi. Tantangan lainnya berkaitan dengan keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi manajerial sekaligus pemahaman syariah yang memadai (Abdillah, 2023).

g. Implikasi Manajemen Syariah terhadap Keberlanjutan Organisasi

Manajemen syariah memiliki implikasi strategis terhadap keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Pendekatan ini menempatkan nilai etika dan tanggung jawab sosial sebagai bagian integral dari strategi organisasi. Rahman (2022) menyatakan bahwa organisasi yang

mengintegrasikan prinsip syariah cenderung memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap krisis karena didukung oleh kepercayaan pemangku kepentingan dan sistem tata kelola yang transparan. Sutrisno (2021) menambahkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja finansial, tetapi juga oleh kualitas hubungan kerja, reputasi, dan legitimasi sosial. Dalam konteks ini, manajemen syariah berfungsi sebagai kerangka normatif yang mengarahkan organisasi untuk mencapai kinerja berkelanjutan (*sustainable performance*), sekaligus menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan spiritual.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen syariah memberikan dampak optimal terhadap kinerja organisasi apabila diterapkan secara holistik. Integrasi nilai, struktur, dan praktik manajerial berbasis syariah mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan memperkuat keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian teori dan telaah literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen syariah merupakan pendekatan manajerial yang komprehensif, relevan, dan adaptif dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah dinamika lingkungan organisasi modern. Manajemen syariah tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan material dan efisiensi kinerja, tetapi juga menekankan dimensi etika, spiritualitas, dan tanggung jawab sosial sebagai fondasi utama dalam pengelolaan organisasi. Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, ihsan, musyawarah, dan tanggung jawab moral terbukti memberikan kontribusi positif terhadap pembentukan sistem manajemen yang berkelanjutan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penerapan manajemen syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui berbagai mekanisme. Pada tingkat budaya organisasi, internalisasi nilai-nilai syariah mampu membentuk budaya kerja yang etis, harmonis, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Budaya organisasi yang dilandasi nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian sosial mendorong meningkatnya motivasi intrinsik, komitmen, serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi.

Dari aspek kepemimpinan, kepemimpinan syariah memainkan peran strategis dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Pemimpin yang menampilkan keteladanan moral, keadilan,

dan empati serta mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan iklim kerja yang partisipatif dan bermakna. Kepemimpinan syariah tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan tim, tetapi juga memperkuat kepercayaan, rasa memiliki, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, yang merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja jangka panjang.

Selain itu, dari perspektif tata kelola, penerapan prinsip-prinsip syariah melalui mekanisme pengawasan seperti Dewan Pengawas Syariah (DPS) terbukti meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kredibilitas organisasi. Tata kelola syariah yang baik memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan dan reputasi organisasi, khususnya pada sektor-sektor yang sensitif terhadap nilai etika dan kepatuhan. Namun demikian, kajian ini juga menemukan bahwa dampak manajemen syariah tidak akan optimal apabila implementasinya bersifat parsial, simbolis, atau hanya terbatas pada aspek formal tanpa integrasi nilai secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa manajemen syariah memberikan dampak yang paling optimal terhadap kinerja organisasi apabila diterapkan secara holistik, mencakup aspek nilai, budaya, kepemimpinan, dan tata kelola organisasi secara terpadu. Manajemen syariah dapat dipandang sebagai alternatif model manajemen modern yang tidak hanya mengejar keunggulan kompetitif, tetapi juga menjunjung tinggi etika, profesionalisme, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja secara berkelanjutan disarankan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen syariah secara konsisten dalam seluruh sistem dan praktik manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2022). *Manajemen Syariah Kontemporer*. Jakarta: Prenadamedia Group, hlm. 30–75.
- Amin, M. (2020). Kinerja organisasi dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 50–70.
- Ascarya. (2015). *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 15–45.
- Fadli, A. (2021). Prinsip-prinsip manajemen syariah dan implikasinya terhadap etika organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Syariah*, 6(1), 60–78.
- Harahap, S. S. (2021). *Manajemen Strategik Berbasis Nilai Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm. 40–90.
- Hidayat, M. (2023). Kepemimpinan syariah dan kinerja organisasi modern. *Journal of Islamic Leadership*, 6(1), 20–35.

- Kurniawan, R. (2022). Tata kelola dan pengawasan syariah dalam organisasi. *Jurnal Governance Syariah*, 4(2), 110–130.
- Mahmudi, M. (2021). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, hlm. 50–80.
- Mahmudi, M. (2023). Implementasi manajemen syariah dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Islam*, 8(1), 45–60.
- Musnia, S. (2021). Konsep manajemen syariah pada organisasi Islam modern. *Jurnal Studi Manajemen Syariah*, 3(1), 12–25.
- Mustari, M. (2020). *Kepemimpinan Islami dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, hlm. 65–90.
- Rahman, A. (2022). *Etika Bisnis dan Manajemen dalam Islam*. Jakarta: Kencana, hlm. 25–60.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2012). *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 95–150.
- Riyadi, A. (2023). Nilai-nilai syariah dan penguatan budaya organisasi. *Jurnal Administrasi Syariah*, 5(2), 85–100.
- Siregar, F. (2022). Integritas organisasi dalam perspektif manajemen syariah. *Jurnal Manajemen dan Etika Bisnis*, 7(1), 100–120.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, hlm. 170–230.