
INTEGRASI ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: PENDEKATAN MAQASHID SYARIAH

Yusnita¹, Fitri Yani²

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Al Ulum Terpadu, Medan

e-mail: ¹yusnita@stebisalulumterpadu.ac.id, ²fitriyani@stebisalulumterpadu.ac.id

Abstract: *The growth of Sharia-based organizations necessitates a human resource management system that is not only productivity-oriented but also capable of integrating values of ethics, justice, well-being, and sustainability. This study aims to analyze and develop an integrative model of the relationships among Islamic Human Resource Management (IHRM), Islamic Work Ethics (IWE), Employee Performance (EP), and Organizational Sustainability (OS) from the perspective of *Maqashid Sharia* (the objectives of Sharia). A quantitative approach with an explanatory research design was employed, utilizing a five-point Likert scale questionnaire administered to employees of Sharia-based organizations or institutions. The research model positions IHRM as the exogenous variable, IWE as the mediating variable, Employee Performance as the endogenous variable, and Organizational Sustainability as the final outcome. The analysis of relationships between variables was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), involving the evaluation of measurement and structural models as well as mediation effect testing. The conceptual framework demonstrates that IHRM implementation—encompassing Islamic-based recruitment and selection, training and development, performance appraisal, fair remuneration and compensation, and spiritual development—has the potential to strengthen Islamic work ethics. The internalization of values such as trustworthiness (*amanah*), honesty, responsibility, hard work, discipline, justice, cooperation, and an orientation toward the common good (*maslahah*) serves as a mechanism that drives improved employee performance and supports organizational sustainability. The *Maqashid Sharia* perspective broadens the orientation of human resource management from mere economic achievement toward human development, well-being, justice, and long-term public interest.*

Keywords: *Islamic Human Resource Management; Islamic Work Ethics; Organizational Sustainability*

Abstrak: Perkembangan organisasi berbasis syariah membutuhkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga mampu mengintegrasikan nilai etika, keadilan, kesejahteraan, dan keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengembangkan model integratif hubungan *Islamic Human Resource Management* (IHRM), *Islamic Work Ethics* (IWE), *Employee Performance* (EP), dan *Organizational Sustainability* (OS) dalam perspektif *Maqashid Syariah*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, sedangkan pengumpulan data dirancang melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin pada karyawan organisasi atau lembaga berbasis syariah. Model penelitian menempatkan IHRM sebagai variabel eksogen, IWE sebagai variabel mediasi, *Employee Performance* sebagai variabel endogen, dan *Organizational Sustainability* sebagai outcome akhir. Analisis hubungan antarvariabel dirancang menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui evaluasi *measurement model*, *structural model*, dan pengujian efek mediasi. Kerangka konseptual menunjukkan bahwa implementasi IHRM melalui rekrutmen dan seleksi berbasis Islam, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, remunerasi dan kompensasi yang adil, serta

pengembangan spiritual berpotensi memperkuat etika kerja Islam. Internalisasi nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, disiplin, keadilan, kerja sama, dan orientasi kemaslahatan selanjutnya diposisikan sebagai mekanisme yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan mendukung keberlanjutan organisasi. Perspektif *Maqashid Syariah* memperluas orientasi pengelolaan sumber daya manusia dari sekadar pencapaian ekonomi menuju pengembangan manusia, kesejahteraan, keadilan, dan kemaslahatan jangka panjang.

Kata Kunci: Islamic Human Resource Management; Islamic Work Ethics; Organizational Sustainability

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keberlanjutan kinerjanya. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga memiliki integritas, etika, komitmen, dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam perspektif Islam, manusia tidak semata-mata dipandang sebagai faktor produksi, melainkan sebagai individu yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam melaksanakan amanah pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada keseimbangan antara pencapaian kinerja organisasi dan pemenuhan nilai-nilai kemanusiaan. Yulita (2025) menjelaskan bahwa pengembangan *Islamic Human Resource Management* (IHRM) semakin menekankan pendekatan yang etis, humanis, dan berkelanjutan sebagai respons terhadap keterbatasan praktik manajemen sumber daya manusia yang terlalu berorientasi pada efisiensi dan pencapaian finansial. (JurnalistiQomah)

Islamic Human Resource Management merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip dan nilai Islam ke dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia. Implementasinya tidak terbatas pada kepatuhan terhadap aturan organisasi, tetapi juga mencakup

penerapan nilai keadilan, amanah, tanggung jawab, kejujuran, dan penghargaan terhadap martabat manusia. Dalam praktiknya, nilai tersebut dapat diterapkan sejak proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja hingga pemberian remunerasi dan kompensasi. Hermanita dan Pratomo (2026) menemukan bahwa praktik IHRM, khususnya *Islamic Recruitment and Selection* serta *Islamic Remuneration and Compensation*, memiliki peranan penting dalam membentuk persepsi keadilan organisasi pada lembaga keuangan syariah di Indonesia. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan prinsip Islam berpotensi menciptakan hubungan kerja yang lebih adil sekaligus memperkuat lingkungan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai syariah.

Penerapan IHRM juga semakin penting ketika dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga memiliki kesadaran bahwa pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara profesional dan berintegritas. Ma'ruf dan Muafi (2025) menunjukkan bahwa praktik IHRM dapat diwujudkan antara lain melalui rekrutmen berbasis syariah serta pengembangan karyawan yang diintegrasikan dengan pelatihan spiritual. Penelitian tersebut menempatkan IHRM sebagai mekanisme penting yang menghubungkan kepemimpinan Islam dengan kinerja

karyawan, sekaligus mempertimbangkan *Islamic Work Ethics* dalam model hubungan tersebut. Dengan demikian, peningkatan kinerja dalam perspektif Islam tidak hanya berkaitan dengan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga dengan kualitas nilai dan perilaku yang mendasari pelaksanaan pekerjaan. (SRH Formosa Publisher)

Salah satu faktor yang berpotensi memperkuat hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia berbasis Islam dan kinerja adalah *Islamic Work Ethics* atau etika kerja Islam. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai aktivitas bernilai moral yang harus dilaksanakan dengan kesungguhan, kejujuran, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada kemaslahatan. Muhajir, Erwin, Hamida, dan Sukran (2023) menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan kinerja karyawan pada restoran bersertifikat halal. Sejalan dengan itu, Ulfa dan Riyanto (2023) menempatkan etika kerja Islam sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa internalisasi etika kerja Islam dapat menjadi mekanisme perilaku yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada organisasi.

Hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja juga telah ditemukan dalam berbagai konteks organisasi di Indonesia. Putri, Nurlaila, dan Arif (2023), dalam penelitian pada karyawan Bank Muamalat KCU Medan Balaikota, menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Yusnelly (2023) menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki peran penting dalam model hubungan kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai bank syariah di Provinsi Riau. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi

berbasis syariah tidak cukup dijelaskan hanya melalui sistem kompensasi, pengembangan karier, ataupun kebijakan manajemen formal. Dimensi etika dan nilai Islam juga perlu diperhitungkan karena dapat membentuk cara karyawan memaknai pekerjaan serta tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Meskipun demikian, pengembangan IHRM tidak seharusnya hanya diarahkan pada peningkatan kinerja individu dalam jangka pendek. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam memiliki tujuan yang lebih luas, yaitu menciptakan kemaslahatan dan kesejahteraan yang sejalan dengan *maqashid syariah*. Yulita (2025) menjelaskan bahwa *maqashid syariah* memberikan landasan konseptual bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang menekankan keadilan, martabat manusia, kesejahteraan holistik, kompensasi yang adil, pengembangan modal manusia, dan keberlanjutan organisasi. Bukti implementasi juga terlihat dalam penelitian Hartini dan Anantyasari (2026), yang menemukan bahwa nilai *maqashid syariah* telah diinternalisasikan ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengelolaan lingkungan kerja. Dengan demikian, *maqashid syariah* dapat digunakan sebagai kerangka yang menghubungkan kepentingan karyawan, organisasi, dan nilai-nilai kemaslahatan dalam suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Walaupun kajian mengenai IHRM, etika kerja Islam, dan kinerja karyawan telah berkembang, masih terdapat ruang penelitian untuk membangun model yang lebih terintegrasi. Hermanita dan Pratomo (2026), misalnya, menemukan bahwa tidak seluruh praktik IHRM memberikan pengaruh langsung yang sama terhadap keadilan organisasi; *Islamic Recruitment and Selection* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, sedangkan *Islamic Training and Development* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang

signifikan. Di sisi lain, Yulita (2025) menyimpulkan bahwa sebagian literatur mengenai IHRM dan maqashid syariah masih bersifat konseptual atau terbatas pada konteks tertentu, sementara validasi empiris dan standarisasi model pengukuran masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai bagaimana praktik IHRM diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengembangkan model integratif yang menghubungkan *Islamic Human Resource Management*, *Islamic Work Ethics*, *Employee Performance*, dan *Organizational Sustainability* dalam perspektif maqashid syariah. Kebaruan penelitian terletak pada upaya untuk tidak memandang praktik IHRM semata-mata sebagai instrumen administratif untuk meningkatkan produktivitas, tetapi sebagai sistem pengelolaan manusia yang membentuk etika kerja, meningkatkan kinerja, sekaligus mengarahkan organisasi menuju keberlanjutan yang berlandaskan kemaslahatan. Pendekatan ini relevan karena bukti empiris menunjukkan bahwa etika kerja Islam berkaitan positif dengan kinerja karyawan (Muhajir et al., 2023), sementara literatur maqashid syariah menekankan perlunya mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia menuju kesejahteraan dan keberlanjutan organisasi (Yulita, 2025). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur IHRM sekaligus menghasilkan implikasi praktis bagi organisasi dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang produktif, beretika, berkeadilan, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory*

research) yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan kausal antara *Islamic Human Resource Management* (IHRM), *Islamic Work Ethics* (IWE), *Employee Performance* (EP), dan *Organizational Sustainability* (OS).

Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada organisasi atau lembaga berbasis syariah, seperti perbankan syariah, lembaga keuangan syariah, koperasi syariah, perusahaan berbasis prinsip Islam, maupun organisasi lain yang mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi karyawan aktif, telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun, memahami praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan organisasi, serta bersedia menjadi responden penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Variabel *Islamic Human Resource Management* (IHRM) ditempatkan sebagai variabel eksogen dan diukur melalui beberapa dimensi utama, yaitu *Islamic recruitment and selection*, *Islamic training and development*, *Islamic performance appraisal*, *Islamic remuneration and compensation*, serta pengembangan spiritual karyawan. Variabel *Islamic Work Ethics* (IWE) ditempatkan sebagai variabel mediasi yang mencerminkan nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, kerja keras, kedisiplinan, kerja sama, keadilan, dan orientasi terhadap kemaslahatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak

pengolahan SEM-PLS. Analisis dilakukan dalam dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui *Fornell-Larcker Criterion* dan/atau *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Secara umum, konstruk dinilai memiliki validitas konvergen yang baik apabila $AVE > 0,50$, sedangkan reliabilitas konstruk dapat diterima apabila *Composite Reliability* berada di atas 0,70.

Setelah model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, analisis dilanjutkan dengan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi dilakukan melalui nilai *coefficient of determination* (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), serta koefisien jalur (*path coefficient*) untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antarvariabel. Pengujian signifikansi hubungan antarvariabel dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan memperhatikan nilai *t-statistics* dan *p-values*. Hipotesis penelitian dinyatakan memperoleh dukungan empiris apabila nilai *p-value* berada di bawah tingkat signifikansi 5 persen ($p < 0,05$).

Model struktural penelitian menguji beberapa hubungan utama, yaitu pengaruh *Islamic Human Resource Management* terhadap *Islamic Work Ethics*, pengaruh *Islamic Human Resource Management* terhadap *Employee Performance*, pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Employee Performance*, serta pengaruh *Employee Performance* terhadap *Organizational Sustainability*.

Perspektif *maqashid syariah* selanjutnya digunakan dalam tahap interpretasi hasil penelitian. Temuan empiris mengenai hubungan antarvariabel dianalisis dengan memperhatikan prinsip kemaslahatan, keadilan (*al-'adl*), amanah, kesejahteraan manusia (*falah*), dan

perlindungan serta pengembangan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis konseptual menunjukkan bahwa *Islamic Human Resource Management* (IHRM) memiliki posisi strategis dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan karakter dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Praktik IHRM menempatkan manusia sebagai sumber daya sekaligus pemegang amanah yang memiliki tanggung jawab kepada organisasi, masyarakat, dan Allah SWT. Dalam konteks tersebut, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengembangan spiritual tidak dapat dipisahkan dari prinsip keadilan, kejujuran, amanah, dan ihsan. Sahputra dan Adawiyah (2025) menegaskan bahwa integrasi nilai Islam ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia dapat membangun lingkungan kerja yang lebih etis sekaligus mendukung pembentukan perilaku positif karyawan. Dengan demikian, IHRM dapat dipandang sebagai sistem yang mengintegrasikan kepentingan organisasi dengan pengembangan kualitas moral dan profesional sumber daya manusia.

Hubungan antara *Islamic Human Resource Management* dan *Islamic Work Ethics* dapat dijelaskan melalui proses internalisasi nilai-nilai Islam dalam kebijakan dan praktik organisasi. Ketika proses rekrutmen dilakukan secara transparan, pengembangan karyawan dilaksanakan secara adil, penilaian kinerja dilakukan secara objektif, serta kompensasi diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan, praktik tersebut akan membentuk persepsi bahwa organisasi menjalankan prinsip keadilan dan amanah. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong karyawan mengembangkan perilaku kerja yang

sesuai dengan nilai Islam, seperti bekerja secara sungguh-sungguh, jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan menghargai sesama. Hermanita dan Pratomo (2026) menunjukkan bahwa beberapa dimensi IHRM, terutama *Islamic Recruitment and Selection* serta *Islamic Remuneration and Compensation*, berkaitan dengan pembentukan keadilan organisasi. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa kebijakan sumber daya manusia berbasis Islam berpotensi membentuk lingkungan yang mendukung tumbuhnya etika kerja Islam.

Islamic Work Ethics selanjutnya menjadi elemen penting dalam menjelaskan bagaimana nilai-nilai yang dibangun melalui sistem IHRM diterjemahkan menjadi perilaku nyata karyawan. Etika kerja Islam memandang pekerjaan bukan semata-mata aktivitas ekonomi untuk memperoleh penghasilan, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab dan aktivitas yang memiliki nilai ibadah apabila dilakukan dengan cara yang benar. Konsekuensinya, seorang karyawan dituntut untuk menunjukkan sikap amanah, bekerja keras, disiplin, jujur, menghargai waktu, bekerja sama, dan menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi maupun pihak lain. Muhajir, Erwin, Hamida, dan Sukran (2023) menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa internalisasi nilai Islam dapat menghasilkan perilaku kerja yang produktif sekaligus bertanggung jawab secara moral.

Dalam kaitannya dengan kinerja, penerapan IHRM berpotensi memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Employee Performance*. Pengaruh langsung dapat terjadi karena sistem rekrutmen yang tepat memungkinkan organisasi memperoleh karyawan yang kompeten dan memiliki kesesuaian nilai, sedangkan program pelatihan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian

kinerja yang adil memberikan informasi mengenai pencapaian dan aspek yang perlu diperbaiki, sementara kompensasi yang proporsional dapat meningkatkan motivasi untuk mempertahankan kinerja. Ma'ruf dan Muafi (2025) menempatkan praktik IHRM sebagai bagian penting dalam model peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kepemimpinan dan etika kerja Islam. Oleh karena itu, semakin konsisten organisasi mengimplementasikan prinsip-prinsip Islam dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, semakin besar peluang terciptanya sumber daya manusia yang kompeten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

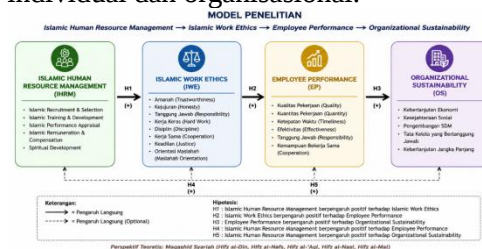
Selain pengaruh langsung tersebut, *Islamic Work Ethics* dapat dipahami sebagai mekanisme mediasi antara IHRM dan *Employee Performance*. Praktik pengelolaan sumber daya manusia yang baik belum tentu secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja apabila kebijakan tersebut tidak diterjemahkan menjadi sikap dan perilaku positif oleh karyawan. Di sinilah etika kerja Islam menjadi penghubung antara sistem organisasi dengan perilaku individu. Ketika karyawan merasakan adanya keadilan, amanah, penghargaan, serta kesempatan pengembangan melalui praktik IHRM, nilai tersebut berpotensi diinternalisasi dalam bentuk kesungguhan bekerja, tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap kualitas pekerjaan. Putri, Nurlaila, dan Arif (2023) menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta berkaitan dengan kepuasan kerja. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa keberhasilan IHRM dalam meningkatkan kinerja dapat berlangsung melalui pembentukan orientasi etis dalam bekerja.

Kinerja karyawan yang terbentuk melalui sistem IHRM dan etika kerja Islam selanjutnya memiliki implikasi terhadap keberlanjutan organisasi. *Organizational sustainability* membutuhkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan produktivitas,

kualitas pelayanan, efisiensi, inovasi, kesejahteraan sumber daya manusia, dan legitimasi sosial dalam jangka panjang. Karyawan yang memiliki kompetensi sekaligus integritas cenderung lebih mampu memberikan kontribusi yang konsisten dibandingkan sistem organisasi yang hanya mengandalkan pengawasan dan insentif material. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja tidak dipandang sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai salah satu mekanisme untuk menciptakan keberlanjutan organisasi. Yulita (2025) menunjukkan bahwa integrasi IHRM dan maqashid syariah membuka ruang bagi pengembangan sistem sumber daya manusia yang menghubungkan kesejahteraan karyawan, pengembangan modal manusia, praktik yang berkeadilan, dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, keberlanjutan dapat dibangun melalui kualitas manusia yang produktif sekaligus memiliki orientasi etis.

Perspektif *maqashid syariah* memberikan dimensi yang lebih luas dalam memahami hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia, etika kerja, kinerja, dan keberlanjutan organisasi. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif ini tidak berhenti pada peningkatan keuntungan atau produktivitas, tetapi diarahkan pada penciptaan *maslahah* dan kesejahteraan manusia. Yulita (2025) menjelaskan bahwa integrasi maqashid syariah dalam IHRM dapat dikaitkan dengan perlindungan martabat manusia, pengembangan pengetahuan dan kompetensi, keadilan kompensasi, kesejahteraan, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, kebijakan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan pengembangan kompetensi dapat dipahami sebagai bagian dari pengembangan akal dan kualitas manusia, sedangkan pemberian remunerasi yang adil berkaitan dengan perlindungan kesejahteraan ekonomi. Pada saat yang sama, lingkungan kerja yang beretika dan manusiawi mendukung perlindungan martabat serta kesejahteraan karyawan secara lebih komprehensif.

Analisis terhadap penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa efektivitas setiap dimensi IHRM dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan bagaimana praktik tersebut diterapkan. Hermanita dan Pratomo (2026), misalnya, menemukan bahwa *Islamic Recruitment and Selection* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational justice*, sementara *Islamic Training and Development* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan dalam konteks penelitian mereka. Perbedaan tersebut memberikan indikasi bahwa penggunaan label “syariah” pada suatu kebijakan belum dengan sendirinya menjamin terbentuknya persepsi positif atau peningkatan kinerja karyawan. Efektivitas IHRM sangat ditentukan oleh konsistensi implementasi, transparansi kebijakan, keteladanan pimpinan, kualitas program pengembangan, serta kesesuaian antara nilai yang dinyatakan dengan praktik yang benar-benar dialami karyawan. Temuan ini sekaligus memperlihatkan pentingnya menempatkan *Islamic Work Ethics* sebagai mekanisme perilaku yang membantu menjelaskan proses perubahan dari praktik manajemen menuju hasil individual dan organisasional.



Gambar 1 Model Penelitian

Model penelitian tersebut menggambarkan hubungan yang terintegrasi antara *Islamic Human Resource Management* (IHRM), *Islamic Work Ethics* (IWE), *Employee Performance* (EP), dan *Organizational Sustainability* (OS) dalam perspektif *Maqashid Syariah*. IHRM ditempatkan sebagai fondasi utama karena praktik pengelolaan sumber daya manusia menentukan bagaimana nilai-nilai Islam diterjemahkan ke dalam kebijakan

organisasi. IHRM dalam model ini mencakup *Islamic Recruitment and Selection, Islamic Training and Development, Islamic Performance Appraisal, Islamic Remuneration and Compensation*, serta *Spiritual Development*. Implementasi kelima aspek tersebut menekankan bahwa organisasi tidak cukup hanya merekrut dan mengembangkan individu berdasarkan kompetensi profesional, tetapi juga perlu mempertimbangkan integritas, amanah, keadilan, dan kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi. Hubungan H1 menunjukkan bahwa semakin baik penerapan IHRM, semakin kuat *Islamic Work Ethics* yang terbentuk pada karyawan. Etika tersebut diwujudkan melalui amanah, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, disiplin, kerja sama, keadilan, dan orientasi pada kemaslahatan. Dengan demikian, praktik IHRM berfungsi bukan hanya sebagai mekanisme administratif pengelolaan karyawan, melainkan sebagai instrumen organisasi untuk membentuk sumber daya manusia yang kompeten sekaligus memiliki karakter kerja Islami.

Hubungan berikutnya dalam model menjelaskan bahwa *Islamic Work Ethics* berperan penting dalam mendorong peningkatan *Employee Performance*. Hubungan H2 menunjukkan bahwa semakin kuat nilai-nilai etika kerja Islam diinternalisasikan oleh karyawan, semakin besar peluang terciptanya kinerja yang berkualitas. Karyawan yang memiliki sifat amanah dan jujur akan berusaha menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan nilai kerja keras dan disiplin mendorong penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan efektif. Demikian pula, nilai kerja sama dan keadilan dapat memperkuat hubungan antarkaryawan serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara kolektif. Dampak dari internalisasi nilai tersebut tercermin dalam peningkatan kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama.

Dalam perspektif Islam, pekerjaan juga tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas untuk memperoleh kompensasi, tetapi sebagai amanah dan bentuk tanggung jawab moral. Oleh karena itu, model ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja yang berkelanjutan dapat dibangun melalui kombinasi antara kompetensi profesional dan karakter etis, sehingga organisasi tidak hanya memperoleh karyawan yang mampu bekerja, tetapi juga individu yang memiliki kesadaran untuk menghasilkan pekerjaan terbaik secara bertanggung jawab.

Hubungan H3 menunjukkan bahwa peningkatan *Employee Performance* selanjutnya memberikan kontribusi terhadap *Organizational Sustainability*. Karyawan dengan kinerja yang tinggi memungkinkan organisasi mempertahankan produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, menggunakan sumber daya secara lebih efektif, memperkuat inovasi, dan mencapai tujuan organisasi dalam jangka panjang. Dalam model ini, keberlanjutan organisasi tidak hanya dipahami dari dimensi ekonomi, tetapi juga mencakup kesejahteraan sosial, pengembangan sumber daya manusia, tata kelola yang bertanggung jawab, dan kemampuan organisasi mempertahankan keberlangsungannya. Model juga membuka kemungkinan adanya pengaruh langsung IHRM terhadap *Employee Performance* (H4) serta IHRM terhadap *Organizational Sustainability* (H5). Artinya, praktik pengelolaan sumber daya manusia syariah yang efektif tidak hanya membentuk etika kerja, tetapi juga dapat secara langsung meningkatkan kompetensi, motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya memperkuat keberlanjutan organisasi. Perspektif *Maqashid Syariah* memperkuat hubungan tersebut melalui prinsip *hifz al-din, hifz al-nafs, hifz al-'aql, hifz al-nasl, dan hifz al-mal*, sehingga keberhasilan organisasi tidak semata-mata dinilai berdasarkan keuntungan ekonomi, tetapi juga berdasarkan kemampuannya menciptakan

keadilan, kesejahteraan, pengembangan manusia, perlindungan kepentingan para pemangku kepentingan, dan kemaslahatan secara berkelanjutan.

Kontribusi nyata model penelitian ini terletak pada kemampuannya memberikan kerangka pengelolaan sumber daya manusia syariah yang dapat diterapkan pada perbankan syariah, lembaga keuangan syariah, industri halal, lembaga pendidikan Islam, maupun organisasi lain yang ingin mengintegrasikan nilai Islam dengan praktik manajemen modern. Pada tingkat praktis, model ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam menyusun standar rekrutmen berbasis kompetensi dan integritas, program pelatihan yang menggabungkan pengembangan profesional dan spiritual, sistem penilaian kinerja yang objektif dan berkeadilan, kebijakan kompensasi yang transparan, serta program pembentukan budaya kerja yang berorientasi pada amanah dan kemaslahatan. Pada tingkat manajerial, organisasi dapat mengembangkan indikator kinerja sumber daya manusia yang tidak hanya mengukur produktivitas, tetapi juga perilaku etis, kesejahteraan karyawan, kualitas pengembangan SDM, dan kontribusinya terhadap keberlanjutan organisasi. Secara teoritis, model ini memberikan kontribusi dengan mengintegrasikan IHRM → Islamic Work Ethics → Employee Performance → Organizational Sustainability dalam satu kerangka berbasis *Maqashid Syariah*, sehingga memperluas kajian MSDM syariah dari orientasi yang sebelumnya dominan pada kinerja individual menuju penciptaan nilai dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, kontribusi utama model ini adalah menawarkan paradigma bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia syariah harus menghasilkan tiga capaian secara simultan, yaitu karyawan yang beretika, kinerja yang unggul, dan organisasi yang berkelanjutan serta memberikan kemaslahatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *Islamic Human Resource Management* (IHRM) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan pencapaian kinerja dengan nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan ihsan. Penerapan IHRM melalui rekrutmen dan seleksi berbasis syariah, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja yang objektif, kompensasi yang adil, serta pengembangan spiritual berpotensi membentuk *Islamic Work Ethics* yang kuat pada diri karyawan. Etika kerja Islam selanjutnya berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan praktik IHRM dengan peningkatan *Employee Performance* melalui pembentukan perilaku kerja yang disiplin, profesional, bertanggung jawab, produktif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Peningkatan kinerja tersebut pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap *Organizational Sustainability* melalui terciptanya keseimbangan antara produktivitas, kesejahteraan sumber daya manusia, tata kelola yang bertanggung jawab, dan keberlanjutan organisasi. Dalam perspektif *maqashid syariah*, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan demikian tidak hanya dinilai berdasarkan pencapaian ekonomi, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam mewujudkan keadilan, meningkatkan kesejahteraan, mengembangkan kualitas manusia, serta menghasilkan kemaslahatan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermanita, H., & Pratomo, D. (2026). Relationship between Islamic Human Resources Management (IHRM) practices and organizational justice: An empirical study. *Annals of Human Resource Management*

- Research, 6(2), 173–189.
<https://doi.org/10.35912/ahrmr.v6i2.3667>
- Ma'ruf, H., & Muafi. (2025). Islamic leadership: The role of Islamic Human Resource Management mediation and Islamic Work Ethics moderation on employee performance (A study at Pamella Supermarket Yogyakarta). *Journal of Finance and Business Digital*, 4(3), 613–624.
<https://doi.org/10.55927/jfbd.v4i3.351>
- Muhajir, M. N. A., Erwin, Hamida, A., & Sukran. (2023). The influence of Islamic Work Ethics on organizational commitment and performance of halal restaurant employees. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 16(1), 97–119.
<https://doi.org/10.24843/JEKT.2023.v16.i01.p06>
- Putri, D. C. W., Nurlaila, N., & Arif, M. (2023). The influence of Islamic Work Ethics, leadership, and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Bank Muamalat KCU Medan Balaikota. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 113–128.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5073>
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic Work Ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: The case of four-star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sahputra, M. R., & Adawiyah, R. (2025). Islamic values in Human Resource Management practices: A systematic literature review. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 11(2), 88–103.
<https://doi.org/10.19109/ieconomics.v11i2.31730>
- Yulita, N. (2025). Islamic Human Resource Management and Maqashid Syariah: A systematic literature review. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 831–836.
<https://doi.org/10.62017/jemb.v3i1.6801>
- Yusnelly, A. (2023). Islamic Work Ethic as a mediator of the influence of compensation and career development on the performance of Islamic bank employees in Riau Province, Indonesia. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 373–383.
<https://doi.org/10.55583/invest.v4i2.566>
- Zainuddin, S., Jafar, E., Muhajir, M. N. A., & Rusli, M. (2023). Organizational commitment, employees performance and Islamic Work Ethics: Halal restaurant perspective. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 9(1).
<https://doi.org/10.20473/jebis.v9i1.38701>