Volume 15 Nomor 01 September 2026 **P-ISSN : 2337-8298**
JURNAL KAJIAN ISLAM MODERN **E-ISSN : 2962-5858**
https://jurnal-inais.id/index.php/JKIM

PROSES PEMBENTUKAN DAN IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ADAPTIF BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM: PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH KONTEMPORER

Ega Saputra[1,*], Himyar Pasrizal[2], Azifah Hidayati [3], Fandi Ahmad Marlion[4]
[1,2,3]Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus, Batusangkar, Indonesia
Email koresponden: egaputrah@gmail.com

Doi:https// https://doi.org/10.56406/jkim.v15i01.1043

ABSTRACT

This study aims to analyze the formation process, determinants, and implementation mechanisms of an adaptive organizational culture based on Islamic values from a contemporary sharia management perspective. The approach used was a qualitative one using the Systematic Literature Review (SLR) method of 20 reputable journal articles (Sinta, Scopus, Springer) in the period 2018–2026. The results show that the formation of an adaptive organizational culture based on Islamic values is a process involving the internalization of core values such as amanah (trust), justice, and ihsan (good deeds), which are strengthened by the role of sharia leadership and integrated into organizational systems and practices. The success of this process is influenced by several key factors, namely values-based leadership, organizational system alignment, adaptability to change, and continuous learning. Furthermore, the mechanisms for implementing organizational culture are implemented through value formulation, integration into policies, human resource development, implementation in work practices, and ongoing evaluation. This study also found that the integration between Islamic principles and the demands of organizational adaptability resulted in the concept of value-driven adaptability, which allows organizations to remain responsive to environmental dynamics without losing their ethical and spiritual foundations. This research contributes to the development of sharia organizational management literature by offering an integrative conceptual model and providing practical implications for organizations in building an adaptive and sustainable culture.

Keywords : *Organizational Culture; Adaptive; Islamic Organizational Culture; Islamic Management; Organizational Integration in Islam*.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pembentukan, faktor penentu, serta mekanisme implementasi budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam dalam perspektif manajemen syariah kontemporer. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) terhadap 20 artikel jurnal bereputasi (Sinta, Scopus, springer) pada periode 2018–2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai Islam merupakan proses yang melibatkan internalisasi nilai-nilai utama seperti amanah, keadilan, dan ihsan, yang diperkuat oleh peran kepemimpinan syariah serta diintegrasikan dalam sistem dan praktik organisasi. Keberhasilan proses tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, yaitu kepemimpinan berbasis nilai, keselarasan sistem organisasi, kemampuan adaptivitas terhadap perubahan, serta pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, mekanisme implementasi budaya organisasi dilakukan melalui formulasi nilai, integrasi dalam kebijakan, pengembangan sumber daya manusia, penerapan dalam praktik kerja, serta evaluasi secara berkelanjutan. Penelitian ini juga menemukan bahwa integrasi antara prinsip-prinsip Islam dan tuntutan adaptivitas organisasi menghasilkan konsep adaptivitas berbasis nilai

(value-driven adaptability), yang memungkinkan organisasi tetap responsif terhadap dinamika lingkungan tanpa kehilangan landasan etika dan spiritual. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan literatur manajemen organisasi syariah dengan menawarkan model konseptual yang integratif serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam membangun budaya yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Adaptif, Budaya Organisasi Islam, Manajemen Islam, Integrasi Organisasi dalam Islam

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan disrupsi digital yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang mengarahkan perilaku anggota, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Budaya organisasi yang adaptif memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat dan tepat, sehingga meningkatkan peluang keberlangsungan dan efektivitas organisasi (Dini Vientiany et al., 2024). Dalam konteks organisasi berbasis Islam, budaya organisasi tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada nilai-nilai spiritual dan etika yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Budaya organisasi syariah menekankan prinsip keadilan, amanah, kejujuran, dan tanggung jawab moral sebagai landasan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Implementasi nilai-nilai tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat integritas organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan (Setia et al., 2022). Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini adalah bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam budaya organisasi yang tidak hanya normatif, tetapi juga adaptif terhadap perubahan zaman. Transformasi menuju budaya organisasi adaptif berbasis syariah membutuhkan proses yang sistematis, meliputi internalisasi nilai, kepemimpinan yang visioner, serta mekanisme implementasi yang berkelanjutan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen perubahan Islami memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang responsif dan adaptif, melalui penerapan prinsip-prinsip etika dan kepemimpinan berbasis nilai Islam (Leny Lastrian Nahulae & Nuri Aslami, 2023).

Selain itu, perkembangan teknologi dan era society 5.0 menuntut organisasi Islam untuk mampu mengintegrasikan nilai spiritual dengan inovasi dan transformasi digital. Budaya organisasi berbasis nilai Islam harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi tanpa kehilangan identitas moralnya. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen syariah kontemporer menjadi relevan dalam menjawab tantangan tersebut, dengan menekankan keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam organisasi (Jaosantia & Shobri, 2025). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian yang ada masih berfokus pada aspek implementasi budaya organisasi Islam atau pengaruhnya terhadap kinerja, dan belum secara komprehensif mengkaji proses pembentukan (*formation process*) serta mekanisme implementasi budaya organisasi adaptif berbasis nilai Islam dalam perspektif manajemen

syariah kontemporer. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan dimensi adaptivitas organisasi dengan nilai-nilai Islam secara konseptual dan empiris masih relatif terbatas. Penelitian sebelumnya cenderung menekankan hasil (outcome) budaya organisasi Islam terhadap kinerja, bukan pada proses pembentukannya secara sistematis dan berkelanjutan. Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam mengembangkan model proses pembentukan dan implementasi budaya organisasi adaptif berbasis nilai Islam yang mengintegrasikan teori budaya organisasi, manajemen perubahan, dan prinsip syariah. Selain itu penelitian ini juga menggunakan metode *Systematic Literrature Review* untuk menghasilkan sintesis komprehensif dari penelitian-penelitian terbaru.

Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas tentang, *1) bagaimana proses pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam dalam perspektif manajemen syariah kontemporer?, 2) apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam?, 3) bagaimana mekanisme implementasi budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam dalam praktik organisasi?, 4) bagaimana integrasi antara prinsip-prinsip Islam dan tuntutan adaptivitas organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan modern?*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses pembentukan, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembentukan, mekanisme implementasi, serta integrasi antara prinsip-prinsip Islam dan tuntutan adaptivitas organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan modern. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengayaan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen organisasi dan manajemen syariah serta dapat memberikan implikasi praktis yang relevan bagi berbagai pihak, khususnya organisasi berbasis syariah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR),* yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis berbagai hasil penelitian yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai transformasi budaya organisasi dari sistem konvensional menuju sistem berbasis syariah, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih ada. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa database jurnal ilmiah bereputasi, antara lain google scholar, Sinta, Garuda, DOAJ, Scopus, dan springer dengan memasukkan kata kunci: *organizational culture; adaptive; Islamic organizational culture; Islamic management; organizational change in Islam*. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi Boolean operators seperti AND, OR, dan NOT untuk memperoleh hasil yang lebih spesifik dan relevan.

Untuk memastikan kualitas dan relevansi literatur, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan ekslusi. Kriteria inklusi terdiri atas: *1) Artikel jurnal ilmiah yang terbit pada tahun 2018–2026, 2) membahas budaya organisasi, transformasi organisasi, atau sistem berbasis syariah, 3) artikel tersedia dalam teks lengkap (full text).* Untuk kriteria ekslusi terdiri atas: *1) Artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, 2) prosiding, skripsi, atau sumber non-jurnal.* Proses seleksi literatur dilakukan melalui *Identification, screening, eligibility, inclusion* dengan mengacu pada model PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) yang dikembangkan oleh David Moher et al. (2009). Analisis data dilakukan

dengan menggunakan teknik analisis tematik *(thematic analysis).* Analisis dilakukan secara interpretatif untuk memahami bagaimana proses transformasi budaya organisasi menuju sistem berbasis syariah terjadi dalam berbagai konteks, memahami faktor pendukung dan penghambat dalam proses transformasi tersebut, serta melihat peran dari kepemimpinan. Hasil analisis literatur disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel sintesis, serta model konseptual.

Tabel 3.1 Model PRISMA

Tahap	Proses	Jumlah Literatur
Identification	Mengumpulkan artikel dari Google Scholar, Sinta, Scopus, Garuda, DOAJ menggunakan kata kunci.	168
Screening	Pengumpulan berdasarkan judul, abstrak, dengan mengeliminasi artikel yang tidak relevan dengan topik.	140
Eligibility	Membaca full-text, menentukan apakah artikel benar-benar sesuai dengan kriteria terbit 2018-2026, jurnal bereputasi, fokus pada topik.	20
Included	Artikel yang benar-benar digunakan dalam analisis	20

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan seleksi literatur menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap artikel ilmiah yang terbit pada periode 2018–2026, diperoleh sebanyak 20 artikel yang relevan dengan topik transformasi budaya organisasi dari sistem konvensional menuju sistem berbasis syariah. Artikel-artikel tersebut mencakup berbagai metode penelitian, yaitu kualitatif, kuantitatif, studi kasus, serta mixed method.

Tabel 1. Hasil Temuan Literatur Tahun 2018-2026

No	Penulis/Tahun	Judul	Temuan	Gap
1	(Jaudi, 2024)	Ideal Islamic Educational Organizational Culture	Budaya kuat dipengaruhi kepemimpinan & sosialisasi.	Belum membahas adaptivitas
2	(Muntaqo et al., 2025)	Humanist-Quranic Organizational Culture	Integrasi nilai humanis & Islam dalam organisasi	Tidak fokus pada budaya adaptif
3	(Hamdi, 2025)	Work Culture & Productivity Islamic Institution	Budaya kerja meningkatkan produktivitas	Tidak membahas proses pembentukan budaya
4	Ekardo, A., & Wardi, Y. (2025)	Organizational Culture & Employee Engagement (SLR)	Budaya meningkatkan engagement karyawan	Tidak spesifik pada nilai Islam adaptif

5	(Hairani, 2023)	Budaya Organisasi & Kinerja Perspektif Islam	Budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Tidak membahas adaptivitas
6	(Asyha et al., 2025)	Culture, Innovation & Maqashid Syariah	Budaya dan IWE meningkatkan kinerja & inovasi	Kurang membahas proses budaya
7	(Sinthia et al., 2024)	The Influence of Transformational Leadership on Organizational Performance: A Bibliometric Analysis	Kepemimpinan berperan dalam perubahan budaya	Tidak spesifik pada budaya Islam
8	(Mufti et al., 2025)	The Role of Organizational Culture in Improving Employee Performance through Human Resource Development	Budaya meningkatkan kinerja melalui HR	Tidak fokus adaptif
9	(Bagis et al., 2021)	Job Satisfaction as A Mediation Variable on the Effect of Organizational Culture and Leadership Style to Organizational Commitment	Budaya mempengaruhi kepuasan & komitmen	Tidak membahas syariah adaptif
10	(Kadiyono & Firmansyah, 2025)	Islamic Work Ethic: A Comparative Study on Generation Y and Generation Z Employees	IWE dan budaya meningkatkan kinerja	Tidak membahas proses budaya
11	(Rizaldi et al., 2025)	Pengaruh Pendidikan Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis	Budaya dipengaruhi kepemimpinan	Tidak spesifik Islam
12	(Siti Syahsudarmi et al., 2025)	The Influence of Work Culture on Employee Behavior in Enhancing Msme Resilience During Crisis Periods	Integrasi budaya dan teknologi meningkatkan kinerja	Belum mengaitkan nilai Islam
13	(Nugroho & Pratiwi, 2023)	Revisiting Islamic Leadership: Clarifying Theoretical Issues	Etika Islam membentuk budaya organisasi	Tidak membahas adaptivitas

14	(Aldulaimi, 2020)	Islamic work ethics: multidimensional constructs and scale validation	IWE berpengaruh pada kinerja & budaya	Tidak fokus budaya adaptif
15	(Joseph & Kibera, 2019)	Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya	Budaya meningkatkan kinerja organisasi	Tidak berbasis nilai Islam
16	(Aboramadan et al., 2020)	Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context	Kepemimpinan mempengaruhi budaya	Tidak spesifik syariah
17	(Rahi et al., 2022)	Does employee readiness to change impact organization change implementation? Empirical evidence from emerging economy	Nilai Islam mendukung perubahan	Tidak membahas budaya adaptif
18	(Ababneh, 2022)	How can human capital promote innovative behaviour? exploring the attitudinal dynamics of employee engagement and mental involvement	Budaya meningkatkan produktivitas	Tidak membahas syariah
19	(Ullah et al., 2021)	The influence of ethical leadership on innovative performance: modeling the mediating role of intellectual capital	IWE meningkatkan inovasi	Tidak integratif dengan budaya adaptif
20	(Alkhadra et al., 2023)	Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of	Kepemimpinan membentuk budaya kuat	Tidak berbasis Islam

	two models	mediation

Sumber: Temuan Hasil Literatur

Berdasarkan temuan literatur tersebut, budaya organisasi yang adaptif sangat penting dalam menghadapi era digital dan disrupsi teknologi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya adaptif memiliki kemampuan lebih tinggi dalam mengadopsi inovasi dan merespons perubahan pasar. Budaya adaptif ditandai oleh fleksibilitas, keterbukaan terhadap perubahan, serta kemampuan belajar organisasi (*organizational learning*). Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya tidak mengaitkan adaptivitas dengan nilai-nilai religius atau spiritual, khususnya nilai-nilai Islam. Integrasi antara budaya organisasi adaptif dan nilai-nilai Islam dalam perspektif manajemen syariah kontemporer masih menjadi area yang belum banyak dikaji secara komprehensif. Dengan demikian, terdapat peluang penelitian untuk mengintegrasikan konsep budaya adaptif dengan prinsip-prinsip syariah dalam konteks organisasi modern.

Proses Pembentukan Budaya Organisasi Adaptif Berbasis Nilai-nilai Islam Dalam Perspektif Manajemen Syariah Kontemporer

Pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan internalisasi nilai, transformasi perilaku, serta penyesuaian organisasi terhadap perubahan lingkungan. Berdasarkan sintesis literatur, proses ini dapat dijelaskan melalui lima tahapan utama berikut:

1) Tahap Internalisasi Nilai-Nilai Islam (*Value Internalization*)

   Tahap awal dalam pembentukan budaya organisasi adalah internalisasi nilai-nilai Islam seperti *amanah*, *ihsan*, *adl* (keadilan), dan *sidq* (kejujuran) ke dalam individu anggota organisasi. Nilai-nilai ini menjadi fondasi normatif yang membentuk pola pikir dan perilaku organisasi. Penelitian oleh Kadiyono & Firmansyah, 2025 menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics (IWE*) berperan penting dalam membentuk sikap kerja positif, seperti tanggung jawab dan komitmen. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Ullah et al., 2021) yang menemukan bahwa nilai Islam mendorong inovasi dan perilaku adaptif individu.

2) Tahap Peran Kepemimpinan Syariah (*Islamic Leadership Role*)

   Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mentransformasikan nilai menjadi budaya organisasi. Pemimpin berfungsi sebagai role model, agen perubahan, serta penggerak internalisasi nilai dalam organisasi. Penelitian oleh (Sinthia et al., 2024) menegaskan bahwa kepemimpinan berperan dalam perubahan budaya. Selain itu, studi oleh (Aboramadan et al., 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi budaya. Penelitian lainnya oleh (Alkhadra et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan membentuk budaya yang kuat. Dalam konteks adaptivitas, kepemimpinan tidak hanya menjaga nilai, tetapi juga mendorong fleksibilitas dan inovasi. Namun, sebagian besar penelitian belum secara eksplisit mengkaji bagaimana kepemimpinan syariah membentuk budaya organisasi yang adaptif, sehingga menjadi celah penelitian yang penting.

3) Tahap Institusionalisasi Nilai dalam Sistem Organisasi *(Institutionalization*)

Tahap selanjutnya adalah mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam sistem organisasi, seperti visi dan misi, kebijakan perusahaan, sistem manajemen SDM, dan prosedur operasional. Penelitian oleh (Muntaqo et al., 2025) menunjukkan bahwa integrasi nilai humanis & Islam dalam organisasi mempengaruhi budaya. Selain itu, studi oleh (Rahi et al., 2022) menegaskan bahwa integrasi nilai Islam dapat mempengaruhi budaya. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih menekankan pada hasil (*outcome)*, bukan pada proses institusionalisasi secara sistematis. Hal ini menunjukkan perlunya model yang menjelaskan bagaimana nilai Islam dioperasionalkan dalam sistem organisasi secara berkelanjutan.

4) Tahap Adaptasi dan Transformasi Organisasi (*Adaptive Transformation*)

   Budaya organisasi yang telah terbentuk harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, termasuk digitalisasi, globalisasi, dan disrupsi teknologi. Pada tahap ini, nilai-nilai Islam berfungsi sebagai kompas moral dalam menghadapi perubahan. Penelitian oleh (Ekardo, A., & Wardi, Y., 2025) menunjukkan bahwa budaya meningkatkan *engagement* karyawan dan penelitian oleh (Joseph & Kibera, 2019) menyatakan bahwa budaya yang adaptif dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya tidak mengaitkan adaptivitas dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan bahwa adaptivitas organisasi harus tetap berlandaskan prinsip syariah agar tidak kehilangan arah moral.

5) Tahap Penguatan dan Evaluasi Berkelanjutan (*Sustainability & Reinforcement*)

   Tahap terakhir adalah memastikan keberlanjutan budaya organisasi melalui evaluasi kinerja berbasis nilai, pelatihan dan pengembangan SDM, penguatan sistem reward dan punishment, dan pembelajaran organisasi (*organizational learning*). Penelitian oleh (Ababneh, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian terkait mekanisme evaluasi budaya berbasis nilai Islam secara sistematis dan adaptif.

Jadi proses pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam bukanlah proses instan, melainkan suatu siklus berkelanjutan yang melibatkan internalisasi nilai, peran kepemimpinan, integrasi sistem, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Literatur menunjukkan bahwa masing-masing elemen tersebut telah dikaji secara terpisah, namun belum terintegrasi dalam satu kerangka konseptual yang utuh. Dengan demikian, penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan menawarkan pendekatan integratif yang menggabungkan budaya organisasi adaptif dengan nilai-nilai Islam dalam perspektif manajemen syariah kontemporer.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pembentukan Budaya Organisasi Adaptif Berbasis Nilai-nilai Islam

Keberhasilan pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya ditentukan oleh satu variabel tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai

faktor strategis yang bersifat struktural, kultural, dan spiritual. Berdasarkan sintesis literatur, terdapat enam faktor utama yang berpengaruh signifikan:

1) Kepemimpinan Syariah (*Islamic Leadership*)

   Kepemimpinan merupakan faktor paling dominan dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan moral (*uswah hasanah*) yang menginternalisasikan nilai-nilai Islam ke dalam organisasi. Penelitian oleh (Jaudi, 2024) menyatakan bahwa budaya yang kuat dipengaruhi kepemimpinan & sosialisasi. Penelitian lain oleh (Rizaldi et al., 2025) juga menyatakan bahwa budaya dipengaruhi kepemimpinan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut belum secara eksplisit mengaitkan kepemimpinan dengan pembentukan budaya yang adaptif, sehingga penelitian ini memperluas peran kepemimpinan sebagai agen transformasi adaptivitas berbasis nilai Islam.

2) Internalisasi Nilai-Nilai Islam (*Islamic Values Internalization*)

   Keberhasilan budaya organisasi sangat bergantung pada sejauh mana nilai-nilai Islam diinternalisasikan dalam perilaku individu dan kolektif. Nilai seperti *amanah*, *ihsan*, dan *adl* menjadi fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang etis dan produktif. Penelitian oleh (Kadiyono & Firmansyah, 2025) menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics (IWE*) berperan penting dalam membentuk sikap kerja positif, seperti tanggung jawab dan komitmen. Studi lain oleh (Ullah et al., 2021) menegaskan bahwa nilai Islam mendorong inovasi dan perilaku adaptif. Namun, literatur masih menunjukkan bahwa internalisasi nilai sering kali terbatas pada level individu dan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem organisasi, sehingga menjadi tantangan dalam pembentukan budaya yang berkelanjutan.

3) Sistem dan Struktur Organisasi yang Mendukung (*Organizational System Alignment*)

   Budaya organisasi tidak akan berkembang secara optimal tanpa dukungan sistem yang selaras, seperti kebijakan, prosedur, dan sistem manajemen SDM. Integrasi nilai-nilai Islam ke dalam sistem organisasi menjadi kunci keberhasilan implementasi budaya. Penelitian oleh (Muntaqo et al., 2025) menunjukkan bahwa integrasi nilai humanis & Islam dalam organisasi mempengaruhi budaya. Selain itu, studi oleh (Rahi et al., 2022) menegaskan bahwa integrasi nilai Islam dapat mempengaruhi budaya. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada hasil akhir (kinerja), bukan pada mekanisme integrasi sistem secara mendalam.

4) Adaptivitas Organisasi terhadap Perubahan (*Organizational Adaptability*)

   Kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan menjadi faktor krusial dalam pembentukan budaya adaptif. Adaptivitas mencakup fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan belajar organisasi. Penelitian oleh (Ekardo, A., & Wardi, Y., 2025) menunjukkan bahwa budaya yang adaptif dapat meningkatkan *engagement* karyawan dan penelitian oleh (Joseph & Kibera, 2019) menyatakan bahwa budaya yang adaptif dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Namun, penelitian tersebut belum mengaitkan adaptivitas dengan nilai-nilai Islam, sehingga penelitian ini menekankan pentingnya adaptivitas yang berbasis nilai (*value-driven adaptability*) agar organisasi tetap memiliki arah moral.

5) Lingkungan Organisasi dan Budaya Eksternal (*External Environment*)

Lingkungan eksternal, seperti globalisasi, digitalisasi, dan tekanan pasar, turut mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut tanpa kehilangan identitas nilai.

6) Pembelajaran Organisasi dan Penguatan Berkelanjutan (*Organizational Learning & Reinforcement)*

Budaya organisasi yang adaptif memerlukan proses pembelajaran berkelanjutan melalui pelatihan, evaluasi, dan pengembangan SDM. Proses ini memastikan bahwa nilai-nilai organisasi tetap relevan dengan perubahan zaman. Namun demikian, penelitian terkait mekanisme evaluasi budaya berbasis nilai Islam masih terbatas.

Keberhasilan pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kepemimpinan, nilai, sistem, dan lingkungan. Literatur menunjukkan bahwa meskipun faktor-faktor tersebut telah banyak dikaji, namun integrasi di antara faktor-faktor tersebut masih menjadi celah penelitian yang signifikan. Penelitian ini hadir untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendekatan yang lebih komprehensif dan integratif dalam perspektif manajemen syariah kontemporer.

Mekanisme Implementasi Budaya Organisasi Adaptif Berbasis Nilai-nilai Islam Dalam Praktik Organisasi

Implementasi budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam merupakan tahap operasional dari proses pembentukan budaya. Mekanisme ini menekankan bagaimana nilai-nilai Islam tidak hanya dipahami secara normatif, tetapi juga diterapkan secara nyata dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Berdasarkan sintesis literatur, mekanisme implementasi dapat dijelaskan melalui enam langkah strategis berikut:

1) Formulasi Nilai dan Visi Organisasi Berbasis Islam

Langkah awal implementasi adalah merumuskan nilai-nilai inti organisasi yang bersumber dari prinsip-prinsip Islam, seperti *amanah*, *ihsan*, *adl*, dan *sidq*, serta mengintegrasikannya ke dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Penelitian oleh (Jaudi, 2024) menyatakan bahwa budaya yang kuat dipengaruhi kepemimpinan & sosialisasi. Penelitian lain oleh (Rizaldi et al., 2025) juga menyatakan bahwa budaya dipengaruhi kepemimpinan. Namun demikian, literatur menunjukkan bahwa banyak organisasi masih menjadikan nilai sebagai simbol formal, belum sebagai panduan operasional yang nyata.

2) Integrasi Nilai dalam Kebijakan dan Sistem Organisasi

Nilai-nilai Islam yang telah dirumuskan harus diintegrasikan ke dalam berbagai sistem organisasi, seperti kebijakan SDM, sistem rekrutmen dan seleksi, sistem

penilaian kinerja, dan standar operasional prosedur (SOP). Penelitian oleh (Kadiyono & Firmansyah, 2025) menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics (IWE*) berperan penting dalam membentuk sikap kerja positif, seperti tanggung jawab dan komitmen. Studi lain oleh (Ullah et al., 2021) menegaskan bahwa nilai Islam mendorong inovasi dan perilaku adaptif. Namun, sebagian besar penelitian belum mengkaji secara rinci bagaimana proses integrasi ini dilakukan secara berkelanjutan dan adaptif.

3) Internalisasi melalui Kepemimpinan dan Teladan (*Role Modeling*)

   Implementasi budaya organisasi sangat bergantung pada peran pemimpin sebagai teladan dalam menerapkan nilai-nilai Islam. Pemimpin harus mampu menunjukkan konsistensi antara nilai dan tindakan. Penelitian oleh (Jaudi, 2024) menyatakan bahwa budaya yang kuat dipengaruhi kepemimpinan & sosialisasi. Penelitian lain oleh (Rizaldi et al., 2025) juga menyatakan bahwa budaya dipengaruhi kepemimpinan. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja, bukan pada mekanisme internalisasi budaya secara mendalam.

4) Pengembangan SDM Berbasis Nilai dan Adaptivitas

   Organisasi perlu mengembangkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan berbasis nilai Islam, penguatan etika kerja Islami (IWE), dan peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Penelitian oleh (Kadiyono & Firmansyah, 2025) menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics (IWE*) berperan penting dalam membentuk sikap kerja positif, seperti tanggung jawab dan komitmen. Studi lain oleh (Ullah et al., 2021) menegaskan bahwa nilai Islam mendorong inovasi dan perilaku adaptif. Namun, literatur menunjukkan bahwa integrasi antara pelatihan nilai Islam dan pengembangan adaptivitas masih jarang dilakukan secara simultan.

5) Implementasi Budaya Adaptif dalam Praktik Kerja Sehari-hari

   Budaya organisasi harus tercermin dalam praktik kerja nyata, seperti pengambilan keputusan berbasis nilai, komunikasi yang transparan dan etis, dan inovasi yang tetap berlandaskan prinsip syariah. Penelitian oleh (Ekardo, A., & Wardi, Y., 2025) menunjukkan bahwa budaya meningkatkan *engagement* karyawan dan penelitian oleh (Joseph & Kibera, 2019) menyatakan bahwa budaya yang adaptif dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum mengaitkan secara eksplisit praktik adaptif dengan nilai-nilai Islam, sehingga penelitian ini mengisi celah tersebut.

6) Evaluasi, Penguatan, dan *Continuous Improvement*

   Tahap terakhir adalah melakukan evaluasi dan penguatan budaya organisasi melalui sistem monitoring berbasis nilai, reward dan punishment berbasis etika, audit budaya organisasi, dan pembelajaran organisasi (*organizational learning*). Mekanisme evaluasi budaya berbasis nilai Islam masih menjadi area yang belum banyak dikembangkan dalam literatur.

Implementasi budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam merupakan proses yang kompleks dan berkelanjutan. Literatur menunjukkan bahwa meskipun berbagai elemen telah banyak dikaji, namun integrasi antar elemen tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan mekanisme implementasi yang lebih komprehensif dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern.

Integrasi Antara Prinsip-prinsip Islam dan Tuntutan Adaptivitas Organisasi dalam Menghadapi Dinamika Lingkungan Modern

Dalam era disrupsi digital, globalisasi, dan kompleksitas pasar, organisasi dituntut untuk memiliki tingkat adaptivitas yang tinggi. Adaptivitas organisasi mencakup kemampuan untuk merespons perubahan secara cepat, fleksibel, dan inovatif. Namun, dalam konteks organisasi berbasis syariah, tuntutan adaptivitas tersebut tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip Islam yang menjadi landasan etika dan moral organisasi. Prinsip-prinsip Islam seperti *amanah* (tanggung jawab), *adl* (keadilan), *ihsan* (keunggulan), dan *maslahah* (kemaslahatan) memberikan arah normatif dalam pengambilan keputusan organisasi. Oleh karena itu, integrasi antara nilai Islam dan adaptivitas menjadi penting agar organisasi tidak hanya responsif terhadap perubahan, tetapi juga tetap berada dalam koridor syariah. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki fleksibilitas yang memungkinkan penerapannya dalam berbagai konteks modern tanpa kehilangan esensi moralnya. Hal ini menjadi dasar bahwa nilai Islam tidak bersifat kaku, melainkan adaptif secara konseptual. Dalam literatur manajemen modern menekankan bahwa organisasi yang adaptif memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi.

Berbeda dengan pendekatan konvensional, perspektif manajemen syariah menempatkan nilai-nilai Islam sebagai fondasi dalam proses adaptasi. Adaptivitas dalam Islam bukan berarti mengikuti perubahan secara bebas, tetapi tetap berlandaskan prinsip syariah. Penelitian oleh Rafik Issa Beekun menegaskan bahwa etika bisnis Islam bersifat universal dan relevan dalam berbagai konteks bisnis modern. Dengan demikian, integrasi ini menghasilkan konsep adaptivitas berbasis nilai (*value-driven adaptability*), yaitu kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara dinamis dengan tetap menjaga integritas nilai Islam.

Integrasi antara prinsip Islam dan adaptivitas organisasi dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme:

1) Penyelarasan Nilai dengan Strategi Organisasi
   Organisasi harus memastikan bahwa setiap strategi adaptasi (misalnya digitalisasi, ekspansi pasar) tetap selaras dengan prinsip syariah.
2) Inovasi Berbasis Etika (*Ethical Innovation*)
   Inovasi tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada kemaslahatan.
3) Fleksibilitas dalam Batas Syariah
   Organisasi dapat beradaptasi secara fleksibel, tetapi tetap dalam batas halal dan haram.
4) Penguatan Budaya Organisasi Adaptif
   Budaya organisasi harus mendorong pembelajaran, keterbukaan, dan inovasi berbasis nilai.

Meskipun integrasi ini memiliki potensi besar, terdapat beberapa tantangan yang diidentifikasi dalam literatur, seperti pemisahan antara manajemen modern dan nilai agama (Dualisme pendekatan), nilai Islam hanya dijadikan slogan, bukan praktik nyata (simbolisme nilai), dan belum banyak penelitian yang menggabungkan adaptivitas dan nilai Islam secara komprehensif (Kurangnya model integratif). Penelitian terdahulu sebagian besar masih bersifat parsial, sehingga belum mampu menjelaskan integrasi secara utuh. Sebagai sintesis dari literatur, integrasi ini dapat dikembangkan melalui pendekatan maqashid syariah, yang menekankan pada perlindungan agama (*hifz ad-din*), jiwa (*hifz an-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz an-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). Dalam konteks organisasi, maqashid syariah dapat menjadi kerangka dalam menentukan arah adaptasi organisasi agar tetap memberikan manfaat (maslahah) bagi seluruh pemangku kepentingan. Dengan demikian, integrasi antara prinsip-prinsip Islam dan tuntutan adaptivitas organisasi merupakan kebutuhan strategis dalam menghadapi dinamika lingkungan modern. Literatur menunjukkan bahwa meskipun kedua konsep ini telah banyak dikaji, namun integrasi di antara keduanya masih terbatas. Penelitian ini menegaskan bahwa adaptivitas organisasi harus berbasis nilai (*value-driven*), sehingga mampu menghasilkan organisasi yang tidak hanya unggul secara kompetitif, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kuat.

SIMPULAN

Proses pembentukan budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam dimulai dari internalisasi nilai-nilai fundamental seperti *amanah*, *adl*, dan *ihsan*, yang kemudian diperkuat melalui peran kepemimpinan syariah sebagai agen perubahan. Nilai-nilai tersebut selanjutnya diinstitusionalisasikan dalam sistem organisasi dan diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari, hingga akhirnya membentuk budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan. Keberhasilan pembentukan budaya organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor kunci, yaitu kepemimpinan syariah, internalisasi nilai Islam, keselarasan sistem organisasi, kemampuan adaptivitas, tekanan lingkungan eksternal, serta pembelajaran organisasi berkelanjutan. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan membentuk ekosistem budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada nilai dan etika.

Mekanisme implementasi budaya organisasi adaptif berbasis nilai Islam melibatkan tahapan strategis mulai dari formulasi nilai, integrasi dalam kebijakan dan sistem, internalisasi melalui kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, penerapan dalam praktik kerja, hingga evaluasi dan penguatan berkelanjutan. Integrasi antara prinsip-prinsip Islam dan tuntutan adaptivitas organisasi menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam bersifat fleksibel dan relevan dalam menghadapi dinamika lingkungan modern. Adaptivitas organisasi dalam perspektif manajemen syariah tidak bersifat bebas nilai, melainkan tetap berlandaskan prinsip moral dan etika Islam, sehingga menghasilkan konsep adaptivitas berbasis nilai (*value-driven adaptability*)**.**

Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi adaptif berbasis nilai-nilai Islam merupakan pendekatan strategis yang mampu menjembatani kebutuhan organisasi modern dengan prinsip-prinsip syariah, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen syariah kontemporer.

REFERENSI

Ababneh, O. M. A. (2022). How can human capital promote innovative behaviour? exploring the attitudinal dynamics of employee engagement and mental involvement. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, *26*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.1177/14657503221123405

Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, *39*(4), 437–451. https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253

Aldulaimi, S. H. (2020). Islamic work ethics: multidimensional constructs and scale validation. *International Journal of Applied Management Science*, *12*(3), 186–206. https://doi.org/https://doi.org/10.1504/IJAMS.2020.108073

Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2023). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and System*, *39*(4), 737–760. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092

Asyha, A. F., Pahrudin, A., Rinaldi, A., Syariah, M., & Inovasi, M. (2025). *Quality And Competitiveness Of Maqashid Shariah-Based*. *17*(02), 540–556. https://doi.org/https://doi.org/10.37850/cendekia.v17i02.1015

Bagis, F., Darmawan, A., & Rahmawati, D. V. (2021). Job satisfaction as a mediation variables on the effect of organizational culture and organizational. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *2021*(2), 424–434.

Dini Vientiany, Aulia Hafsah Pane, Usna Nur Indah, & Delvi Salwa Nakita. (2024). Organizational Culture Transformation: Towards an Adaptive and Modern Organization. *Journal of Management and Creative Business*, *2*(3), 54–62. https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2678

Hairani, T. (2023). Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *JIEI Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *01*(9), 339–345. http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8164

Hamdi, M. M. (2025). *Work Culture in Increasing Organizational Productivity in Islamic Education Institutions. INCOILS Proceedings*. *2*(2).

Jaosantia, J., & Shobri, M. (2025). Manajemen dan Budaya Organisasi Pendidikan Islam di Era Transformasi Digital. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(1), 58–71. https://doi.org/10.37348/aksi.v4i1.750

Jaudi, J. (2024). Ideal Islamic Educational Organizational Culture. *Pelita: Jurnal Studi Islam Mahasiswa UII Dalwa*, *2*(1), 119–129. https://doi.org/10.38073/pelita.v2i1.2246

Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *SAGE Open*, *9*(1), 1–11. https://doi.org/10.1177/2158244019835934

Kadiyono, A. L., & Firmansyah, A. M. (2025). Islamic Work Ethic: A Comparative Study on Generation Y and Generation Z Employees. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, *9*(1), 63–80. https://doi.org/https://doi.org/10.21009/hayula.009.01.04

Leny Lastrian Nahulae, & Nuri Aslami. (2023). Menerapkan Prinsip-prinsip Manajemen Perubahan Islami: Membentuk Budaya Organisasi yang Responsif dan Adaptif. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(3), 30–40. https://doi.org/10.30640/digital.v2i3.1284

Mufti, D., Edwar, R. C., Ridwan, A., & Samsinar. (2025). The Role of Organizational Culture in Improving Employee Performance through Human Resource Development. *Al-*

Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business, *7*(4), 2644–2651. https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/8115

Muntaqo, R., Muntaqo, L., El Syam, R. S., & Wan Jusoh, W. N. H. (2025). Humanist-Quranic Based Managerial Organizational Culture in Indonesia: Ethnographic Study. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(1), 226–240. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i1.9792

Nugroho, R., & Pratiwi, N. R. (2023). Revisiting Islamic Leadership: Clarifying Theoretical Issues. *Journal of Leadership in Organizations*, *5*(2), 96–110. https://doi.org/10.22146/jlo.78412

Rahi, S., Alghizzawi, M., Ahmad, S., Khan, M. M., & Ngha, A. H. (2022). Does employee readiness to change impact organization change implementation? Empirical evidence from emerging economy. *International Journal of Ethics and System*, *38*(2), 235–253. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0137

Rizaldi, F. M., Pringgabayu, D., & Prasetiyo, B. (2025). Pengaruh Pendidikan Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(1), 8–14. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i1.6501

Setia, B. I., Yuniarsih, T., Hadijah, H. S., & Juniarti, A. T. (2022). Analysis of the Role of Organizational Culture in Optimizing Employee Performance in Islamic Banks. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *9*(1), 34–43. https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.1008

Sinthia, I., Haryono, P., & Sugiartu, D. Y. (2024). The influence of transformational leadership on organizational performance and knowledge management capability. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *73*(9), 2830–2857. https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2022-0532

Siti Syahsudarmi, Richa Afriana Munthe, Ebtariadi, & Muhammad Yusuf. (2025). the Influence of Work Culture on Employee Behavior in Enhancing Msme Resilience During Crisis Periods. *Iqtishaduna : International Conference Proceeding*, *1*, 423–430. https://doi.org/10.54783/4xa3dc19

Ullah, I., Mirza, B., & Jamil, A. (2021). The influence of ethical leadership on innovative performance: modeling the mediating role of intellectual capital. *Journal of Management Development*, *40*(4), 273–292. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0277