

## KONVERGENSI PSIKOLOGI MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN ISLAM DALAM MEWUJUDKAN ORGANISASI BERKINERJA TINGGI

Ahmad Lailan<sup>1</sup>

Universitas Islam Indragiri

[ahmadlailan53@gmail.com](mailto:ahmadlailan53@gmail.com)

M.Rezki Danurta<sup>2</sup>

Universitas Islam Indragiri

[Rezkinq27@gmail.com](mailto:Rezkinq27@gmail.com)

### Abstract (Bahasa Inggris)

#### Keyboard :

Management Psychology

Islamic Leadership

High-Performance Organization

Work Motivation

Organizational Culture.

*This study aims to analyze the convergence of management psychology and Islamic leadership in realizing high-performance organizations. The study is motivated by the importance of human resource management that not only focuses on productivity aspects but also emphasizes moral and spiritual dimensions within organizations. This research employed a qualitative approach using a library research method. Data were collected through documentation studies from various scientific sources, including books, journal articles, and previous research related to management psychology, Islamic leadership, and high-performance organizations. Data analysis was conducted descriptively and interpretatively by identifying, classifying, and synthesizing concepts relevant to the research focus. The findings indicate that management psychology and Islamic leadership are complementary approaches in organizational management. Management psychology contributes to understanding and developing individual behavior through motivation, emotional intelligence, communication, and organizational commitment. Meanwhile, Islamic leadership provides value-based guidance through the principles of trustworthiness (amanah), justice, consultation (shura), and exemplary conduct, which serve as moral foundations in leadership practices. The convergence of these two approaches contributes to the development of productive, adaptive, and integrity-based organizational cultures that promote collective welfare. Therefore, the integration of management psychology and Islamic leadership can serve as an effective strategy for building high-performance organizations that excel not only in achieving organizational goals but also in maintaining strong ethical and spiritual foundations in addressing contemporary organizational challenges.*

### Abstrak (Bahasa Indonesia)

#### Kata Kunci :

Psikologi Manajemen

Kepemimpinan Islam

Organisasi Berkinerja Tinggi

Motivasi Kerja

Budaya Organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi. Kajian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada aspek produktivitas, tetapi juga memperhatikan dimensi moral dan spiritual dalam organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Data diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan psikologi

manajemen, kepemimpinan Islam, dan organisasi berkinerja tinggi. Analisis data dilakukan secara deskriptif-interpretatif dengan mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan mensintesis berbagai konsep yang berkaitan dengan fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam pengelolaan organisasi. Psikologi manajemen berkontribusi dalam memahami dan mengembangkan perilaku individu melalui aspek motivasi, kecerdasan emosional, komunikasi, dan komitmen organisasi. Sementara itu, kepemimpinan Islam memberikan landasan nilai melalui prinsip amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan yang berfungsi sebagai pedoman moral dalam kepemimpinan. Konvergensi kedua pendekatan tersebut mampu menciptakan budaya organisasi yang produktif, berintegritas, adaptif, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, integrasi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam dapat menjadi strategi yang efektif dalam membangun organisasi berkinerja tinggi yang tidak hanya unggul dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memiliki fondasi etika dan spiritual yang kuat dalam menghadapi tantangan organisasi modern.

## **PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks pada era globalisasi dan transformasi digital menuntut setiap organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi, inovasi, dan efektivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan strategisnya. Keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kecukupan sumber daya material, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama organisasi. Dalam konteks ini, psikologi manajemen menjadi salah satu disiplin ilmu yang berperan penting dalam memahami perilaku individu dan kelompok, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta dinamika kepemimpinan yang memengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Organisasi yang mampu mengelola aspek psikologis anggotanya secara efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas dan daya saing yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada aspek struktural dan administratif semata.<sup>1</sup>

Dalam perspektif manajemen modern, organisasi berkinerja tinggi (*high performance organization*) ditandai oleh tingginya komitmen anggota, efektivitas komunikasi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh potensi organisasi secara optimal. Faktor kepemimpinan menjadi elemen yang sangat menentukan karena pemimpin memiliki fungsi strategis dalam membangun budaya organisasi, memotivasi anggota, dan mengarahkan organisasi menuju pencapaian visi yang telah ditetapkan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, kesiapan menghadapi perubahan, komitmen organisasi, dan peningkatan kinerja individu maupun organisasi.<sup>2</sup>

Salah satu pendekatan yang berkembang dalam kajian kepemimpinan kontemporer adalah integrasi antara dimensi psikologis dan dimensi spiritual dalam praktik kepemimpinan. Pendekatan ini muncul sebagai respons terhadap berbagai permasalahan organisasi modern yang tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga menyangkut krisis integritas, rendahnya komitmen, dan melemahnya nilai-nilai moral dalam organisasi. Kepemimpinan yang hanya berorientasi pada target kinerja sering kali mengabaikan aspek kemanusiaan dan

---

<sup>1</sup> Ayu Putri Aprileani and Ferryal Abadi, "The Roles of Transformational Leadership on Employee ' s Job Satisfaction , Readiness for Change , and Organizational Commitment of Islamic Banking in Indonesia" 2, no. 2 (2022): 213–30.

<sup>2</sup> Ayu Putri Aprileani and Ferryal Abadi, "The Roles of Transformational Leadership on Employee ' s Job Satisfaction , Readiness for Change , and Organizational Commitment of Islamic Banking in Indonesia" 2, no. 2 (2022): 213–30

spiritualitas sehingga menimbulkan berbagai persoalan etis dalam praktik organisasi. Oleh karena itu, diperlukan model kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan aspek profesionalitas, psikologis, dan spiritual secara bersamaan.<sup>3</sup>

Dalam khazanah Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan berdasarkan prinsip keadilan, tanggung jawab, keteladanan, dan musyawarah. Kepemimpinan Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menekankan dimensi moral dan spiritual dalam setiap proses pengambilan keputusan. Nilai-nilai kepemimpinan Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan loyalitas anggota, serta memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan etika dan integritas. Dengan demikian, kepemimpinan Islam memiliki relevansi yang kuat dalam menjawab berbagai tantangan organisasi modern.<sup>4</sup>

Pada sisi lain, psikologi manajemen memberikan landasan ilmiah mengenai bagaimana perilaku manusia dapat dikelola untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Konsep motivasi, kecerdasan emosional, perilaku organisasi, dan komitmen kerja merupakan aspek-aspek yang memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja organisasi. Temuan empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam mampu meningkatkan komitmen organisasi dan etos kerja anggota sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Elsintania & Archianti, 2016, hlm. xx). Dengan demikian, terdapat titik temu antara psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam dalam upaya mengoptimalkan potensi sumber daya manusia.<sup>5</sup>

Konvergensi antara psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam menjadi menarik untuk dikaji karena keduanya memiliki orientasi yang sama, yaitu pengembangan manusia sebagai aset utama organisasi. Psikologi manajemen menawarkan pendekatan ilmiah untuk memahami dan mengelola perilaku manusia, sedangkan kepemimpinan Islam memberikan kerangka nilai yang berfungsi sebagai pedoman moral dan spiritual. Integrasi kedua pendekatan tersebut berpotensi melahirkan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga mampu membangun budaya organisasi yang berkarakter, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.<sup>6</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi menjadi penting untuk dilakukan. Kajian ini bertujuan menganalisis bagaimana prinsip-prinsip psikologi manajemen dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam membangun organisasi yang unggul, produktif, adaptif, dan berkelanjutan. Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai model kepemimpinan yang mampu menjawab tantangan organisasi modern sekaligus tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami dan mendeskripsikan secara mendalam konsep konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi melalui analisis berbagai sumber literatur yang relevan. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara holistik dan menghasilkan deskripsi yang sistematis mengenai objek yang diteliti.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Khoirinnisa and A Nasith, "Membangun Organisasi Islam Yang Berkarakter: Peran Kepemimpinan Spiritual," *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengembangan Sosial* 11, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i1.1285>.

<sup>4</sup> Risma, D Maharani, and M K Anwar, "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Perspektif Manajemen," *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1, no. 1 (2022): 1–11, <https://doi.org/10.71456/sur.v1i1.111>.

<sup>5</sup> F Elsintania and P Archianti, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi* 2, no. 1 (2016): 41–55, <https://doi.org/10.22236/jippuhamka.v2i1.9202>.

<sup>6</sup> E E Y Prayogi and M A Kurniawan, "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Kolaborasi Nilai Islam Dan Prinsip Manajemen Modern," *Dynamics: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2026), <https://doi.org/10.55981/dynamics.2026.v2i1.154>.

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Alfabeta, 2022). H 9

Jenis penelitian kepustakaan dipilih karena data penelitian diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan psikologi manajemen, kepemimpinan Islam, dan organisasi berkinerja tinggi. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, artikel jurnal ilmiah, prosiding, serta dokumen akademik lain yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Penelitian kepustakaan memungkinkan peneliti melakukan eksplorasi konseptual secara komprehensif terhadap berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian.<sup>8</sup>

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer berupa artikel ilmiah dan buku yang secara langsung membahas konsep psikologi manajemen, kepemimpinan Islam, dan organisasi berkinerja tinggi. Adapun sumber data sekunder berupa artikel pendukung, laporan penelitian, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus kajian. Pemilihan sumber dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan kredibilitas penulis, relevansi tema, dan kebaruan publikasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi. Peneliti mengidentifikasi, mengumpulkan, mengkaji, dan mengklasifikasikan berbagai literatur yang berkaitan dengan fokus penelitian. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai pangkalan data ilmiah seperti Google Scholar, Garuda, dan SINTA untuk memperoleh sumber-sumber yang relevan dan memiliki kualitas akademik yang baik. Teknik analisis data menggunakan model analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh John W. Creswell, yaitu melalui tahapan pengorganisasian data, membaca keseluruhan data, melakukan proses pengodean (*coding*), mengembangkan tema-tema utama, serta melakukan interpretasi terhadap temuan penelitian. Analisis dilakukan secara deskriptif-interpretatif untuk menemukan titik temu (konvergensi) antara konsep psikologi manajemen dan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dalam membangun organisasi berkinerja tinggi.<sup>9</sup>

Keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu. Langkah ini bertujuan meningkatkan kredibilitas temuan penelitian sehingga hasil analisis yang diperoleh memiliki tingkat validitas akademik yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai integrasi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi.

## PEMBAHASAN

### 1. Konsep Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan Islam dalam Organisasi

Psikologi manajemen dan kepemimpinan merupakan dua aspek yang memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas organisasi. Dalam perkembangan teori organisasi modern, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan sumber daya fisik, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam memahami serta mengelola perilaku manusia yang terlibat di dalamnya. Manusia merupakan aset utama organisasi karena seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap aspek psikologis individu dan kelompok menjadi kebutuhan mendasar dalam praktik manajemen kontemporer.<sup>10</sup>

Psikologi manajemen pada dasarnya merupakan penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam proses manajemen untuk memahami, memprediksi, dan memengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Pendekatan ini berupaya menjelaskan bagaimana individu berpikir, merasakan, dan bertindak dalam lingkungan kerja sehingga organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Dalam konteks organisasi modern, psikologi manajemen tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota organisasi. Pendekatan ini menjadi penting karena perilaku individu sering kali menjadi faktor penentu keberhasilan maupun kegagalan organisasi.

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Alfabeta., 2020). H.16

<sup>9</sup> C. N. Creswell, J. W., & Poth, *Qualitative Inquiry and Research Design*. (Sage Publications., 2018). H.183

<sup>10</sup> Nabila Dzihna Puspita, Ivan Gumilar, and Sambas Putra, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* 6, no. 5 (2023): 3099–3105.

Salah satu konsep utama dalam psikologi manajemen adalah motivasi kerja. Motivasi dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, semangat kerja, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki motivasi rendah. Dalam perspektif organisasi, motivasi berfungsi sebagai energi yang menggerakkan anggota organisasi untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.<sup>11</sup>

Selain motivasi, psikologi manajemen juga menekankan pentingnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dalam lingkungan organisasi. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Kemampuan ini sangat penting karena interaksi organisasi pada dasarnya merupakan interaksi antar manusia yang memiliki latar belakang, kebutuhan, dan karakteristik yang berbeda-beda. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, mengelola konflik secara konstruktif, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja organisasi.

Konsep lain yang tidak kalah penting dalam psikologi manajemen adalah perilaku organisasi (*organizational behavior*). Perilaku organisasi membahas bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam suatu sistem organisasi. Kajian ini mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, pengambilan keputusan, dan dinamika kelompok. Pemahaman terhadap perilaku organisasi memungkinkan pimpinan untuk merancang strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia sehingga tercipta sinergi antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Dalam perspektif psikologi manajemen, kepemimpinan dipandang sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan agen perubahan yang mampu menggerakkan seluruh potensi organisasi. Efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memahami kebutuhan psikologis anggota organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi individu.<sup>12</sup>

Berbeda dengan pendekatan psikologi manajemen yang berangkat dari perspektif ilmiah dan empiris, kepemimpinan Islam dibangun atas landasan nilai-nilai spiritual yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis. Dalam Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada manusia, tetapi juga kepada Allah Swt. Oleh karena itu, kepemimpinan Islam tidak semata-mata berorientasi pada pencapaian target organisasi, melainkan juga pada pencapaian kemaslahatan dan nilai-nilai moral dalam kehidupan organisasi.<sup>13</sup>

Konsep amanah menjadi salah satu prinsip fundamental dalam kepemimpinan Islam. Amanah mengandung makna kepercayaan dan tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh integritas. Seorang pemimpin dituntut untuk menjalankan tugas dan kewenangannya secara jujur, profesional, serta berorientasi pada kepentingan bersama. Dalam konteks organisasi, prinsip amanah berkontribusi terhadap terciptanya kepercayaan anggota kepada pemimpin sehingga mampu memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja.

Prinsip kedua dalam kepemimpinan Islam adalah keadilan (*al-'adl*). Keadilan merupakan landasan penting dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Pemimpin yang adil akan memperlakukan seluruh anggota organisasi secara proporsional tanpa diskriminasi serta memberikan hak

---

<sup>11</sup>Mela Safitri Situmorang Fitri Hayati, Khoirun Nisa, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 4058–61.

<sup>12</sup>Mela Safitri Situmorang Fitri Hayati, Khoirun Nisa, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 4058–61.

<sup>13</sup>S Ahmad et al., "Implementasi Manajemen Dan Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional," *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2025): 113–26, <https://doi.org/10.61132/hikmah.v2i1.551>.

dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Praktik kepemimpinan yang berlandaskan keadilan mampu menciptakan iklim organisasi yang sehat dan meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi.

Selain amanah dan keadilan, Islam juga menekankan prinsip musyawarah (*syura*) dalam kepemimpinan. Musyawarah merupakan proses pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi anggota organisasi dalam memberikan masukan dan pertimbangan. Prinsip ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam tidak bersifat otoriter, melainkan mengedepankan partisipasi dan penghargaan terhadap pendapat orang lain. Melalui musyawarah, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih diterima oleh seluruh anggota organisasi karena lahir dari proses yang demokratis dan inklusif.

Kepemimpinan Islam juga menempatkan keteladanan (*uswah hasanah*) sebagai karakter utama seorang pemimpin. Pemimpin tidak hanya dituntut memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan perilaku yang dapat menjadi contoh bagi anggota organisasi. Keteladanan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam membentuk budaya organisasi karena anggota cenderung meniru perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Dengan demikian, kualitas moral pemimpin menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi.<sup>14</sup>

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan Islam memiliki relevansi yang tinggi karena mampu menjawab kebutuhan organisasi terhadap kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga berintegritas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, komitmen anggota, budaya organisasi, serta perilaku kerja yang produktif. Nilai-nilai spiritual yang terkandung dalam kepemimpinan Islam dapat menjadi fondasi etis dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi kontemporer.<sup>15</sup>

Apabila dianalisis lebih lanjut, terdapat kesamaan orientasi antara psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam. Keduanya sama-sama menempatkan manusia sebagai pusat perhatian dalam organisasi. Psikologi manajemen berupaya memahami aspek psikologis individu agar mampu bekerja secara optimal, sedangkan kepemimpinan Islam berupaya membentuk karakter dan moral individu agar mampu menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab. Dengan kata lain, psikologi manajemen menekankan aspek perilaku, sedangkan kepemimpinan Islam memperkuat aspek nilai dan etika.

Kesamaan lainnya terlihat pada pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Psikologi manajemen memandang motivasi sebagai faktor psikologis yang mendorong perilaku kerja, sedangkan kepemimpinan Islam memandang motivasi sebagai bagian dari niat, amanah, dan tanggung jawab moral dalam menjalankan pekerjaan. Kedua perspektif tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh dorongan internal yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, konsep psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam konteks organisasi. Psikologi manajemen menyediakan kerangka ilmiah untuk memahami dan mengelola perilaku manusia, sedangkan kepemimpinan Islam memberikan landasan moral dan spiritual yang mengarahkan perilaku tersebut menuju tujuan yang lebih bermakna. Integrasi keduanya menjadi dasar penting bagi pembentukan organisasi yang tidak hanya efektif dan produktif, tetapi juga beretika, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.<sup>16</sup>

## **2. Konvergensi Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan Islam dalam Mewujudkan Organisasi Berkinerja Tinggi**

Konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam merupakan suatu pendekatan integratif yang menggabungkan dimensi psikologis, manajerial, dan spiritual dalam pengelolaan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh efektivitas sistem dan

---

<sup>14</sup>S Ahmad et al., "Implementasi Manajemen Dan Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional," *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2025): 113–26, <https://doi.org/10.61132/hikmah.v2i1.551>.

<sup>15</sup> Muhtadi Ridwan, "The Effect of Islamic Leadership , Organizational Culture , and Self-Efficacy on Lecturer Performance Mediated Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) at Islamic Religious Colleges in West Kalimantan Indonesia," *Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 77–93.

<sup>16</sup> Mulyawan Safwandy Nugraha, "Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam," *AL-MUNADZOMAH* 4, no. 1 (2024): 123–36.

struktur kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aspek perilaku manusia yang menjadi penggerak utama pencapaian tujuan. Psikologi manajemen menyediakan landasan ilmiah untuk memahami perilaku individu dan kelompok, sedangkan kepemimpinan Islam memberikan orientasi moral dan spiritual yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan. Integrasi keduanya menjadi penting karena organisasi saat ini membutuhkan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga mampu membangun karakter dan integritas anggotanya.<sup>17</sup>

Secara konseptual, psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam memiliki titik temu pada orientasinya terhadap pengembangan sumber daya manusia. Psikologi manajemen menempatkan manusia sebagai aset strategis yang perlu dikelola melalui pendekatan motivasi, komunikasi, kepuasan kerja, dan pengembangan potensi individu. Di sisi lain, kepemimpinan Islam memandang manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi jasmani dan ruhani sehingga proses pengelolaannya tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan tanggung jawab moral. Dengan demikian, kedua pendekatan tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu mengoptimalkan kualitas manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi.<sup>18</sup>

Salah satu bentuk konvergensi yang paling nyata terlihat pada aspek motivasi kerja. Dalam psikologi manajemen, motivasi dipandang sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang termotivasi akan menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sementara itu, dalam kepemimpinan Islam motivasi tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan, tetapi juga dari kesadaran spiritual bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah dan bentuk pengabdian kepada Allah Swt. Oleh karena itu, motivasi dalam perspektif Islam memiliki dimensi yang lebih luas karena mencakup aspek duniawi dan ukhrawi.

Konvergensi motivasi tersebut menghasilkan suatu paradigma kerja yang menempatkan pekerjaan bukan sekadar sarana memperoleh imbalan material, melainkan juga sebagai bentuk tanggung jawab moral. Ketika seorang individu bekerja dengan motivasi yang didasarkan pada amanah dan nilai ibadah, maka kualitas kinerjanya cenderung lebih konsisten. Ia tidak hanya bekerja ketika diawasi, tetapi juga tetap menunjukkan profesionalisme meskipun tidak berada dalam pengawasan langsung. Kondisi ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Titik temu berikutnya terdapat pada aspek kepemimpinan. Dalam psikologi manajemen, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, dan keterampilan interpersonal yang dimilikinya. Sementara itu, kepemimpinan Islam menekankan bahwa seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi anggotanya melalui perilaku yang mencerminkan nilai kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Kedua perspektif tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya bergantung pada otoritas formal, tetapi juga pada kualitas pribadi pemimpin.

Kecerdasan emosional menjadi aspek penting yang memperlihatkan hubungan erat antara psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam. Dalam psikologi manajemen, kecerdasan emosional dipandang sebagai kemampuan mengenali dan mengelola emosi secara efektif sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Nilai yang sama juga ditemukan dalam ajaran Islam melalui konsep sabar, pengendalian diri, empati, dan kebijaksanaan dalam berinteraksi dengan sesama. Seorang pemimpin yang mampu mengendalikan emosinya akan lebih mudah membangun kepercayaan, menyelesaikan konflik, dan menjaga stabilitas organisasi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Qomariya Rahma Ayu, Muhammad Thohir, and Sahudi Thohir, "Integrasi Keilmuan Manajemen Dan Keilmuan Psikologi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Di MIN 1 Gresik," *Media Manajemen Pendidikan* 8, no. 3 (2026): 595–605.

<sup>18</sup> Siti Masrohatin, H F Ningrum, and M S Indonesia, "Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value," *Media Sains Indonesia* 1 (2022): 427.

<sup>19</sup> Widia Apriliani and Abdul Muhid, "Peran Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Gaya Belajar Yang Efektif: Tinjauan Dari Perspektif Pendidikan Islam," *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan* 22, no. 2 (2025): 419–32.

Dalam praktik organisasi, kemampuan mengelola emosi memiliki kontribusi yang besar terhadap terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Pemimpin yang mengedepankan empati dan komunikasi yang baik cenderung mampu memahami kebutuhan bawahannya secara lebih mendalam. Di sisi lain, anggota organisasi akan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Situasi ini pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi serta memperkuat kerja sama antaranggota dalam mencapai tujuan bersama.

Konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam juga terlihat pada aspek komunikasi organisasi. Psikologi manajemen menempatkan komunikasi sebagai instrumen penting dalam membangun koordinasi, menyampaikan informasi, dan mengurangi kesalahpahaman dalam organisasi. Kepemimpinan Islam memperkuat konsep tersebut melalui prinsip syura atau musyawarah yang menekankan pentingnya dialog, keterbukaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Musyawarah memungkinkan setiap anggota organisasi menyampaikan pendapatnya sehingga tercipta rasa memiliki terhadap keputusan yang dihasilkan.<sup>20</sup>

Penerapan prinsip musyawarah dalam organisasi modern memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas keputusan. Keputusan yang dihasilkan melalui proses partisipatif umumnya lebih mudah diterima oleh anggota organisasi karena mereka merasa dilibatkan dalam proses tersebut. Selain meningkatkan kualitas keputusan, pendekatan ini juga mampu memperkuat kepercayaan anggota terhadap pemimpin dan organisasi. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor yang mempercepat terwujudnya organisasi berkinerja tinggi.

Pada aspek budaya organisasi, psikologi manajemen menjelaskan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi akan memengaruhi perilaku kerja anggota. Budaya organisasi yang positif mampu mendorong terciptanya disiplin, kolaborasi, inovasi, dan produktivitas. Kepemimpinan Islam memberikan kontribusi melalui penanaman nilai-nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan yang menjadi fondasi budaya organisasi. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan seluruh anggota organisasi pada tindakan yang konstruktif. Budaya organisasi yang dibangun atas dasar nilai-nilai Islam memiliki karakteristik yang unik karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada pembentukan integritas individu. Dalam budaya semacam ini, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari capaian kinerja, melainkan juga dari kualitas hubungan sosial dan moralitas yang berkembang di dalam organisasi. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai psikologis dan spiritual mampu menghasilkan budaya kerja yang lebih berkelanjutan.<sup>21</sup>

Konvergensi kedua pendekatan tersebut juga berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Psikologi manajemen menjelaskan bahwa komitmen muncul ketika individu merasa dihargai, memperoleh dukungan, dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Dalam perspektif Islam, komitmen diperkuat oleh kesadaran akan amanah dan tanggung jawab yang harus dijalankan secara sungguh-sungguh. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan loyalitas yang lebih kuat sehingga anggota organisasi terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Organisasi berkinerja tinggi pada umumnya ditandai oleh tingginya tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, kemampuan beradaptasi, dan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Karakteristik tersebut dapat diwujudkan melalui integrasi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam. Psikologi manajemen membantu organisasi memahami bagaimana mengelola perilaku dan potensi individu, sedangkan kepemimpinan Islam memastikan bahwa proses tersebut berjalan berdasarkan prinsip-prinsip etika dan moral yang kuat. Lebih jauh lagi, konvergensi kedua pendekatan ini dapat menjadi solusi terhadap berbagai tantangan organisasi modern, seperti rendahnya integritas, konflik internal, dan lemahnya budaya kerja. Pendekatan psikologi manajemen yang didukung oleh nilai-nilai kepemimpinan Islam memungkinkan organisasi menciptakan keseimbangan antara pencapaian target dan pembangunan karakter

---

<sup>20</sup> Irma Rosita, "Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pengambilan Keputusan Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Tarbiyah Almuslim* 2, no. 2 (2024): 137–51.

<sup>21</sup> Delipiter Lase et al., "Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, Dan Implikasi Untuk Manajemen Organisasi," *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 1 (2025): 21–45.

sumber daya manusia. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu mencapai keberhasilan jangka pendek, tetapi juga mempertahankan keberlanjutan kinerjanya dalam jangka panjang.<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam merupakan pendekatan yang saling melengkapi dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi. Psikologi manajemen berkontribusi dalam memahami dan mengembangkan perilaku manusia secara ilmiah, sedangkan kepemimpinan Islam memberikan arah moral dan spiritual yang membimbing perilaku tersebut. Integrasi keduanya menghasilkan model organisasi yang efektif, produktif, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, konvergensi kedua konsep ini layak dipertimbangkan sebagai paradigma kepemimpinan dan pengelolaan organisasi yang relevan dalam menghadapi tantangan era kontemporer.<sup>23</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam merupakan dua konsep yang saling melengkapi dalam pengelolaan organisasi. Psikologi manajemen berfokus pada pemahaman dan pengembangan perilaku individu melalui aspek motivasi, kecerdasan emosional, komunikasi, dan komitmen kerja, sedangkan kepemimpinan Islam memberikan landasan nilai berupa amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Dengan demikian, kedua konsep tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam terbukti memiliki kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi. Integrasi antara pendekatan ilmiah terhadap perilaku manusia dan nilai-nilai spiritual Islam mampu menciptakan budaya organisasi yang produktif, berintegritas, adaptif, serta berorientasi pada kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, penerapan kedua pendekatan secara terpadu dapat menjadi alternatif strategi kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi modern sekaligus memperkuat kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan. Selain itu, kajian ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji implementasi model konvergensi tersebut pada berbagai jenis organisasi, khususnya lembaga pendidikan Islam dan organisasi berbasis nilai keagamaan.

### Saran

Bagi para pemimpin organisasi, khususnya pada lembaga pendidikan Islam, disarankan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Integrasi tersebut dapat dilakukan melalui penguatan motivasi kerja, pengembangan kecerdasan emosional, penerapan komunikasi yang efektif, serta penanaman nilai-nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan guna mendukung terciptanya organisasi yang berkinerja tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris melalui pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun mixed methods guna menguji secara lebih mendalam pengaruh konvergensi psikologi manajemen dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja organisasi. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan pada berbagai konteks organisasi, seperti lembaga pendidikan Islam, organisasi sosial keagamaan, maupun institusi publik, sehingga diperoleh temuan yang lebih komprehensif dan aplikatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S, K Rambe, N Sakinah, and Khadijah. "Implementasi Manajemen Dan Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasional." *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2025): 113–26. <https://doi.org/10.61132/hikmah.v2i1.551>.
- Aprileani, Ayu Putri, and Ferryal Abadi. "The Roles of Transformational Leadership on Employee ' s Job Satisfaction , Readiness for Change , and Organizational Commitment of Islamic Banking in Indonesia" 2, no. 2 (2022): 213–30.
- Apriliani, Widia, and Abdul Muhid. "Peran Kecerdasan Emosional Dalam Membangun Gaya Belajar Yang

---

<sup>22</sup> Mahadin Shaleh and S Pd Firman, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Penerbit Aksara Timur, 2018).

<sup>23</sup> Siti Masrohatin, H F Ningrum, and M S Indonesia, "Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value," *Media Sains Indonesia* 1 (2022): 427.

- Efektif: Tinjauan Dari Perspektif Pendidikan Islam.” *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan* 22, no. 2 (2025): 419–32.
- Ayu, Qomariya Rahma, Muhammad Thohir, and Sahudi Thohir. “Integrasi Keilmuan Manajemen Dan Keilmuan Psikologi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Di MIN 1 Gresik.” *Media Manajemen Pendidikan* 8, no. 3 (2026): 595–605.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. *Qualitative Inquiry and Research Design*. Sage Publications., 2018.
- Elsintania, F, and P Archianti. “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi* 2, no. 1 (2016): 41–55. <https://doi.org/10.22236/jippuhamka.v2i1.9202>.
- Fitri Hayati, Khoirun Nisa, Mela Safitri Situmorang. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 4058–61.
- Khoirinnisa, and A Nasith. “Membangun Organisasi Islam Yang Berkarakter: Peran Kepemimpinan Spiritual.” *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengembangan Sosial* 11, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i1.1285>.
- Lase, Delipiter, Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja, Yohanes Giawa, and Yunuman Gulo. “Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, Dan Implikasi Untuk Manajemen Organisasi.” *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 1 (2025): 21–45.
- Masrohatin, Siti, H F Ningrum, and M S Indonesia. “Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value.” *Media Sains Indonesia* 1 (2022): 427.
- Nugraha, Mulyawan Safwandy. “Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *AL-MUNADZOMAH* 4, no. 1 (2024): 123–36.
- Prayogi, E E Y, and M A Kurniawan. “Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Kolaborasi Nilai Islam Dan Prinsip Manajemen Modern.” *Dynamics: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2026). <https://doi.org/10.55981/dynamics.2026.v2i1.154>.
- Puspita, Nabila Dzihna, Ivan Gumilar, and Sambas Putra. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* 6, no. 5 (2023): 3099–3105.
- Ridwan, Muhtadi. “The Effect of Islamic Leadership , Organizational Culture , and Self-Efficacy on Lecturer Performance Mediated Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) at Islamic Religious Colleges in West Kalimantan Indonesia.” *Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 77–93.
- Risma, D Maharani, and M K Anwar. “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Perspektif Manajemen.” *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1, no. 1 (2022): 1–11. <https://doi.org/10.71456/sur.v1i1.111>.
- Rosita, Irma. “Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pengambilan Keputusan Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Tarbiyah Almuslim* 2, no. 2 (2024): 137–51.
- Shaleh, Mahadin, and S Pd Firman. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta., 2020.
- . *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, 2022.