

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana terencana dan terkoordinasi yang dirancang untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu dalam jangka waktu tertentu. Strategi melibatkan pemilihan tindakan-tindakan yang diarahkan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, mengatasi tantangan, memanfaatkan peluang, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam mencapai tujuan tersebut. Secara umum, strategi melibatkan beberapa elemen kunci, yaitu tujuan atau sasaran. Sasaran atau tujuan yang ingin dicapai merupakan titik awal dari perencanaan strategi. Tujuan ini bisa bersifat jangka pendek, menengah, atau jangka panjang. Selanjutnya adalah analisis lingkungan, proses pengumpulan informasi dan pemahaman mengenai lingkungan internal dan eksternal organisasi atau situasi. Ini mencakup penilaian terhadap sumber daya yang tersedia, peluang yang ada, serta ancaman atau hambatan yang mungkin timbul. Kemudian, pemilihan aksi, berdasarkan analisis lingkungan, langkah-langkah atau tindakan konkret dipilih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemilihan ini harus mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada. Berikutnya yakni pengalokasian sumber daya, dalam strategi, alokasi sumber daya seperti tenaga kerja,

waktu, uang, teknologi, dan lain-lain harus diatur untuk mendukung implementasi aksi yang telah dipilih. Selain itu, ada perencanaan tindakan. Aksi yang telah dipilih harus direncanakan dengan detail yang memadai, termasuk jadwal, tanggung jawab, dan sumber daya yang akan digunakan. Setelah itu yakni ada pemantauan dan evaluasi, strategi juga melibatkan pemantauan pelaksanaan aksi serta evaluasi terhadap pencapaian tujuan. Jika terdapat perubahan dalam lingkungan atau hasil yang diharapkan tidak tercapai, strategi dapat disesuaikan atau direvisi. Terakhir yakni ada fleksibilitas. Karena lingkungan bisnis seringkali dinamis dan dapat berubah, strategi perlu memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan yang mungkin terjadi.

Strategi dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, organisasi non-profit, pemerintah, dan bahkan dalam kehidupan pribadi. Tujuan utama dari strategi adalah mengarahkan tindakan menuju pencapaian tujuan dengan cara yang paling efektif dan efisien.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang atau sekelompok individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu (Makawimbang, 2012: 6) Kepemimpinan melibatkan berbagai keterampilan dan karakteristik yang memungkinkan seorang pemimpin untuk memimpin, memotivasi, menginspirasi, dan membimbing

anggota tim atau organisasi menuju hasil yang diinginkan(Nasution 2015). Teori ini menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan melalui nilai-nilai dan visi Bersama (Nasution 2015). Pemimpin transformasional dapat mendorong perkembangan spiritual dan religiusitas karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek keagamaan dalam tujuan organisasi.(Kuswaeri 2016)

Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada tingkat hierarki tertentu dalam organisasi, tetapi juga bisa muncul dalam berbagai konteks dan tingkatan, seperti dalam keluarga, komunitas, tim olahraga, dan sebagainya. Beberapa aspek penting dari kepemimpinan meliputi kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti visi atau tujuan yang ditetapkan, memiliki visi yang jelas kemampuan untuk berkomunikasi, empati dan Pemecahan Masalah: Pemimpin harus mampu menghadapi tantangan dan masalah dengan kemampuan untuk merumuskan solusi yang efektif, kemampuan untuk mengambil keputusan Pengembangan Tim: Pemimpin berperan dalam mengembangkan potensi anggota tim, memotivasi pertumbuhan, dan meningkatkan keterampilan individu, memiliki integritas, , kemampuan beradaptasi, Inspirasi dan Karisma.

Kepemimpinan dapat memiliki berbagai gaya, termasuk gaya otoriter, demokratis, transformasional, dan lain-lain. Pemimpin juga perlu memahami dan menghargai dinamika individu dalam kelompok

serta merangkul keragaman untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis. Kepemimpinan dan religiusitas karyawan adalah dua aspek yang dapat saling berinteraksi dalam lingkungan kerja. Hubungan ini berkaitan dengan bagaimana tindakan dan sikap pemimpin dapat mempengaruhi tingkat religiusitas karyawan dan sebaliknya, bagaimana religiusitas karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pemimpin dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Pengaruh Kepemimpinan pada Religiusitas Karyawan:

- a. Pendorong Inspiratif: Pemimpin yang memiliki nilai-nilai agama yang kuat dan mempraktikkan integritas berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat menjadi contoh inspiratif bagi karyawan dalam meningkatkan tingkat religiusitas mereka.
- b. Mendukung Praktik Keagamaan: Pemimpin yang memahami dan menghargai pentingnya praktik keagamaan dapat menciptakan lingkungan yang mengizinkan karyawan untuk mengamalkan keyakinan mereka tanpa merasa terhambat.
- c. Memberikan Ruang untuk Refleksi: Pemimpin yang mendorong waktu dan ruang untuk refleksi dan kontemplasi spiritual dalam lingkungan kerja dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mempertajam dan memperdalam keyakinan dan spiritualitas mereka.
- d. Kebijakan yang Mendukung: Pemimpin dapat merumuskan kebijakan yang mendukung praktik-praktik keagamaan, seperti

fleksibilitas waktu untuk ibadah atau cuti pada hari-hari agama tertentu.

Penting untuk diingat bahwa hubungan antara kepemimpinan dan religiusitas karyawan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya organisasi, keyakinan agama individu, dan nilai-nilai yang dijunjung oleh pemimpin. Pemimpin yang sensitif terhadap keberagaman dan memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan inklusif sering kali dapat memanfaatkan faktor-faktor ini untuk membangun tim yang kuat dan terlibat secara spiritual.

a. Pentingnya Strategi Kepemimpinan dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Strategi kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik mampu membimbing tim, merancang arah yang jelas, dan memotivasi individu untuk bekerja bersama demi tujuan bersama. Berikut adalah beberapa alasan mengapa strategi kepemimpinan penting dalam mencapai tujuan organisasi:

Menentukan Arah dan Visi, Strategi kepemimpinan membantu menentukan visi dan arah organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki visi yang jelas akan mampu menginspirasi tim untuk bekerja menuju tujuan yang sama. Menggerakkan Motivasi dan Keterlibatan, yaitu Kepemimpinan yang efektif mampu menggerakkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa

diakui, dihargai, dan diberdayakan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Membangun Budaya Kerja yang Positif, seperti pemimpin yang berperan penting dalam membentuk budaya organisasi. Strategi kepemimpinan yang mempromosikan kerja tim, etika kerja yang baik, dan kolaborasi akan menciptakan budaya yang positif dan produktif. Mengarahkan dan Mengatur Sumber Daya adalah pemimpin membantu mengalokasikan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka mampu mengidentifikasi prioritas, mengelola anggaran, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.

Mendorong Inovasi dan Perubahan yaitu Pemimpin dapat memimpin perubahan dan mendorong inovasi. Dengan memiliki strategi kepemimpinan yang inklusif terhadap ide-ide baru, organisasi dapat tetap relevan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Membangun Keterampilan dan Kapasitas: Melalui strategi kepemimpinan yang tepat, pemimpin dapat mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan oleh tim. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan kapasitas tim. Mengatasi Konflik dan Tantangan dengan cara pemimpin harus memiliki peran dalam menangani konflik dan tantangan yang mungkin timbul dalam

organisasi. Strategi kepemimpinan yang efektif mampu meminimalkan konflik dan membantu tim bergerak maju.

Pembinaan dan Peningkatan Kinerja, dalam hal ini Pemimpin dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu dalam pengembangan karyawan. Dengan strategi kepemimpinan yang mendukung pertumbuhan individu, karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Menjalinkan Hubungan Luar yang Efektif, biasanya pemimpin memiliki peran dalam menjalin hubungan yang kuat dengan mitra bisnis, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Ini membantu organisasi menjaga reputasi dan memperluas peluang.

Mengoptimalkan Pengambilan Keputusan dengan cara membuat Strategi kepemimpinan yang baik membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan terinformasi.

★ Pemimpin yang mampu berpikir kritis dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang dapat menghindari kesalahan dan mengambil langkah-langkah yang cerdas. Pentingnya strategi kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi tidak bisa diabaikan. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, kemampuan untuk memotivasi, dan keterampilan dalam mengelola tim akan mampu memberikan arah yang baik bagi organisasi, mendorong kinerja yang optimal, dan menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri.

b. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang umumnya diakui dalam studi manajemen dan kepemimpinan. Setiap gaya memiliki pendekatan yang berbeda terhadap mengelola tim dan mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang umum:

Gaya Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin dalam gaya ini fokus pada menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka mendorong inovasi, kreativitas, dan perubahan positif dalam organisasi: Memperhatikan kebutuhan individu dan membantu mereka tumbuh dan berkembang. Mampu mengubah visi menjadi tindakan yang konkrit. Selanjutnya ada gaya kepemimpinan transaksional: Fokus pada pertukaran transaksi antara pemimpin dan anggota tim. Mereka memberikan penghargaan dan hukuman berdasarkan kinerja yang sesuai dengan tujuan dan standar. Lebih terfokus pada pemenuhan tugas dan pencapaian target. Lalu, gaya kepemimpinan Demokratis: Pemimpin dalam gaya ini mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dalam pengambilan keputusan. Keputusan diambil secara kolektif, dengan mempertimbangkan berbagai sudut pandang. Mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan tim.

Gaya Kepemimpinan Otoriter: Pemimpin mengambil kendali penuh atas pengambilan keputusan dan arahan. Keputusan diambil sendiri tanpa banyak partisipasi dari anggota tim. Cocok dalam situasi-situasi yang memerlukan tindakan cepat dan ketegasan.

Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire: Pemimpin memberi kebebasan yang besar kepada anggota tim dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas. Cocok untuk tim yang mandiri dan berpengalaman, tetapi bisa kurang efektif jika tidak ada struktur yang cukup. Gaya Kepemimpinan Situasional: Pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi dan kebutuhan tim. Mereka bisa bersifat otoriter ketika diperlukan, demokratis ketika diperlukan partisipasi, dan sebagainya.

Gaya Kepemimpinan Servant Leadership: Pemimpin dalam gaya ini mengutamakan pelayanan terhadap anggota tim. Tujuan utama mereka adalah membantu anggota tim tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan mereka. Fokus pada pemberdayaan dan membantu anggota tim meraih potensi penuh mereka. Gaya Kepemimpinan Karismatik: Pemimpin dalam gaya ini memiliki daya tarik yang kuat dan kemampuan untuk menginspirasi dan mempengaruhi orang lain. Mereka mampu membawa perubahan melalui pengaruh dan kepercayaan. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, serta situasi-situasi di mana mereka lebih cocok. Pemimpin yang efektif

seringkali mampu menggabungkan berbagai gaya sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi (Mattayang, 2019: 57).

c. Identifikasi Keterampilan Kepemimpinan

Keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk berhasil dalam peran kepemimpinan sangat beragam. Pemimpin yang efektif harus memiliki kombinasi keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual. Berikut adalah beberapa keterampilan kunci yang diperlukan: Keterampilan Komunikasi Efektif: Kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan persuasif kepada anggota tim, rekan kerja, dan pemangku kepentingan. Mendengarkan dengan aktif dan memahami perspektif orang lain. Menggunakan berbagai bentuk komunikasi, termasuk lisan, tulisan, dan nonverbal.

Keterampilan Pemecahan Masalah: Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan merancang solusi yang efektif. Berpikir kritis dan mampu mengambil keputusan berdasarkan data dan fakta. Keterampilan Pengambilan Keputusan: Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, terinformasi, dan berdasarkan analisis yang cermat. Mengatasi ketidakpastian dan mengevaluasi konsekuensi dari keputusan yang diambil. Keterampilan Berpikir Strategis: Kemampuan untuk

melihat gambaran besar, merencanakan jangka panjang, dan mengidentifikasi peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan. Memahami hubungan antara tindakan saat ini dengan tujuan jangka panjang organisasi.

Keterampilan Delegasi: Kemampuan untuk mendistribusikan tugas dan tanggung jawab dengan bijaksana kepada anggota tim yang sesuai. Memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab diserahkan dengan jelas dan mendukung perkembangan anggota tim. **Keterampilan Pemberdayaan:** Kemampuan untuk memotivasi, memberdayakan, dan menginspirasi anggota tim untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan. **Keterampilan Manajemen Waktu:** Kemampuan untuk mengelola waktu dengan efisien dan efektif, mengutamakan tugas yang penting, dan menghindari prokrastinasi.

Keterampilan Memimpin Tim: Mampu membangun kerjasama dan kerja tim yang harmonis. Memahami kekuatan dan kelemahan anggota tim dan mengoptimalkan kontribusi mereka. **Keterampilan Mengatasi Konflik:** Kemampuan untuk mengidentifikasi, mengelola, dan meredakan konflik dengan anggota tim atau di antara tim. **Keterampilan Keterbukaan terhadap Perubahan:** Kemampuan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dan mengomunikasikan manfaat perubahan kepada tim. Menginspirasi anggota tim untuk beradaptasi dan mengembangkan sikap yang

positif terhadap perubahan. Keterampilan Keberagaman dan Inklusivitas: Mampu mengelola tim yang beragam secara kultural dan demografis. Menghormati perbedaan dan menciptakan lingkungan inklusif yang mendorong kontribusi semua anggota tim. Kombinasi keterampilan-keterampilan ini membentuk landasan yang kuat bagi seorang pemimpin untuk berhasil dalam peran kepemimpinan. Pemimpin yang efektif terus mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan bisnis yang berubah (Anindita, 2015: 33).

d. Ciri-Ciri Keberhasilan Kepemimpinan

Keberhasilan kepemimpinan dapat diidentifikasi melalui sejumlah ciri-ciri yang mencerminkan pengaruh positif dan dampak yang baik pada individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa ciri-ciri kunci dari kepemimpinan yang berhasil: Visi yang Jelas dan Menginspirasi: Pemimpin yang berhasil memiliki visi yang kuat dan menginspirasi, yang mampu mengarahkan tim menuju tujuan yang lebih tinggi. Kemampuan Menggerakkan Motivasi: Pemimpin mampu memotivasi anggota tim melalui komunikasi yang efektif, memberikan arti pada pekerjaan mereka, dan menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

Keterbukaan terhadap Komunikasi dan Umpan Balik: Pemimpin yang berhasil mendengarkan dengan aktif, berkomunikasi dengan jelas, dan membuka saluran komunikasi dua arah. Menerima dan memberikan umpan balik secara terbuka dan konstruktif. Kemampuan Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan: Pemimpin mampu mengatasi tantangan dan masalah dengan cara yang rasional, berpikir kritis, dan mengambil keputusan yang tepat.

Keterampilan Manajemen Tim yang Kuat: Pemimpin berhasil membangun kerjasama, memimpin dengan teladan, dan memotivasi anggota tim untuk berkolaborasi dan berkontribusi. Kemampuan Beradaptasi dan Mengatasi Perubahan: Pemimpin mampu mengelola perubahan dengan fleksibilitas, membantu tim mengatasi ketidakpastian, dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Pengembangan Anggota Tim: Pemimpin berhasil mendorong pengembangan keterampilan dan potensi anggota tim melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai.

Kepemimpinan Berdasarkan Nilai dan Etika: Pemimpin yang berhasil memiliki integritas tinggi, bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi, dan memberikan teladan dalam perilaku etis. Menghasilkan Hasil yang Positif: Pemimpin mampu mencapai hasil yang diinginkan dengan efisien dan efektif, baik dalam

mencapai target bisnis maupun menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Membangun Hubungan yang Kuat: Pemimpin yang berhasil memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Kemampuan Memberikan Arahan yang Jelas: Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan konkrit kepada anggota tim, memastikan bahwa semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan langkah-langkah yang harus diambil.

Mampu Mengatasi Konflik: Pemimpin berhasil mengelola konflik dengan bijaksana dan mendukung anggota tim dalam menyelesaikan perbedaan pendapat. Pemberdayaan dan Pengembangan Orang Lain: Pemimpin mampu memberdayakan anggota tim untuk mengambil inisiatif, mengambil tanggung jawab, dan tumbuh dalam peran mereka (Pramesti et al., 2018: 30).

★ Keberhasilan Organisasi dan Kinerja Tim: Pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja tim secara signifikan. Jejak Rekam yang Positif dalam Pemimpinan: Pemimpin telah menghasilkan pengaruh positif dan menciptakan dampak yang baik pada organisasi dan individu. Ciri-ciri ini merupakan gambaran umum tentang kepemimpinan yang berhasil, tetapi setiap situasi dan organisasi dapat memiliki konteks yang berbeda. Pemimpin yang berhasil terus mengembangkan

keterampilan dan adaptif dalam menghadapi tantangan yang muncul (Syafaruddin dan Asrul, 2013: 59-60).

- e. Strategi Kepemimpinan Membangun Semangat Kerja, Dedikasi, dan Kolaborasi dalam Tim.

Membangun semangat kerja, dedikasi, dan kolaborasi dalam tim memerlukan pendekatan kepemimpinan yang efektif. Berikut adalah beberapa strategi kepemimpinan yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif:

Komunikasi Terbuka dan Jelas: Aktif mendengarkan anggota tim dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Menyampaikan tujuan, harapan, dan arah dengan jelas sehingga semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama. **Menginspirasi dengan Visi:** Membagikan visi yang menarik dan menginspirasi, sehingga anggota tim merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan tahu bagaimana peran mereka berkontribusi. **Memberdayakan Anggota Tim:** Memberikan tanggung jawab dan kewenangan yang sesuai kepada anggota tim, mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan merasa memiliki terhadap hasil.

Menghargai dan Mengakui Kontribusi: Memberikan pengakuan yang tepat waktu dan layak terhadap pencapaian dan usaha anggota tim. **Menciptakan budaya apresiasi yang membangun semangat positif.** **Mendorong Inovasi dan Kreativitas:** Memberi ruang bagi anggota tim untuk berbagi ide-ide baru dan berpikir kreatif.

Menghargai upaya untuk mencari solusi inovatif dan memberikan dukungan untuk mengembangkan ide-ide tersebut. Memfasilitasi Kolaborasi: Mendorong kolaborasi di antara anggota tim dengan mempromosikan pertukaran ide, pengetahuan, dan dukungan timbal balik. Membentuk tim lintas-fungsi jika diperlukan untuk mengerjakan proyek yang melibatkan berbagai keahlian.

Menjadi Teladan: Menunjukkan perilaku yang diinginkan dengan menjadi teladan dalam dedikasi, etika kerja, dan sikap positif. Menunjukkan konsistensi antara kata-kata dan tindakan.

Membangun Hubungan yang Kuat: Membangun hubungan yang baik dengan anggota tim berdasarkan kepercayaan dan saling pengertian. Memastikan bahwa komunikasi dan interaksi positif di semua tingkatan.

Mendorong Pertumbuhan Pribadi dan Profesional: Mendukung perkembangan individu dengan memberikan pelatihan, pembinaan, dan peluang untuk belajar. Mendorong anggota tim untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan pribadi mereka.

Mengatasi Tantangan Bersama-sama: Membantu tim mengatasi rintangan dengan bersama-sama, mendukung anggota tim dalam menghadapi kesulitan. Menunjukkan solidaritas dalam menghadapi tantangan organisasional atau proyek-proyek penting.

Mendorong Rasa Kepemilikan Bersama: Mengkomunikasikan bahwa keberhasilan tim adalah hasil dari kerja keras bersama dan

kontribusi masing-masing anggota. Menciptakan rasa identitas tim yang kuat. Menggunakan Teknologi dan Alat Kerja Bersama: Memfasilitasi kolaborasi dengan menggunakan teknologi dan alat yang memungkinkan anggota tim bekerja bersama secara efisien.

Strategi-strategi ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan dinamika tim Anda. Penting untuk terus memonitor dampak dari strategi kepemimpinan yang diterapkan dan beradaptasi sesuai dengan respons dan perkembangan tim. (Asri, 2022: 24).

3. Pengertian Religiusitas

Religiusitas mengacu pada dimensi spiritual dan keagamaan dalam kehidupan individu. Ini melibatkan keyakinan, praktik, dan pengalaman yang terkait dengan kepercayaan agama atau spiritualitas seseorang. Religiusitas mencakup berbagai aspek, termasuk kepercayaan terhadap Tuhan atau kekuatan yang lebih tinggi, praktik ibadah, nilai-nilai moral dan etika, dan hubungan individu dengan kehidupan yang lebih besar.

Religiusitas bisa bersifat personal dan subjektif, sehingga pengalaman dan tingkat religiusitas seseorang dapat sangat berbeda dari individu lainnya. Beberapa elemen yang dapat mencakup pengalaman religiusitas termasuk:

- a. Kepercayaan dalam Tuhan atau Kekuatan Yang Lebih Tinggi:
Bagian penting dari religiusitas adalah kepercayaan pada entitas ilahi atau kekuatan spiritual yang mengatasi manusia dan dunia.

- b. Praktik Ibadah: Ini mencakup berbagai bentuk ibadah seperti berdoa, berpuasa, menghadiri kebaktian atau ritus keagamaan, meditasi, dan lain-lain.
- c. Nilai dan Etika: Religiusitas sering kali mempengaruhi pandangan individu tentang moralitas dan etika. Agama sering mengajarkan nilai-nilai yang membimbing perilaku dalam berbagai aspek kehidupan.
- d. Keterlibatan dalam Komunitas Agama: Partisipasi dalam komunitas agama atau kelompok spiritual juga merupakan komponen religiusitas. Ini dapat meliputi pertemuan ibadah bersama, acara sosial agama, dan aktivitas-aktivitas keagamaan lainnya.
- e. Pencarian Makna dan Tujuan Hidup: Religiusitas sering kali terkait dengan pencarian makna dalam hidup dan tujuan eksistensial seseorang.
- f. Pengalaman Spiritual: Beberapa individu melaporkan pengalaman spiritual yang mendalam seperti pengalaman mistis, perasaan koneksi dengan sesuatu yang lebih besar, atau momen pencerahan.

Religiusitas dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan individu, termasuk keputusan moral, hubungan interpersonal, dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, religiusitas juga dapat membentuk identitas seseorang dan memberikan panduan dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam hidup.

Pemahaman dan pengakuan terhadap berbagai dimensi religiusitas karyawan dapat membantu perusahaan merancang lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, di mana karyawan dapat merasa dihargai dalam nilai-nilai spiritual dan agama mereka (Tanamal, 2023:60)

a. Aspek Religiusitas

Aspek religiusitas mencakup berbagai elemen yang membentuk dimensi spiritual dan keagamaan dalam kehidupan individu. Ini adalah cara di mana seseorang mengalami dan mengartikan hubungannya dengan aspek-aspek spiritual dan keagamaan dalam kehidupan sehari-hari. Berikut adalah beberapa aspek kunci dari religiusitas:

Religiusitas dapat dibagi menjadi beberapa dimensi yang mencakup aspek-aspek yang berbeda dalam pengalaman spiritual dan keagamaan individu:

- 1) Dimensi Kepercayaan,: Ini melibatkan kepercayaan pada entitas ilahi, Tuhan, atau kekuatan yang lebih tinggi. Dalam strateginya, perusahaan Abata Printing Purwokerto, rasa kepercayaan antar sesama karyawan terus dijunjung tinggi dan diberikan agar karyawan dapat menerapkan prinsip tanggungjawab yang benar.
- 2) Dimensi Praktik: Ini mencakup praktik-praktik keagamaan . Dalam strateginya, perusahaan Abata Printing Purwokerto

menerapkan tadarus al-qurahmad'an setiap pagi, silaturahmi antar karyawan setiap ada waktu luang atau setiap ada kesempatan.

3) Dimensi Moral: Religiusitas juga mencakup dimensi moral, yang melibatkan adopsi nilai-nilai etika dan moral yang diajarkan oleh agama. Dalam strateginya, perusahaan Abata Printing Purwokerto menerapkan perilaku saling menghargai dan tidak merendahkan satu sama lain.

4) Dimensi Pengalaman Spiritual: Ini mencakup pengalaman-pengalaman pribadi yang bersifat spiritual, seperti momen pencerahan, rasa koneksi dengan alam semesta, atau perasaan kehadiran yang lebih besar. Dalam strateginya, perusahaan Abata Printing Purwokerto mengundang pemuka agama setiap hari sabtu untuk menyiram rohani karyawan agar tetap teringat akan kuasa Allah SWT dan tau cara mensyukuri nikmat.

5) Dimensi Sosial dan Komunal: Melibatkan partisipasi dalam komunitas agama atau kelompok spiritual, termasuk kegiatan keagamaan Bersama. Dalam strateginya, perusahaan Abata Printing Purwokerto memiliki rumah Tahfidz yang berfungsi mewadahi anak-anak untuk berinteraksi sosial dengan mengedepankan keagamaan seperti mengaji, belajar menyanyikan lagu-lagu islami.

6) Dimensi Kosmologi: Dimensi ini berkaitan dengan pandangan individu tentang alam semesta, penciptaan, tujuan eksistensial, dan hubungan antara manusia. Dalam strateginya, perusahaan Abata Printing Purwokerto peduli terhadap lingkungan sekitar dengan membayar uang keamanan, selalu menjaga kerapihan dan keindahan alam semesta dengan cara memanfaatkan limbah printing dengan cara yang benar dan tidak merugikan masyarakat sekitar.

Aspek-aspek ini dapat berbeda-beda antara individu berdasarkan agama, budaya, dan pengalaman pribadi mereka. Religiusitas adalah pengalaman yang sangat pribadi dan kompleks, yang mempengaruhi banyak aspek kehidupan individu dan menggambarkan hubungan mereka dengan dimensi spiritual dan keagamaan (Jamal, 2020: 35).

b. Pentingnya Religiusitas dalam Perilaku

Peran Religiusitas dalam Kehidupan Individu memiliki fungsi sebagai berikut, yang pertama adalah sebagai makna dan tujuan hidup, religiusitas dapat membantu individu menemukan makna dan tujuan dalam hidup mereka, memberikan kerangka spiritual yang memberi arti pada pengalaman-pengalaman mereka. Selanjutnya yakni sebagai panduan moral, nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan oleh agama dapat membantu individu dalam mengambil keputusan yang benar dan mengikuti jalan yang lebih

baik. Selain itu, religiusitas juga berfungsi sebagai koping pada kesulitan, ketika menghadapi tantangan dan kesulitan, individu yang religius sering mencari dukungan dalam keyakinan agama mereka untuk mengatasi rasa sakit dan penderitaan. Fungsi yang berikutnya adalah rasa kedekatan dengan yang lebih tinggi, religiusitas dapat memberikan rasa koneksi dan kedekatan dengan Tuhan atau kekuatan spiritual yang dianggap sebagai sumber cinta dan dukungan. Kemudian terkait fungsi pentingnya bersyukur, kegiatan-kegiatan keagamaan sering melibatkan ekspresi syukur, mengingatkan individu untuk menghargai berkat-berkat yang mereka terima. Memberikan kerangka pemahaman juga merupakan fungsi religiusitas yakni menyediakan kerangka pemahaman tentang alam semesta, penciptaan, dan tujuan hidup, yang dapat memberikan panduan dalam memaknai pengalaman hidup.

Peran religiusitas yang selanjutnya yakni hubungan sosial, komunitas agama menyediakan jaringan sosial yang kuat, memberikan individu kesempatan untuk berinteraksi dengan sesama yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan serupa. Ritual dan tradisi juga menjadi salah satu peran. Berbagai ritual dan tradisi keagamaan memberikan struktur dan ritme dalam kehidupan sehari-hari individu. Kemudian ada keharmonisan dengan Lingkungan, religiusitas seringkali mendorong rasa keharmonisan dengan alam semesta dan lingkungan sekitar. Dampak Religiusitas

dalam Lingkungan Kerja juga sangat berperan untuk membangun motivasi dan keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki religiusitas yang kuat cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, karena mereka melihat pekerjaan sebagai cara untuk melayani dan memberikan kontribusi. Mengenai etika kerja, religiusitas dapat memengaruhi perilaku etis karyawan di tempat kerja, karena mereka cenderung mengikuti nilai-nilai moral yang diajarkan oleh agama mereka.

Fungsi religiusitas dalam dunia kerja dapat menjadi koping terhadap stres. Individu yang religius mungkin memiliki mekanisme koping yang lebih baik untuk mengatasi stres dan tekanan di tempat kerja. Terkait pertumbuhan pribadi, religiusitas dapat mendorong pertumbuhan pribadi dan perkembangan yang lebih dalam dalam diri individu, yang dapat mempengaruhi kualitas karya mereka. Nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan oleh agama yang menjadi salah satu fungsi religiusitas dapat membentuk prinsip-prinsip etika bisnis yang dianut oleh karyawan. Kerjasama dan Hubungan Tim ini menjadikan religiusitas dapat memengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan rekan kerja, mendorong sikap kerjasama dan penghargaan terhadap keberagaman.

Pentingnya Penghormatan terhadap Religiusitas. Meskipun religiusitas dapat membawa manfaat yang signifikan bagi individu

dan lingkungan kerja, penting untuk diingat bahwa pengalaman spiritual dan keagamaan adalah sangat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat dan cara mengalami religiusitas yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk memastikan penghormatan dan inklusivitas terhadap berbagai keyakinan agama dan praktik keagamaan dalam lingkungan kerja. Menyediakan ruang untuk beragam ekspresi spiritual dan memastikan bahwa tidak ada diskriminasi berdasarkan agama adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan inklusif (Alwi, 2018: 24).

c. Identifikasi Religiusitas

Teori ini berfokus pada bagaimana identitas religius individu mempengaruhi perilaku dan kesejahteraan mereka. Pemimpin dapat merancang strategi yang memfasilitasi integrasi identitas religius karyawan ke dalam konteks kerja, sehingga meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka. Religiusitas dapat diidentifikasi melalui berbagai tanda, perilaku, dan karakteristik yang mencerminkan dimensi spiritual dan keagamaan dalam kehidupan seseorang. Namun, penting untuk diingat bahwa religiusitas bersifat sangat pribadi dan kompleks, sehingga tidak semua tanda ini mungkin berlaku untuk setiap individu. Berikut adalah beberapa cara untuk mengidentifikasi religiusitas:

- 1) Praktik Ibadah: Kehadiran secara konsisten di tempat ibadah, seperti gereja, masjid, kuil, atau tempat pemujaan lainnya, serta melaksanakan ritual dan praktik keagamaan.
- 2) Doa dan Meditasi: Melakukan doa harian atau bermeditasi secara rutin sebagai bentuk komunikasi dengan entitas ilahi atau sebagai refleksi spiritual.
- 3) Studi Agama dan Tulisan Suci: Menyelidiki dan mempelajari ajaran agama melalui bacaan dan penelitian tentang teks suci dan literatur agama.
- 4) Partisipasi dalam Acara Keagamaan: Terlibat dalam acara-acara keagamaan seperti ibadah bersama, perayaan keagamaan, seminar spiritual, dan diskusi kelompok.
- 5) Pentingnya Nilai-Nilai Etika: Mengikuti prinsip-prinsip moral dan etika yang diajarkan oleh agama dalam keputusan dan tindakan sehari-hari.
- 6) Kegiatan Amal Sosial: Terlibat dalam kegiatan amal sosial atau relawan yang didasarkan pada nilai-nilai keagamaan, seperti membantu orang miskin atau yang membutuhkan.
- 7) Kesiediaan untuk Berbagi dan Memberi: Menunjukkan rasa kedermawanan, baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk dukungan emosional, kepada sesama.

- 8) Perhatian pada Pemberdayaan Diri: Menggunakan nilai-nilai agama sebagai cara untuk mengatasi tantangan hidup, mencari kedamaian, dan mengembangkan potensi diri.
- 9) Kesiediaan untuk Berbagi Keyakinan: Membahas keyakinan agama atau spiritual dengan orang lain dan terlibat dalam diskusi tentang topik ini.
- 10) Kesiediaan untuk Mengampuni: Mempraktikkan aspek-aspek seperti pengampunan dan belas kasihan, yang merupakan bagian dari banyak ajaran agama.
- 11) Pentingnya Ibadah Pribadi: Mengalokasikan waktu untuk ibadah pribadi, meditasi, atau kontemplasi spiritual dalam rutinitas sehari-hari.
- 12) Partisipasi dalam Acara Keagamaan: Terlibat dalam acara-acara keagamaan seperti ibadah bersama, perayaan keagamaan, seminar spiritual, dan diskusi kelompok.

Penting untuk diingat bahwa tanda-tanda ini bisa bervariasi berdasarkan agama, budaya, dan latar belakang individu. Tidak semua orang akan menunjukkan semua tanda ini, dan tingkat religiusitas seseorang dapat berubah seiring waktu. Identifikasi religiusitas harus dihormati dan diapresiasi dengan pengertian terhadap keunikan setiap individu. Konsep Religiusitas dalam Perilaku dan Sikap:

- 1) Konsistensi Ibadah: Individu yang religius cenderung menjaga konsistensi dalam menjalankan praktik ibadah harian atau ritual keagamaan yang ditetapkan.
- 2) Kepedulian Terhadap Sesama: Sikap empati, perhatian, dan ingin membantu sesama seringkali merupakan bagian dari religiusitas yang kuat.
- 3) Pengutamakan Nilai-Nilai Moral: Individu religius cenderung mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai etika dan moral yang diajarkan oleh agama mereka.
- 4) Kesiediaan untuk Belajar dan Membuka Pikiran: Mencari pengetahuan lebih dalam tentang ajaran agama dan spiritualitas, serta bersedia mendengarkan pandangan orang lain.
- 5) Pengampunan dan Kesiediaan untuk Berdamai: Religiusitas yang kuat seringkali tercermin dalam kemampuan untuk memaafkan dan mencari kedamaian dalam hubungan.
- 6) Sikap Rendah Hati: Kualitas rendah hati, mengakui keterbatasan manusia dan bergantung pada kekuatan yang lebih tinggi.
- 7) Keterlibatan dalam Kegiatan Amal: Mengambil bagian dalam kegiatan sosial atau amal yang didorong oleh nilai-nilai agama.

- 8) Sikap Optimisme dan Harapan: Keyakinan dalam kekuatan agama atau spiritualitas untuk membantu mengatasi tantangan dan memberikan harapan pada masa depan.
- 9) Sikap Belas Kasihan: Menunjukkan sikap pengertian dan kepedulian terhadap penderitaan orang lain, serta bersedia memberikan dukungan.
- 10) Kesiediaan untuk Merayakan dan Bersyukur: Merayakan berkat-berkat yang diterima dan mengungkapkan rasa syukur dalam kehidupan sehari-hari.
- 11) Keterlibatan dalam Pendidikan Agama: Mengambil bagian dalam kelas atau kursus agama untuk memperdalam pemahaman tentang keyakinan dan praktik agama.
- 12) Sikap Terbuka terhadap Pembelajaran: Bersedia untuk mempertanyakan dan merenungkan aspek-aspek agama dan spiritualitas dengan pandangan yang terbuka.

Refleksi Diri tentang Religiusitas. Penting untuk diingat bahwa religiusitas adalah pengalaman yang pribadi dan mendalam. Orang sering merenungkan tanda-tanda ini untuk memahami sejauh mana mereka merasa terhubung dengan dimensi spiritual dan keagamaan dalam hidup mereka. Mengambil waktu untuk merenungkan dan berbicara dengan pemimpin agama atau guru spiritual juga bisa membantu individu lebih memahami dan mengembangkan aspek

religiusitas mereka. Pentingnya Pemaknaan Koneksi Pribadi dengan Tuhan atau Kekuatan Lebih Tinggi, Religiusitas dapat tercermin dalam tingkat koneksi pribadi individu dengan Tuhan atau kekuatan spiritual. Pencarian Makna dan Tujuan: Sejauh mana individu merenungkan tujuan hidup mereka dan mencari makna dalam dimensi spiritual.

Pengalaman Spiritual: Pengalaman-pengalaman yang mendalam dan spiritual, seperti momen pencerahan atau kehadiran yang dirasakan, dapat memengaruhi tingkat religiusitas. Ketidakpastian dan Ketakutan: Bagaimana seseorang merespons ketidakpastian dan ketakutan dalam hidup mereka dapat mencerminkan tingkat religiusitas. Transformasi dan Pertumbuhan Pribadi: Bagaimana agama dan spiritualitas berkontribusi pada transformasi pribadi dan perkembangan karakter individu. Kepatuhan terhadap Ajaran Agama: Sejauh mana individu mengikuti ajaran agama dan menjalankan praktik keagamaan. Pentingnya Perenungan dan Kontemplasi: Kesiediaan untuk merenungkan dan mengkontemplasikan makna kehidupan dan dimensi spiritual. Ingatlah bahwa religiusitas adalah pengalaman yang kompleks dan mendalam, dan individu dapat memiliki tingkat religiusitas yang berbeda-beda. Tidak ada satu ukuran yang sesuai untuk mengukur religiusitas, karena ini adalah pengalaman yang sangat pribadi

dan bervariasi berdasarkan banyak faktor, termasuk budaya, agama, latar belakang, dan pengalaman hidup individu (Susanto, 2016:33).

d. Strategi peningkatan religiusitas

Strategi peningkatan religiusitas di dalam konteks perusahaan dapat menjadi hal yang sensitif dan kompleks karena melibatkan nilai-nilai pribadi dan kepercayaan agama individu. Namun, jika perusahaan memiliki tujuan untuk mendukung dimensi spiritual karyawan dan mendorong keberagaman, berikut beberapa strategi yang dapat dijelajahi:

1) Pendekatan Inklusif:

- a) Menyelenggarakan diskusi dan lokakarya lintas-agama untuk memahami berbagai keyakinan agama dan mempromosikan saling pengertian.
- b) Memberikan dukungan bagi karyawan untuk mengajukan permintaan cuti agama sesuai dengan keyakinan mereka.

2) Program Pelatihan dan Pengembangan Rohani:

- a) Menyelenggarakan seminar atau pelatihan tentang bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pekerjaan dan keseimbangan hidup.
- b) Mengundang pemimpin agama atau pakar untuk memberikan ceramah tentang etika dan moralitas dalam bisnis.

3) Fasilitas Keagamaan:

- a) Menyediakan ruang ibadah atau tempat berdoa yang nyaman bagi karyawan yang membutuhkan.
- b) Mengalokasikan waktu atau ruang khusus untuk kegiatan keagamaan di dalam lingkungan kerja.

4) Mentoring Rohani:

- a) Mengadakan program mentoring yang mendukung pertumbuhan rohaniyah karyawan.
- b) Menghubungkan karyawan yang ingin berdiskusi atau berbagi tentang dimensi rohaniyah mereka.

5) Kegiatan Amal

- a) Mengorganisir kegiatan amal yang berhubungan dengan nilai-nilai agama, seperti kegiatan sukarela atau penggalangan dana.
- b) Mendorong partisipasi dalam kegiatan amal yang mendukung komunitas secara keseluruhan.

6) Program Perayaan Agama:

- a) Merayakan perayaan agama utama dari berbagai agama yang ada di perusahaan dengan acara yang inklusif.
- b) Menggunakan perayaan agama sebagai momen untuk memperkaya pemahaman tentang berbagai kepercayaan.

7) Komitmen Terhadap Etika

- a) Memperkuat komitmen terhadap etika bisnis yang sesuai dengan nilai-nilai agama.
 - b) Memastikan bahwa kebijakan dan praktik bisnis mencerminkan integritas dan moralitas.
- 8) Sesi Diskusi dan Pemahaman Agama:
- a) Menyelenggarakan sesi diskusi yang membahas aspek-aspek agama, etika, dan spiritualitas dalam lingkungan kerja.
 - b) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berbicara tentang pengalaman dan pandangan mereka terkait agama dan spiritualitas.
- 9) Penghargaan Terhadap Karyawan yang Berkontribusi:
- a) Memberikan penghargaan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan amal atau inisiatif yang berhubungan dengan nilai-nilai agama.
 - b) Menyoroti kisah sukses karyawan yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pekerjaan mereka.
- 10) Pengembangan Program Keluarga dan Anak:
- a) Mengadakan acara keluarga yang berfokus pada nilai-nilai agama dan spiritualitas, melibatkan anggota keluarga karyawan.

- b) Menyelenggarakan program khusus untuk anak-anak karyawan yang berhubungan dengan pendidikan karakter dan nilai-nilai agama.

11) Kemitraan dengan Lembaga Agama atau Amal:

- a) Bermitra dengan lembaga agama atau amal untuk mengadakan kegiatan atau lokakarya yang relevan dengan nilai-nilai agama.
- b) Mengundang tokoh agama atau sukarelawan dari lembaga tersebut untuk memberikan inspirasi kepada karyawan.

12) Dukungan Konseling Rohani:

- a) Menyediakan layanan konseling rohani bagi karyawan yang ingin berbicara tentang pertanyaan atau perasaan spiritual mereka.
- b) Menghubungkan karyawan dengan sumber daya yang dapat membantu mereka menjalani perjalanan rohaniah.

13) Pengukuran dan Umpan Balik Reguler:

- a) Melakukan survei atau kuesioner periodik untuk mengukur kepuasan dan kebutuhan karyawan terkait program-program religiusitas.

- b) Menggunakan umpan balik untuk terus memperbaiki dan mengembangkan inisiatif religiusitas yang ada (Larassati, 2020:33).

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang atau suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, tugas, atau sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja melibatkan evaluasi hasil yang dicapai dan efisiensi dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu. Ini bisa merujuk pada kinerja individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks individu, kinerja mengacu pada cara seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja individu biasanya dinilai berdasarkan output kerja, perilaku, kompetensi, serta dampaknya terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, kinerja mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan operasionalnya. Ini melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola sumber daya, menjalankan proses bisnis, dan menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja termasuk keterampilan dan kompetensi individu, dukungan manajemen, budaya kerja, proses operasional, dan faktor eksternal seperti pasar dan persaingan. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi yang melibatkan pengukuran, perbandingan, dan umpan balik terhadap pencapaian tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dapat memengaruhi kinerja individu atau organisasi. Kinerja yang baik biasanya mencerminkan pencapaian tujuan dengan efisien dan efektif, serta kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan kesuksesan individu dan organisasi. Sedangkan pengertian karyawan adalah individu yang bekerja atau bekerja untuk suatu perusahaan, organisasi, atau entitas lainnya dengan tujuan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan pekerjaan atau peran yang mereka emban. Karyawan dapat bekerja dalam berbagai sektor dan bidang, seperti perusahaan swasta, organisasi nirlaba, pemerintah, pendidikan, layanan kesehatan, dan lain-lain. Beberapa ciri penting dari karyawan meliputi, gaji atau upah. Karyawan biasanya menerima kompensasi berupa gaji atau upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji ini bisa berupa bayaran tetap atau berdasarkan produktivitas.

Hubungan Kerja. Karyawan memiliki hubungan formal dengan perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja. Hubungan ini dapat diatur oleh kontrak kerja atau perjanjian kerja yang mengatur hak dan tanggung jawab karyawan serta perusahaan. Tugas dan Tanggung Jawab. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan aktivitas yang sesuai dengan peran atau pekerjaan yang mereka emban. Tugas-tugas ini berkaitan dengan bidang atau fungsi pekerjaan tertentu. Jam Kerja. Karyawan biasanya memiliki jadwal kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Mereka diharapkan hadir dan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Manajemen. Karyawan bekerja di bawah pengawasan atau manajemen dari tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Ada struktur hirarki di mana karyawan melapor kepada atasan mereka. Kesejahteraan dan Tunjangan. Beberapa perusahaan memberikan tunjangan atau fasilitas lainnya kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, cuti, atau program insentif.

Pembayaran Pajak dan Pensiun: Karyawan biasanya membayar pajak penghasilan sesuai dengan gaji yang diterima. Selain itu, mereka juga dapat memenuhi persyaratan untuk program pensiun atau dana pensiun yang ditawarkan oleh perusahaan. Pengertian kinerja karyawan, Kinerja karyawan merujuk pada penilaian atau evaluasi sejauh mana seorang

karyawan berhasil mencapai tujuan pekerjaan dan kontribusi yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini melibatkan evaluasi terhadap hasil kerja, perilaku, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Riniwati, 2016: 37).

c. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari evaluasi kinerja meliputi, Penilaian dan Umpan Balik: Evaluasi kinerja membantu dalam menilai pencapaian karyawan terhadap tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Ini memberikan umpan balik yang objektif tentang kinerja mereka. Pengembangan Karyawan: Evaluasi membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Ini memungkinkan pengembangan rencana untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka.

Penentuan Gaji dan Kompensasi: Hasil evaluasi kinerja dapat mempengaruhi keputusan terkait gaji, bonus, dan insentif lainnya. Penilaian Potensi: Evaluasi membantu mengidentifikasi potensi karyawan untuk peran dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi. Keputusan Promosi dan Rotasi: Evaluasi kinerja digunakan sebagai landasan dalam mengambil keputusan terkait promosi dan rotasi karyawan ke posisi yang lebih tinggi atau berbeda. Identifikasi Karyawan Berprestasi: Evaluasi membantu mengenali karyawan yang berprestasi dan memberikan

pengakuan yang sesuai. Pengambilan Keputusan Strategis: Hasil evaluasi kinerja membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Sedangkan Manfaatnya bagi Organisasi meliputi: Peningkatan Produktivitas: Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi area di mana kinerja karyawan perlu ditingkatkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Pengembangan Karyawan Berkualitas: Dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, organisasi dapat menghasilkan tim yang lebih berkualitas dan berpotensi.

Pengambilan Keputusan yang Informasional: Evaluasi kinerja menyediakan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang lebih terinformasi tentang penggajian, promosi, dan pengembangan. Meningkatkan Budaya Kerja: Dengan memberikan

umpan balik yang jelas dan konstruktif, evaluasi kinerja dapat membantu membangun budaya kerja yang positif dan mendukung.

Pengukuran Kinerja Organisasi: Kinerja karyawan secara kolektif dapat mencerminkan kinerja keseluruhan organisasi. Evaluasi

kinerja membantu mengidentifikasi area di mana organisasi perlu memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Pengembangan Karir:

Evaluasi kinerja membantu karyawan mengidentifikasi area pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

Peningkatan Keterampilan: Dengan mengetahui

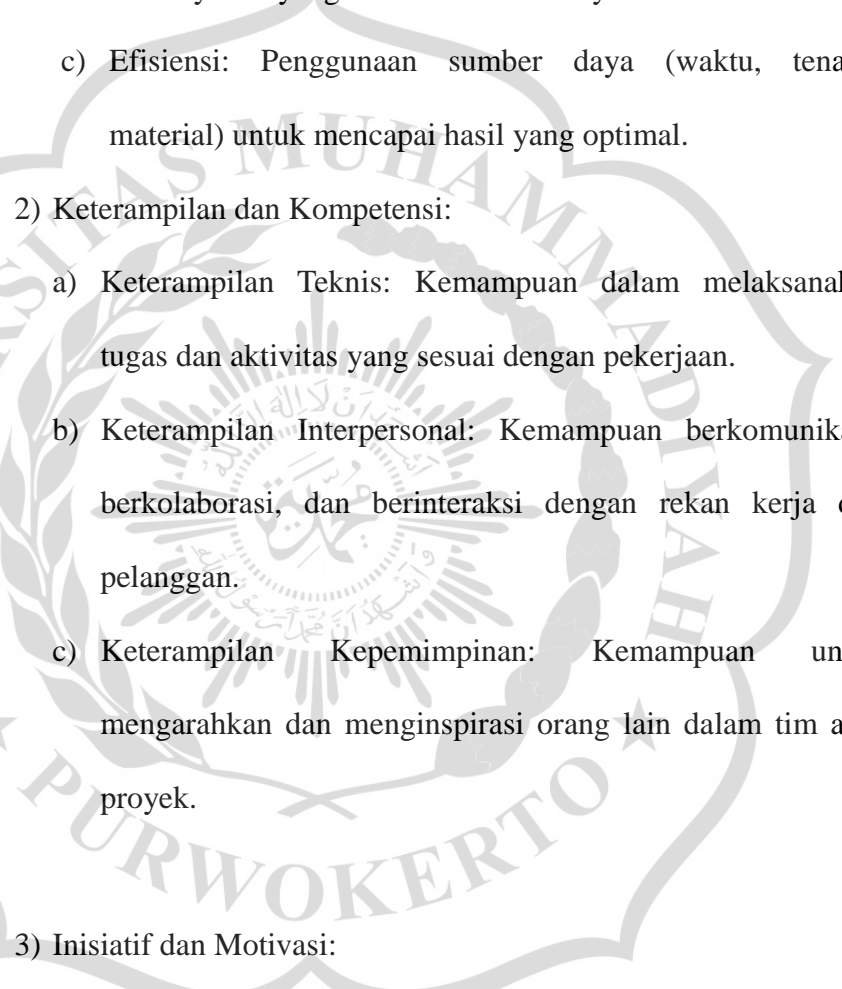
kelemahan, karyawan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pengakuan dan Motivasi: Karyawan yang berprestasi mendapatkan pengakuan yang lebih baik dan ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Pemahaman Peran: Evaluasi kinerja membantu karyawan memahami peran mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan Hubungan dengan Atasan: Proses evaluasi memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan atasan mereka dan menerima umpan balik yang membangun. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, mendorong pengembangan karyawan, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik di tingkat personal dan organisasional (Riniwati, 2016: 50)..

d. Unsur-unsur Kinerja

Unsur-unsur kinerja karyawan merujuk pada komponen yang dievaluasi dan dianalisis dalam penilaian kinerja seorang karyawan. Ini mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi hasil kerja dan kontribusi seorang karyawan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa unsur kunci dari kinerja karyawan:

1) Hasil Kerja (Output):

- 
- a) Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
 - b) Kualitas: Tingkat akurasi, ketepatan, dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh karyawan.
 - c) Efisiensi: Penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, material) untuk mencapai hasil yang optimal.
- 2) Keterampilan dan Kompetensi:
- a) Keterampilan Teknis: Kemampuan dalam melaksanakan tugas dan aktivitas yang sesuai dengan pekerjaan.
 - b) Keterampilan Interpersonal: Kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan.
 - c) Keterampilan Kepemimpinan: Kemampuan untuk mengarahkan dan menginspirasi orang lain dalam tim atau proyek.
- 3) Inisiatif dan Motivasi:
- a) Inisiatif: Karyawan yang aktif mencari peluang untuk berkontribusi lebih banyak dan melampaui tugas rutin.
 - b) Motivasi: Tingkat motivasi dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan.
- 4) Kerja Tim:

- a) Kolaborasi: Kemampuan bekerja sama dan berkontribusi dalam tim dengan rekan kerja dan anggota tim lainnya.
 - b) Kontribusi terhadap Tim: Dukungan dan sumbangan karyawan terhadap tujuan dan kesuksesan tim secara keseluruhan.
- 5) Kepatuhan dan Kepatuhan:
- a) Kepatuhan terhadap Kebijakan: Kesesuaian dengan kebijakan, prosedur, dan etika organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b) Kepatuhan terhadap Peraturan: Kepatuhan terhadap peraturan hukum, keamanan, dan kesehatan kerja yang berlaku.
- 6) Pengembangan Pribadi:
- a) Peningkatan Diri: Upaya karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan.
 - b) Pembelajaran Terus-menerus: Kemampuan untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perkembangan industri dan teknologi.
- 7) Kehadiran dan Kehandalan:
- a) Kehadiran: Tingkat kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.

b) Keandalan: Konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

8) Inovasi dan Kreativitas:

a) Inovasi: Kontribusi karyawan dalam mengemukakan ide-ide baru, perbaikan, atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Kreativitas: Kemampuan untuk berpikir di luar kotak dan memberikan solusi kreatif terhadap tantangan yang dihadapi.

Setiap unsur ini memainkan peran penting dalam membentuk gambaran keseluruhan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja yang komprehensif mencakup semua aspek ini untuk memberikan pandangan yang lebih lengkap tentang kontribusi karyawan dalam organisasi (Djamaludin, 2009: 53).

e. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan adalah proses mengukur dan menilai sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan, tugas, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran objektif tentang pencapaian karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mendukung pengembangan karyawan serta perbaikan kinerja secara keseluruhan. Berikut beberapa metode umum yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Penilaian oleh Atasan Langsung (Supervisor):

- a) Atasan langsung melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan observasi dan pengalaman mereka.
- b) Umpan balik disampaikan dalam pertemuan kinerja rutin atau pada akhir periode penilaian.

2) Penilaian oleh Rekan Kerja (Peer Assessment):

- a) Rekan kerja yang bekerja dengan karyawan memberikan umpan balik dan penilaian tentang kinerjanya.
- b) Metode ini dapat memberikan pandangan tentang kolaborasi, kerja tim, dan interaksi interpersonal karyawan.

3) Penilaian oleh Bawahan (Subordinate Assessment):

Jika karyawan adalah seorang manajer, bawahan memberikan umpan balik terhadap gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerialnya.

★ 4) Penilaian 360 Derajat:

- a) Kombinasi dari penilaian oleh atasan, rekan kerja, bawahan, dan bahkan diri sendiri (self-assessment).
- b) Memberikan gambaran holistik tentang kinerja dan perilaku karyawan.

5) Pengukuran Kuantitatif:

- a) Mengukur kinerja berdasarkan angka-angka, seperti target penjualan, jumlah tugas yang diselesaikan, atau produktivitas.

b) Indikator kuantitatif dapat digunakan untuk mengukur efisiensi dan hasil kerja.

6) Evaluasi Kualitatif:

Mengukur aspek-aspek kualitatif kinerja, seperti kualitas hasil kerja, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi.

7) Penilaian Proyek atau Tugas:

Mengukur kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kesuksesan tugas atau proyek tertentu yang mereka tangani.

8) Evaluasi Perilaku dan Etika Kerja:

Menilai perilaku etis, profesionalisme, komunikasi, dan kerja sama dalam tim.

9) Penggunaan Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicators/KPI):

- a) Menentukan dan mengukur KPI yang relevan dengan tujuan pekerjaan atau peran karyawan.
- b) KPI dapat berupa metrik kuantitatif yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan.

10) Self-Assessment:

- a) Karyawan menilai diri sendiri berdasarkan pencapaian tujuan, keterampilan, dan perkembangan pribadi.

b) Self-assessment dapat memberikan wawasan tentang pandangan karyawan terhadap kinerjanya sendiri (Fatimah, 2017: 41).

f. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan dapat bersifat kompleks dan bervariasi tergantung pada individu, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hubungan antara religi dan kinerja karyawan meliputi nilai-nilai agama, keyakinan pribadi, dukungan organisasi, dan persepsi individu terhadap pentingnya integritas dan etika dalam pekerjaan. Berikut adalah beberapa pengaruh yang mungkin terjadi:

- 1) Motivasi dan Dedikasi: Beberapa karyawan yang kuat dalam praktik agama mungkin memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, karena mereka melihat pekerjaan sebagai cara untuk memenuhi panggilan atau tujuan spiritual mereka.
- 2) Etika Kerja dan Integritas: Karyawan yang menjadikan nilai-nilai agama sebagai pedoman dalam hidup mereka cenderung memiliki kesadaran yang lebih besar terhadap etika kerja dan integritas. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan komitmen terhadap hasil yang baik.

- 3) Keseimbangan Kerja-Hidup: Praktik keagamaan tertentu mungkin mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan ini cenderung lebih produktif dan bahagia dalam jangka panjang.
- 4) Kerja Tim dan Kolaborasi: Karyawan yang memiliki nilai-nilai agama yang menekankan kerja tim, kerjasama, dan kasih sayang terhadap sesama manusia dapat memberikan dampak positif pada kerja tim dan budaya kerja yang inklusif.
- 5) Pengelolaan Stres dan Konflik: Keyakinan agama dapat memberikan dukungan psikologis dan coping dalam menghadapi stres dan konflik di tempat kerja.
- 6) Peningkatan Kreativitas: Beberapa praktik keagamaan, seperti meditasi atau refleksi, dapat membantu meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah.
- 7) Konflik Nilai: Terkadang, nilai-nilai agama individu dapat berkonflik dengan ekspektasi atau kebijakan perusahaan. Ini dapat menciptakan konflik internal yang berdampak pada kinerja.
- 8) Kesiapan Mengambil Resiko: Praktik agama tertentu mungkin memiliki pengaruh terhadap kesiapan atau keengganan seseorang dalam mengambil risiko atau mengambil peluang baru.

Penting untuk diingat bahwa pengaruh ini tidak bersifat mutlak dan bisa bervariasi tergantung pada individu dan situasi. Perusahaan yang ingin mendukung karyawan dalam praktik keagamaan harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang ada tetap inklusif, menghormati kebebasan beragama, dan tidak mendiskriminasi. Tentu, berikutnya adalah beberapa aspek lanjutan yang perlu dipertimbangkan ketika membahas pengaruh religi terhadap kinerja karyawan:

- 1) **Loyalitas dan Rasa Kepemilikan:** Karyawan yang merasakan adanya kesamaan nilai antara keyakinan agama mereka dan nilai-nilai organisasi cenderung lebih loyal dan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Ini dapat mengarah pada tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
- 2) **Kepemimpinan dan Pemecahan Konflik:** Praktik keagamaan dapat membentuk keterampilan kepemimpinan dan pemecahan konflik. Karyawan yang mempraktikkan nilai-nilai seperti empati, sabar, dan pengampunan mungkin menjadi pemimpin yang lebih efektif dan mampu menyelesaikan konflik dengan bijaksana.
- 3) **Resiliensi dan Ketahanan Mental:** Beberapa praktik agama dapat memberikan dukungan dalam menghadapi tekanan kerja dan tantangan. Karyawan yang memiliki keyakinan agama

yang kuat mungkin memiliki tingkat resiliensi dan ketahanan mental yang lebih baik.

- 4) Pemberdayaan Diri: Karyawan yang merasakan hubungan dengan yang lebih besar (spiritualitas atau Tuhan) mungkin merasa lebih diberdayakan dan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi.
- 5) Pentingnya Diversitas: Sementara dukungan terhadap praktik keagamaan tertentu dapat memperkaya lingkungan kerja, penting untuk menghormati dan memahami keberagaman agama dan keyakinan. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.
- 6) Potensi Konflik: Meskipun keyakinan agama bisa menjadi sumber inspirasi dan moral, perlu diingat bahwa perbedaan keyakinan juga bisa menjadi sumber potensi konflik jika tidak dikelola dengan bijaksana. Penting untuk mendorong dialog terbuka dan penghormatan terhadap semua keyakinan (YaurizqikaHadi, 2020:45).

g. Managemen Kebudayaan Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung keragaman dan inklusivitas dapat mendorong karyawan untuk mengungkapkan dan mengembangkan aspek religiusitas mereka secara bebas.

Organisasi yang membangun budaya dan praktik berdasarkan nilai-nilai bersama memiliki kinerja yang lebih baik dan karyawan yang lebih puas. Integrasi nilai-nilai agama dapat meningkatkan ikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Manajemen kebudayaan organisasi, juga dikenal sebagai manajemen budaya perusahaan, mengacu pada upaya sadar dan strategis untuk membentuk, mengelola, dan mempengaruhi budaya yang ada di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kepercayaan, perilaku, dan pola-pola yang membentuk lingkungan kerja dan mempengaruhi interaksi antar karyawan serta hasil kerja. Manajemen kebudayaan organisasi berfokus pada bagaimana membangun dan memelihara budaya yang mendukung tujuan, nilai-nilai, dan strategi organisasi. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam manajemen kebudayaan organisasi:

- 1) **Pemahaman dan Definisi Budaya:** Langkah awal adalah memahami budaya yang ada dalam organisasi. Ini melibatkan mengidentifikasi nilai-nilai, norma, dan karakteristik budaya yang sudah ada.
- 2) **Artikulasi Nilai dan Identitas Organisasi:** Organisasi perlu mengartikulasikan nilai-nilai inti dan identitas yang ingin mereka wujudkan dalam budaya mereka. Ini dapat dinyatakan dalam visi, misi, dan nilai-nilai organisasi.

- 3) Pemilihan Karyawan yang Sesuai dengan Budaya: Saat merekrut dan memilih karyawan baru, penting untuk memilih individu yang sesuai dengan budaya yang diinginkan. Ini membantu membangun dan memelihara budaya yang konsisten.
- 4) Kepemimpinan sebagai Model Perilaku: Pemimpin organisasi memegang peran penting dalam membentuk budaya. Pemimpin harus menjadi contoh dalam mengamalkan nilai-nilai dan perilaku yang diharapkan.
- 5) Komunikasi Budaya: Budaya organisasi harus dikomunikasikan secara jelas kepada semua karyawan. Ini bisa dilakukan melalui komunikasi internal, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
- 6) Pengembangan Karyawan: Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk memahami dan mengadopsi budaya yang diinginkan.
- 7) Rekognisi dan Penghargaan: Mengakui dan menghargai karyawan yang secara aktif berkontribusi dalam memelihara budaya yang positif.
- 8) Adaptasi dan Perubahan: Budaya organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan eksternal atau internal. Namun, perubahan ini harus dilakukan dengan mempertahankan nilai-nilai inti.

9) Mengukur Kesejajaran dengan Budaya: Menggunakan alat pengukuran dan umpan balik untuk memahami sejauh mana perilaku dan pola kerja karyawan sesuai dengan budaya yang diinginkan.

10) Integrasi dengan Strategi Bisnis: Budaya organisasi harus sejalan dengan tujuan dan strategi bisnis. Ini membantu menciptakan konsistensi dalam pengambilan keputusan dan perilaku karyawan.

11) Penanganan Konflik Budaya: Ketika terjadi konflik budaya, manajemen perlu menemukan cara untuk mengelolanya dengan bijaksana dan memastikan bahwa nilai-nilai budaya tetap dihormati.

12) Inklusivitas dan Keberagaman: Memastikan bahwa budaya yang dikejar adalah inklusif dan mampu mengakomodasi keberagaman dalam tim dan organisasi.

Manajemen kebudayaan organisasi adalah upaya berkelanjutan dan memerlukan komitmen dari semua tingkatan dalam organisasi. Budaya yang kuat dan sesuai dengan tujuan organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Budaya organisasi dan religiusitas adalah dua aspek yang dapat saling mempengaruhi dalam konteks lingkungan kerja. Hubungan antara budaya organisasi dan pembentukan religiusitas berkaitan

dengan bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik dalam budaya organisasi dapat memengaruhi keyakinan dan sikap religius karyawan, serta sebaliknya. Berikut adalah beberapa cara hubungan ini bisa terjadi:

- 1) **Penerimaan dan Toleransi:** Budaya organisasi yang mendorong penerimaan, toleransi, dan inklusivitas dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan dan mengamalkan nilai-nilai religius mereka.
- 2) **Pentingnya Etika dan Integritas:** Budaya yang mengedepankan etika dan integritas dalam perilaku kerja dapat menciptakan kesesuaian dengan nilai-nilai agama yang mendorong perilaku etis.
- 3) **Keseimbangan Kehidupan:** Budaya yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk menjalankan praktik-praktik keagamaan tanpa merasa terbebani.
- 4) **Nilai-Nilai Pemimpin:** Peran pemimpin dalam membentuk budaya dapat mempengaruhi bagaimana nilai-nilai agama diintegrasikan dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang mendukung keberagaman dan inklusivitas cenderung

mempengaruhi karyawan untuk merangkul nilai-nilai agama mereka.

- 5) Budaya Keadilan dan Empati: Budaya yang menekankan keadilan, empati, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat memungkinkan ekspresi dan praktik keagamaan yang lebih baik.
- 6) Etika Kerja dan Tanggung Jawab: Karyawan yang memiliki religiusitas yang kuat cenderung lebih menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka, yang bisa mempengaruhi budaya etika di organisasi.
- 7) Kerja Tim dan Keharmonisan: Religiusitas dapat memengaruhi sikap karyawan terhadap kerja tim, kerjasama, dan menjaga keharmonisan di tempat kerja.
- 8) Penghargaan terhadap Karyawan: Religiusitas dapat memotivasi karyawan untuk menghargai dan menghormati sesama karyawan, yang dapat memperkaya budaya penghargaan dan pengakuan.
- 9) Komitmen terhadap Kualitas dan Integritas: Karyawan yang memegang nilai-nilai agama mungkin lebih komitmen terhadap kualitas pekerjaan dan integritas dalam perilaku mereka.

10) Dorongan Inovasi dan Kreativitas: Beberapa nilai agama mendorong refleksi dan pemikiran kreatif, yang dapat berdampak pada budaya inovasi dalam organisasi.

11) Keterlibatan dalam Kegiatan Sosial: Karyawan yang memiliki religiusitas yang kuat mungkin lebih cenderung terlibat dalam kegiatan sosial dan amal yang sesuai dengan nilai-nilai agama.

Penting untuk diingat bahwa pengaruh ini bersifat kompleks dan dapat bervariasi tergantung pada agama, budaya, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, manajemen perlu berhati-hati dalam memastikan bahwa penghormatan terhadap keberagaman dan inklusivitas adalah fokus dalam memadukan budaya organisasi dengan aspirasi religiusitas karyawan (Wulandari, 2020:54).

h. Pengembangan Organisasi Berbasis Manusia

Pendekatan ini menekankan perlunya memandang karyawan sebagai sumber daya yang perlu dikembangkan secara holistik, termasuk aspek spiritual. Pemimpin dapat mengadopsi strategi yang mendukung pertumbuhan spiritual karyawan dalam konteks pekerjaan. Pengembangan organisasi berbasis karyawan adalah pendekatan di mana organisasi memberikan perhatian utama pada pertumbuhan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan

sebagai salah satu prioritas utama dalam strategi bisnisnya. Pendekatan ini mengakui bahwa karyawan yang berkompeten, terlibat, dan termotivasi dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja dan hasil organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa prinsip dan strategi dalam pengembangan organisasi berbasis karyawan:

- 1) **Pemahaman Terhadap Kebutuhan Karyawan:** Organisasi perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan terkait dengan pengembangan karir, pelatihan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan pencapaian pribadi.
- 2) **Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan:** Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan organisasi, seperti penetapan tujuan, perencanaan strategis, dan perubahan budaya.
- 3) **Pembelajaran dan Pelatihan Berkelanjutan:** Menyediakan peluang pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan.
- 4) **Pengembangan Karir:** Membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan jalur karir mereka dalam organisasi, dengan memberikan peluang untuk promosi dan pergeseran lateral.
- 5) **Keseimbangan Kerja-Kehidupan:** Mendorong keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi,

dengan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan penggunaan teknologi.

- 6) Pemberdayaan Karyawan: Memberi karyawan tanggung jawab dan kebebasan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, memungkinkan mereka untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi lebih besar.
- 7) Pengakuan dan Penghargaan: Mengakui kontribusi dan pencapaian karyawan secara terbuka, baik dalam bentuk imbalan materi maupun penghargaan nonmateri.
- 8) Komunikasi Terbuka: Membangun budaya komunikasi yang terbuka dan transparan, memungkinkan karyawan untuk berbagi pandangan, masukan, dan umpan balik.
- 9) Pengembangan Kepemimpinan: Mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajerial karyawan untuk memungkinkan mereka memimpin tim dan mempengaruhi hasil.
- 10) Kultur Pengembangan: Menciptakan budaya yang mendorong belajar berkelanjutan, inovasi, dan eksperimen dalam rangka pengembangan.
- 11) Mentorship dan Coaching: Menyediakan mentorship dan pelatihan berupa pembimbingan untuk membantu karyawan mengembangkan potensi mereka.

12) Pengukuran dan Umpan Balik: Menggunakan pengukuran kinerja dan umpan balik reguler untuk mengidentifikasi area pengembangan dan memberikan panduan bagi karyawan.

Pendekatan pengembangan organisasi berbasis karyawan dapat membantu organisasi mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan budaya yang positif. Dengan memberi perhatian pada pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan, organisasi membangun fondasi yang kuat untuk keberhasilan jangka panjang. Pendekatan pengembangan organisasi berbasis karyawan dan religiusitas dapat memiliki beberapa titik hubungan, terutama jika organisasi mengakui dan menghormati dimensi spiritual dan keagamaan dari karyawan. Berikut adalah beberapa cara di mana hubungan ini bisa terbentuk:

- 1) Pentingnya Keseimbangan Kehidupan: Pendekatan berbasis karyawan sering kali mementingkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Bagi individu yang memiliki keyakinan religius yang kuat, keseimbangan ini bisa sangat penting dalam menjalankan praktik-praktik keagamaan, seperti beribadah dan berpartisipasi dalam aktivitas keagamaan.
- 2) Penghargaan terhadap Nilai-Nilai Religius: Pendekatan ini bisa mencakup pengakuan dan penghargaan terhadap nilai-nilai religius dan etika yang dipegang oleh karyawan. Organisasi

yang menghormati dan mengakomodasi nilai-nilai ini dalam budaya perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang sesuai dengan religiusitas individu.

- 3) **Fleksibilitas dalam Praktik Keagamaan:** Dalam pengembangan organisasi yang berorientasi pada karyawan, fleksibilitas dalam jadwal kerja dan lokasi kerja sering diperhatikan. Ini bisa memberikan peluang bagi karyawan untuk menjalankan praktik-praktik keagamaan tanpa hambatan.
- 4) **Kesempatan Pengembangan Diri:** Pendekatan ini mendorong pengembangan diri dan pertumbuhan karyawan. Bagi individu dengan religiusitas yang kuat, ini bisa mencakup pengembangan nilai-nilai spiritual, moral, dan etika yang lebih dalam.
- 5) **Pentingnya Etika dan Integritas:** Banyak agama menekankan pentingnya etika, integritas, dan perilaku yang baik. Organisasi berbasis karyawan yang mempromosikan nilai-nilai ini bisa sejalan dengan nilai-nilai religius.
- 6) **Pemberdayaan dan Partisipasi Aktif:** Bagi individu yang memiliki keyakinan religius, pemberdayaan dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan organisasi bisa dianggap sebagai tanggapan terhadap panggilan untuk berkontribusi dan melayani sesama.
- 7) **Mentorship dan Coaching Spiritual:** Organisasi yang mengakomodasi dimensi spiritual dalam pendekatan

pengembangan karyawan bisa menyediakan mentorship dan coaching spiritual untuk membantu karyawan mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka.

Penting untuk dicatat bahwa hubungan antara pendekatan pengembangan organisasi berbasis karyawan dan religiusitas dapat bervariasi tergantung pada budaya organisasi, jenis agama, dan karakteristik karyawan. Yang terpenting adalah menghormati keragaman agama dan keyakinan serta menciptakan lingkungan yang inklusif bagi semua karyawan. Organisasi yang memahami pentingnya dimensi spiritual dalam kehidupan karyawan dapat mempromosikan kesejahteraan spiritual. Ini bisa mencakup penyediaan ruang untuk refleksi, meditasi, atau doa di tempat kerja. Program-program seperti pelatihan manajemen stres dan keseimbangan kehidupan juga dapat membantu karyawan menjaga kesejahteraan spiritual mereka.

Penyediaan Ruang untuk Ekspresi Religius: Organisasi yang mendukung karyawan untuk mengungkapkan identitas religius mereka, seperti memakai pakaian atau aksesori berdasarkan keyakinan agama, menciptakan lingkungan inklusif dan menghormati keragaman agama. **Sosialisasi dan Dukungan Komunitas Religius:** Organisasi dapat memberikan dukungan bagi karyawan yang ingin terlibat dalam komunitas keagamaan di tempat

kerja atau di luar sana. Ini dapat membantu membangun hubungan yang lebih kuat dan memberikan dukungan sosial.

Integrasi Nilai-Nilai Religius dalam Budaya Organisasi: Nilai-nilai religius yang sejalan dengan budaya organisasi dapat diintegrasikan dalam komunikasi, program pelatihan, dan kebijakan perusahaan. Ini membantu memperkuat kesesuaian antara nilai-nilai individu dan budaya perusahaan.

Pengakuan Hari Raya Agama: Mengakui dan memberi libur pada hari raya agama yang penting bagi karyawan adalah cara untuk menghormati praktik keagamaan dan membantu karyawan merayakan keyakinan mereka.

Pengembangan Program Kesejahteraan Spiritual: Organisasi dapat mengembangkan program-program khusus yang berkaitan dengan kesejahteraan spiritual, seperti seminar tentang etika bisnis berdasarkan nilai-nilai agama atau pelatihan tentang manajemen stres berdasarkan prinsip-prinsip keagamaan.

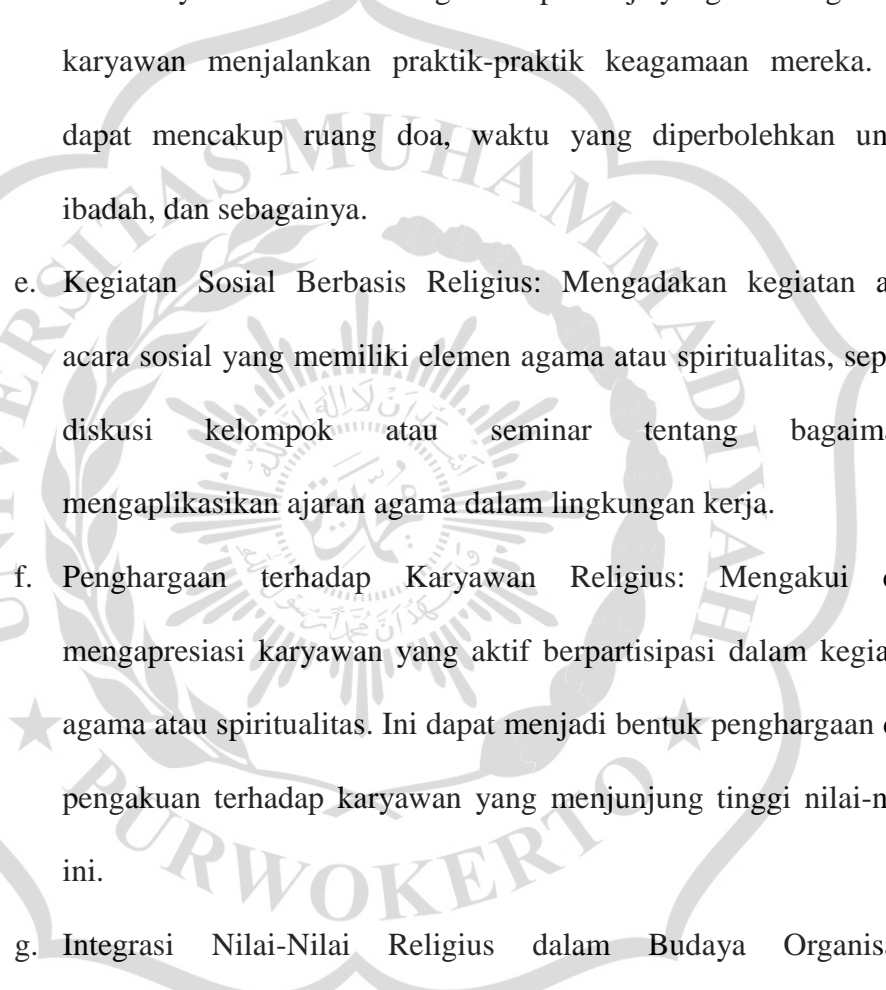
Menyediakan Sumber Daya Agama: Organisasi dapat menyediakan sumber daya, seperti ruang doa atau literatur agama, untuk karyawan yang ingin menjalankan praktik-praktik keagamaan mereka. Penting untuk diingat bahwa pendekatan ini harus dijalankan dengan sensitivitas dan penghormatan terhadap keberagaman agama. Tidak boleh ada diskriminasi atau preferensi terhadap satu agama tertentu. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan konsultasi dengan karyawan adalah penting untuk memastikan

bahwa langkah-langkah yang diambil benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka (Hadijaya, 2013: 55).

5. Strategi Pimpinan untuk Meningkatkan Religiusitas dan Kinerja Karyawan

Strategi pimpinan untuk meningkatkan religiusitas dan kinerja karyawan mengacu pada upaya yang dilakukan oleh kepemimpinan organisasi untuk memanfaatkan faktor-faktor agama dan spiritual dalam mengembangkan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan religiusitas karyawan sambil juga meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Strategi ini mencoba mengintegrasikan nilai-nilai agama dan spiritualitas dalam konteks kerja, dengan harapan menciptakan lingkungan yang lebih berarti dan memotivasi. Berikut adalah beberapa komponen yang bisa terlibat dalam strategi ini:

- a. Pentingnya Kebijakan Inklusif: Kepemimpinan harus mengakui pentingnya inklusivitas dan menghormati keberagaman agama dalam organisasi. Kebijakan yang memastikan hak setiap individu untuk menjalankan praktik-praktik keagamaan mereka perlu diimplementasikan.
- b. Komunikasi yang Jelas: Pimpinan perlu berkomunikasi dengan jelas nilai-nilai agama dan spiritualitas yang ingin diintegrasikan dalam budaya organisasi. Ini dapat mencakup memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana agama dan spiritualitas dapat menjadi bagian dari lingkungan kerja.

- 
- c. Pelatihan dan Pembinaan: Pemberian pelatihan tentang etika dan nilai-nilai agama, serta pembinaan untuk karyawan mengenai pengembangan religiusitas, bisa menjadi bagian dari strategi ini.
- d. Fasilitas dan Ruang untuk Praktik Keagamaan: Memastikan tersedianya fasilitas dan ruang di tempat kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan praktik-praktik keagamaan mereka. Ini dapat mencakup ruang doa, waktu yang diperbolehkan untuk ibadah, dan sebagainya.
- e. Kegiatan Sosial Berbasis Religius: Mengadakan kegiatan atau acara sosial yang memiliki elemen agama atau spiritualitas, seperti diskusi kelompok atau seminar tentang bagaimana mengaplikasikan ajaran agama dalam lingkungan kerja.
- f. Penghargaan terhadap Karyawan Religius: Mengakui dan mengapresiasi karyawan yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan agama atau spiritualitas. Ini dapat menjadi bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai ini.
- g. Integrasi Nilai-Nilai Religius dalam Budaya Organisasi: Memastikan bahwa nilai-nilai agama yang relevan diintegrasikan dalam nilai-nilai dan prinsip-prinsip budaya organisasi.
- h. Pemberian Dukungan Emosional: Menyediakan ruang untuk karyawan berbicara tentang kebutuhan spiritual atau pribadi

mereka, yang bisa membantu dalam mengembangkan kesejahteraan secara keseluruhan.

- i. Pemimpin sebagai Teladan: Para pemimpin organisasi perlu menjadi teladan dalam mempraktikkan nilai-nilai agama atau spiritualitas yang diintegrasikan dalam strategi tersebut.

Tujuan utama dari strategi ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan religiusitas karyawan sambil juga meningkatkan kinerja mereka. Namun, penting untuk diingat bahwa strategi ini harus dijalankan dengan penuh pengertian dan menghormati keberagaman agama serta nilai-nilai masing-masing individu.

- a. Pengukuran dan Evaluasi: Implementasi strategi ini perlu diukur dan dievaluasi untuk melihat dampaknya terhadap religiusitas dan kinerja karyawan. Pengukuran bisa meliputi survei kepuasan karyawan terkait dengan integrasi nilai-nilai agama, serta evaluasi kinerja sebelum dan setelah implementasi.
- b. Kesempatan Pengembangan Rohani: Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dimensi rohani mereka melalui kegiatan seperti diskusi kelompok, bacaan bersama, atau retreat rohani.
- c. Keterlibatan dengan Komunitas Agama: Mendukung karyawan untuk terlibat dalam komunitas agama di luar lingkungan kerja, seperti gereja, masjid, atau tempat ibadah lainnya.

- d. Mentorship dan Pemimpin Spiritual: Mengidentifikasi individu dalam organisasi yang dapat berfungsi sebagai mentor atau pemimpin spiritual, memberikan dukungan dan panduan kepada karyawan dalam pengembangan religiusitas.
- e. Keseimbangan Agama dan Bisnis: Memastikan bahwa integrasi nilai-nilai agama tidak mengganggu efisiensi dan produktivitas bisnis. Keseimbangan antara aspek spiritual dan bisnis harus dijaga.
- f. Berbagi Kisah Sukses: Memperkenalkan kisah sukses dari karyawan yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai agama mereka dalam pekerjaan dan mencapai kinerja yang baik. Ini dapat memberikan inspirasi bagi karyawan lain.
- g. Pentingnya Etika Bisnis: Meningkatkan kesadaran akan pentingnya etika bisnis berdasarkan nilai-nilai agama, yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam interaksi dengan rekan kerja, pelanggan, dan mitra bisnis.
- h. Kampanye Kesadaran Religiusitas: Mengadakan kampanye pendidikan dan kesadaran tentang pentingnya religiusitas dalam lingkungan kerja, menjelaskan manfaatnya dan bagaimana dapat diintegrasikan dalam kehidupan sehari-hari.
- i. Pengembangan Materi Bacaan atau Sumber Daya Agama: Menyediakan bahan bacaan, podcast, atau sumber daya agama

yang relevan bagi karyawan yang ingin mengembangkan pemahaman mereka tentang nilai-nilai agama.

- j. Penting untuk diingat bahwa pengembangan religiusitas adalah hal yang sangat pribadi, dan pendekatan ini harus dijalankan dengan penuh penghormatan terhadap keyakinan dan preferensi individu. Tujuan akhir dari strategi ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual karyawan sambil juga meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yang telah dilakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut.

1. Maryatul Kibtiyah, 2022 yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Kelurahan Ulu Gedong Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi. Penulis menjelaskan bahwa kepemimpinan Kepala Mts Nurul Iman yaitu dengan menjaga kepentingan serta tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala Mts dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Mts Nurul Iman yaitu dengan menggunakan gaya demokratis yang mana dengan merumuskan konsep kedisiplinan bersama tenaga pendidik dan kependidikan serta melaksanakan hal tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Kedisiplinan guru di Mts Nurul Iman masih terdapat beberapa kekurangan, dikarenakan masih ada beberapa guru

yang belum patuh terhadap ketentuan atau aturan sekolah. Hal tersebut disebabkan karena faktor senioritas atau sudah lama mengajar di madrasah tersebut. Meskipun begitu, Kepala Sekolah tetap mengawasi guru secara periodik meskipun hal tersebut tidak dilakukan secara mendalam.

2. M. Dzikri Abdul Rohman, 2018 yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Di MI Al-Ihsan Pamulang. Penulis menjelaskan bahwa faktor utama kedisiplinan di sekolah dapat meningkat itu berawal dari strategi Kepala Sekolah, kemudian strategi tersebut diaplikasikan oleh para guru dan siswa. Kepala Sekolah MI Al-Ihsan Pamulang juga telah melaksanakan perannya yang mana menjadi pendidik yang datang tepat waktu, berperan sebagai manajer yang mana dilakukan dengan mengadakan sholat dhuha berjamaah pada hari Jum'at. Kepala Sekolah juga berperan sebagai pengawas, mengawasi dan melakukan kontrol terhadap semua anggota staf, termasuk instruktur dan siswa. Kepala sekolah berfungsi sebagai pembimbing, senantiasa membimbing dan mengawasi semua siswa. Terlepas dari sejumlah masalah, termasuk penerapan aturan yang tidak konsisten dari Kepala Sekolah, telah dicatat bahwa MI Al-Ihsan Pamulang mengelola budaya disiplin dengan baik. Akibatnya, Kepala Sekolah harus tetap menjaga kontrol terhadap semua orang di sekolah. Hal ini akan

meningkatkan disiplin sekolah dan membuat kegiatan belajar mengajar lebih efektif.

3. Abdul Aziz Al-Barqy, 2015 yang berjudul Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan bahwa strategi kepemimpinan yang digunakan yaitu peraturan tentang disiplin waktu dalam bekerja, membangun semangat kebersamaan, serta memberikan contoh yang baik untuk semua anggota staf. Kepala Kemenag juga berupaya menginspirasi para pegawai agar semangat dalam bekerja. Karyawan menerima insentif atau penghargaan berdasarkan volume pekerjaan yang diselesaikan sebagai semacam motivasi. Kepala Kementerian Agama Kota Malang ini juga mencontoh Ki Hajar Dewantara yang mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu memberi semangat, menjaga, melayani, dan menilai bawahannya selain menjadi teladan bagi mereka. Seorang pemimpin juga perlu menjalankan kepemimpinan yang tegas agar anggota staf selalu bekerja secara efektif, efisien dan professional.
4. Nurul Laily, 2017 yang berjudul Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kerja Sama Para Ustad Di Pondok Pesantren Nurul Huda Kajen Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati. Penulis menjelaskan bahwa pemimpin pondok pesantren atau Kyai Moh. Rohmad Noor merupakan keturunan pemuka agama yaitu Nor Syam dan Ibu Sholihah yang mana beliau merupakan pemimpin pondok pesantren

Nurul Huda sebelum Kyai Moh. Rohmad Noor. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan ayahnya diwarisi olehnya. Seseorang yang memiliki pemahaman agama yang alim, khususnya dalam ilmu tasawuf adalah Kyai Rohmad. Ia adalah seorang pemimpin karismatik karena mampu memecahkan segala persoalan yang ada, baik di dalam maupun di luar pesantren. Dengan menyelenggarakan muktamar yang diadakan setiap tiga bulan sekali dengan tujuan agar seluruh Ustad dan Kyai dapat berkumpul untuk membahas segala kesulitan yang terjadi di pondok pesantren, Kyai Rohmad berinisiatif untuk meningkatkan kerjasama dengan Lembaga tersebut. Kyai juga mencari Ustad baru yang telah lulus dari pesantrennya sendiri. Keistimewaan ini dimaksudkan untuk mempererat tali silaturahmi antara Kyai dan Ustad. Dalam rangka meningkatkan jumlah pengusaha pondok pesantren dan memajukan serta memajukan pondok pesantren, Kyai Rohmad juga melakukan kegiatan kewirausahaan.

5. Elfi Rusdiana Ekowati, 2020 yang berjudul Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang. Penulis menjelaskan bahwa Kepala sekolah SMK Muhammadiyah Magelang memiliki model kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kedisiplinan guru, hal tersebut karena beliau tegas, berbakti, terbuka, menerima masukan, dan mendorong bawahannya untuk berpartisipasi aktif dalam mengemukakan pendapat dan gagasannya dalam suatu program kerja

sebelum mengambil keputusan, model kepemimpinan komunikatif berhasil meningkatkan disiplin guru. Kalaupun pilihan tetap di tangan kepala sekolah, pertimbangan diberikan pada setiap persoalan yang ada. Beliau juga memiliki gaya kepemimpinan karismatik karena kemampuannya untuk membujuk orang lain untuk bertindak dengan cara yang mengakibatkan saling menghormati, kepatuhan, dan perlawanan terhadap pemimpin (Subianto, 2023:58).

C. Alur Fikir

Alur fikir dalam penelitian ini yaitu yang pertama meneliti pengertian strategi, kepemimpinan, serta religiusitas, kemudian mengkonfirmasi hubungannya dengan kinerja di Perusahaan Abata Printing.