

Implementasi Nilai Religius, Moral Etika dan Tradisi dalam Manajemen: Sebuah Tinjauan Literatur

Dedy Lazuardi¹, Putri Wahyuni², Ihdina Gustina³, Siti Mujiatun⁴

¹Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dedylazuardi78@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, putriuthie18@gmail.com

³Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hunny.bunny5913@gmail.com

⁴Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sitimujiatun@umsu.ac.id

Abstract

This research aims to understand how the application of religious, moral/ethical and traditional values affects organizational performance. It also explores the challenges faced by managers in implementing these values in management practices, as well as how these values can shape an organizational culture that supports sustainability and business ethics. This research uses a qualitative approach, with the Grounded Theory method to develop theories based on empirical data collected. Data collection techniques included interviews, observations, and document analysis, focusing on the phenomenon of applying religious, moral/ethical, and traditional values in the organization. The results show that religious, moral/ethical, and traditional values contribute significantly to improving organizational performance. Religious values such as honesty, justice, and responsibility create a harmonious and productive work environment. Morals/ethics support customer and stakeholder trust, while tradition strengthens organizational culture and employee loyalty. The results show that religious values, morals/ethics, and traditions contribute significantly to improving organizational performance. Religious values such as honesty, justice, and responsibility create a harmonious and productive work environment. Morals/ethics support customer and stakeholder trust, while traditions support organizational performance.

Keywords: Religious values, moral, ethics, tradition.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi yang penuh tantangan ini, dunia bisnis menghadapi tuntutan yang semakin kompleks, baik dari segi persaingan pasar, perubahan teknologi, maupun ekspektasi sosial. Dalam upaya mencapai kesuksesan, banyak perusahaan cenderung fokus pada pencapaian keuntungan dan efisiensi operasional. Namun, semakin banyak organisasi yang mulai menyadari bahwa kesuksesan jangka panjang tidak hanya bergantung pada aspek ekonomi semata, tetapi juga pada faktor-faktor sosial, moral, dan spiritual. Salah satunya adalah penerapan nilai religius dalam manajemen, yang menjadi semakin relevan untuk menciptakan keberlanjutan dan keseimbangan dalam pengelolaan perusahaan. Isu moralitas yang muncul di lingkungan kerja menunjukkan bahwa seseorang perlu berpegang pada prinsip-prinsip moral. Moralitas dianggap sebagai salah satu dasar utama kesuksesan dan menjadi tolok ukur untuk kualitas jangka panjang suatu bisnis.

Moralitas dianggap membantu karyawan dan pemberi kerja untuk memiliki karakteristik tertentu seperti kehormatan, keadilan, kejujuran, ketekunan, keandalan, dan kesetiaan (Duşmezkalender et al., 2021). Oleh karena itu, seperangkat aturan harus diterapkan kepada karyawan. Salah satunya adalah dengan menerapkan nilai-nilai etika di perusahaan untuk mengurangi konsekuensi dari penyimpangan di tempat kerja (Hakim et al., 2019).

Penelitian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa Islamic Work Ethics (IWE) yang berkembang dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan bekerja lebih efisien. Nilai religius dalam manajemen merujuk pada prinsip-prinsip yang diambil dari ajaran agama yang diterapkan dalam praktik manajerial untuk membangun etika kerja, hubungan antar individu, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Penerapan nilai-nilai religius, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, kerja keras, dan kepedulian terhadap sesama, dapat memberikan dasar yang kokoh bagi pembentukan budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan (Amaliasita & Astuti, 2023).

Penerapan nilai religius dalam manajemen tidak hanya penting untuk membangun budaya kerja yang sehat, etis, dan harmonis, tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip religius dalam setiap aspek manajerial, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia dan material secara lebih bijaksana dan bertanggung jawab. Nilai-nilai tersebut akan memperkuat fondasi moral dan etika perusahaan, meningkatkan hubungan antar karyawan, serta membangun kepercayaan di kalangan konsumen dan masyarakat. Oleh karena itu, penerapan nilai religius dalam manajemen bukan hanya menjadi pilihan, tetapi sebuah kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang lebih bermakna dan berkelanjutan dalam dunia bisnis yang semakin kompleks ini. Tidak mementingkan diri sendiri, kerjasama, akuntabilitas, hubungan sosial yang baik, dan kreativitas di tempat kerja. IWE dianggap sebagai moral yang ideal untuk diterapkan di lingkungan kerja, karena dapat mendorong kerjasama, kesetaraan, persatuan, dan spiritualitas di tempat kerja (Gheitani et al., 2019).

Selain itu, Di tengah kemajuan teknologi, globalisasi, dan kompleksitas dunia bisnis yang terus berkembang, perusahaan dan organisasi menghadapi tantangan yang tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis dan operasional, tetapi juga dengan moral, etika dan tradisi. Nilai-nilai ini memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi, memandu pengambilan keputusan, dan menjaga keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penerapan moral, etika dan tradisi dalam manajemen menjadi suatu hal yang krusial, baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan citra perusahaan, maupun mempertahankan hubungan yang sehat dengan pemangku kepentingan. Moralitas atau etika dalam manajemen berhubungan dengan sistem nilai yang

membedakan antara tindakan yang benar dan salah dalam praktik bisnis. Etika bisnis mencakup berbagai hal seperti perilaku jujur, adil, dan transparan, serta kewajiban mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku (Ferrell, O. C., & Fraedrich, J., 2015).

Selanjutnya, tradisi dalam konteks manajemen mengacu pada kebiasaan, nilai, dan norma yang diwariskan dalam suatu organisasi atau masyarakat yang berpengaruh terhadap cara-cara pengambilan keputusan dan interaksi di dalamnya. Tradisi ini dapat meliputi cara-cara tertentu dalam berkomunikasi, merayakan pencapaian, menghormati hierarki, serta cara-cara organisasi dalam merespons perubahan dan tantangan.

Konsep etika kerja Islami akan mengajarkan karyawan untuk memiliki keyakinan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka dengan serius untuk mencapai tujuan yang diharapkan. IWE dapat menjadi panduan bagi karyawan untuk memiliki kepribadian tertentu, misalnya, disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bekerja dengan tulus, membuat keputusan secara rasional, dan jujur dalam bekerja (Saban et al., 2020). Penerapan moral, etika, dan tradisi dalam manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan organisasi yang tidak hanya berhasil dalam aspek finansial, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab sosial, dan budaya yang positif. Etika dalam manajemen membantu memastikan bahwa keputusan yang diambil adil, transparan, dan bertanggung jawab, sedangkan tradisi memperkuat stabilitas dan identitas perusahaan, serta membangun budaya yang dapat mendukung keberlanjutan organisasi. Tradisi dalam manajemen mengacu pada praktik-praktik, kebiasaan, dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi atau masyarakat. Di banyak budaya, tradisi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk sikap dan perilaku, baik dalam konteks kerja maupun dalam berinteraksi dengan pihak luar (Lewis, R. D., 2006).

Dengan menggabungkan nilai-nilai moral, etika, dan tradisi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat, serta memperkuat hubungan jangka panjang dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, penerapan moral, etika, dan tradisi dalam manajemen adalah suatu kebutuhan yang mendasar untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Objektif

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai religius, moral/etika, dan tradisi terhadap kinerja organisasi, serta tantangan yang dihadapi oleh manajer dalam mengimplementasikan nilai religius, moral/etika, dan tradisi dalam praktek manajemen, serta bagaimana penerapan nilai-nilai religius, moral/etika, dan tradisi dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dan etika bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Dalam dunia manajemen modern, integrasi nilai-nilai religius, moral/etika, dan tradisi ke dalam praktek manajerial menjadi sangat penting, terutama dalam menciptakan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga beretika dan berorientasi pada kesejahteraan sosial. Menurut Henry Fayol (1949) mengemukakan Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yaitu dalam proses manajemen mencakup lima fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), pengendalian (*controlling*), dan koordinasi (*coordinating*). Pendekatannya lebih menekankan pada manajer dan fungsi-fungsinya. Selanjutnya, menurut James A.F Stoner (1982) mengemukakan manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan sumber daya manusia dan material untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Dimana pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini menggambarkan manajemen sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya secara optimal. Selain itu, menurut George R Terry (1982) menjelaskan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimana penekanan pada penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan. Ia menganggap manajemen sebagai proses yang melibatkan berbagai aspek dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Definisi ini juga menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya tentang tugas-tugas administratif, tetapi juga tentang pengelolaan hubungan antar individu di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Nilai Religius

Nilai religius dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral, keyakinan, dan ajaran yang bersumber dari ajaran agama, yang mempengaruhi cara individu atau kelompok berperilaku dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai ini mencakup konsep-konsep yang mengarahkan tindakan manusia untuk hidup sesuai dengan ajaran agama, seperti kejujuran, keadilan, kasih sayang, dan rasa hormat terhadap sesama makhluk hidup. Dalam konteks manajemen, nilai religius mengacu pada bagaimana nilai-nilai agama diterapkan dalam interaksi antar individu dalam organisasi serta dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada kebaikan bersama dan keharmonisan.

Menurut Suyanto (2013) menyatakan bahwa nilai religius adalah nilai-nilai yang berlandaskan pada ajaran agama yang diyakini oleh individu atau kelompok dalam menjalani kehidupan sosial dan profesional mereka. Nilai-nilai ini dapat berperan dalam membentuk pola pikir dan sikap, yang mempengaruhi etika kerja dan cara pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Selain itu, menurut Muhammad, A. & Khan, Z. (2019) menyebutkan bahwa nilai religius berperan dalam membentuk etika kerja yang berpijak pada ajaran agama, yang mengarahkan individu untuk tidak hanya mencari keuntungan material, tetapi juga untuk menjaga keseimbangan antara duniawi dan ukhrawi. Dan menurut Gheitani et al. (2019) menyatakan bahwa Nilai religius dalam konteks manajemen dapat dipahami sebagai prinsip etika dan moral yang berakar pada ajaran agama, yang mengarahkan individu untuk berperilaku adil, jujur, dan bertanggung jawab, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai religius memainkan peran penting dalam membentuk etika kerja, hubungan interpersonal, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Penerapan nilai-nilai ini di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, meningkatkan integritas, dan menciptakan budaya kerja yang adil serta bertanggung jawab. Namun, faktor-faktor seperti keyakinan individu, budaya organisasi, kepemimpinan, dan tantangan eksternal dapat mempengaruhi sejauh mana nilai-nilai religius diterapkan dalam praktik manajerial.

Beberapa aspek nilai religius yang sering muncul dalam kehidupan sosial dan dunia kerja adalah sebagai berikut (Gheitani et al., 2019):

1. Kejujuran (*Honesty*). Kejujuran adalah nilai penting dalam banyak agama, yang mengajarkan agar seseorang selalu berkata dan bertindak dengan benar, tidak menipu atau memanipulasi orang lain. Dalam konteks organisasi, kejujuran berhubungan dengan transparansi dalam komunikasi dan pengambilan keputusan.
2. Keadilan (*Justice*). Keadilan adalah prinsip yang mengajarkan perlakuan yang adil terhadap semua orang tanpa pandang bulu. Dalam dunia kerja, nilai ini mengarah pada distribusi yang adil atas sumber daya, tugas, dan penghargaan dalam organisasi.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab mengajarkan bahwa setiap individu harus memikul tanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Dalam konteks profesional, ini berarti memikul tugas dengan penuh integritas dan memberi pertanggungjawaban atas hasilnya.
4. Empati dan Kasih Sayang (*Empathy and Compassion*). Empati mengajarkan untuk memahami perasaan dan kondisi orang lain, sementara kasih sayang mendorong kita untuk bertindak dengan niat baik terhadap orang lain. Dalam dunia kerja, ini berarti menciptakan lingkungan yang penuh dukungan dan kerjasama.
5. Kesederhanaan (*Simplicity*). Kesederhanaan adalah penghindaran dari kemewahan atau hidup berlebihan. Dalam dunia kerja, ini berarti menjaga gaya

hidup yang tidak berlebihan, dan mengutamakan tujuan yang lebih besar daripada keuntungan material.

Berikut adalah beberapa faktor yang memengaruhi penerapan nilai religius dalam manajemen (Gheitani et al., 2019):

1. Keyakinan Individu. Keyakinan agama individu sangat memengaruhi bagaimana ia menerapkan nilai religius dalam kehidupan profesionalnya. Individu yang memiliki keyakinan agama yang kuat akan lebih mudah mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari.
2. Budaya Organisasi. Budaya organisasi yang mendukung penerapan nilai-nilai religius dapat membantu terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan beretika. Budaya ini juga dapat memperkuat perilaku karyawan yang sesuai dengan prinsip moral dan agama.
3. Kepemimpinan dan Peran Manajer. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai religius akan memberikan teladan baik pada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pengelolaan tim akan mendorong karyawan untuk mengikuti prinsip tersebut.
4. Lingkungan Eksternal dan Tantangan Global. Dalam dunia yang semakin global dan penuh dengan persaingan, organisasi sering kali dihadapkan pada tantangan untuk tetap berpegang pada nilai-nilai religius, terutama ketika norma-norma yang lebih sekuler dan pragmatis lebih dominan.
5. Pendidikan dan Pelatihan yang mengedepankan nilai-nilai religius dapat membantu meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya menerapkan prinsip-prinsip agama dalam konteks pekerjaan.

Moral dan Etika

Moral dan Etika merujuk pada seperangkat prinsip atau aturan yang mengarahkan perilaku manusia dalam menentukan apa yang dianggap baik atau buruk, benar atau salah dalam konteks sosial, budaya, dan agama. Etika dan moralitas sering kali digunakan secara bergantian, meskipun ada perbedaan tertentu antara keduanya. Moral cenderung lebih bersifat personal dan mengacu pada pandangan individu atau kelompok mengenai apa yang benar dan salah, sementara etika lebih bersifat sistematis dan rasional, berhubungan dengan teori atau cabang ilmu yang mengkaji prinsip-prinsip moral tersebut.

Menurut Peter Singer (1993) menjelaskan bahwa Etika adalah cabang filosofi yang mempelajari apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia, berdasarkan prinsip-prinsip moral yang berlaku dalam kehidupan. Etika berfokus pada pertanyaan tentang "apa yang baik?" dan "bagaimana kita bisa hidup dengan cara yang baik?". Menurut Kolb (1994) menjelaskan Etika adalah studi tentang bagaimana nilai dan norma diterapkan dalam praktik sehari-hari untuk menentukan perilaku yang dianggap benar, baik, dan adil. Moral dan etika adalah prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku manusia dalam masyarakat untuk menentukan apa yang

dianggap benar dan salah, baik dan buruk. Aspek-aspek utama dalam moral dan etika mencakup kewajiban, keadilan, kebaikan, kejujuran, dan tanggung jawab. Faktor-faktor yang memengaruhi moral dan etika mencakup budaya, agama, pendidikan, kepemimpinan, dan pengalaman pribadi. Secara keseluruhan, moral dan etika adalah komponen penting dalam membentuk perilaku individu dan sosial yang harmonis serta mendorong terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera.

Beberapa aspek yang terkandung dalam moral/etika antara lain:

1. Kewajiban (*Duty*). Aspek kewajiban mengajarkan bahwa individu memiliki tanggung jawab untuk melakukan tindakan yang benar berdasarkan norma-norma moral atau etika yang berlaku. Ini berkaitan dengan apa yang harus dilakukan seseorang, terlepas dari akibatnya.
2. Keadilan (*Justice*). Keadilan berkaitan dengan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua orang. Dalam konteks moral dan etika, keadilan melibatkan distribusi yang adil terhadap sumber daya, kesempatan, dan penghargaan, serta perlindungan hak-hak individu.
3. Kebaikan (*Goodness*). Kebaikan adalah aspek moral yang mengarah pada tindakan yang membawa manfaat dan kebaikan bagi individu maupun masyarakat. Ini berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk menciptakan kesejahteraan bersama.
4. Kejujuran (*Honesty*). Kejujuran mengacu pada kebenaran dan keterbukaan dalam segala hal, serta menghindari kebohongan, penipuan, atau manipulasi. Kejujuran adalah salah satu nilai moral dasar dalam hampir semua budaya dan agama.
5. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab berhubungan dengan kewajiban individu untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Ini juga mengajarkan agar individu mempertanggungjawabkan perbuatannya kepada orang lain dan Tuhan.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi moral/etika antara lain:

1. Budaya dan Tradisi suatu masyarakat sangat memengaruhi sistem moral dan etika. Nilai-nilai yang dianggap benar dan salah sering kali ditentukan oleh norma sosial dan kepercayaan yang berkembang dalam masyarakat tersebut.
2. Agama. Ajaran agama memberikan pedoman moral yang jelas tentang perilaku yang benar dan salah. Sebagian besar sistem moral dan etika berasal dari keyakinan agama, yang memberikan arahan tentang kewajiban moral, kebaikan, kejujuran, dan tanggung jawab.
3. Pendidikan. Pendidikan moral dan etika mengajarkan individu untuk memahami dan menghargai nilai-nilai moral. Pendidikan ini memberikan landasan untuk menilai tindakan moral, serta mengembangkan sikap dan kebiasaan yang baik dalam kehidupan sosial.
4. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang berbasis etika memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan moral dalam organisasi. Pemimpin yang memberikan contoh

perilaku etis dan moral yang baik akan mendorong karyawan atau pengikutnya untuk melakukan hal yang sama.

5. Pengalaman Pribadi. Pengalaman hidup pribadi seseorang, baik dalam konteks keluarga, pekerjaan, atau kehidupan sosial, dapat membentuk pandangan moral mereka. Pengalaman menjadi dasar dalam pengambilan keputusan etis.

Tradisi dalam manajemen merujuk pada kebiasaan, nilai, norma, dan cara-cara yang sudah mapan dalam suatu organisasi atau masyarakat yang diwariskan turun-temurun, dan digunakan untuk mengelola berbagai aspek dalam organisasi. Tradisi ini sering kali berhubungan dengan cara-cara tertentu dalam pengambilan keputusan, hubungan antarpegawai, kepemimpinan, dan cara-cara menyelesaikan masalah. Tradisi dapat menciptakan stabilitas dan konsistensi dalam organisasi, tetapi juga bisa membatasi inovasi jika terlalu mengikat.

Secara umum, tradisi dalam manajemen mencakup kebiasaan organisasi dalam menangani operasi sehari-hari, nilai-nilai yang diterima oleh anggota organisasi, serta norma yang diikuti dalam menjalankan tujuan organisasi. Menurut Schein (2010) menjelaskan tradisi dalam manajemen merupakan bagian dari budaya organisasi yang mengacu pada nilai, norma, dan praktik yang diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dalam sebuah organisasi. Tradisi ini membentuk cara-cara organisasi mengelola tugas, berinteraksi, dan mengatasi masalah. Menurut Hofstede (2001) Tradisi merupakan bagian dari budaya yang mencakup cara-cara yang diterima oleh suatu kelompok atau organisasi dalam berperilaku. Tradisi membentuk pola pikir dan tindakan anggota organisasi berdasarkan nilai-nilai yang diterima dan diyakini secara bersama-sama.

Menurut Kotter & Heskett (1992) Tradisi dalam manajemen berkaitan dengan kebiasaan dan pola-pola organisasi yang diteruskan dari masa ke masa. Tradisi ini membentuk cara organisasi bertindak dan berinteraksi, serta memengaruhi efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dapat diketahui bahwa Tradisi dalam konteks manajemen mengacu pada kebiasaan, nilai, dan norma yang diwariskan dalam suatu organisasi atau masyarakat yang berpengaruh terhadap cara-cara pengambilan keputusan dan interaksi di dalamnya. Tradisi ini dapat meliputi cara-cara tertentu dalam berkomunikasi, merayakan pencapaian, menghormati hierarki, serta cara-cara organisasi dalam merespons perubahan dan tantangan. Adapun aspek-aspek tradisi dalam manajemen sebagai berikut:

Tradisi dalam manajemen mencakup nilai-nilai dasar yang dianut oleh organisasi, seperti kejujuran, integritas, dan keadilan. Nilai-nilai ini membentuk norma-norma yang diikuti dalam interaksi dan keputusan di dalam organisasi. Contoh: Misalnya, perusahaan yang memiliki tradisi untuk selalu mengutamakan transparansi dan komunikasi terbuka antar karyawan dan manajemen.

1. Proses Pengambilan Keputusan

Tradisi dalam manajemen juga mencakup cara-cara tertentu dalam pengambilan keputusan. Sebuah organisasi mungkin memiliki tradisi untuk

mengutamakan konsensus dalam setiap keputusan besar, atau mungkin lebih memercayakan keputusan pada manajemen puncak. Contoh: Dalam beberapa organisasi tradisional, keputusan penting sering kali harus melibatkan persetujuan dari seluruh tingkat manajerial, sementara perusahaan lebih modern mungkin mempercayakan keputusan kepada tim yang lebih kecil.

2. Hubungan Antarkaryawan dan Kepemimpinan

Tradisi dalam manajemen juga terkait dengan cara hubungan antara karyawan dan pimpinan dijalankan. Dalam banyak organisasi tradisional, hubungan antara atasan dan bawahan lebih bersifat hierarkis, sedangkan organisasi yang lebih modern mungkin menerapkan hubungan yang lebih egaliter dan terbuka. Contoh: Di beberapa perusahaan, atasan memiliki wewenang yang lebih besar dalam menentukan kebijakan dan keputusan, sementara di perusahaan lain, dialog terbuka antara pimpinan dan karyawan lebih ditekankan.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi sering kali menjadi tradisi yang dipertahankan. Gaya ini mungkin berbasis pada prinsip otoritas tradisional, atau lebih berbasis pada pendekatan kepemimpinan transformasional atau partisipatif. Contoh: Dalam beberapa perusahaan, gaya kepemimpinan paternalistik masih menjadi tradisi di mana pemimpin dianggap sebagai figur yang sangat berpengaruh dalam kehidupan profesional karyawan.

4. Penyelesaian Konflik

Tradisi organisasi juga mencakup cara-cara penyelesaian konflik. Beberapa organisasi mungkin lebih suka menyelesaikan masalah secara terbuka dan diskursif, sementara yang lain mungkin lebih memilih penyelesaian secara tertutup atau berdasarkan keputusan atasan. Contoh: Organisasi yang memiliki tradisi penyelesaian konflik yang lebih formal dan struktural akan lebih mengutamakan prosedur resmi daripada pendekatan langsung atau informal. Adapun faktor-faktor yang Mempengaruhi Tradisi dalam Manajemen sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk tradisi. Budaya ini mencakup nilai-nilai, kebiasaan, dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi, yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

2. Sejarah dan Pengalaman Perusahaan. Pengalaman masa lalu organisasi juga membentuk tradisinya. Organisasi yang telah lama berdiri mungkin memiliki tradisi yang lebih mapan, yang terus berkembang seiring waktu, baik dalam hal pengambilan keputusan, hubungan kerja, atau struktur organisasi.

3. Pengaruh Eksternal dan Sosial. Faktor-faktor eksternal seperti tekanan pasar, perubahan teknologi, dan perkembangan sosial juga dapat memengaruhi tradisi dalam manajemen. Organisasi yang menghadapi perubahan besar dalam industri atau lingkungan sosialnya mungkin harus menyesuaikan tradisinya agar tetap relevan.

4. Kepemimpinan dan Visi Manajerial. Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan dan pemeliharaan tradisi dalam manajemen. Pemimpin yang visioner dan progresif mungkin berusaha untuk memperkenalkan perubahan pada tradisi yang ada untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.
5. Perubahan Organisasi. Perubahan yang dilakukan dalam organisasi, baik itu melalui restrukturisasi, pengenalan teknologi baru, atau perubahan dalam strategi bisnis, dapat mempengaruhi tradisi organisasi. Organisasi yang terus berkembang harus mampu menyeimbangkan antara memelihara tradisi dan beradaptasi dengan perubahan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya nilai religius, etika, dan moral dalam mendukung kinerja organisasi dan karyawan. Muhammad & Khan (2019) menemukan bahwa penerapan etika kerja Islam secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi dengan membentuk budaya kerja yang lebih etis dan efisien. Nazir et al. (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, yang berimplikasi positif pada kinerja individu. Sementara itu, Abdullah & Zainal (2015), melalui penelitian yang dilakukannya menegaskan bahwa penerapan etika kerja berbasis Islam memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja individu dalam konteks organisasi di Malaysia. Selain itu, Hameed et al. (2017), dalam penelitian mereka mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang etis meningkatkan kinerja organisasi dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga menyoroti pentingnya peran etika dan moral dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka penelitian ini memberikan perspektif baru tentang pentingnya sinergi antara nilai religius, moral/etika, dan tradisi dalam menciptakan organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini juga menawarkan wawasan unik tentang bagaimana ketiga elemen tersebut dapat diterapkan secara strategis untuk meningkatkan efisiensi dan reputasi organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif *Grounded Theory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori yang berakar pada data empiris yang terkumpul, tanpa menggunakan teori yang sudah ada sebagai landasan awal. Penelitian ini sering menggunakan teknik wawancara atau observasi untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis dengan cara sistematis untuk menghasilkan konsep atau teori baru. Dan penelitian studi kasus yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji suatu fenomena secara mendalam dalam konteks tertentu, seperti individu, kelompok, organisasi, atau kejadian tertentu.

Pendekatan ini berfokus pada pemahaman rinci tentang satu kasus atau beberapa kasus yang relevan untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi situasi tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumen terkait. Subjek penelitian ini yaitu dari penelitian yang relevan atau penelitian yang berkaitan dengan penerapan nilai religius, moral/etika dan tradisi dalam manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah beberapa penelitian yang sejalan dengan topik pengaruh penerapan nilai religius, moral/etika, dan tradisi terhadap kinerja organisasi:

Pengaruh Nilai Religius terhadap Kinerja Organisasi.

Penelitian oleh Muhammad, A. & Khan, Z. (2019) mengungkapkan bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja Islam (Islamic Work Ethics/IWE) dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. Nilai religius seperti kejujuran, kerja keras, dan keadilan, ketika diterapkan di tempat kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Pengaruh Etika dan Moral terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al. (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja karyawan. Nilai-nilai etika yang diterapkan oleh pemimpin organisasi membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung kejujuran, keadilan, dan transparansi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Tradisi terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Mollah et al. (2020) menyoroti bahwa tradisi dalam budaya organisasi memainkan peran penting dalam kinerja organisasi. Organisasi yang mempertahankan tradisi yang baik, seperti pengambilan keputusan yang transparan dan penghargaan terhadap nilai-nilai etika, lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Tradisi yang kuat menciptakan rasa keterikatan dan loyalitas di kalangan karyawan.

Nilai Religius dan Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Nazir et al. (2018) menyatakan bahwa dalam penelitiannya menemukan bahwa nilai religius yang terkandung dalam Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethics) memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja dengan dasar nilai religius menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa pekerjaan mereka adalah bagian dari ibadah.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja

Penelitian oleh Abdullah & Zainal (2015) menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Etika Kerja Islam (IWE) berkontribusi pada peningkatan kinerja individu di tempat kerja, termasuk dalam pengambilan keputusan, keterampilan

kerja, dan penyelesaian masalah. Karyawan yang terikat pada prinsip-prinsip etika agama cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih positif.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa penerapan nilai religius, moral/etika, dan tradisi dalam manajemen tidak hanya memperbaiki perilaku individu dan budaya organisasi, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Nilai-nilai tersebut menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat komitmen terhadap organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional organisasi.

PEMBAHASAN

Penerapan nilai religius, moral/etika, dan tradisi dalam manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, baik dari segi produktivitas, efisiensi, hingga pembentukan budaya organisasi yang sehat. Masing-masing nilai ini berkontribusi dalam membentuk pola pikir dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh nilai religius terhadap kinerja organisasi

Nilai religius dalam konteks manajemen mencakup keyakinan, prinsip, dan etika yang diajarkan oleh agama tertentu, yang diinternalisasi dan diterapkan dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai ini dapat berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan serta memengaruhi interaksi mereka dalam organisasi Nazir et al. (2018). Beberapa dampaknya adalah:

- a. Meningkatkan Keterikatan Karyawan
Karyawan yang menerapkan nilai religius dalam bekerja biasanya merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan organisasi, karena merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari ibadah atau tanggung jawab moral.
- b. Mendorong Etika Kerja yang Lebih Baik
Nilai religius sering kali mengajarkan tentang pentingnya kejujuran, keadilan, dan amanah, yang akan memperkuat budaya organisasi yang etis dan adil.
- c. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif
Nilai religius cenderung menekankan pentingnya saling menghormati, toleransi, dan kerjasama. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, yang mendukung produktivitas dan efisiensi.
- d. Pengurangan Konflik
Penerapan nilai-nilai religius seperti kesabaran dan saling memaafkan dapat membantu mengurangi konflik dalam organisasi, yang berkontribusi pada kelancaran operasional.

Pengaruh moral/etika terhadap kinerja organisasi

Moral atau etika mengacu pada prinsip-prinsip mengenai perilaku yang benar dan salah dalam konteks sosial dan profesional (Saban et al., 2020). Penerapan

nilai moral/etika dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kepercayaan Stakeholder
Organisasi yang menjalankan praktik-praktik moral dan etis (misalnya, transparansi, kejujuran, dan keadilan) cenderung mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari pelanggan, mitra bisnis, dan investor. Kepercayaan ini sangat penting dalam membangun hubungan yang berkelanjutan dan meningkatkan reputasi perusahaan.
- b. Meningkatkan Moral Karyawan
Karyawan yang bekerja dalam organisasi yang menghargai etika dan moralitas merasa dihargai dan memiliki rasa aman. Hal ini meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.
- c. Peningkatan Kinerja Jangka Panjang
Organisasi yang berfokus pada etika dan nilai moral cenderung memperhatikan keberlanjutan dan pengelolaan sumber daya dengan bijak. Praktik-praktik ini tidak hanya meningkatkan kinerja jangka pendek, tetapi juga mendukung kesuksesan jangka panjang.
- d. Mengurangi Risiko Hukum dan Regulasi
Organisasi yang menerapkan nilai-nilai etika dan moral akan lebih cenderung untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, yang dapat mengurangi risiko litigasi atau masalah hukum lainnya yang dapat merugikan organisasi.

Pengaruh penerapan nilai religius, moral/etika, dan tradisi terhadap kinerja organisasi

Tradisi dalam manajemen mencakup kebiasaan, norma, dan cara-cara yang telah berkembang dan diterima dalam organisasi. Penerapan tradisi yang baik dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui berbagai cara Muhammad & Khan (2019), di antaranya:

- a. Konsistensi dalam Pengelolaan
Tradisi yang sudah mapan memberikan struktur dan stabilitas dalam organisasi, yang penting untuk pengelolaan yang efektif dan pengambilan keputusan yang konsisten. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi operasional.
- b. Pengembangan Budaya Organisasi yang Kuat
Organisasi yang menghargai dan menerapkan tradisi cenderung memiliki budaya perusahaan yang kuat, yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan komitmen tinggi dan berbagi nilai-nilai yang sama.
- c. Peningkatan Kepuasan Karyawan
Tradisi yang baik, seperti memberi penghargaan terhadap pencapaian atau memperlakukan karyawan dengan hormat, dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang puas lebih cenderung untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

d. Adaptasi Terhadap Perubahan

Meskipun tradisi memberikan stabilitas, organisasi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Tradisi yang fleksibel dan terbuka terhadap inovasi memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan berdaya saing.

Secara keseluruhan, penerapan nilai religius, moral/etika, dan tradisi dalam manajemen dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan mempraktikkan nilai-nilai ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepercayaan pelanggan dan pemangku kepentingan, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Penerapan nilai religius, moral/etika, dan tradisi dalam manajemen memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa Penerapan nilai religius di tempat kerja, seperti kejujuran, integritas, dan rasa tanggung jawab, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang menerapkan nilai-nilai religius dalam pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan bekerja dengan lebih baik, karena mereka melihat pekerjaan sebagai bagian dari ibadah atau tanggung jawab moral.

Organisasi yang menerapkan etika dan nilai moral dalam operasionalnya cenderung memiliki kepercayaan yang lebih besar dari pemangku kepentingan (stakeholders), seperti pelanggan, investor, dan masyarakat. Hal ini berujung pada reputasi yang lebih baik dan hubungan yang lebih kuat dengan pihak eksternal. Selain itu, etika yang baik dalam organisasi memperkuat ikatan antar karyawan, meningkatkan semangat tim, dan mengurangi potensi konflik internal.

Tradisi organisasi menciptakan struktur yang stabil, menguatkan budaya organisasi, dan mendukung pengambilan keputusan yang konsisten. Penghargaan terhadap tradisi yang sudah mapan dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesetiaan, dan loyalitas karyawan. Namun, organisasi juga perlu beradaptasi dengan perubahan dan inovasi agar tradisi tidak menghambat kemajuan dan daya saing.

Sinergi Antara Nilai Religius, Etika, dan Tradisi: Ketiga elemen ini dapat bekerja secara sinergis untuk menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi. Ketika nilai religius, etika, dan tradisi diterapkan bersama-sama, mereka membentuk pondasi yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Secara keseluruhan, penerapan ketiga nilai ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu tetapi juga dapat mengarah pada kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang

menerapkan nilai-nilai ini dengan konsisten akan lebih mampu mempertahankan keberlanjutan dan daya saing di pasar

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., & Zainal, S. R. (2015). Islamic Work Ethics and its Effect on Job Performance: A Case Study in Malaysia. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 19-32.
- Amaliasita, Mahsa & Astuti, Rini Juni (2023). Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator. *IJIBE (International Journal Of Islamic Business Ethics)* Vol. 8 No. 2 pp 83-93
- Duşmezkalender, E., Secilmis, C., & Yilmaz, V. (2021). The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1), 164-182.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Sir Isaac Pitman & Sons.
- Ferrell, O. C., & Fraedrich, J. (2015). *Business Ethics: Ethical Decision Making & Cases*. Cengage Learning
- Gheitani, S., Yazdani, A., & Ranjbar, H. (2019). Islamic Work Ethics and Management in Islamic Contexts. *Journal of Business Ethics*.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95.
- Hakim, W., Haerani, S., et al. (2019). The Influence of Leader's Islamic Work Ethic on Employee Performance and Organizational Commitment. Atlantis-Press.Com W Hakim, S Haerani, H Hakim, A Ansar 3rd *International Conference on Accounting, Management and Economics*, 2019 • atlantis-Press.Com.
- Hameed, I., Riaz, M. N., & Khan, A. (2017). Ethical Leadership and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Work Motivation. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 29-41.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Khan, M. A., & Kundi, G. M. (2014). The Role of Islamic Work Ethics in Enhancing Organizational Effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*, 5(1), 95-105.
- Kolb, D. A. (1994). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- Lewis, R. D. (2006). *When Cultures Collide: Leading Across Cultures*. Nicholas Brealey Publishing.
- Mollah, M. N. K., Rahman, M. A., & Zaman, M. H. (2020). The Role of Organizational Culture and Tradition in Shaping the Performance of Organizations in Bangladesh. *International Journal of Business and Social Science*, 11(2), 65-74.

- Muhammad, A., & Khan, Z. (2019). The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Performance: A Study of Pakistani Organizations. *Journal of Business Ethics*, 158(2), 273-287.
- Nazir, S., Islam, T., & Hassan, M. K. (2018). Impact of Islamic Work Ethics on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Pakistan. *Journal of Islamic Marketing*, 9(1), 148-165.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., Of, Z. R.-E. J., & 2020, U. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *Ejbmr.Org* Saban, S Basalamah, A Gani, Z Rahman *European Journal of Business and Management Research*, 2020. *ejbmr.Org*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Singer, P. (1993). *Practical Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1982). *Management*. Prentice Hall.
- Suyanto, H. (2013). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Terry, G. R. (1982). *Principles of Management*. Richard D. Irwin, Inc.