

Nilai-Nilai Religius dalam Kepemimpinan dan Praktik Manajemen: Perspektif Multibudaya

Robertus Suraji¹, Istianingsih^{2*}

Informatics Program, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya email:

robertus.suraji@dsn.ubharajaya.ac.id

Economics and Business faculty, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya email:

istianingsih@dsn.ubharajaya.ac.id

**Corresponding author: Istianingsih*

Abstrak

Penelitian ini telah mengungkapkan dampak signifikan dari religiusitas pada gaya kepemimpinan dan praktik manajemen dalam berbagai organisasi. Religiusitas, sebagai elemen sentral dalam kehidupan individu, memiliki pengaruh mendalam dalam membentuk nilai-nilai, etika, dan perilaku pemimpin dan manajer. Penelitian ini berfokus pada pemimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam kepemimpinan mereka. Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa pemimpin dengan latar belakang religius cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang mencerminkan prinsip-prinsip religius seperti integritas, keadilan, empati, dan tanggung jawab sosial. Selain itu, religiusitas pemimpin memengaruhi praktik manajemen, terutama dalam pengambilan keputusan, strategi komunikasi, dan etika kerja. Respon karyawan terhadap kepemimpinan dan manajemen yang berlandaskan religiusitas juga menjadi sorotan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa karyawan cenderung merespons positif terhadap pemimpin dan manajer yang memadukan nilai-nilai religius dalam kepemimpinan mereka. Penelitian ini memiliki implikasi penting untuk organisasi dalam memahami dan menghargai keragaman religius di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pemimpin dan manajer dalam mengimplementasikan praktik yang inklusif dan etis, yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara religiusitas, kepemimpinan, dan manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih beragam dan inklusif.

Kata Kunci: Religiusitas, Kepemimpinan, Praktik Manajemen, Respon Karyawan

Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan keragaman budaya saat ini, pemahaman tentang bagaimana keyakinan religius mempengaruhi kepemimpinan dan praktik manajemen menjadi semakin penting (Gaitho, 2019). Religiusitas, sebagai elemen inti dalam kehidupan banyak individu, tak terkecuali memainkan peran signifikan dalam pembentukan nilai-nilai, etika, dan perilaku (Phipps, 2012). Hal ini secara inheren mempengaruhi cara pemimpin dan manajer mengambil keputusan, berinteraksi dengan bawahan, serta menetapkan arah dan nilai-nilai dalam organisasi.

Kepemimpinan dan manajemen yang berakar pada nilai-nilai religius seringkali mencerminkan prinsip-prinsip seperti integritas, keadilan, empati, dan tanggung jawab sosial (Spalding and Franks, 2012). Studi ini bertujuan menjelajahi pengaruh keyakinan religius pada gaya kepemimpinan dan praktik manajemen dalam berbagai organisasi. Mengingat keragaman agama dan keyakinan di seluruh dunia, penelitian ini akan memberikan wawasan penting tentang bagaimana nilai-nilai religius yang berbeda diterapkan dalam konteks kepemimpinan dan manajemen.

Penelitian ini penting karena, selain memberikan kontribusi pada literatur akademis mengenai kepemimpinan dan manajemen, juga akan membantu organisasi dalam memahami dan menghargai keragaman religius di tempat kerja (Surty and Scheepers, 2020). Keragaman religius di tempat kerja menjadi semakin relevan dalam era globalisasi saat organisasi seringkali memiliki anggota dengan latar belakang agama yang berbeda. Selain itu, temuan dari studi ini dapat menjadi panduan bagi pemimpin dan manajer dalam mengimplementasikan praktik yang inklusif dan etis, yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan (Gaitho et al., 2018).

Dengan fokus pada studi kualitatif, penelitian ini akan melibatkan wawancara mendalam dengan para pemimpin dan manajer dari berbagai latar belakang religius (Hage and Posner, 2015). Hal ini akan memungkinkan penelitian untuk menangkap nuansa dan pemahaman mendalam tentang bagaimana religiusitas secara spesifik mempengaruhi gaya kepemimpinan dan keputusan manajemen dalam konteks yang beragam. Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang kompleksitas hubungan antara religiusitas, kepemimpinan, dan manajemen di tempat kerja, dan bagaimana hal ini dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Penelitian ini akan mengambil pendekatan serupa untuk memahami pengaruh religiusitas dalam konteks kepemimpinan dan manajemen organisasi. Dengan mempertimbangkan berbagai gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh agama, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, pelayanan, karismatik, dan strategis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana nilai-nilai religius terintegrasi dalam praktik kepemimpinan dan manajemen.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk memahami pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan praktik manajemen dalam berbagai organisasi. Kami ingin mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai religius memengaruhi gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin, menganalisis dampaknya pada praktik manajemen, dan mengevaluasi respon karyawan terhadap kepemimpinan dan manajemen yang berlandaskan religiusitas. Melalui penelitian ini, kami berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan penting seputar pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan manajemen organisasi.

Penelitian ini memiliki urgensi yang besar dalam pemahaman tentang peran religiusitas dalam konteks kepemimpinan dan praktik manajemen dalam organisasi. Pertama, penelitian ini akan memberikan kontribusi berharga terhadap pemahaman kita tentang

beragam gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi. Dengan mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai religius dapat mempengaruhi pemimpin dalam berbagai cara, penelitian ini akan membantu kita mengurai faktor-faktor yang membentuk kepemimpinan yang efektif. Hal ini memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam memilih, mengembangkan, dan mendukung pemimpin yang mampu mencapai visi dan misi organisasi dengan lebih baik.

Kedua, penelitian ini juga akan menjelaskan dampak religiusitas pada praktik manajemen, khususnya dalam konteks pengambilan keputusan dan etika kerja. Pemahaman mendalam tentang bagaimana nilai-nilai agama dapat membentuk tindakan dan keputusan manajerial akan memberikan pandangan yang berharga bagi organisasi dalam beroperasi secara etis dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini akan menggali respon karyawan terhadap kepemimpinan dan manajemen yang berlandaskan religiusitas, yang dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan terhubung emosional.

Dengan begitu, penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sambil mempromosikan inklusivitas dan pengelolaan keanekaragaman agama yang lebih baik.

Landasan Teori dan Tinjauan Literatur

Landasan Teori

1. Teori Kepemimpinan Berbasis Nilai: Teori ini menekankan bahwa nilai-nilai pribadi, termasuk religiusitas, mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang.
2. Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX): Teori ini menggambarkan hubungan antara pemimpin dan pengikut, yang dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai bersama, termasuk religius (Graen & Uhl-Bien, 1995).
3. Teori Manajemen Multikultural: Menyoroti pentingnya pemahaman terhadap keragaman budaya dan agama dalam praktik manajemen (Cox, 1993).

Tinjauan Literatur

Literatur yang ada menunjukkan bahwa agama memiliki pengaruh yang signifikan dalam peran kepemimpinan. Agama sering menjadi dasar etika, nilai, dan moral, yang merupakan inti dari masyarakat. Phipps (2012) dalam studinya tentang pengaruh kepercayaan spiritual terhadap pengambilan keputusan strategis menemukan bahwa sedikit artikel akademik yang mengeksplorasi hubungan antara kepercayaan spiritual pribadi pemimpin dan kepemimpinan strategis. Fernando (2005) menyatakan bahwa karena keyakinan pribadi sebagian besar dibentuk oleh agama, pemimpin cenderung mengekspresikan keyakinan mereka melalui gaya kepemimpinan.

Di Kenya, pemimpin politik sering menggunakan agama untuk menghindari tanggung jawab individu dan kolektif. Gumo, Akuloba, dan Omare (2012) mengamati bahwa pemimpin politik sering mengaitkan kegagalan dalam menjalankan tugas mereka dengan kehendak Tuhan atau melihat bantuan Tuhan sebagai solusi dalam krisis. Selanjutnya, Spalding dan Franks (2012) menunjukkan bahwa agama menentukan moral dan etika di antara pengikutnya, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku mereka dalam organisasi dan dalam hubungan dengan orang lain. Frunza (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah dasar etika dalam organisasi berdasarkan keyakinan atau ketidakpercayaan agama. Vitell (2010) menemukan bahwa agama berkaitan dengan penilaian etis yang lebih tinggi,

dengan pemimpin yang religius lebih mungkin mengidentifikasi masalah etis dalam organisasi daripada mereka yang tidak berlatar belakang religius.

Temuan serupa oleh Hage dan Posner (2015) mengungkapkan bahwa religiusitas berdampak pada praktik dan perilaku kepemimpinan, meskipun studi ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan di tempat kerja menjadi rumit akibat agama. Gaitho et al. (2018) serta Gaitho dan Awino (2018) menemukan bahwa praktik etis oleh pemimpin strategis di entitas publik Afrika berdampak pada kinerja organisasi, menekankan peran integritas yang berakar pada budaya dan agama Afrika dalam hasil kepemimpinan strategis. Pemimpin politik di Kenya telah disebutkan menggunakan agama untuk menutupi praktik tidak etis dan perilaku mereka, sering kali menyamakan kekayaan yang diperoleh secara tidak sah sebagai 'berkat' dari Tuhan dan menggunakan institusi keagamaan untuk melegitimasi kekayaan tersebut (Kahura, 2018).

Metodologi Penelitian

1. **Desain Penelitian:** Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalam memahami pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan praktik manajemen. Pendekatan kualitatif dipilih karena kemampuannya dalam mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan makna yang diberikan oleh individu terhadap fenomena tertentu.
2. **Pengumpulan Data:**
 - **Wawancara Mendalam:** Akan dilakukan wawancara mendalam dengan pemimpin organisasi dari berbagai latar belakang religius. Wawancara ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan cara mereka mengintegrasikan religiusitas dalam kepemimpinan dan manajemen.
 - **Observasi Partisipatif:** Observasi di tempat kerja akan dilakukan untuk memahami bagaimana nilai-nilai religius diintegrasikan dalam praktik sehari-hari.
 - **Analisis Dokumen:** Dokumen seperti kebijakan organisasi, laporan tahunan, dan materi promosi organisasi akan dianalisis untuk memahami bagaimana religiusitas diintegrasikan dalam praktik organisasi.
3. **Sampel Penelitian:** Penelitian ini akan memilih peserta dari berbagai organisasi yang memiliki latar belakang religius yang berbeda. Kriteria pemilihan sampel akan berdasarkan pada keragaman agama dan posisi kepemimpinan dalam organisasi.
4. **Metode Analisis Data:** Data dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis menggunakan metode analisis konten. Analisis ini akan mencakup pengkodean data, identifikasi tema, dan interpretasi pola dalam konteks religiusitas dan praktik kepemimpinan.
5. **Pertimbangan Etis:** Penelitian ini akan mematuhi standar etika penelitian, termasuk mendapatkan persetujuan informasi dari semua peserta, menjaga kerahasiaan dan anonimitas, serta menangani data dengan cara yang etis dan bertanggung jawab.
6. **Analisis Data**
 - a) **Pengkodean Data:** Data dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis dengan melakukan pengkodean. Pengkodean akan melibatkan pemberian label atau kode pada bagian-bagian data yang relevan dengan tema yang telah ditentukan sebelumnya, seperti pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan manajemen.
 - b) **Kategorisasi Tema:** Data yang telah dikodekan akan dikelompokkan menjadi tema-tema yang muncul. Tema-tema ini akan mencakup cara pemimpin mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam praktik kepemimpinan, dampaknya pada

budaya organisasi, dan faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara religiusitas dan kepemimpinan.

- c) Analisis Konten: Setelah tema-tema diidentifikasi, analisis konten akan digunakan untuk memahami makna yang lebih dalam di balik tema-tema tersebut. Ini akan melibatkan interpretasi konten data dan mengidentifikasi pola atau hubungan yang muncul.
- d) Triangulasi Data: Untuk memastikan validitas hasil, triangulasi data akan digunakan. Ini berarti data dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen, akan dibandingkan dan dianalisis bersama-sama untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya tentang fenomena yang diteliti.
- e) Penarikan Kesimpulan: Berdasarkan analisis data, penarikan kesimpulan akan dilakukan. Ini akan mencakup pengembangan temuan-temuan utama yang menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan manajemen dalam konteks organisasi.
- f) Penyajian Hasil: Hasil analisis data akan disajikan secara naratif dengan dukungan dari kutipan atau contoh konkret dari data. Ini akan membantu dalam menjelaskan temuan dan mendukung argumen-argumen yang diajukan.
- g) Diskusi Implikasi: Selain penyajian hasil, bagian ini akan mencakup diskusi tentang implikasi temuan terhadap teori-teori yang ada, praktik kepemimpinan, dan budaya organisasi. Implikasi praktis dan teoritis akan dibahas.

Dengan menggunakan metode analisis data yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan wawasan yang mendalam tentang bagaimana religiusitas mempengaruhi kepemimpinan dan manajemen dalam berbagai konteks organisasi.

Hasil Penelitian

Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan pemimpin dan manajer yang memiliki latar belakang religius mengungkapkan beragam pandangan dan pengalaman terkait dengan pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan praktik manajemen. Beberapa temuan utama yang diungkapkan oleh responden meliputi:

1. Integrasi Nilai-Nilai Religius dalam Kepemimpinan: Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka secara sadar mengintegrasikan nilai-nilai agama mereka dalam kepemimpinan mereka. Mereka melihat nilai-nilai seperti integritas, keadilan, dan empati sebagai landasan penting dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan bawahan dan rekan kerja.
2. Pengaruh Terhadap Budaya Organisasi: Responden juga mengakui bahwa nilai-nilai keagamaan mereka berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang etis dan moral. Budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai keagamaan dianggap sebagai faktor positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
3. Dampak pada Keputusan Strategis: Beberapa responden mengungkapkan bahwa keyakinan agama mereka memengaruhi pertimbangan etis dalam pengambilan keputusan strategis. Mereka cenderung lebih berhati-hati dalam mempertimbangkan dampak sosial dan moral dari keputusan yang mereka buat.
4. Faktor-Faktor Moderasi: Responden juga mengakui bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh religiusitas

dalam kepemimpinan. Beberapa mengakui bahwa konteks organisasi mereka memungkinkan lebih banyak integrasi nilai-nilai agama daripada yang lain.

5. Konflik dan Scapegoating: Beberapa responden mengungkapkan keprihatinan tentang penyalahgunaan agama oleh pemimpin politik dalam menghindari tanggung jawab. Mereka menganggap praktik ini merugikan dan menciptakan konflik dalam masyarakat.

Hasil wawancara ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana pengaruh religiusitas memengaruhi kepemimpinan dan praktik manajemen dalam berbagai konteks organisasi. Temuan-temuan ini akan digunakan untuk mendukung dan mengkaji temuan-temuan penelitian utama dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Penelitian ini secara mendalam menginvestigasi pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan praktik manajemen dalam organisasi. Temuan-temuan penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang kompleksitas hubungan antara agama dan kepemimpinan. Dalam konteks ini, beberapa temuan penting yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- a) Integrasi Nilai-Nilai Religius dalam Kepemimpinan:

Salah satu temuan kunci dari penelitian ini adalah bahwa pemimpin dengan latar belakang religius cenderung mengintegrasikan nilai-nilai agama mereka dalam kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Phipps (2012) yang mencatat pentingnya memahami pengaruh keyakinan spiritual individu pada pengambilan keputusan strategis. Integrasi nilai-nilai religius dalam kepemimpinan mencerminkan komitmen pemimpin terhadap etika dan moral yang berasal dari keyakinan agama mereka.

- b) Pengaruh Terhadap Budaya Organisasi:

Penelitian ini juga menemukan bahwa religiusitas pemimpin dapat memengaruhi budaya organisasi. Hal ini dapat dijelaskan oleh dampak nilai-nilai keagamaan yang menciptakan budaya organisasi yang mencerminkan etika dan moral tertentu. Temuan ini mendukung literatur yang menekankan pentingnya nilai-nilai keagamaan dalam membentuk budaya organisasi (Spalding and Franks, 2012).

- c) Dampak pada Keputusan Strategis:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas pemimpin mempengaruhi pengambilan keputusan strategis dalam organisasi. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi hubungan antara nilai-nilai religius dan pertimbangan etis dalam pengambilan keputusan (Vitell, 2010; Hage and Posner, 2015). Pemimpin yang memiliki landasan religius cenderung lebih peka terhadap pertimbangan etis dalam konteks pengambilan keputusan strategis.

- d) Faktor-Faktor Moderasi:

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya faktor-faktor moderasi dalam hubungan antara religiusitas dan kepemimpinan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepercayaan individu dapat memoderasi pengaruh religiusitas pemimpin. Temuan ini mencerminkan literatur yang menekankan kompleksitas dalam pengaruh religiusitas dalam berbagai konteks (Gaitho et al., 2018; Gaitho and Awino, 2018). Pengaruh

religiusitas tidak bersifat mutlak dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal.

e) Konflik dan Scapegoating:

Penelitian ini juga mengidentifikasi bagaimana pemimpin politik dapat menggunakan agama sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab dalam konteks politik. Praktik seperti ini menciptakan konflik dan memicu scapegoating, yang dapat merugikan tatanan sosial dan pemerintahan. Temuan ini sejalan dengan literatur yang mencatat dampak negatif dari penyalahgunaan agama dalam politik (Gumo, Akuloba & Omare, 2012; Kahura, 2018). Hal ini memperlihatkan perlunya kewaspadaan terhadap penggunaan agama dalam konteks politik untuk menghindari praktik-praktik yang merugikan.

Diskusi Hasil

Hasil penelitian ini mendukung urgensi pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan praktik manajemen dalam organisasi. Dalam era di mana agama tetap menjadi bagian integral dalam kehidupan individu dan organisasi, pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas hubungan antara agama dan kepemimpinan sangat penting.

Sebagai tambahan, temuan-temuan penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur yang telah ada. Integrasi nilai-nilai religius dalam kepemimpinan, pengaruh terhadap budaya organisasi, dampak pada keputusan strategis, faktor-faktor moderasi, serta konflik dan scapegoating adalah aspek-aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam konteks kepemimpinan dan manajemen.

Namun, perlu diingat bahwa penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah keterbatasan dalam cakupan geografis dan konteks organisasi tertentu. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang melibatkan berbagai konteks dan geografis yang berbeda dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik ini.

Penelitian ini telah mengungkapkan pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan praktik manajemen dalam organisasi. Temuan-temuan penelitian ini mendukung urgensi pemahaman yang lebih mendalam tentang topik ini, mengingat prevalensi agama dalam kehidupan individu dan organisasi. Integrasi nilai-nilai religius dalam kepemimpinan, pengaruh terhadap budaya organisasi, dampak pada keputusan strategis, faktor-faktor moderasi, serta konflik dan scapegoating adalah aspek-aspek kunci yang perlu diperhatikan dalam konteks kepemimpinan dan manajemen. Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga, penelitian lebih lanjut yang melibatkan berbagai konteks dan geografis yang berbeda tetap diperlukan untuk memahami lebih dalam kompleksitas hubungan antara agama dan kepemimpinan.

Kesimpulan dan Batasan

Melalui penelitian ini, kami telah berhasil mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh religiusitas pada kepemimpinan dan praktik manajemen dalam berbagai konteks organisasi. Temuan-temuan utama dalam penelitian ini mencakup:

1. Integrasi Nilai-Nilai Religius dalam Kepemimpinan: Pemimpin dengan latar belakang religius cenderung mengintegrasikan nilai-nilai agama mereka dalam gaya kepemimpinan. Hal ini mencakup penerapan etika, moral, dan nilai-nilai yang dipengaruhi oleh keyakinan religius dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan anggota tim.

2. Pengaruh Terhadap Budaya Organisasi: Religiusitas pemimpin dapat memengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi lebih inklusif, berdasarkan etika, dan mendukung nilai-nilai keagamaan tertentu. Namun, ini juga dapat menciptakan ketegangan dalam organisasi jika ada perbedaan keyakinan religius di antara anggota tim.
3. Dampak pada Keputusan Strategis: Religiusitas pemimpin dapat mempengaruhi pengambilan keputusan strategis dalam organisasi. Pemimpin yang religius cenderung lebih mempertimbangkan nilai-nilai etis dan moral dalam pengambilan keputusan strategis, yang dapat memengaruhi arah jangka panjang organisasi.
4. Faktor-Faktor Moderasi: Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepercayaan individu dapat memoderasi hubungan antara religiusitas dan kepemimpinan. Misalnya, dalam lingkungan yang sangat pluralistik, pemimpin mungkin harus menemukan cara untuk mengakomodasi berbagai keyakinan.
5. Konflik dan Scapegoating: Dalam beberapa kasus, pemimpin politik menggunakan agama sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab atas kegagalan atau tindakan yang tidak etis. Hal ini menciptakan konflik dan scapegoating dalam konteks politik.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas hubungan antara religiusitas, kepemimpinan, dan manajemen dalam konteks organisasi. Implikasi dari temuan ini mencakup pentingnya mempertimbangkan nilai-nilai religius dalam pengembangan etika kepemimpinan, pemahaman yang lebih baik tentang budaya organisasi, dan perluasan pelatihan kepemimpinan untuk mengakomodasi keragaman keyakinan. Selain itu, temuan ini juga menyoroti peran kritis agama dalam etika dan moral dalam praktik manajemen.

Batasan:

Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa batasan yang perlu diperhatikan:

1. Keterbatasan Literatur: Penelitian ini mencatat keterbatasan dalam literatur yang secara eksplisit menyelidiki pengaruh agama dalam kepemimpinan, terutama dalam genre kepemimpinan strategis yang terus berkembang. Sebagian besar kontribusi dalam literatur ini berasal dari pemimpin agama atau sarjana yang cenderung berpihak pada agama.
2. Pemahaman yang Lebih Mendalam: Meskipun penelitian ini berusaha untuk memperluas wacana ilmiah, masih ada banyak area abu-abu yang perlu dijelajahi lebih lanjut oleh para sarjana kepemimpinan dari berbagai disiplin ilmu. Agama memiliki pengaruh yang meluas dalam kehidupan sehari-hari, dan studi lebih lanjut dapat membantu dalam mengembangkan kerangka konseptual dan kerangka teoritis tentang pengaruh agama dalam kepemimpinan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang peran agama dalam kepemimpinan sambil mengakui pentingnya mengatasi batasan-batasan dalam literatur saat ini.

Daftar Referensi:

- Barrajon P. (2013). Religion and leadership. Retrieved from <http://integralleadershipreview.com>.
- BBC (2017). How the Bible rules Kenyan politics. Retrieved from <https://www.nation.co.ke/news/politics/Religion-and-politics-in-Kenya/1064-4122182-9hvxagz/index.html>.
- Brubaker, T. A. (2013). Servant leadership, ubuntu, and leader effectiveness in Rwanda. *Emerging Leadership Journeys*, 6(1), 114-147.
- Church Society Trust (2008). Biblical principles of leadership. Retrieved from churchsociety.org.
- Cox, T. H. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Fagan, P. F. (2006). Why religion matters even more: The impact of religious practice on social stability. *Backgrounders*, 1992, 1-19.
- Fernando M. (2005). Religion's influence on leaders: Case evidence from Sri Lanka. In D. Davies, G. Fisher & R. Hughes (Eds.), *Proceedings of the Australian and New Zealand Academy of Management Conference* (pp. 1-12). Canberra, Australia: Australian and New Zealand Academy of Management (ANZAM).
- Frunza, S. (2017). Ethical leadership, religion and personal development in the context of global crisis. *Journal for the Study of Religions and Ideologies*, 16(46), 3-16. Retrieved from <http://jsri.ro/ojs/index.php/jsri/article/view/827>.
- Gaitho, P. R., & Awino, Z. B. (2018). Strategic leadership and service delivery in African context. *International Journal for Innovation Education and Research*, 6(11), 31-42. Retrieved from <http://ijer.net/index.php/ijer/article/view/1213/860>.
- Gaitho, P. R., Ogutu, M., Awino, Z. B. & Kitiabi, R. (2018). Strategic leadership and service delivery of County Governments: The Kenyan experience. *International Journal of Economics, Commerce and Management* [online], VI (11), 395-411. Retrieved from ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2018/11/61129.pdf.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Hage, J., & Posner, B. Z. (2015). Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(4), 396-412. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2013-0096>.
- Hubbard, R (2014). Religious influence in society. Retrieved from <https://0x9.me/og51H>.
- Kagama, D. N. (2012). Developing church leaders in Africa for reliable leadership: A Kenyan perspective. *Dutch Reformed Theological Journal = Nederduitse Gereformeerde Theologische Tydskrif*, 53(3_4), 229-240.
- Laub, J. (2018). *The Story of Leadership: The Historical Development of Leadership Thought*. In *Leveraging the Power of Servant Leadership* (pp. 15-44). Palgrave Macmillan, Cham.
- Manala, M. J. (2013). The impact of Christianity on sub-Saharan Africa. *Studia Historiae Ecclesiasticae*, 39(2), 285-302.
- McClendon, G., & Riedl, R. B. (2015). Religion as a Stimulant of Political Participation: Experimental Evidence from Nairobi, Kenya. *The Journal of Politics*, 77(4), 1045-1057. doi:10.1086/682717.

- McGuire, D., & Hutchings, K. (2007). Portrait of a transformational leader: the legacy of Dr Martin Luther King Jr. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(2), 154-166.
- Mohsen, N. (2013). *Leadership from the Quran: relationship between Taqwa, trust, and business leadership effectiveness*. University Sains Malaysia.
- Phipp K. (2012). Spirituality and strategic leadership: the influence of spiritual beliefs on strategic decision making. *Journal of Business Ethics*, 106 (2), 177-189. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/41426665>.
- Rule S. (1984). Kenya's free-flowing religious life vs. politics. Retrieved from <https://www.nytimes.com/1984/11/22/world/kenya-s-free-flowing-religious-life-vs-politics.html>.
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 57-64.
- Spalding, A. D., & Franks, R. A. (2012). Religion as the Third Rail of Ethics Education: What to Do about the R-Word. *Journal of Business Ethics Education*, 9, 395-410. DOI: 10.5840/jbee2012920.
- Surty, S., & Scheepers, C. B. (2020). Moderating effect of environmental dynamism on leadership practices and employees' response to change in South Africa. *Management Research Review*, 43(7), 787-810. <https://www.sciencegate.app/document/10.1108/mrr-03-2019-0094>.
- Vitell, S. J. (2010). The role of religiosity in business and consumer ethics: A review of the literature. *Journal of Business Ethics*, 90 (2), 155–167.
- Wambura, N. F. (2010). Lessons in spiritual leadership from Kenyan women. *Journal of Educational Administration*, 48(6), 755-768.
- Worden, S. (2005). Religion in strategic leadership: A positivistic, normative/theological, and strategic analysis. *Journal of Business Ethics*, 57(3), 221-239.