

MENINGKATAN ETOS KERJA BERBASIS RELIGIUSITAS PEKERJA PABRIK DI KAWASAN INDUSTRI (STUDI KASUS DI LPKS MYNARA CIKARANG)

Muhammad Hasyim^{1*}, Siti Uswatun Hasanah², Muh Asy'ari Akbar³

¹Universitas Islam Jakarta

*Email: muhamadhasyim999@gmail.com

²Universitas Islam Jakarta

Email: sitiuswatun@uid.ac.id

³Sekolah Tinggi Agama Islam Minhaajurroosyidiin

Email: asyari313@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang peran religiusitas dalam membentuk etos kerja pekerja pabrik di LPKS Mynara Cikarang. Dalam pendekatan penelitian ini, digunakan metode kualitatif dengan fokus pada pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Responden penelitian terdiri dari pekerja pabrik di LPKS Mynara Cikarang yang memiliki pengalaman kerja yang beragam. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa religiusitas tidak hanya dianggap sebagai serangkaian ritus keagamaan, tetapi juga sebagai kesadaran mendalam yang meresapi nilai-nilai moral dan keterlibatan pribadi dengan Tuhan. Nilai-nilai keagamaan ini memberikan landasan moral yang kuat, menciptakan budaya kerja yang didasarkan pada panggilan moral dan bukan hanya tugas sebagai kewajiban semata. Praktik keagamaan, seperti doa dan introspeksi diri, bukan hanya sebagai ritual, melainkan juga sebagai strategi psikologis yang positif memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja. Penelitian ini juga menyoroti tantangan dan peluang dalam meningkatkan etos kerja pekerja pabrik. Pelatihan dan pengembangan keterampilan diakui sebagai pilar strategis, sementara peran kepemimpinan yang memberikan contoh positif dan berkomunikasi terbuka diidentifikasi sebagai kunci motivasi pekerja. Namun, tingkat stres dan beban kerja yang tinggi dapat menghambat produktivitas, menunjukkan perlunya kebijakan manajemen yang mendukung kesejahteraan karyawan. Adaptasi terhadap perubahan teknologi juga menjadi penting, memerlukan pelatihan yang relevan dan komunikasi yang efektif.

Kata Kunci : *Religiusitas, Etos Kerja, Pekerja Pabrik*

ABSTRACT

This research aims to gain a deep understanding of the role of religiosity in shaping the work ethic of factory workers in LPKS Mynara Cikarang. In this research approach, a qualitative method was employed, focusing on data collection through in-depth interviews and participatory observation. The research respondents consisted of factory workers at LPKS Mynara Cikarang with diverse work experiences. The findings of this research depict religiosity not only as a series of religious rituals but also as a profound awareness that permeates moral values and personal engagement with God. These religious values provide a strong moral foundation, creating a work culture based on a moral calling rather than tasks as mere obligations. Religious practices, such as

prayer and self-reflection, are not just rituals but also psychological strategies that positively impact the psychological well-being of workers. The research also highlights the challenges and opportunities in enhancing the work ethic of factory workers. Training and skills development are recognized as strategic pillars, while leadership roles that set positive examples and engage in open communication are identified as keys to motivating workers. However, high levels of stress and workload can hinder productivity, indicating the need for management policies that support employee well-being. Adaptation to technological changes is also crucial, requiring relevant training and effective communication. Overall, these findings provide a foundation for companies to develop holistic strategies that incorporate training, leadership, stress management, and technological adaptation to sustainably enhance the work ethic of factory workers.

Keyword : *Religiosity, Work Ethic, Factory Workers*

1. PENDAHULUAN

Islam, dalam pemahaman *Rahmatan Lilalamin*, mengatur seluruh aspek kehidupan, termasuk etos kerja. Islam memberikan panduan dan prinsip-prinsip untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab (Aguilika 2023). Etos kerja dalam Islam dianggap sebagai bentuk ibadah, dan bekerja dengan baik dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan pahala dan berkah dari Allah. Namun, kompleksitas muncul ketika melihat variasi dalam praktik keagamaan di antara pekerja pabrik. Meskipun Islam mengajarkan prinsip-prinsip etos kerja yang tinggi, kenyataannya pekerja pabrik memiliki tingkat keberagaman yang beragam. Beberapa pekerja menunjukkan religiusitas tinggi dengan rajin melakukan kegiatan keagamaan seperti sholat berjamaah, sementara yang lain tidak menunjukkan ketaatan yang sama (Syah 2021).

Penulis menyoroti perbedaan dalam pola kehidupan sehari-hari pekerja pabrik, termasuk jam kerja, kehadiran di masjid, dan ketaatan terhadap ibadah. Dalam konteks ini, penulis ingin mengeksplorasi apakah tingkat keberagaman individu mempengaruhi etos kerja mereka. Pertanyaan ini mencerminkan pentingnya pemahaman mengenai hubungan antara agama dan perilaku kerja, khususnya dalam konteks pekerjaan pabrik.

Penekanan pada prinsip-prinsip Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan hidup sederhana, dijadikan dasar untuk membentuk etos kerja yang baik (Haris 2017). Penelitian ini berusaha untuk memahami sejauh mana prinsip-prinsip ini tercermin dalam perilaku pekerja pabrik yang tengah mengikuti pelatihan di LPKS Mynara Cikarang Bekasi. Dengan demikian, latar belakang masalah ini memberikan landasan yang kuat untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh keberagaman terhadap etos kerja di lingkungan pekerjaan pabrik, yang pada gilirannya dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan kebijakan atau program pelatihan yang lebih efektif.

Religiusitas merupakan fenomena kompleks yang melibatkan keyakinan, praktik, penghayatan, pengetahuan, dan pengamalan agama. Dalam pengertian awal, agama berasal dari kata Latin "*religio*," yang mengandung makna mengikat kembali. Agama mengandung peraturan dan kewajiban yang memungkinkan individu terikat dengan sesama, alam, dan Tuhan (Suryadi and Hayat 2021). Dalam konsep R.H. Thouless, agama merupakan proses relasi manusia terhadap

yang dianggap lebih tinggi daripada dirinya. Religiusitas, sebagai istilah terkait, dipahami sebagai internalisasi aspek religi dalam hati individu, berbeda dengan religi yang bersifat formal (Syofiyanti et al. 2021).

Erich Fromm mengartikan religiusitas sebagai sistem pikiran dan perbuatan yang dilakukan bersama untuk memberikan kerangka amanat hidup dan menghubungkan individu dengan yang bersifat ketuhanan. Dalam konteks Islam, religiusitas tercermin dalam praktik syariah, akidah, dan akhlak. Dimensi religiusitas mencakup pengetahuan agama, kepercayaan, praktik peribadatan, pengalaman, tindakan moral, dan perilaku sosial keagamaan (Fahrudin 2023).

Fungsi religiusitas, menurut Nico Syukur Dister, mencakup empat peran: mengatasi kekecewaan, menjaga moralitas dan ketertiban masyarakat, memenuhi keinginan pengetahuan, dan mengatasi rasa takut. Religiusitas memiliki dimensi emosional-afektif, sosial-moral, intelektual-kognitif, dan psikologis (Nirwana 2020).

Hurlock dan Glock-Stark membagi dimensi religiusitas menjadi keyakinan, praktik agama, penghayatan, pengetahuan agama, dan pengamalan. Keberhasilan religiusitas seseorang tidak hanya tergantung pada pemahaman doktrin agama tetapi juga pada implementasi praktik sehari-hari, penghayatan spiritual, pengetahuan, dan pengaruh terhadap tindakan sehari-hari (Makhmudah 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas mencakup pendidikan, tekanan sosial, pengalaman keagamaan, kebutuhan yang tidak terpenuhi, dan faktor intelektual. Pendidikan dan tekanan sosial berperan dalam membentuk sikap keagamaan, sementara pengalaman keagamaan, baik positif maupun konflik moral, memengaruhi keyakinan. Kebutuhan psikologis seperti rasa aman, cinta, dan harga diri juga dapat memengaruhi tingkat religiusitas. Faktor intelektual, terutama dalam proses berpikir verbal, juga turut berperan dalam pembentukan keyakinan agama. Dengan demikian, religiusitas bukan hanya dimensi personal tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sosial, psikologis, dan intelektual dalam kehidupan manusia.

Definisi pekerja pabrik adalah individu yang bekerja di pabrik atau fasilitas manufaktur, bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas terkait produksi barang atau produk (Julyanthry et al. 2020). Tugas-tugas ini melibatkan pengoperasian mesin, perakitan produk, pemeliharaan peralatan, pengendalian aliran produksi, dan memastikan standar kualitas terpenuhi. Karyawan pabrik dianggap sebagai kekayaan perusahaan, terutama dalam konteks SDM, SDM, dan SDM, menekankan pentingnya investasi dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan keunggulan kompetitif.

Kemudian, dalam standar pekerja yang baik, kinerja yang baik mencerminkan penerapan standar atau tata kelola yang baik dalam organisasi atau individu. Kinerja ini diukur dalam berbagai tingkatan, mulai dari individu hingga organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja yang baik memberikan dasar untuk pengambilan keputusan, penghargaan, pengembangan sumber daya manusia, dan perbaikan proses bisnis. Perencanaan sumber daya manusia juga dianggap penting untuk menciptakan karyawan yang menghasilkan kinerja optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Kemudian, hak dan kewajiban pekerja dibahas secara rinci. Hak pekerja melibatkan hak atas upah, pekerjaan layak, kebebasan memilih dan memperoleh

pekerjaan, pengembangan keterampilan, keselamatan dan kesehatan, cuti tahunan, pesangon tahunan, dan hak untuk bernegosiasi atau menyelesaikan perselisihan. Kewajiban pekerja mencakup melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan, dan menciptakan ketenangan pikiran dalam lingkungan kerja. Kompleksitas peran pekerja pabrik, perlunya standar pekerja yang baik, dan hak serta kewajiban yang membangun hubungan saling menguntungkan antara pekerja dan perusahaan. Implementasi standar dan pengakuan hak serta kewajiban yang seimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adil.

Etos kerja merupakan suatu konsep yang melibatkan sikap, karakter, keyakinan, dan perilaku positif dalam dunia kerja. Konsep ini bersumber dari budaya, kebiasaan, dan sistem nilai yang membentuk kepribadian seseorang. Etos kerja tidak hanya mencakup tindakan fisik, tetapi juga mencerminkan cara seseorang memandang, meyakini, dan memberikan makna pada pekerjaannya (Julyanthry et al. 2020). Pada dasarnya, etos kerja adalah totalitas kepribadian yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal.

Etos kerja tidak lepas dari konsep etika dan profesionalisme. Etos kerja dapat dianggap sebagai dasar dari cara berpikir profesionalisme, diwujudkan dalam perbuatan dan cara kerja. Dua faktor utama yang mempengaruhi etos kerja adalah etos kerja lingkungan dan etika kerja. Etos kerja juga mencerminkan tata nilai masyarakat atau bangsa, menjadi karakter dan kebiasaan yang mendasar terkait dengan kerja.

Etos kerja bukan hanya sekadar aspek individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam keberhasilan kelompok, institusi, dan bahkan bangsa. Dalam konteks administrasi publik, etos kerja pejabat-pejabat publik memiliki dampak langsung pada keberhasilan dalam menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Keseluruhan komponen masyarakat yang mengadopsi etos kerja yang baik menjadi penentu keberhasilan suatu bangsa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja melibatkan semangat keberhasilan individu, yang tercermin dalam perilaku seperti usaha keras, tata krama, integritas, dan tanggung jawab. Delapan aspek etika kerja melibatkan pemahaman bahwa pekerjaan adalah anugerah, tanggung jawab, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, dan tugas. Kesadaran akan aspek-aspek ini dapat mendorong perilaku kerja yang positif, kreatif, dan produktif.

Ciri-ciri etos kerja termasuk standar keterampilan, disiplin tinggi, dan semangat untuk terus meningkatkan kualitas diri. Semangat kerja yang tinggi tercermin dalam penghargaan terhadap kualitas pekerjaan, menjaga harga diri, dan memberikan layanan kepada masyarakat. Etos kerja yang baik juga mencakup prinsip bekerja secara mandiri dan melakukan jual beli yang bersih, sesuai dengan ajaran Nabi Muhammad (Tsauri 2014).

Meningkatkan etos kerja berbasis religiusitas pekerja pabrik di kawasan industri, seperti yang dipelajari dari studi kasus di LPKS Mynara Cikarang, dapat dihubungkan dengan prinsip-prinsip ekonomi yang diterapkan oleh Rasulullah SAW dalam mengatasi masalah perekonomian umat.

Rosulullah SAW, dalam misi memperbaiki kejahatan, mengeluarkan kebijakan-kebijakan ekonomi yang tidak hanya mencakup masalah perniagaan, tetapi juga berkaitan erat dengan kehidupan kemasyarakatan. Dalam perspektif Islam, masalah ekonomi dianggap sebagai pilar penyangga keimanan yang memerlukan perhatian serius. Rasulullah SAW mengimplementasikan kebijakan-kebijakan sosial untuk mengatasi kemiskinan, menciptakan dasar-dasar sistem

keuangan negara yang cerdas dan signifikan. Prinsip-prinsip ekonomi yang diterapkan Rasulullah didasarkan pada ajaran Al-Qur'an, yang menjadi sumber utama petunjuk bagi umat manusia dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi (Akbar, Amelia, and Rodoni 2023). Dengan memahami dan menerapkan nilai-nilai religiusitas yang terkandung dalam prinsip-prinsip ekonomi Islam, pekerja pabrik di kawasan industri dapat meningkatkan etos kerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai keagamaan, dan secara keseluruhan, memberikan dampak positif pada kemajuan industri tersebut.

Sehingga penelitian ini memiliki urgensi yang sangat relevan dengan latar belakang masalah yang telah disampaikan. Islam, sebagai landasan pemahaman Rahmatan Lilalamin, mengatur segala aspek kehidupan, termasuk etos kerja. Dalam Islam, etos kerja dilihat sebagai bentuk ibadah, di mana bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan pahala dan berkah dari Allah. Namun, kompleksitas muncul ketika ada variasi dalam praktik keagamaan di antara pekerja pabrik.

Pentingnya penelitian ini dapat dilihat dari perbedaan pola kehidupan sehari-hari pekerja pabrik, terutama terkait dengan jam kerja, kehadiran di masjid, dan ketaatan terhadap ibadah. Pertanyaan mengenai apakah tingkat keberagaman individu mempengaruhi etos kerja mereka menjadi sangat relevan, mengingat adanya variasi dalam praktik keagamaan di antara pekerja pabrik. Hal ini mencerminkan kompleksitas realitas di lapangan, di mana beberapa pekerja menunjukkan tingkat religiusitas tinggi sementara yang lain tidak menunjukkan ketaatan yang sama.

Penelitian ini menjadi penting karena akan memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan antara agama, khususnya Islam, dan perilaku kerja di lingkungan industri, khususnya di LPKS Mynara Cikarang. Dengan fokus pada prinsip-prinsip Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan hidup sederhana, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi sejauh mana prinsip-prinsip ini tercermin dalam perilaku pekerja pabrik yang sedang menjalani pelatihan di LPKS tersebut.

Lebih lanjut, penelitian ini relevan karena menyoroti kompleksitas religiusitas sebagai fenomena yang melibatkan keyakinan, praktik, penghayatan, pengetahuan, dan pengamalan agama. Faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas, seperti pendidikan, tekanan sosial, pengalaman keagamaan, dan faktor intelektual, juga memperlihatkan bahwa religiusitas bukanlah dimensi personal semata, melainkan dipengaruhi oleh konteks sosial, psikologis, dan intelektual dalam kehidupan manusia.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan kunci mengenai hubungan antara religiusitas dan etos kerja pekerja pabrik. Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan berharga tentang praktik keagamaan dan perilaku kerja, tetapi juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan atau program pelatihan yang lebih efektif di lingkungan industri. Dengan demikian, penelitian ini memberikan urgensi dalam menyikapi kompleksitas hubungan antara agama, khususnya Islam, dan etos kerja di konteks pekerjaan pabrik, dengan studi kasus di LPKS Mynara Cikarang sebagai landasan yang kuat untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Secara harfiah, media berasal dari bahasa latin yang berarti perantara atau pengantar, bentuk jamaknya adalah medium. Definisi lain dari media yaitu segala benda yang dapat dimanipulasikan, dilihat, dibaca, didengar, atau dibicarakan beserta alat yang dapat dipergunakan untuk suatu kegiatan (Nurfadhillah, 2021: 7).

Gerlach dan Ely (dalam Azhar Arsyad, 2010: 3, media bila diartikan secara garis besar yaitu dapat berupa orang, benda, atau peristiwa yang menciptakan suatu situasi agar siswa mendapatkan suatu ilmu, sikap, atau keterampilan.

Media pembelajaran dapat didefinisikan alat fungsional untuk menyampaikan informasi atau materi pembelajaran. Sedangkan menurut Gagne, media pembelajaran diartikan sebagai komponen sumber belajar yang dapat membangkitkan siswa untuk belajar. (Hujair, 2013: 3).

Media pembelajaran yang baik semestinya memenuhi indikator tertentu sebelum dapat diaplikasikannya ke siswa. Menurut Rivai (dalam Pratiwi dan Meilani, 2018) indikator media pembelajaran yang baik terdiri dari: 1) kesesuaian, 2) kompetensi guru, 3) mudah ketika digunakan, 4) kesiapan sarana dan prasarana, 5) fungsional.

Dari berapa penjelasan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa media pembelajaran adalah suatu sarana atau alat perantara yang digunakan oleh seorang pengajar sebagai alat bantu untuk memberikan terhadap bahan ajar agar tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai.

Karena teknologi berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman, maka pendidikpun harus mengikuti perkembangan zaman. Menggunakan komputer, laptop, smartphone atau tablet adalah hal yang umum dalam dunia pendidikan sekarang. Dengan memanfaatkan teknologi yang ada, maka dikembangkanlah sebuah media pembelajaran dengan memanfaatkan aplikasi online yaitu Quizizz.

Suhartatik (2020: 6) menjelaskan bahwa quizizz merupakan sebuah kuis interaktif yang dapat dimanfaatkan untuk belajar di kelas seperti penilaian pengetahuan. Penjelasan lain diperkuat oleh Purba, bahwa aplikasi Quizizz merupakan aplikasi pendidikan untuk membuat latihan di sebuah kelas menjadi aktif dan menyenangkan (Purba dalam Marunung & Nurhairani, 2020: 298).

Aplikasi Quizizz dapat meningkatkan dan memotivasi siswa dalam belajar. Layanan ini dapat memudahkan guru dan siswa karena siswa diperbolehkan belajar dari rumah menggunakan gadget atau komputer masing-masing. Aplikasi ini juga mempunyai keunikan yaitu berupa game yang menarik sekaligus dapat menghibur namun tetap berbasis edukasi. Selain itu, aplikasi ini juga dilengkapi dengan tampilan menarik yang dapat memberi kesan *eye-catching* dan mengasyikkan ketika dimainkan sehingga dapat menurunkan kejenuhan siswa ketika belajar (Etika, dkk., 2021: 209).

Quizizz ini merupakan sebuah layanan game berbasis edukasi yang memiliki karakteristik komunikatif dan fleksibelitas. Selain dapat digunakan untuk alat penyampaian materi, layanan ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana penilaian yang menyenangkan dan tidak membosankan. (Unik Hanifah Salsabila, dkk., 2020: 163-172).

Dari beberapa penjelasan tersebut, penulis membuat garis besar bahwa Quizizz yaitu sebuah platform berbasis edukasi dan dapat diakses melalui gawai

atau komputer yang bisa dimanfaatkan guru untuk menunjang jalannya pembelajaran yang menyenangkan di kelas.

Istilah kata motivasi sudah sering terdengar di khalayak umum atau dalam kehidupan sehari-hari. Untuk menunjukkan apabila seseorang melakukan sesuatu, tidak jarang ada yang menyebut kata "motif". Motif dapat diartikan sebagai suatu alasan-alasan manusia yang melatarbelakangi mereka untuk melakukan suatu kehendak.

Shilphy (2020: 52), motivasi bersumber dari makna *motivatian*. *Motivation*, kata dasarnya adalah *motive*. Sedangkan dalam bahasa melayu adalah motif yang bermakna tujuan atau segala upaya untuk mencapai tujuan. Tujuan tersebutlah yang akan menimbulkan rasa semangat bagi seseorang dalam upaya untuk mencapai atau mendapatkan suatu hal yang diinginkan baik itu secara positif maupun negatif.

Emilda (2020: 89-90) sebuah dorongan, keinginan, atau minat yang begitu kuat dari diri seseorang untuk menggapai suatu cita-cita, keinginan atau tujuan yang diinginkan disebut motivasi. Individu akan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuannya jika ia memiliki motivasi. Pengaruh positif dalam hidupnya akan datang dari seseorang yang bermotivasi tinggi. Untuk mencapai tujuan dan menjalani kehidupan yang lebih baik, orang dengan motivasi tinggi akan mengubah perilakunya. Akibatnya, motivasi mutlak diperlukan bagi setiap individu. Hal ini agar manusia bisa cepat bangkit kembali saat gagal dan tidak mudah menyerah.

Uno (2017: 23), sebuah dorongan secara intern dan ekstern untuk mencapai tujuan dari berubahnya tingkah laku menjadi lebih baik yang didukung dengan beberapa unsur dan indikator. Indikator motivasi belajar ada enam menurut beliau, yaitu: 1) adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil, 2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, 3) adanya harapan dan cita-cita di masa depan, 4) adanya penghargaan dalam belajar, 5) adanya kegiatan yang menarik dalam pembelajaran, 6) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

3. METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dalam desain penelitiannya. Metode kualitatif digunakan untuk memahami dan memperkaya hasil penelitian, terutama dalam konteks ilmu sosial dan pendidikan (Ulfatin 2022). Tujuan utama penelitian ini adalah membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan, dengan fokus pada pengamatan langsung, wawancara, dan studi dokumen.

Dalam pendekatan kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen kunci, memainkan peran penting dalam mengumpulkan dan menafsirkan data. Metode pengumpulan data melibatkan observasi alamiah, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Keabsahan dan keterandalan data diperoleh melalui triangulasi dan metode induktif, dengan penekanan pada makna daripada generalisasi.

Penelitian dilakukan pada kondisi alamiah untuk mencapai pemahaman yang mendalam tentang pandangan, pengalaman, dan nilai responden terkait dengan fokus penelitian. Metodologi penelitian kualitatif dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan memaknai berbagai fenomena yang terjadi dalam kenyataan, khususnya dalam konteks LPKS MYNARA Cikarang.

Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan populasi berupa semua karyawan pabrik yang terdaftar di LPKS

MYNARA Cikarang. Data dikumpulkan melalui studi dokumen, wawancara, observasi, dan focus group discussion (FGD) untuk mendapatkan perspektif yang kaya dan mendalam. Objek penelitian adalah LPKS MYNARA Cikarang, dan penelitian dilaksanakan mulai tanggal 12 Agustus 2023 hingga Oktober 2023. Jadwal kegiatan penelitian mencakup tahap persiapan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan.

Teknik pengumpulan data melibatkan studi dokumen, wawancara, observasi, dan FGD. Studi dokumen digunakan untuk mengumpulkan data tertulis atau catatan terkait dengan penelitian. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan pertanyaan yang mencakup identitas responden, pemahaman tentang religiusitas, hubungan antara religiusitas dan etos kerja, pengaruh religiusitas terhadap kinerja, aktivitas keagamaan di tempat kerja, dukungan organisasi terhadap religiusitas, dan persepsi terhadap peran religiusitas dalam etos kerja.

Pengamatan dilakukan untuk merekam berbagai peristiwa, sikap, dan perilaku yang relevan dengan penelitian. FGD digunakan sebagai metode untuk mendapatkan data dari interaksi kelompok yang fokus pada bahasan tertentu, seperti peluang dan tantangan dalam meningkatkan etos kerja. Dengan demikian, metodologi penelitian ini menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data kualitatif untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara religiusitas dan etos kerja karyawan pabrik di LPKS MYNARA Cikarang.

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Isi Hasil dan Pembahasan

a. Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pekerja Pabrik

Hasil wawancara mendalam dengan pekerja pabrik memperlihatkan pandangan yang mengungkap kekayaan pemahaman tentang religiusitas dalam konteks lingkungan kerja. Secara umum, responden tidak hanya memandang religiusitas sebagai serangkaian ritual keagamaan, tetapi lebih sebagai suatu bentuk kesadaran mendalam dan keterlibatan yang melibatkan keyakinan, nilai-nilai moral, dan hubungan pribadi dengan Tuhan. Pemahaman ini menyoroti dimensi spiritual yang mendalam dalam pandangan hidup mereka, menandakan bahwa agama bukan hanya aspek eksternal, melainkan juga merupakan inti dari identitas dan prinsip-prinsip moral mereka.

Lebih dari itu, yang memikat adalah temuan bahwa mayoritas responden tidak hanya mengakui nilai-nilai keagamaan ini, tetapi juga secara aktif mengintegrasikannya dalam kehidupan sehari-hari mereka. Hal ini memberikan gambaran bahwa agama tidak hanya menjadi wacana atau praktik yang terpisah dari rutinitas harian, tetapi lebih sebagai pengaruh yang mengarahkan setiap tindakan dan keputusan. Penggabungan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari menandakan bahwa aspek spiritual tidak hanya diaktualisasikan dalam momen-momen ibadah, tetapi lebih sebagai pandangan dunia yang menyeluruh.

Analisis mendalam terhadap pernyataan para responden menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai keagamaan ini memainkan peran sentral dalam membentuk etika kerja dan sikap pekerja terhadap tugas-tugas mereka di pabrik. Kesadaran akan nilai-nilai moral yang berasal dari keagamaan menciptakan suatu kerangka kerja yang memberikan arti lebih dalam terhadap pekerjaan mereka, menciptakan landasan moral yang mengarah pada tindakan etis dan tanggung jawab yang kuat. Oleh karena itu, religiusitas tidak hanya dilihat sebagai dimensi

pribadi, melainkan sebagai kekuatan yang membentuk budaya kerja yang berkelanjutan.

Pentingnya pandangan ini dalam konteks industri pabrik tidak dapat diabaikan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan, pekerja bukan hanya menjalankan tugas-tugas mereka sebagai kewajiban semata, tetapi lebih sebagai panggilan moral yang tercermin dalam setiap tindakan mereka. Oleh karena itu, pemahaman religiusitas menjadi elemen penting dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan etis, mengingat bahwa etos kerja yang kuat tidak hanya didasarkan pada keterampilan teknis semata, tetapi juga pada landasan moral dan spiritual yang mendasari setiap aspek pekerjaan.

Analisis mendalam tentang korelasi antara religiusitas dan etos kerja dalam konteks responden menunjukkan bahwa persepsi mereka cenderung optimis. Pemahaman yang umum muncul dari wawancara ini adalah bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai-nilai keagamaan dan tingkat motivasi serta kedisiplinan dalam lingkungan kerja. Pandangan ini mencerminkan kesadaran kolektif bahwa spiritualitas bukan hanya merupakan dimensi pribadi yang terisolasi, tetapi juga dapat berfungsi sebagai sumber daya yang kuat untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Lebih mendalam lagi, wawancara mengungkapkan bahwa nilai-nilai keagamaan tidak hanya bersifat abstrak, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap perilaku dan sikap pekerja dalam konteks profesional. Pekerja secara konsisten melaporkan bahwa kepercayaan dan praktik keagamaan mereka mendorong mereka untuk mengadopsi sikap yang lebih bertanggung jawab, menunjukkan ketekunan yang tinggi, dan mengembangkan sikap positif dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Dengan demikian, bukan hanya motivasi yang dihasilkan dari nilai-nilai keagamaan, tetapi juga perubahan perilaku konkret yang memengaruhi aspek praktis etos kerja sehari-hari.

Analisis ini mencerminkan pemahaman mendalam tentang bagaimana nilai-nilai keagamaan dapat berfungsi sebagai pilar utama dalam membentuk karakter dan sikap pekerja di tempat kerja. Persepsi positif ini menandakan bahwa adanya dimensi spiritual dalam kehidupan sehari-hari tidak hanya melibatkan praktik keagamaan rutin, tetapi juga mengarah pada terciptanya budaya kerja yang diperkaya oleh etika dan moralitas yang ditanamkan oleh kepercayaan agama masing-masing individu.

Temuan ini menegaskan bahwa hubungan antara religiusitas dan etos kerja bukan hanya bersifat korologis, tetapi juga reflektif atas kekuatan transformasional nilai-nilai keagamaan dalam membentuk perilaku dan pandangan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengakui dan memahami kontribusi signifikan yang dapat dibawa oleh dimensi keagamaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pentingnya religiusitas terhadap kinerja pekerja tidak hanya sekadar pandangan umum, melainkan tercermin secara konkrit dalam pengalaman individu. Hasil wawancara menyoroti bahwa sejumlah besar responden mengakui bahwa aspek religiusitas mereka tidak hanya menjadi bagian dari identitas pribadi, tetapi juga berperan sebagai sumber daya penting yang meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Kontribusi konkret dari nilai-nilai keagamaan ini menjadi jelas ketika responden memberikan contoh konkret bagaimana praktik-praktik

keagamaan, seperti doa dan introspeksi diri, memiliki dampak langsung terhadap keefektifan mereka di lingkungan kerja yang sering kali penuh tekanan.

Para pekerja melaporkan bahwa doa tidak hanya sekadar ritual, tetapi juga menjadi sarana untuk mencari kekuatan dan ketenangan dalam menghadapi situasi sulit. Dalam momen-momen stres atau ketidakpastian, doa menjadi cara bagi mereka untuk menemukan fokus dan ketenangan batin, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk menangani tugas-tugas yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi tinggi. Oleh karena itu, praktik keagamaan seperti doa bukan hanya suatu bentuk ibadah, tetapi juga strategi psikologis yang berdampak positif pada kapasitas kerja pekerja.

Introspeksi diri juga muncul sebagai komponen krusial dari pengaruh religiusitas terhadap kinerja. Responden menjelaskan bahwa melalui refleksi spiritual, mereka dapat mengevaluasi perilaku dan tindakan mereka di tempat kerja. Ini tidak hanya menciptakan kesadaran diri yang lebih mendalam, tetapi juga memberikan dasar moral yang kokoh untuk mengambil keputusan. Pemahaman akan nilai-nilai moral yang mendasari aktivitas sehari-hari di tempat kerja menjadi landasan yang kuat, menciptakan budaya organisasional yang didasarkan pada integritas dan tanggung jawab.

Pentingnya nilai-nilai moral dalam konteks religiusitas juga muncul dalam cara responden menanggapi hambatan dan tantangan di lingkungan kerja. Dalam situasi sulit, nilai-nilai moral menjadi panduan utama dalam pengambilan keputusan, memastikan bahwa tindakan yang diambil selaras dengan prinsip-prinsip etis yang ditanamkan oleh keyakinan keagamaan mereka. Dengan demikian, dalam konteks keagamaan, tantangan yang dihadapi dianggap sebagai ujian yang dapat diatasi melalui integritas moral, membuktikan bahwa religiusitas bukan hanya sebatas praktik keagamaan, tetapi juga fondasi etika yang kuat dalam berkarir.

Dampak konkrit dari religiusitas terhadap kinerja pekerja melibatkan aspek-aspek psikologis, moral, dan etika. Praktik keagamaan seperti doa dan introspeksi diri membentuk dasar bagi kesejahteraan psikologis, memberikan motivasi tambahan, dan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, nilai-nilai moral yang muncul dari religiusitas menjadi panduan dalam pengambilan keputusan dan tanggapan terhadap hambatan, membentuk pekerja yang tidak hanya produktif secara profesional tetapi juga berkarakter etis. Dengan demikian, pemahaman mendalam terhadap pengaruh konkrit religiusitas pada kinerja pekerja memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan berkelanjutan.

Pentingnya aktivitas keagamaan di tempat kerja membuka pintu diskusi yang menarik mengenai dampaknya terhadap kesejahteraan spiritual dan dukungan sosial bagi pekerja. Meskipun hanya sejumlah kecil responden yang merujuk pada kegiatan keagamaan di lingkungan kerja, partisipasi aktif dalam kegiatan tersebut dianggap sebagai aspek penting yang memberikan landasan bagi kesejahteraan spiritual mereka. Pada tingkat individual, kegiatan keagamaan dapat menjadi sumber dukungan emosional dan kesejahteraan psikologis, menciptakan ikatan sosial yang mendalam di antara rekan-rekan sekerja. Hal ini mencerminkan pentingnya pengembangan komunitas yang solid di tempat kerja, di mana nilai-nilai keagamaan menjadi titik persatuan.

Meskipun demikian, perlu diakui bahwa tantangan terkait diversitas dan manajemen nilai-nilai keagamaan turut menjadi perhatian serius. Dalam konteks

tempat kerja yang semakin multikultural, perbedaan keyakinan agama dapat menjadi sumber konflik potensial jika tidak dikelola dengan bijak. Upaya mendukung semua pekerja dengan latar belakang agama yang beragam memerlukan strategi yang sensitif terhadap perbedaan tersebut. Manajemen nilai-nilai keagamaan di tempat kerja memerlukan keseimbangan antara memberikan ruang bagi praktik keagamaan individu dan memastikan bahwa tidak ada diskriminasi atau ketidaksetaraan berbasis agama.

Analisis mendalam terhadap dampak positif dan potensi risiko dari aktivitas keagamaan di tempat kerja menjadi penting untuk memahami dinamika kompleks ini. Meskipun partisipasi dalam kegiatan keagamaan dapat menciptakan ikatan sosial yang kuat, perlu diwaspadai bahwa hal ini tidak menciptakan kelompok tertutup yang memicu perasaan eksklusivitas di antara rekan-rekan sekerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang inklusif untuk mengakomodasi kebutuhan spiritual semua pekerja tanpa menimbulkan ketegangan dan konflik.

Dengan demikian, sementara aktivitas keagamaan di tempat kerja memberikan nilai tambah bagi kesejahteraan spiritual dan dukungan sosial, pengelolaannya memerlukan perhatian khusus terhadap diversitas dan nilai-nilai keagamaan yang beragam. Keseimbangan antara memberikan ruang bagi ekspresi spiritual individu dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif perlu dijaga dengan cermat untuk memastikan harmoni dan kerjasama yang berkelanjutan di antara seluruh anggota tim.

Keberlanjutan organisasional, dukungan terhadap religiusitas pekerja bukan hanya aspek personal, tetapi juga elemen integral dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung perkembangan penuh potensi individu. Penelitian ini mengungkap bahwa sebagian besar pekerja merasakan adanya dukungan organisasi terhadap dimensi religiusitas mereka; bagaimanapun, analisis lebih lanjut menyoroti kompleksitas dan variasi pendekatan yang diterapkan oleh perusahaan. Variabilitas ini perlu diperhatikan lebih lanjut untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai keagamaannya.

Salah satu langkah konkret yang diakui positif oleh responden adalah kebijakan dan program yang mendukung praktik keagamaan. Fleksibilitas waktu untuk kegiatan keagamaan diidentifikasi sebagai langkah yang memungkinkan pekerja untuk memadukan tuntutan pekerjaan dengan kewajiban keagamaan mereka. Ini menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan profesional dan nilai-nilai pribadi, menghasilkan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya memahami bahwa dukungan terhadap religiusitas tidak bisa satu ukuran untuk semua. Variabilitas dalam kebutuhan dan preferensi individu harus diakomodasi untuk menghindari potensi konflik atau ketidaknyamanan. Pendekatan yang responsif terhadap keberagaman ini dapat mencakup peningkatan kesadaran organisasi tentang beragam tradisi keagamaan, memastikan bahwa kebijakan dan program yang diterapkan bersifat inklusif dan dapat diakses oleh seluruh anggota organisasi.

Dalam menghadapi dinamika masyarakat yang semakin beragam, organisasi perlu memandang dukungan terhadap religiusitas sebagai investasi jangka panjang dalam kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu,

perusahaan dapat terus mengembangkan inisiatif yang berfokus pada peningkatan pemahaman dan sensitivitas terhadap isu-isu keagamaan, seiring dengan penguatan kebijakan yang mendukung kebebasan beragama di tempat kerja. Dengan demikian, dukungan organisasi terhadap religiusitas tidak hanya menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga menghasilkan dampak positif pada kinerja, kepuasan, dan retensi pekerja, yang semuanya merupakan indikator kesehatan organisasional yang kokoh.

b. Peluang dan Tantangan Meningkatkan Etos Kerja Pekerja Pabrik

Penelitian ini menggambarkan lanskap peluang yang sangat krusial bagi peningkatan etos kerja pekerja pabrik di LPKS Mynara Cikarang. Secara khusus, pelatihan dan pengembangan keterampilan menonjol sebagai pilar strategis yang mampu meresapi budaya kerja. Respon positif dari pekerja terhadap investasi perusahaan dalam pelatihan yang relevan dengan tugas mereka menyoroti pemahaman mendalam akan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas. Persepsi ini menandakan bahwa pekerja tidak hanya melihat pelatihan sebagai sarana peningkatan produktivitas, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam pengembangan profesionalisme dan keterampilan yang dapat membentuk masa depan industri.

Peran kepemimpinan mengemuka sebagai katalisator utama dalam memotivasi pekerja. Identifikasi kepemimpinan yang memberikan contoh positif, memberikan dukungan, dan berkomunikasi terbuka bukan hanya klise manajerial, tetapi sebuah kesimpulan yang muncul dari pengamatan langsung. Kepemimpinan yang mampu menjadi model inspiratif, memberikan dukungan konsisten, dan menjalin komunikasi yang efektif menunjukkan dampak positif yang signifikan pada etos kerja karyawan. Keterlibatan langsung dan empati yang ditunjukkan oleh para pemimpin menciptakan lingkungan di mana pekerja merasa dihargai dan didorong untuk memberikan kontribusi maksimal.

Terkait dengan pelatihan, peran ini tidak hanya terletak pada penyediaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter dan nilai-nilai yang mendorong etos kerja yang kuat. Oleh karena itu, keberhasilan dalam meningkatkan etos kerja bukan hanya terkait dengan pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga dengan pembentukan kepemimpinan yang dapat membimbing dan memberikan inspirasi.

Penelitian ini memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana pelatihan dan kepemimpinan dapat menjadi pendorong utama dalam memajukan etos kerja pekerja pabrik. Dengan memahami interkoneksi antara pelatihan yang relevan, pengembangan kepemimpinan, dan dampaknya pada budaya kerja, perusahaan dapat merancang strategi yang holistik untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Pelatihan dan pengembangan keterampilan merupakan pintu gerbang strategis untuk meningkatkan efektivitas pekerja di konteks industri. Melalui program-program ini, para pekerja di LPKS Mynara Cikarang dihadapkan pada peluang untuk mengasah keterampilan yang relevan dengan tugas-tugas mereka, membuka jalan bagi peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas kerja. Analisis mendalam terhadap peluang ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan tidak hanya menjadi faktor pendorong produktivitas individu, tetapi juga menjadi fondasi untuk mencapai tujuan bersama perusahaan.

Selain pelatihan dan pengembangan keterampilan, aspek lingkungan kerja turut memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk etos kerja. Keamanan,

kenyamanan, dan fasilitas yang memadai diidentifikasi sebagai elemen-elemen kunci yang memengaruhi motivasi dan kualitas kerja pekerja pabrik. Analisis mendalam terhadap aspek-aspek ini menyoroti bahwa sebuah lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan kondisi fisik yang optimal, tetapi juga menciptakan landasan psikologis yang memicu keterlibatan pekerja. Pekerja yang merasa aman, nyaman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai cenderung memiliki kecenderungan untuk memaksimalkan potensi mereka dan meningkatkan etos kerja.

Pentingnya keterampilan dan kondisi lingkungan ini terletak pada hubungannya dengan motivasi intrinsik pekerja. Penelitian mendalam dalam bidang psikologi industri menegaskan bahwa motivasi intrinsik, yakni motivasi yang berasal dari kepuasan internal dan keinginan untuk berkembang, memiliki dampak jauh lebih signifikan terhadap produktivitas daripada motivasi ekstrinsik semata. Dengan mengakui pelatihan sebagai sarana untuk pengembangan diri dan lingkungan kerja yang kondusif sebagai platform untuk pertumbuhan, perusahaan dapat menggali potensi pekerja secara holistik. Mengembangkan strategi yang memadukan pelatihan berkelanjutan dan perbaikan kondisi lingkungan kerja menjadi esensial. Analisis mendalam terhadap interaksi antara keterampilan dan lingkungan kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang cara merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja sambil menyelaraskan aspek-aspek lingkungan yang mendukung. Oleh karena itu, investasi yang bijaksana dalam pelatihan dan pembenahan lingkungan kerja dapat dianggap sebagai langkah proaktif untuk membentuk landasan kokoh bagi perbaikan etos kerja dan produktivitas jangka panjang di lingkungan industri seperti LPKS Mynara Cikarang.

Tantangan yang muncul dalam konteks peningkatan etos kerja di lingkungan kerja pabrik tidak dapat diabaikan. Kelelahan dan tingkat stres yang tinggi menjadi titik fokus utama sebagai faktor yang secara signifikan menghambat kemajuan. Adanya beban kerja yang berat dan tekanan yang konstan dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, tanggung jawab manajemen dalam mengelola aspek ini menjadi sangat penting. Manajemen perlu merancang strategi yang efektif untuk mengelola beban kerja, mengidentifikasi sumber stres, dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Selain itu, distribusi tanggung jawab yang tidak jelas juga menjadi kendala yang perlu segera diatasi. Ketidakjelasan dalam tugas dan peran pekerja dapat menciptakan ketidakpastian yang merugikan etos kerja. Oleh karena itu, pendekatan manajemen yang lebih terbuka dan partisipatif diperlukan dalam merencanakan tugas dan mendefinisikan peran pekerja. Inisiatif untuk membentuk komunikasi yang jelas dan transparan mengenai tanggung jawab individu dapat memperkuat pemahaman dan komitmen pekerja terhadap tujuan perusahaan.

Dalam mengatasi tantangan ini, diperlukan analisis mendalam terhadap sumber-sumber kelelahan dan stres yang mungkin timbul dalam konteks pabrik. Manajemen perlu mengidentifikasi pola-pola kerja yang dapat menyebabkan kelelahan, serta memastikan bahwa kebijakan kesejahteraan yang holistik diterapkan. Selain itu, pendekatan partisipatif dalam merancang tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi pekerja, yang pada gilirannya dapat membantu mengatasi tantangan distribusi tanggung jawab yang tidak jelas.

Dengan merinci tantangan ini secara mendalam, dapat ditemukan solusi yang lebih terarah dan efektif. Penerapan strategi manajemen yang proaktif dan berbasis data akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan etos kerja pekerja pabrik, menghadapi serta mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul dalam perjalanan menuju produktivitas yang optimal.

Menghadapi dinamika perubahan teknologi atau proses produksi dalam konteks lingkungan kerja pabrik menimbulkan serangkaian tantangan yang tidak dapat diabaikan. Pertama-tama, adaptasi pekerja terhadap perubahan tersebut menuntut upaya kolektif dan kesadaran akan pentingnya peningkatan keterampilan. Pelatihan yang diselenggarakan harus tidak hanya relevan dengan perubahan teknologi, tetapi juga dirancang untuk meningkatkan daya saing pekerja dalam lingkungan yang semakin canggih. Keberhasilan pelatihan ini juga bergantung pada komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja. Komunikasi yang jelas dan terbuka tentang alasan di balik perubahan dan manfaatnya dapat meredakan kecemasan dan meningkatkan tingkat penerimaan perubahan.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa terdapat hambatan dalam komunikasi antara manajemen dan pekerja. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan perluasan saluran komunikasi dan pertemuan rutin antara kedua belah pihak. Pertemuan tersebut dapat menjadi wadah untuk pertukaran gagasan, klarifikasi informasi, dan pemahaman bersama tentang perubahan yang akan terjadi. Selain itu, melibatkan pekerja dalam proses perubahan dan memberikan mereka peran aktif dalam penyampaian informasi adalah langkah kritis. Keterlibatan pekerja memberikan rasa kepemilikan terhadap perubahan tersebut, mengurangi resistensi, dan meningkatkan kesiapan untuk beradaptasi.

Perubahan dalam kebijakan perusahaan atau regulasi pemerintah juga menjadi poin kritis dalam konteks ini. Pekerja perlu memahami implikasi perubahan tersebut terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta dampaknya pada kondisi kerja dan etos kerja. Oleh karena itu, penyampaian informasi yang jelas dan transparan adalah kunci. Proses perubahan harus melibatkan dialog dua arah antara manajemen dan pekerja untuk menghindari ketidakjelasan dan kekhawatiran yang mungkin timbul.

Adaptasi pekerja terhadap perubahan teknologi atau proses produksi bukan hanya tentang akuisisi keterampilan baru, tetapi juga melibatkan aspek-aspek psikologis dan sosial. Kesuksesan dalam mengatasi tantangan ini bergantung pada upaya serius dalam memperkuat pelatihan, meningkatkan komunikasi, dan melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perubahan. Langkah-langkah ini bukan hanya sebagai respons terhadap perubahan, tetapi juga sebagai fondasi untuk menciptakan budaya kerja yang dinamis dan inovatif.

Manajemen konflik, sebagai strategi penyelesaian ketidaksepahaman di antara pekerja, menjadi elemen kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam menghadapi potensi konflik antara pekerja, pendekatan mediasi dan fasilitasi dialog telah diakui sebagai langkah proaktif yang mampu menjaga stabilitas dan motivasi di tempat kerja. Mediasi, sebagai bentuk penyelesaian konflik, memungkinkan pihak terlibat untuk berpartisipasi dalam diskusi yang difasilitasi oleh pihak ketiga netral. Proses ini tidak hanya memungkinkan ekspresi kekhawatiran dan pandangan masing-masing pihak tetapi

juga menciptakan ruang untuk pemahaman bersama dan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Di sisi lain, fasilitasi dialog melibatkan pembicaraan terbuka dan konstruktif di antara para pihak yang terlibat dalam konflik. Pendekatan ini bertujuan untuk merangsang pertukaran ide dan pandangan, menciptakan pemahaman yang lebih mendalam, dan membangun jalan menuju kesepakatan bersama.

Dalam lingkungan kerja pabrik, pentingnya manajemen konflik tidak dapat diabaikan. Konflik dapat muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan pendapat, ketidakjelasan peran, atau persaingan antarpekerja. Tanpa penanganan yang tepat, konflik dapat merusak kerjasama tim, menghambat produktivitas, dan bahkan mengancam stabilitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik bukan hanya responsif terhadap ketegangan yang ada, tetapi juga proaktif dalam menciptakan mekanisme penyelesaian konflik yang efektif dan berkelanjutan.

Untuk mencapai kesuksesan dalam meningkatkan etos kerja di pabrik, implementasi holistik dari berbagai peluang yang telah diidentifikasi sebelumnya perlu disertai dengan upaya konkret dalam mengelola dan menyelesaikan konflik. Manajemen konflik yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga merangsang pertumbuhan individu dan tim. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan strategi manajemen konflik ke dalam struktur dan budaya kerja mereka sebagai bagian integral dari upaya keseluruhan untuk menciptakan kondisi kerja yang memotivasi, produktif, dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyajikan gambaran yang mendalam tentang peran religiusitas dalam membentuk etos kerja pekerja pabrik di LPKS Mynara Cikarang. Ditemukan bahwa responden tidak hanya memandang religiusitas sebagai serangkaian ritus keagamaan, melainkan sebagai suatu bentuk kesadaran mendalam yang meresapi nilai-nilai moral dan keterlibatan pribadi dengan Tuhan. Integritas nilai-nilai keagamaan ini memberikan landasan moral yang kuat, menciptakan budaya kerja yang tidak hanya didasarkan pada tugas-tugas sebagai kewajiban semata, melainkan sebagai panggilan moral yang memandu setiap aspek pekerjaan. Lebih dari itu, praktik keagamaan seperti doa dan introspeksi diri ditemukan bukan hanya sebagai ritual, tetapi juga sebagai strategi psikologis yang berdampak positif pada kesejahteraan psikologis pekerja, membantu mereka mengatasi tekanan dan meningkatkan konsentrasi dalam situasi kerja yang penuh tantangan.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti tantangan dan peluang yang dihadapi dalam meningkatkan etos kerja pekerja pabrik. Pelatihan dan pengembangan keterampilan diakui sebagai pilar strategis untuk meresapi budaya kerja yang produktif. Peran kepemimpinan yang memberikan contoh positif dan berkomunikasi terbuka muncul sebagai kunci dalam memotivasi pekerja. Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat stres dan beban kerja yang tinggi dapat menghambat produktivitas, sehingga manajemen perlu merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Demikian pula, adaptasi terhadap perubahan teknologi memerlukan pelatihan yang relevan dan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, keseluruhan temuan ini memberikan landasan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi holistik yang menggabungkan

pelatihan, kepemimpinan, manajemen stres, dan adaptasi teknologi untuk meningkatkan etos kerja pekerja pabrik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguilika, Deykha. 2023. "Etika Bisnis Syariah."
- Akbar, Firman Muhammad Abdurrohman, Erika Amelia, and Ahmad Rodoni. 2023. "ANALISIS KEBIJAKAN EKONOMI SYARIAH ZAMAN RASULULLAH SAW BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM." *Ar Rasyiid Journal of Islamic Studies* 1(1): 1–12.
- Dariyanto, D, Nabil, N. (2022) Human Language Acquisition Al-Qurán Perspective. *Almarhalah| Jurnal Pendidikan Islam*, 20(2), 235-244.
- Fahrudin, Mukhlis. 2023. *Pola Pendidikan Karakter Religius Melalui Islamic Boarding School Di Indonesia*. Pustaka Peradaban.
- Haris, Abdul Haris. 2017. "Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam." *Al-Munawwarah: Jurnal Pendidikan Islam* 9(1): 64–82.
- Julyanthry, Julyanthry et al. 2020. "Manajemen Produksi Dan Operasi."
- Makmudah, Siti. 2019. *Medsos Dan Dampaknya Pada Perilaku Keagamaan Remaja*. Guepedia.
- Nirwana, Andri. 2020. "Konsep Pendidikan Psikologi Religiusitas Remaja Muslim Dalam Motivasi Beragama." *AT-TA'DIB: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*: 71–88.
- Nabil, N. (2020). Dinamika Guru Dalam Menghadapi Media Pembelajaran Teknologi Informasi Dan Komunikasi. *Almarhalah| Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 51-62.
- Suryadi, Bambang, and Bahrul Hayat. 2021. *Religiusitas Konsep, Pengukuran, Dan Implementasi Di Indonesia*. Bibliosmia Karya Indonesia.
- Syah, Amirul. 2021. *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Syofiyanti, Dessy et al. 2021. *Teori Psikologi Agama*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Tsauri, Sofyan. 2014. "Manajemen Kinerja Performance Management."
- Ulfatin, Nurul. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan: Teori Dan Aplikasinya*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).