
Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung

**Sukarti¹, Zulaiekha Nastria², Riri Ramadani³, Sinta Putri⁴, Selvia⁵,
Dwi Ayu Widyaningsih⁶, Eril Mustakim⁷**

*email:*¹ cacasukarti20@gmail.com,² zulaiekhaaa@gmail.com,³ ririrana75@gmail.com,

⁴ sintaputrii845@gmail.com,⁵ viaselvia182@gmail.com,

⁶ dwiayuwidyaningsih0@gmail.com,⁷ erilmustakim709@gmail.com

Institut Al-Ma'arif Way Kanan, Indonesia

Jalan Veteran No. 03 Bhakti Negara, Kec. Baradatu, Kab. Way Kanan, Lampung

Article History:

Dikirim:

6 Februari 2026

Direvisi:

20 Februari 2026

Diterima:

1 Maret 2026

Korespondensi

Penulis: Sukarti

HP / WA -

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan budaya kerja religius serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan berbasis observasi non-partisipan, melalui analisis konten digital perusahaan (media sosial) yang dipadukan dengan studi literatur sebagai data pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja religius diimplementasikan melalui kegiatan rutin shalat dhuha dan tadarus Al-Qur'an sebelum bekerja. Praktik ini berkontribusi terhadap produktivitas karyawan melalui mekanisme tidak langsung, yaitu peningkatan disiplin waktu, kualitas kerja, efisiensi, dan kerja sama tim. Pembiasaan ibadah membentuk keteraturan kerja, aktivitas spiritual meningkatkan stabilitas psikologis dan fokus, serta internalisasi nilai kejujuran dan tanggung jawab memperkuat integritas kerja dan menekan penyimpangan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja religius berpengaruh terhadap produktivitas melalui perubahan perilaku dan kondisi psikologis karyawan, bukan secara langsung. Keterbatasan penelitian terletak pada penggunaan data berbasis konten digital tanpa verifikasi wawancara mendalam, sehingga interpretasi sangat bergantung pada representasi yang ditampilkan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan kombinasi metode lapangan langsung untuk meningkatkan validitas temuan.

Kata Kunci:

Budaya Kerja Religius, Produktivitas Karyawan, Kinerja.

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi menuntut organisasi untuk meningkatkan daya saing melalui optimalisasi sumber daya manusia. Dalam konteks ini, produktivitas karyawan menjadi indikator kunci keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan (Purba et al., 2025). Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan manajerial, tetapi juga oleh faktor kultural yang membentuk perilaku kerja, termasuk budaya kerja yang berkembang dalam organisasi (Rohima et al., 2025; Fitriana, 2022).

Dalam konteks persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan keunggulan teknologi atau modal finansial, tetapi juga pada kualitas manusia yang menjalankan sistem tersebut. Sumber daya manusia yang produktif menjadi aset strategis yang menentukan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Bahkan, dalam pendekatan manajemen modern, human capital diposisikan sebagai faktor pembeda utama antara organisasi yang stagnan dan yang adaptif terhadap perubahan (Armstrong, 2021). Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas tidak dapat dilepaskan dari pembentukan karakter dan nilai kerja karyawan secara menyeluruh (Dessler, 2020).

Budaya kerja sebagai sistem nilai dan norma memiliki peran strategis dalam membentuk sikap, perilaku, dan etos kerja karyawan. Salah satu bentuk pengembangan budaya organisasi yang mulai banyak dikaji adalah budaya kerja religius, yaitu integrasi nilai-nilai spiritual ke dalam aktivitas kerja (Firman et al., 2024). Dalam perspektif Islam, nilai seperti kejujuran (*shiddiq*), amanah, disiplin, dan tanggung jawab dipandang sebagai landasan etika kerja yang berorientasi pada keseimbangan antara aspek duniawi dan spiritual (Fuad et al., 2025). Dalam perspektif Islam, nilai-nilai seperti kejujuran (*shiddiq*), amanah, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras dipandang sebagai bagian dari ibadah (Solihin, 2024).

Budaya kerja religius tidak hanya dipahami sebagai praktik ritual semata, tetapi sebagai sistem nilai yang menginternalisasi keyakinan spiritual ke dalam tindakan profesional sehari-hari. Dalam konteks ini, kerja tidak lagi dipandang sekadar aktivitas ekonomi, melainkan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan yang memiliki dimensi moral dan sosial. Perspektif ini memperkuat konsep *work as worship* yang menempatkan aktivitas kerja sebagai bagian integral dari ibadah (Beekun, 2018). Dengan demikian, karyawan yang

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung* memiliki orientasi religius cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat karena bekerja tidak hanya untuk kepentingan material, tetapi juga untuk memperoleh nilai keberkahan (barakah) (Ali & Al-Owaihah, 2022).

Secara teoritis, konsep spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) telah banyak dikaji dan menunjukkan hubungan positif dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), kepuasan kerja, serta komitmen organisasi (Hidayaturrochman et al., 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang mengedepankan nilai religius dapat menciptakan suasana harmonis, mengurangi konflik, serta meningkatkan kerja sama tim (Yuniar et al., 2024). Namun demikian, hubungan antara spiritualitas dan produktivitas tidak selalu bersifat linear, karena sangat bergantung pada kualitas implementasi dan konteks organisasi (Tumurang, 2025).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat meningkatkan *meaningful work*, yaitu persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna yang lebih dalam bagi individu. Ketika karyawan merasakan makna dalam pekerjaannya, maka tingkat keterlibatan dan dedikasi terhadap organisasi akan meningkat secara signifikan (Ashmos & Duchon, 2000). Namun demikian, implementasi spiritualitas di tempat kerja juga menghadapi tantangan, terutama jika tidak dikelola secara inklusif dan profesional. Praktik religius yang bersifat simbolik tanpa internalisasi nilai justru berpotensi menimbulkan resistensi atau bahkan penurunan produktivitas karena dianggap sebagai beban tambahan (Milliman et al., 2018).

Dalam praktiknya, budaya kerja religius sering diwujudkan dalam kegiatan ibadah rutin sebelum bekerja, seperti shalat dhuha dan tadarus Al-Qur'an (Lestari et al., 2023). Kegiatan ini diyakini mampu meningkatkan kesiapan psikologis, ketenangan batin, serta fokus kerja karyawan (Prayogo & Firsausy, 2025). Namun, sebagian besar kajian masih bersifat normatif dengan menekankan nilai ideal tanpa mengukur secara empiris dampaknya terhadap produktivitas kerja secara spesifik.

Secara psikologis, aktivitas ibadah seperti shalat dan membaca Al-Qur'an memiliki efek relaksasi yang dapat menurunkan tingkat stres dan kecemasan. Hal ini sejalan dengan teori psikologi positif yang menyatakan bahwa kondisi mental yang stabil akan meningkatkan performa kerja individu (Seligman, 2019). Selain itu, kegiatan kolektif seperti tadarus bersama juga dapat memperkuat bonding sosial antar karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kerja sama tim (*team cohesion*) (Robbins & Judge, 2021).

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung*

Namun demikian, efektivitas kegiatan tersebut tetap bergantung pada konsistensi pelaksanaan dan kesadaran individu dalam memaknai aktivitas tersebut secara substantif, bukan sekadar formalitas.

Lebih lanjut, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian terdahulu. Pertama, penelitian tentang budaya kerja religius lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan, perbankan syariah, dan lembaga pemerintahan, sehingga masih terbatas pada konteks organisasi yang relatif stabil. Kedua, banyak studi belum menggunakan indikator produktivitas yang terukur secara komprehensif, sehingga hubungan antara budaya kerja religius dan produktivitas belum teruji secara empiris. Ketiga, kajian yang secara khusus meneliti praktik ibadah rutin seperti shalat dhuha dan tadarus sebagai bagian dari budaya kerja dalam perusahaan swasta modern masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang memerlukan kajian lebih lanjut secara kontekstual dan berbasis data empiris.

Selain itu, sebagian penelitian terdahulu cenderung menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang menitikberatkan pada persepsi karyawan terhadap budaya religius, tanpa diimbangi dengan pengukuran kuantitatif terhadap output kerja. Padahal, dalam konteks manajemen kinerja, produktivitas harus diukur melalui indikator yang objektif seperti jumlah produksi, efisiensi waktu, kualitas hasil kerja, serta pencapaian target (Kaplan & Norton, 2004). Keterbatasan ini menyebabkan sulitnya menarik kesimpulan yang kuat mengenai hubungan kausal antara budaya kerja religius dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan penelitian yang lebih komprehensif dengan mengombinasikan aspek normatif dan empiris.

Dalam konteks tersebut, PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) menjadi objek penelitian yang relevan. Perusahaan ini bergerak di industri kosmetik yang dinamis dan kompetitif, serta menunjukkan indikasi penerapan budaya kerja religius melalui kegiatan ibadah rutin sebelum bekerja. Informasi awal mengenai praktik tersebut diperoleh dari konten media sosial resmi perusahaan (<https://www.tiktok.com/@berlofficial>), yang dalam penelitian ini diposisikan sebagai data sekunder berupa digital organizational footprint yang mencerminkan praktik budaya organisasi secara terbuka, dan selanjutnya akan diverifikasi melalui data primer (Hawari & Fadhillah, 2023).

Industri kosmetik sendiri merupakan sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, ditandai dengan meningkatnya permintaan pasar dan

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung*

persaingan antar brand. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif, termasuk dalam membangun budaya kerja yang mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga loyalitas karyawan (Kotler & Keller, 2022). Dalam konteks ini, penerapan budaya kerja religius dapat menjadi diferensiasi tersendiri yang tidak hanya membentuk identitas perusahaan, tetapi juga meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara holistik.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menguji apakah penerapan budaya kerja religius benar-benar memberikan dampak nyata terhadap produktivitas karyawan, atau hanya bersifat simbolik. Tanpa pengukuran yang jelas, praktik religius dalam organisasi berpotensi menjadi formalitas yang tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja (Heriwanto & Walyoto, 2026). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan praktik budaya kerja religius, tetapi juga menganalisis pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan secara terukur. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan praktik budaya kerja religius, tetapi juga menganalisis pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan secara terukur.

Lebih jauh lagi, penelitian ini juga memiliki relevansi dalam konteks pengembangan manajemen berbasis nilai (*values-based management*), yang menekankan pentingnya integrasi antara nilai etika, spiritualitas, dan kinerja organisasi. Pendekatan ini diyakini mampu menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan ekonomi dan tanggung jawab sosial perusahaan (Freeman, 2015). Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tidak hanya pada aspek akademik, tetapi juga pada praktik manajerial yang lebih humanis dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana penerapan budaya kerja religius di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic); dan (2) sejauh mana pengaruh budaya kerja religius terhadap produktivitas karyawan yang diukur melalui indikator output kerja, efisiensi waktu, dan pencapaian target.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis secara sistematis penerapan budaya kerja religius di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic); dan (2) mengukur serta menganalisis pengaruh budaya kerja religius terhadap produktivitas karyawan berdasarkan indikator yang terukur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian budaya kerja religius, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung* merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai yang tetap berorientasi pada peningkatan kinerja (Hussainy et al., 2025; Fahreza, 2025).

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan lain, khususnya di sektor swasta, dalam mengimplementasikan budaya kerja religius secara efektif dan terukur. Dengan pendekatan yang tepat, budaya religius tidak hanya menjadi simbol identitas organisasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan (Noe et al., 2021). Oleh karena itu, kajian ini memiliki signifikansi yang luas baik dalam ranah akademik maupun praktik manajemen modern.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) berbasis observasi non-partisipan. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis penerapan budaya kerja religius dalam konteks nyata organisasi melalui jejak digital (*digital organizational footprint*) yang dipublikasikan secara terbuka oleh perusahaan (Moleong, 2023; John W. Creswell, 2024).

Lokasi penelitian difokuskan pada PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic), Lampung. Subjek penelitian tidak ditentukan dalam bentuk individu secara langsung, melainkan direpresentasikan melalui aktivitas organisasi yang terdokumentasi dalam konten digital resmi Perusahaan khususnya yang ada di Lampung, seperti video dan unggahan media sosial. Dengan demikian, unit analisis dalam penelitian ini adalah praktik budaya kerja religius yang ditampilkan oleh perusahaan, bukan persepsi individu secara langsung (Sugiyono, 2023).

Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi non-partisipan terhadap konten media sosial resmi perusahaan (misalnya TikTok @berlofficial) yang menampilkan aktivitas kerja, khususnya praktik shalat dhuha dan tadarus sebelum bekerja. Data ini diperlakukan sebagai representasi praktik organisasi yang dapat dianalisis secara empiris (Hawari & Fadhillah, 2023). Data sekunder diperoleh dari buku teks, artikel jurnal nasional terakreditasi (SINTA), jurnal internasional, serta publikasi ilmiah yang relevan dengan budaya kerja religius, *workplace spirituality*, dan produktivitas karyawan (Arikunto, 2024).

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung*

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan observasi digital, yaitu dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengklasifikasikan konten yang relevan dengan praktik budaya kerja religius. Setiap konten dianalisis berdasarkan kategori aktivitas, frekuensi kemunculan, dan makna yang terkandung dalam praktik tersebut. Studi literatur digunakan sebagai landasan teoritis sekaligus alat untuk menginterpretasikan temuan lapangan (Sugiyono, 2023; Moleong, 2023).

Teknik analisis data menggunakan analisis isi (*content analysis*) dengan tahapan: (1) reduksi data, yaitu seleksi konten yang relevan dengan fokus penelitian; (2) penyajian data dalam bentuk deskriptif dan matriks analisis; serta (3) penarikan kesimpulan melalui interpretasi hubungan antara praktik budaya religius dan indikator produktivitas karyawan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014; Sugiyono, 2023). Analisis ini dilakukan secara berulang (*iteratif*) hingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan konsisten dengan tujuan penelitian. Analisis dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi pola hubungan sebab-akibat secara kualitatif.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan temuan dari konten digital dengan literatur ilmiah yang relevan. Selain itu, dilakukan triangulasi teori untuk memastikan bahwa interpretasi data didukung oleh kerangka konseptual yang memadai (Moleong, 2023). Dengan pendekatan ini, penelitian tetap memiliki dasar empiris melalui data lapangan berbasis digital, sekaligus menjaga konsistensi antara tujuan penelitian, metode, dan hasil analisis.

Hasil Pembahasan

Penerapan Budaya Kerja Religius dalam Praktik Organisasi

Budaya kerja religius diimplementasikan melalui kegiatan rutin berupa shalat dhuha dan tadarus Al-Qur'an sebelum memulai pekerjaan. Kegiatan ini bersifat terstruktur, kolektif, dan menjadi bagian dari sistem kerja harian. Secara analitis, praktik ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menggeser budaya religius dari sekadar nilai normatif menjadi praktik organisasi yang operasional. Hal ini penting karena efektivitas budaya organisasi ditentukan oleh tingkat internalisasi dalam aktivitas kerja, bukan hanya pada tataran wacana (Salam et al., 2026).

Transformasi dari nilai ke praktik ini mencerminkan adanya *institutionalization process*, yaitu proses ketika nilai-nilai tertentu tidak hanya diyakini, tetapi juga dilembagakan dalam rutinitas organisasi. Dalam perspektif teori budaya organisasi, proses ini merupakan tahap lanjutan setelah pembentukan nilai (*value formation*) dan sosialisasi (*socialization*), yang kemudian berujung pada pembiasaan (*habituation*) (Schein, 2017). Dengan demikian, keberadaan kegiatan shalat dhuha dan tadarus bukan sekadar simbol religiusitas, tetapi telah menjadi bagian dari struktur budaya yang membentuk pola perilaku kerja karyawan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan secara kolektif juga menghasilkan efek sosial berupa meningkatnya interaksi informal antar karyawan. Interaksi ini memperkuat kohesi tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, praktik religius berfungsi ganda: sebagai aktivitas spiritual sekaligus sebagai mekanisme pembentukan budaya kerja. Namun demikian, temuan ini juga menegaskan bahwa keberadaan praktik religius tidak secara otomatis mencerminkan keberhasilan budaya kerja religius. Efektivitasnya sangat ditentukan oleh sejauh mana nilai-nilai tersebut diinternalisasikan dalam perilaku kerja (Sutrisno & Kadri, 2026).

Dalam konteks ini, kohesi sosial yang terbentuk melalui aktivitas kolektif dapat dijelaskan melalui teori social capital, di mana interaksi yang intensif akan membangun kepercayaan (*trust*), norma bersama, dan jaringan sosial yang kuat antar individu dalam organisasi (Putnam, 2000). Kepercayaan ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan koordinasi kerja dan efisiensi tim. Namun, kohesi sosial yang tinggi juga harus diimbangi dengan profesionalisme agar tidak berubah menjadi hubungan informal yang justru menurunkan produktivitas.

Lebih lanjut, praktik budaya kerja religius yang terstruktur juga memiliki implikasi terhadap pembentukan disiplin kerja. Kegiatan yang dilakukan secara rutin pada waktu tertentu mendorong karyawan untuk memiliki kesadaran waktu (*time awareness*) dan keteraturan dalam menjalankan aktivitas kerja. Dalam teori manajemen waktu, rutinitas yang konsisten dapat meningkatkan efisiensi karena mengurangi waktu yang terbuang untuk penyesuaian aktivitas (Covey, 2020). Oleh karena itu, integrasi antara ibadah dan jadwal kerja berpotensi memperkuat kedisiplinan karyawan secara tidak langsung.

Selain aspek disiplin, dimensi spiritual yang hadir dalam aktivitas kerja juga berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Karyawan yang memulai aktivitas dengan ibadah cenderung memiliki tingkat ketenangan batin yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan dalam psikologi kerja yang menyatakan bahwa kondisi emosional yang stabil berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu (Luthans, 2019). Dengan demikian, budaya kerja religius dapat dipahami sebagai salah satu bentuk intervensi non-material yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat internalisasi yang sama terhadap nilai-nilai religius yang diterapkan. Perbedaan latar belakang individu, tingkat pemahaman agama, serta motivasi personal menjadi faktor yang memengaruhi bagaimana praktik tersebut dimaknai. Dalam beberapa kasus, terdapat kecenderungan bahwa kegiatan religius hanya dipandang sebagai kewajiban formal yang harus diikuti tanpa pemaknaan mendalam. Kondisi ini berpotensi mengurangi efektivitas budaya kerja religius dalam membentuk perilaku kerja yang produktif (Robbins & Judge, 2021).

Selain itu, terdapat kemungkinan terjadinya fenomena *compliance* tanpa *commitment*, yaitu kondisi di mana karyawan mengikuti aturan organisasi secara formal tetapi tidak memiliki keterikatan emosional atau nilai terhadap praktik tersebut. Fenomena ini menjadi tantangan dalam implementasi budaya kerja religius karena keberhasilan budaya tidak hanya diukur dari kepatuhan, tetapi juga dari tingkat keterlibatan (*engagement*) karyawan (Meyer & Allen, 1997). Oleh karena itu, diperlukan strategi internalisasi yang lebih mendalam, seperti pemberian pemahaman nilai, keteladanan pimpinan, serta integrasi nilai religius dalam sistem penilaian kinerja.

Di sisi lain, praktik budaya kerja religius juga dapat menjadi instrumen pembentukan etika kerja yang lebih kuat. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah yang terkandung dalam ajaran agama memiliki relevansi langsung dengan perilaku kerja profesional. Ketika nilai-nilai tersebut diinternalisasikan dengan baik, maka akan terbentuk etos kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang etis (Beekun, 2018). Hal ini penting dalam membangun kepercayaan stakeholder terhadap perusahaan, terutama dalam industri yang kompetitif seperti kosmetik.

Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa implementasi budaya kerja religius harus tetap mempertimbangkan prinsip inklusivitas dan profesionalitas. Organisasi perlu memastikan bahwa praktik religius tidak menimbulkan eksklusivitas atau tekanan sosial bagi karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang berbeda. Dalam konteks manajemen modern, keberagaman (*diversity*) dan inklusi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Noe et al., 2021). Oleh karena itu, budaya kerja religius perlu dikelola secara bijak agar tetap menjadi sumber kekuatan organisasi, bukan sebaliknya.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja religius di perusahaan ini telah berada pada tahap implementasi yang cukup baik, ditandai dengan adanya sistem, rutinitas, dan partisipasi kolektif karyawan. Namun, efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas masih sangat bergantung pada kualitas internalisasi nilai pada level individu. Dengan kata lain, keberhasilan budaya kerja religius tidak hanya ditentukan oleh “apa yang dilakukan”, tetapi juga oleh “bagaimana dan mengapa hal tersebut dilakukan” oleh karyawan. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih holistik diperlukan agar praktik religius tidak hanya menjadi rutinitas, tetapi juga menjadi sumber motivasi intrinsik yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Dampak Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas

Analisis menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja religius terhadap produktivitas bersifat tidak langsung, melainkan melalui perubahan perilaku, kondisi psikologis, dan relasi sosial karyawan. Dengan kata lain, budaya religius bekerja sebagai variabel yang memediasi peningkatan produktivitas. Untuk memperjelas hubungan tersebut, berikut matriks analisis:

Tabel.1

Matriks Hubungan Budaya Kerja Religius dan Produktivitas

Kegiatan Religius	Mekanisme Internal	Perubahan Perilaku	Dampak Produktivitas
Shalat dhuha	Pembiasaan (habit formation)	Disiplin waktu	Ketepatan kerja meningkat
Tadarus Al-Qur'an	Regulasi psikologis	Fokus & ketenangan	Kualitas kerja meningkat
Ibadah kolektif	Interaksi sosial	Solidaritas tim	Kerja sama meningkat
Nilai religius (shiddiq, amanah)	Kontrol internal	Integritas	Minim penyimpangan kerja

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya religius dan produktivitas terjadi melalui mekanisme sebab-akibat yang jelas. Dari aspek disiplin, rutinitas shalat dhuha membentuk kebiasaan tepat waktu yang kemudian terbawa dalam pola kerja karyawan (Pratama et al., 2026). Hal ini menunjukkan bahwa pembiasaan religius berfungsi sebagai instrumen pembentukan perilaku kerja.

Dalam perspektif teori *habit formation*, perilaku yang dilakukan secara berulang dalam konteks yang sama akan membentuk pola otomatis yang relatif stabil (Lally et al., 2010). Ketika karyawan terbiasa memulai aktivitas dengan ibadah pada waktu tertentu, maka secara tidak langsung terbentuk pola kedisiplinan yang berkelanjutan. Pola ini kemudian terinternalisasi dalam aktivitas kerja lainnya, seperti ketepatan hadir, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur. Dengan demikian, praktik religius berfungsi sebagai stimulus awal dalam membangun rutinitas kerja yang produktif.

Dari aspek kualitas kerja, tadarus Al-Qur'an memberikan efek ketenangan dan fokus yang meningkatkan kemampuan kognitif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi psikologis yang stabil terbukti berkorelasi dengan peningkatan kualitas output kerja (Istianingsih & Suraji, 2023). Dari aspek efisiensi, budaya religius berkontribusi melalui pengurangan stres kerja. Karyawan yang lebih tenang cenderung lebih rasional dalam mengambil keputusan dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *cognitive resource theory*, yang menyatakan bahwa individu dengan kondisi mental yang stabil memiliki kapasitas kognitif yang lebih optimal dalam memproses informasi dan mengambil keputusan (Fiedler, 1996). Aktivitas tadarus yang bersifat repetitif dan reflektif dapat memberikan efek mindfulness, yaitu kondisi kesadaran penuh yang meningkatkan konsentrasi dan mengurangi distraksi (Kabat-Zinn, 2013). Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja bukan hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh kesiapan mental yang terbentuk melalui praktik religius.

Dari aspek integritas, nilai religius seperti kejujuran dan tanggung jawab berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang mengurangi kebutuhan pengawasan eksternal (Nisa & Nisa, 2023). Hal ini berdampak langsung pada efisiensi organisasi. Dari aspek kerja sama tim, kegiatan religius kolektif meningkatkan kepercayaan dan komunikasi antar

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung* karyawan, yang merupakan prasyarat utama kolaborasi yang efektif (Tumurang, 2025). Dengan demikian, budaya kerja religius dapat dipahami sebagai sistem yang memengaruhi produktivitas melalui tiga jalur utama: psikologis, perilaku, dan sosial.

Dalam kerangka teori *self-regulation*, individu yang memiliki kontrol internal yang kuat cenderung mampu mengarahkan perilakunya sesuai dengan nilai yang diyakini tanpa harus diawasi secara ketat (Baumeister & Vohs, 2007). Nilai religius seperti amanah dan *shiddiq* berperan sebagai standar moral internal yang mengontrol tindakan individu dalam bekerja. Hal ini mengurangi potensi perilaku menyimpang seperti kecurangan, kelalaian, atau penyalahgunaan wewenang, sehingga organisasi dapat menghemat biaya pengawasan (monitoring cost).

Lebih lanjut, peningkatan kerja sama tim yang dihasilkan dari aktivitas religius kolektif dapat dijelaskan melalui teori *social exchange*, di mana interaksi yang positif dan berulang akan menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antar individu (Blau, 1964). Ketika karyawan merasa memiliki kedekatan emosional dan spiritual dengan rekan kerja, maka tingkat kepercayaan (*trust*) dan komunikasi akan meningkat. Kondisi ini sangat penting dalam organisasi modern yang mengandalkan kerja tim sebagai basis utama pencapaian kinerja.

Namun demikian, perlu dicermati bahwa pengaruh budaya kerja religius terhadap produktivitas tidak selalu bersifat universal. Efektivitasnya sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik individu, serta kualitas implementasi. Dalam beberapa kondisi, praktik religius yang terlalu formal atau dipaksakan dapat menimbulkan resistensi atau bahkan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa penerapan budaya religius dilakukan secara fleksibel, inklusif, dan berbasis kesadaran, bukan sekadar kewajiban administratif (Milliman et al., 2018).

Selain itu, terdapat kemungkinan adanya efek jangka panjang (*long-term effect*) yang lebih signifikan dibandingkan dampak jangka pendek. Budaya kerja religius yang konsisten dapat membentuk karakter karyawan yang lebih disiplin, jujur, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep *sustainable performance*, di mana kinerja tidak hanya diukur dari hasil sesaat, tetapi juga dari kemampuan organisasi mempertahankan kualitas kerja dalam jangka panjang (DeNisi & Smith, 2014).

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung*

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja religius tidak bekerja secara langsung terhadap produktivitas, melainkan melalui serangkaian mekanisme mediasi yang kompleks. Jalur psikologis berperan dalam menciptakan ketenangan dan fokus kerja, jalur perilaku membentuk disiplin dan kebiasaan kerja yang positif, sedangkan jalur sosial memperkuat kerja sama tim dan kepercayaan antar karyawan. Ketiga jalur ini saling berinteraksi dan membentuk sistem yang secara kolektif mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Tantangan Implementasi dalam Konteks Organisasi

Meskipun memberikan dampak positif, implementasi budaya kerja religius tidak terlepas dari sejumlah tantangan yang bersifat struktural. Dalam praktiknya, setiap upaya transformasi budaya organisasi hampir selalu menghadapi hambatan, baik yang berasal dari individu, sistem, maupun lingkungan eksternal. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa perubahan budaya merupakan proses kompleks yang melibatkan perubahan nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang telah mengakar dalam organisasi (Kotter, 2012). Oleh karena itu, keberhasilan implementasi budaya kerja religius tidak hanya bergantung pada desain program, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola dinamika perubahan tersebut secara efektif.

Tabel.2
Matriks Tantangan Implementasi

Tantangan	Bentuk Permasalahan	Dampak terhadap Organisasi
Formalitas	Kegiatan tanpa internalisasi	Tidak berdampak pada perilaku
Inklusivitas	Perbedaan latar belakang karyawan	Potensi resistensi
Konsistensi	Pelaksanaan tidak berkelanjutan	Budaya tidak terbentuk

Tantangan utama adalah risiko formalitas, di mana kegiatan religius dijalankan sebagai rutinitas tanpa pemaknaan. Dalam kondisi ini, tidak terjadi transformasi nilai menjadi perilaku, sehingga dampaknya terhadap produktivitas menjadi minimal. Selain itu, aspek inklusivitas menjadi isu penting dalam organisasi modern. Penerapan budaya religius yang tidak sensitif terhadap keberagaman dapat menimbulkan eksklusivitas dan resistensi (Hussainy et al., 2025).

Fenomena formalitas ini sering disebut sebagai *symbolic compliance*, yaitu kondisi di mana individu atau organisasi menjalankan suatu praktik hanya untuk memenuhi tuntutan formal tanpa adanya keterikatan nilai secara substansial (Meyer & Rowan, 1977). Dalam

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung*

konteks budaya kerja religius, hal ini dapat terjadi sehingga kegiatan ibadah hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai kebutuhan spiritual. Akibatnya, tidak terjadi perubahan sikap maupun perilaku kerja yang signifikan.

Dari sisi inklusivitas, tantangan muncul karena organisasi modern umumnya terdiri dari individu dengan latar belakang yang beragam, baik dari segi religiusitas, budaya, maupun preferensi personal. Jika budaya kerja religius diterapkan secara kaku dan tidak adaptif, maka dapat memunculkan perasaan tidak nyaman atau bahkan terpinggirkan bagi sebagian karyawan. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat keterlibatan (*engagement*) dan meningkatkan resistensi terhadap kebijakan organisasi (Robbins & Judge, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengedepankan pendekatan yang inklusif, di mana nilai religius diposisikan sebagai nilai universal seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab, bukan sebagai simbol eksklusif kelompok tertentu.

Aspek konsistensi juga menjadi faktor kunci. Budaya kerja tidak terbentuk dari intensitas sesaat, tetapi dari keberlanjutan praktik. Ketidakkonsistenan akan menghambat proses internalisasi nilai dan melemahkan dampaknya terhadap produktivitas.

Dalam perspektif teori pembelajaran organisasi (*organizational learning*), konsistensi merupakan prasyarat utama dalam membentuk kebiasaan kolektif. Praktik yang dilakukan secara berulang dan berkelanjutan akan memperkuat memori organisasi (*organizational memory*) dan membentuk pola perilaku yang stabil (Argyris & Schön, 1996). Sebaliknya, inkonsistensi akan menyebabkan disonansi kognitif, di mana karyawan mengalami kebingungan terhadap nilai yang sebenarnya ingin diterapkan oleh organisasi.

Selain itu, konsistensi juga berkaitan erat dengan peran kepemimpinan. Pimpinan organisasi memiliki fungsi sebagai role model dalam menginternalisasikan nilai budaya. Ketika pimpinan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap praktik religius, maka karyawan cenderung akan mengikuti dan menginternalisasikan nilai tersebut. Sebaliknya, jika terdapat ketidaksesuaian antara nilai yang dikampanyekan dan perilaku pimpinan, maka kredibilitas budaya organisasi akan menurun (Yukl, 2013).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara budaya kerja religius dan produktivitas tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh perubahan perilaku dan kondisi psikologis. Temuan ini memperkuat sekaligus mengoreksi studi sebelumnya yang

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung* cenderung mengasumsikan hubungan langsung antara spiritualitas dan kinerja (Tumurang, 2025).

Dengan demikian, pendekatan yang lebih tepat dalam memahami hubungan tersebut adalah melalui model mediasi, di mana budaya religius memengaruhi variabel antara (*intervening variables*) seperti disiplin, motivasi, dan kesejahteraan psikologis, yang kemudian berdampak pada produktivitas. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dibandingkan model hubungan langsung yang cenderung menyederhanakan kompleksitas fenomena organisasi (Baron & Kenny, 1986).

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya religius dapat berfungsi sebagai instrumen manajerial, bukan hanya sebagai nilai normatif. Dalam konteks ini, praktik religius berperan dalam: 1) membentuk disiplin kerja; 2) meningkatkan stabilitas psikologis; 3) memperkuat relasi sosial; serta 4) menurunkan biaya pengawasan organisasi.

Peran sebagai instrumen manajerial ini menunjukkan bahwa budaya religius memiliki nilai strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketika nilai-nilai religius berhasil diinternalisasikan, maka organisasi tidak perlu terlalu bergantung pada mekanisme kontrol eksternal seperti pengawasan ketat atau sanksi formal. Hal ini sejalan dengan konsep clan control dalam teori kontrol organisasi, di mana perilaku individu dikendalikan melalui nilai dan norma bersama, bukan melalui aturan formal semata (Ouchi, 1980).

Lebih lanjut, penurunan biaya pengawasan (*monitoring cost*) menjadi salah satu implikasi ekonomis yang signifikan. Karyawan yang memiliki integritas tinggi cenderung bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab, sehingga mengurangi kebutuhan akan sistem pengawasan yang kompleks. Dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus memperkuat budaya kepercayaan (*trust-based organization*).

Secara praktis, implikasinya adalah bahwa perusahaan dapat mengembangkan budaya kerja religius sebagai strategi peningkatan produktivitas, dengan syarat implementasi dilakukan secara sistematis, konsisten, dan inklusif (Fuad et al., 2025). Implementasi yang sistematis berarti bahwa praktik religius harus dirancang sebagai bagian dari kebijakan organisasi yang terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja. Konsistensi memastikan bahwa praktik tersebut dilakukan secara berkelanjutan sehingga membentuk kebiasaan kolektif. Sementara itu, inklusivitas menjamin bahwa seluruh karyawan dapat menerima dan berpartisipasi tanpa merasa tertekan atau terdiskriminasi. Dengan memenuhi ketiga prinsip

Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung* tersebut, budaya kerja religius tidak hanya menjadi simbol identitas organisasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Dengan demikian, tantangan implementasi tidak boleh dipandang sebagai hambatan semata, tetapi sebagai bagian dari proses pembelajaran organisasi dalam mengelola budaya kerja secara lebih efektif. Organisasi yang mampu mengelola tantangan ini dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif, karena mampu mengintegrasikan nilai spiritual dengan kinerja profesional secara seimbang.

Secara keseluruhan, penerapan budaya kerja religius di PT Mutiara Erly Sejahtera menunjukkan bahwa nilai religius dapat berkontribusi terhadap produktivitas karyawan ketika diintegrasikan dalam praktik kerja dan diinternalisasi dalam perilaku. Budaya kerja religius tidak efektif jika hanya berhenti pada level simbolik, tetapi menjadi signifikan ketika berfungsi sebagai mekanisme pembentukan perilaku dan pengelolaan psikologis karyawan. Dengan demikian, keberhasilan budaya kerja religius sangat ditentukan oleh kualitas implementasi, bukan sekadar keberadaannya.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja religius di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) diimplementasikan secara operasional melalui kegiatan shalat dhuha dan tadarus yang terintegrasi dalam rutinitas kerja. Praktik ini berfungsi sebagai mekanisme pembiasaan yang membentuk perilaku kerja karyawan.

Secara empiris, budaya kerja religius berpengaruh terhadap produktivitas melalui jalur tidak langsung, yaitu melalui peningkatan disiplin, kualitas kerja, efisiensi, dan kerja sama tim. Pembiasaan ibadah membentuk kedisiplinan waktu, stabilitas psikologis meningkatkan fokus dan kualitas kerja, serta internalisasi nilai kejujuran dan tanggung jawab memperkuat integritas dan menekan penyimpangan. Dengan demikian, produktivitas meningkat sebagai hasil transformasi nilai religius menjadi perilaku kerja.

Kontribusi utama penelitian ini adalah menegaskan bahwa pengaruh budaya kerja religius bersifat mediatif, bukan langsung. Namun, penelitian ini terbatas pada satu objek dan pendekatan kualitatif, sehingga belum mengukur kekuatan pengaruh secara kuantitatif.

Implikasinya, budaya kerja religius dapat menjadi strategi peningkatan produktivitas jika diterapkan secara konsisten, diinternalisasi, dan dikelola secara inklusif, serta perlu diuji lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif pada konteks yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2022). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 29(2), 145–163.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Arikunto, S. (2024). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi terbaru). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128.
- Beekun, R. I. (2018). *Islamic business ethics*. Herndon: International Institute of Islamic Thought.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people* (30th anniversary ed.). New York: Simon & Schuster.
- Creswell, J. W. (2024). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- DeNisi, A., & Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127–179.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fahreza, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 45–58.
- Fiedler, F. E. (1996). Research on leadership selection and training: One view of the future. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 241–250.
- Firman, A., et al. (2024). Peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 101–115.
- Fitriana, D. (2022). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 25–38.
- Freeman, R. E. (2015). *Stakeholder theory: The state of the art*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fuad, M., et al. (2025). Budaya kerja religius sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Islam*, 9(1), 1–14.
- Hawari, R., & Fadhillah, N. (2023). Analisis pemanfaatan media sosial sebagai representasi budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi dan Digitalisasi*, 5(2), 123–135.
- Heriwanto, B., & Walyoto, S. (2026). Efektivitas implementasi budaya religius dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 11(1), 67–80.
- Hidayaturrochman, M., et al. (2025). Workplace spirituality dan pengaruhnya terhadap employee engagement dan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 89–104.

- Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung*
- Hussainy, A., et al. (2025). Inklusivitas dalam organisasi berbasis nilai religius: Tantangan dan strategi implementasi. *Jurnal Studi Organisasi*, 7(1), 55–70.
- Istianingsih, D., & Suraji, R. (2023). Pengaruh kondisi psikologis terhadap kualitas kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 101–115.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness* (Revised ed.). New York, NY: Bantam Books.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2022). *Marketing management* (16th ed.). Pearson Education.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Lally, P., van Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European Journal of Social Psychology*, 40(6), 998–1009.
- Lestari, S., et al. (2023). Praktik budaya religius di tempat kerja dan implikasinya terhadap perilaku karyawan. *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 6(2), 88–102.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018). The effect of workplace spirituality on employee well-being, engagement, and performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(1), 29–49.
- Moleong, L. J. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nisa, K., & Nisa, A. (2023). Nilai kejujuran dan tanggung jawab dalam perspektif budaya kerja Islami. *Jurnal Etika Bisnis Islam*, 5(1), 45–58.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nur Fajriyati, N., et al. (2025). Budaya organisasi berbasis nilai sebagai identitas perusahaan dalam persaingan industri. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 12–25.
- Ouchi, W. G. (1980). Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 129–141.
- Pratama, R., et al. (2026). Pembiasaan religius dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 8(1), 55–70.
- Prayogo, R., & Firsausy, D. (2025). Peran spiritualitas dalam meningkatkan kesiapan dan kinerja kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 9(1), 33–47.
- Purba, J., et al. (2025). Strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 120–135.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rohima, S., et al. (2025). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 77–90. <https://doi.org/xxxxx>
- Salam, A., et al. (2026). Internalisasi nilai religius dalam budaya organisasi modern. *Jurnal*

- Sukarti, Zulaiekha Nastria, Riri Ramadani, Sinta Putri, Selvia, Dwi Ayu Widyaningsih, Eril Mustakim, *Analisis Penerapan Budaya Kerja Religius terhadap Produktivitas Karyawan di PT Mutiara Erly Sejahtera (B Erl Cosmetic) Lampung Studi Islam dan Manajemen*, 10(1), 1–15.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15, 1–23.
- Solihin, A. (2024). Etika kerja Islam dan implementasinya dalam organisasi modern. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., & Kadri, M. (2026). Transformasi nilai menjadi perilaku dalam budaya kerja religius. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 11(2), 88–102.
- Tumurang, F. (2025). Workplace spirituality dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 210–225.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Yuniar, D., et al. (2024). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 60–75.