

## Pembentukan budaya religius dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja Harmoni di PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang

Mohammad Abdullah Mohammad Saibi<sup>1</sup>, Rofiatul Hosna<sup>2</sup>, Wildan Maulana Syahroni<sup>3</sup>

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, Indonesi<sup>1-3</sup>

Email Korrespondensi: [mohammad2021saibi@gmail.com](mailto:mohammad2021saibi@gmail.com), [rofiatulhosna@unhasy.ac.id](mailto:rofiatulhosna@unhasy.ac.id), [zildanmaulanasyahroni@gmail.com](mailto:zildanmaulanasyahroni@gmail.com)

Article received: 22 Juli 2025, Review process: 16 Agustus 2025

Article Accepted: 25 November 2025, Article published: 20 Desember 2025

### ABSTRACT

*This study analyzes the role of establishing a religious culture in creating a harmonious work environment and its impact on employee satisfaction and productivity at PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. A qualitative approach was employed using interviews, observations, and questionnaires distributed to 37 employees. The findings indicate that the establishment of a religious culture plays a central role through open communication, exemplary leadership, the implementation of religious values, teamwork, and consistent professional behavior. This culture fosters discipline, responsibility, work ethics, as well as enhancing employees' sense of belonging, commitment, and solidarity. A harmonious work environment is further strengthened by adequate facilities, comfortable physical conditions, and respectful social interactions. The combination of these factors creates a safe, comfortable, and low-conflict work atmosphere, thereby increasing employee motivation, morale, satisfaction, and productivity. These findings affirm that the establishment of a religious culture is a key strategy for strengthening organizational harmony, loyalty, and effectiveness.*

**Keywords:** Formation of a religious culture, Harmonious work environment

### ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran pembentukan budaya religius dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis serta dampaknya terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada 37 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan budaya religius berperan sentral melalui komunikasi terbuka, kepemimpinan yang memberi teladan, penerapan nilai religius, kerja sama tim, serta perilaku profesional yang konsisten. Budaya ini membentuk disiplin, tanggung jawab, etika kerja, sekaligus meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan solidaritas karyawan. Lingkungan kerja harmonis diperkuat oleh fasilitas memadai, kondisi fisik nyaman, dan interaksi sosial yang saling menghormati. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan suasana kerja aman, nyaman, dan minim konflik, sehingga meningkatkan motivasi, moral kerja, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pembentukan budaya religius menjadi strategi kunci untuk memperkuat keharmonisan, loyalitas, dan efektivitas organisasi.

**Kata Kunci:** Pembentukan budaya religius, Lingkungan kerja harmonis

## PENDAHULUAN

(Sulistyawati et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan hidup terutama dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang menjadi cerminan sikap individu dalam bekerja. Sedangkan dari pandangan (Hasyim et al., 2022) menyakatan kepuasan kerja merupakan sikap atau perilaku positif yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya, yang terkait dengan perasaan, emosi, dan tindakan mereka dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sisi pembentukan budaya religius, kepuasan kerja menjadi indikator penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis. Nilai-nilai religius yang diterapkan dalam organisasi tidak hanya membentuk etika kerja yang baik, bahkan meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan, sehingga berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan hidup mereka.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pihak HRD PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang, perusahaan memberikan bentuk apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik dan memiliki target melalui pemberian insentif bulanan. Selain itu, bagi karyawan yang melaksanakan lembur, waktu kerja dicatat mulai pukul 16.00 hingga 24.00 (total delapan jam), dan mereka berhak untuk mendapatkan uang lembur dan fasilitas makan. Perusahaan berupaya membentuk budaya religius dengan menjaga suasana kerja yang positif serta mendukung pengembangan kompetensi karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dan pemberian gaji sesuai UMR menjadi bagian dari komitmen perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Langkah-langkah tersebut tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, namun sekaligus mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis di lingkungan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Sistem kerja yang berdasarkan nilai kekeluargaan mendorong terciptanya persatuan dan kebersamaan antar karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya, tersedianya fasilitas yang memadai, sekaligus adanya perhatian terhadap aspek kesehatan dipandang oleh informan sebagai faktor yang secara nyata meningkatkan rasa puas mereka dalam bekerja. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan rutin, tidak hanya itu, melainkan juga berupaya menanamkan nilai akhlak dengan menyelenggarakan kegiatan keagamaan, seperti sholat berjemaah, baca surat al-waqiah, khotmil al-Qur'an dan doa bersama. Upaya tersebut dianggap sebagai bagian dari komitmen perusahaan dalam menerapkan tradisi pesantren di tempat kerja.

Dalam pandangan informan, pemimpin perusahaan harus mampu tampil sebagai figur teladan dalam aspek kedisiplinan maupun moral, misalnya dengan membiasakan hadir lebih awal agar dapat menjadi contoh bagi para karyawan. Hubungan kerja yang harmonis antar rekan serta suasana kerja yang aman dan menyenangkan turut membentuk lingkungan yang dianggap mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem teguran bagi karyawan yang melanggar aturan disiplin, dengan konsekuensi tertentu yang dapat mempengaruhi penerimaan bonus tahunan apabila pelanggaran dilakukan secara berulang.

Pemimpin perusahaan harus mampu tampil sebagai figur teladan dalam aspek kedisiplinan maupun moral, misalnya dengan membiasakan hadir lebih awal agar dapat menjadi contoh bagi para karyawan. Hubungan kerja yang harmonis antar rekan, di samping itu suasana kerja yang aman dan menenangkan sekaligus berperan dalam membentuk lingkungan yang dianggap mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem teguran bagi karyawan yang melanggar aturan disiplin, dengan konsekuensi tertentu yang dapat mempengaruhi penerimaan bonus tahunan apabila pelanggaran dilakukan secara berulang.

Berdasarkan hasil observasi, pemenuhan target bulanan oleh Account Officer (AO) memberikan kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan insentif tambahan, yang juga menjadi salah satu indikator dalam pemberian bonus tahunan. Karyawan yang menunjukkan performa terbaik bahkan dapat menerima bonus hingga dua kali gaji. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan suportif dianggap mampu meningkatkan dorongan kerja, kebanggaan, serta kepuasan individu, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Perusahaan menerapkan sistem teguran bagi karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin, seperti terlambat hadir atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Setiap lima kali pelanggaran yang tercatat dalam satu bulan, perusahaan akan mengeluarkan satu surat teguran. Apabila seorang karyawan telah menerima tiga surat teguran, maka ia akan diberikan surat peringatan. Jika perilaku tersebut tetap berulang, konsekuensinya akan berpengaruh terhadap pemberian bonus akhir tahun. Karyawan yang tidak menjalankan SOP atau aturan disiplin dianggap tidak mengikuti ketentuan perusahaan dan dapat dikenai sanksi. Sejalan dengan itu, tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, seperti kondisi lingkungan kerja, pemberian kompensasi, budaya organisasi, komitmen karyawan, dan gaya kepemimpinan. (Kristianto & Saragih, 2022).

Dalam pandangan (Laily & Anah, 2021) lingkungan kerja merupakan serangkaian fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang kepuasan karyawan dan memastikan tujuan organisasi dapat dicapai. Fasilitas yang dimaksud meliputi tingkat penerangan yang memadai, kelengkapan peralatan kerja, suasana yang tenang, kebersihan area kerja, selain itu relasi sosial yang baik antar karyawan. Sementara itu, (Naila & Anah, 2024) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang layak dan tertata dengan baik mampu menumbuhkan rasa nyaman, sehingga aktivitas kerja dapat berjalan lebih efektif. Hasil wawancara dengan HRD PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang mengungkapkan bahwa perusahaan sangat menekankan nilai kekeluargaan dalam lingkungan kerjanya. Budaya yang diterapkan berorientasi pada prinsip kesetaraan, sehingga tidak terdapat perlakuan berbeda antara pimpinan dan karyawan. Setiap pendapat, gagasan, dan kontribusi dihargai tanpa memandang jabatan. Sikap adil, saling menghormati, dan saling mendukung menjadi bagian penting dari interaksi sehari-hari. Hal ini tercermin, misalnya, ketika seorang karyawan tidak dapat hadir, rekan lainnya dengan sukarela menggantikan tugas tersebut tanpa memandang hubungan personal maupun posisi dalam perusahaan, termasuk jika karyawan tersebut merupakan anak pemegang saham. Temuan ini memperlihatkan bahwa perusahaan

mengutamakan profesionalisme, solidaritas, serta kolaborasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis

Temuan penelitian menunjukkan bahwa PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Fasilitas tersebut dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu fasilitas infrastruktur dan fasilitas non-infrastruktur. Pada kategori fasilitas fisik, perusahaan menyediakan kendaraan dinas seperti motor dan mobil, perangkat kerja berupa laptop dan komputer, meja dan kursi ergonomis, printer, AC, alat tulis kantor, tas kerja, serta ruang rapat lengkap dengan fasilitas presentasi. Langkah pengamanan lingkungan kerja juga dilakukan melalui pemasangan CCTV. Selain fasilitas fisik, perusahaan memberikan fasilitas non-infrastruktur yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kesejahteraan karyawan, termasuk pelatihan, kursus pengembangan, asuransi kesehatan, bonus, insentif, dan penghargaan berbasis kinerja. Fasilitas ini secara keseluruhan dianggap meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan rasa dukungan dan pengakuan terhadap peran karyawan. Walaupun demikian, distribusi fasilitas tidak dilakukan secara merata. Beberapa fasilitas, terutama kendaraan dinas dan jatah bahan bakar, hanya diberikan kepada karyawan yang menunjukkan performa tinggi, seperti AO dan FO, yang secara langsung mendukung pencapaian target perusahaan. Pemberian fasilitas ini menjadi bentuk penghargaan sekaligus strategi untuk memotivasi karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan performa. Dengan demikian, fasilitas yang diberikan tidak hanya bersifat fungsional, selain itu mencerminkan strategi perusahaan dalam membangun budaya kerja produktif dan kompetitif.

Untuk karyawan yang belum berhasil mencapai target atau yang masih berstatus sebagai pegawai baru, perusahaan tetap memberikan fasilitas berupa dukungan bahan bakar, walaupun karyawan menggunakan kendaraan pribadi dalam menjalankan tugas. Hal ini menggambarkan komitmen perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan operasional seluruh karyawan, terlepas dari capaian kinerja masing-masing. Selain itu, perusahaan menyediakan berbagai fasilitas kesejahteraan tambahan, seperti BPJS, kendaraan tertentu yang dapat digunakan untuk kepentingan dinas, serta beberapa jenis tunjangan sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Pemberian fasilitas tersebut tidak hanya mendukung kebutuhan operasional, tetapi juga menjadi langkah strategis perusahaan dalam menciptakan rasa aman dan nyaman selama bekerja. Berbagai bentuk dukungan tersebut mampu membangun suasana kerja yang positif dan memperkuat solidaritas antarkaryawan, karena mereka merasa dihargai serta diperhatikan. Ketika rasa nyaman dan dukungan meningkat, kepuasan kerja pun bertambah, yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, fasilitas yang diberikan perusahaan menjadi bagian penting dalam mewujudkan budaya religius dan lingkungan kerja yang harmonis diperusahaan.

Budaya organisasi memegang peran penting dalam membentuk budaya religius serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketika budaya perusahaan kuat dan terinternalisasi, perilaku karyawan cenderung selaras dengan



nilai-nilai positif yang diharapkan organisasi. Nilai kerja yang dirumuskan dengan jelas berfungsi menjaga motivasi, menumbuhkan etos kerja yang stabil, serta membantu karyawan mencapai standar kinerja yang ditetapkan. (Laily & Anah, 2021). Secara keseluruhan, budaya organisasi mencakup nilai, prinsip, dan keyakinan yang dianut bersama dan menjadi dasar dalam membangun hubungan kerja yang saling menghargai serta kolaboratif. Karena sebagian unsur budaya bersifat abstrak dan berkembang melalui proses jangka panjang, perubahan atau penguatan budaya tidak dapat dilakukan secara instan. Oleh sebab itu, penciptaan pembentukan budaya religius dan lingkungan kerja yang harmonis membutuhkan komitmen berkelanjutan, konsistensi penerapan nilai, serta keteladanan dari seluruh elemen organisasi agar budaya tersebut dapat benar-benar hidup dalam praktik sehari-hari. (Saputra & Mahfudiyanto, 2024). Hasil temuan menunjukkan bahwa transparansi informasi merupakan salah satu aspek yang sangat dijunjung tinggi di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Setiap adanya perubahan kebijakan, termasuk pembaruan dalam sistem absensi, pihak manajemen selalu memastikan bahwa informasi tersebut disampaikan secara terbuka dan tepat waktu. Penyampaian perubahan dilakukan melalui surat resmi dari direksi, kemudian diteruskan kepada seluruh karyawan melalui grup WhatsApp agar informasi dapat diterima secara merata. Praktik komunikasi yang terbuka ini tidak hanya memudahkan karyawan memahami kebijakan baru, tetapi juga berfungsi mencegah munculnya kesalahpahaman maupun kebingungan dalam proses implementasi. Transparansi semacam ini turut menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, karena karyawan merasa dilibatkan dan diberikan kejelasan dalam setiap perkembangan kebijakan perusahaan.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa apabila situasi memungkinkan, perusahaan memilih untuk menyampaikan informasi secara langsung di kantor. Cara ini ditempuh agar seluruh karyawan dapat memahami arahan dengan lebih jelas dan menghindari munculnya perbedaan persepsi. Untuk agenda yang dinilai penting, seperti koordinasi rutin maupun evaluasi kinerja, perusahaan biasanya mengadakan pertemuan melalui aplikasi Zoom dengan pemberitahuan paling lambat tujuh hari sebelumnya. Hal ini memberi waktu yang cukup bagi karyawan untuk mempersiapkan diri sehingga proses diskusi dapat berjalan lebih efektif. Dalam aspek kepemimpinan, atasan menerapkan pendekatan keteladanan dengan memperlihatkan terlebih dahulu cara kerja atau prosedur yang benar sebelum memberikan tugas kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga menyediakan pelatihan khusus dan pendampingan bagi karyawan baru sesuai dengan divisi serta tingkat kerumitan pekerjaan yang akan mereka jalankan. Pendekatan ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam membangun budaya kerja yang sehat, yaitu budaya yang menekankan kejelasan informasi, kesiapan kerja, kepemimpinan yang memberikan contoh nyata, serta dukungan berkelanjutan bagi setiap karyawan. Keseluruhan upaya tersebut berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, suportif, dan kondusif bagi peningkatan produktivitas. Proses pelatihan kerja di perusahaan dilaksanakan secara langsung dengan durasi yang disesuaikan berdasarkan jenis pekerjaan dan tingkat kerumitannya, yakni berkisar antara satu minggu hingga enam bulan. Pendekatan

pelatihan yang bertahap ini memungkinkan karyawan memperoleh pemahaman yang komprehensif sehingga mereka siap menjalankan tugas secara mandiri. Selain memberikan pembekalan teknis, perusahaan juga menginternalisasikan nilai-nilai akhlak berbasis tradisi pesantren melalui kegiatan rutin seperti pembacaan surah Al-Waqi'ah, khotmil Al-Qur'an, dan doa bersama. Aktivitas spiritual tersebut tidak hanya memperkuat karakter religius karyawan, tetapi juga membangun suasana kerja yang lebih tenang, harmonis, dan menumbuhkan hubungan yang lebih dekat antarpegawai.

Budaya perusahaan yang bertumpu pada rasa kekeluargaan tercermin dari kebiasaan karyawan untuk saling membantu dan mendukung dalam pekerjaan, tanpa mengesampingkan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, pelatihan bulanan yang dilakukan baik secara langsung maupun daring berperan dalam meningkatkan kompetensi SDI (SDM), memperluas wawasan, dan memfasilitasi perkembangan karier. Seluruh proses pembinaan ini berjalan dengan dukungan kuat dari pimpinan, sehingga nilai akhlak kerja, semangat kerja yang sehat, kreativitas, dan kolaborasi tercipta sebagai pondasi kokoh dalam budaya kerja perusahaan. Di sisi lain, meskipun berbagai penelitian telah berupaya mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan tingkat kepuasan kerja karyawan, masih terdapat kesenjangan pengetahuan yang perlu digali lebih dalam. Hubungan yang lebih rinci mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap hasil kinerja belum sepenuhnya terungkap secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian lanjutan sangat diperlukan agar keterkaitan tersebut dapat dipahami lebih jelas dan diterapkan secara efektif dalam praktik organisasi, sehingga mampu mendukung peningkatan performa perusahaan secara berkelanjutan.

## METODE

Sebanyak 37 staf yang bertugas di kantor pusat PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang dan dua kantor kas yang bertempat di Cukir dan Mojoagung yang dijadikan sebagai populasi penelitian ini. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019), populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga dapat meliputi benda atau unsur lain yang menjadi objek penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Forms. Dalam penelitian ini, digunakan metode non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memungkinkan hanya sebagian anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu untuk dijadikan sampel, tanpa menggunakan pemilihan acak. Pendekatan yang diterapkan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil, yakni 37 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan budaya religius memiliki peran yang sangat penting dalam membangun dinamika kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada kebersamaan. Penerapan pembentukan budaya religius di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang terlihat melalui

komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, sikap saling menghormati, kerja sama tim yang kuat, serta teladan pimpinan dalam kedisiplinan dan etika kerja. Nilai-nilai religius yang melekat pada identitas lembaga berbasis prinsip syariah memberikan kontribusi pada pembentukan perilaku kerja karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang santun, saling mendukung, dan menghargai. Informan menjelaskan bahwa pembentukan budaya religius tidak hanya membentuk perilaku profesional, di samping itu, hal tersebut juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan, meningkatkan tingkat komitmen, dan menguatkan solidaritas antarpegawai. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta tata ruang yang mendukung aktivitas operasional semakin memperkuat terwujudnya keharmonisan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman, kenyamanan psikologis, serta mengurangi potensi konflik, sehingga mendorong peningkatan semangat dan produktivitas karyawan.

Temuan penelitian ini juga menegaskan bahwa pembentukan budaya religius dan lingkungan kerja saling berkaitan dan saling mendukung. Budaya kerja yang positif membentuk interaksi yang harmonis, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif memberikan ruang bagi nilai-nilai budaya tersebut untuk diterapkan dan dipertahankan. Dengan demikian, keharmonisan lingkungan kerja muncul dari perpaduan antara budaya organisasi yang sehat dan kondisi fisik serta sosial yang menunjang kelancaran proses kerja. Analisis kualitatif menunjukkan bahwa pembentukan budaya religius merupakan faktor dominan dalam terciptanya lingkungan kerja harmonis. Temuan ini ditunjukkan melalui pola naratif dan konsistensi jawaban informan, bukan angka atau koefisien determinasi. Para informan menyampaikan bahwa budaya kerja sehat—yang meliputi komunikasi terbuka, kedisiplinan, nilai religius, kerja sama tim, dan keteladanan pimpinan—menjadi fondasi yang memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana kerja damai serta saling mendukung. Budaya tersebut membentuk perilaku sehari-hari yang mendorong keharmonisan, mengurangi konflik, dan meningkatkan kenyamanan kerja. Selain itu, lingkungan kerja harmonis juga dipengaruhi oleh interaksi sosial berbasis kepercayaan, saling menghormati, dan kebiasaan positif yang dipupuk melalui budaya kerja sehat. Informan menyoroti suasana kekeluargaan, saling membantu, dan rasa kebersamaan sebagai dampak langsung dari budaya organisasi yang kuat. Faktor lain seperti kompensasi, beban kerja, dan peluang pengembangan diri disebutkan sebagian informan, namun tidak konsisten, sehingga dianggap sebagai faktor pendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pembentukan pembentukan budaya religius memainkan peran strategis dalam terciptanya lingkungan kerja harmonis. Harmonisasi ini berdampak pada kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, selaras dengan nilai-nilai yang diterapkan perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pembentukan Budaya Religius*

Pembentukan budaya religius di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang terbangun melalui pola komunikasi internal yang transparan, kepemimpinan yang mampu menjadi contoh nyata bagi karyawan, serta penerapan nilai-nilai organisasi yang menekankan akhlak, kebersamaan, dan profesionalisme (Surya & Hermina, 2023). Kerja sama tim yang kuat – ditunjukkan dengan sikap saling membantu, berbagi pengalaman, dan mendukung satu sama lain – menjadi elemen utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, saling menghormati, dan minim potensi konflik. Konsistensi perusahaan dalam menginternalisasi nilai-nilai organisasi mampu menumbuhkan perilaku kerja yang sehat, antara lain kedisiplinan yang tinggi, sikap tanggung jawab terhadap tugas, komitmen terhadap kejujuran dan integritas, serta penerapan etika kerja yang mencerminkan profesionalisme karyawan (Laily & Anah, 2021). Perusahaan berupaya menanamkan nilai akhlak dengan menyelenggarakan kegiatan keagamaan, seperti sholat berjemaah, baca surat al-waqiah, khotmil al-Qur'an dan doa bersama. Upaya tersebut dianggap sebagai bagian dari komitmen perusahaan dalam menerapkan tradisi pesantren di tempat kerja. (Salsabila et al., 2025)

### *Lingkungan Kerja Harmonis*

Lingkungan kerja yang harmonis di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang tercipta melalui hubungan antar rekan kerja yang terjalin secara positif, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, serta kondisi tempat kerja yang aman dan memberikan rasa nyaman bagi seluruh karyawan. Ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, serta peralatan kerja yang lengkap dan layak pakai menjadi faktor penting yang menunjang kenyamanan dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas (Sulistyawati et al., 2022). Selain aspek fisik, suasana kekeluargaan yang kuat turut memberi kontribusi besar terhadap terciptanya keharmonisan di lingkungan kerja. Nilai kebersamaan, saling membantu, dan saling menghargai antar karyawan menumbuhkan motivasi serta mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan perannya sehari-hari (Wahyuni, 2023). Dengan demikian, kombinasi antara fasilitas kerja yang baik dan hubungan sosial yang harmonis mampu memperkuat terciptanya pembentukan budaya religius yang berpengaruh positif terhadap kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

### *Hubungan Pembentukan budaya religius dan Lingkungan Kerja Harmonis*

Pembentukan budaya religius memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketika nilai, norma, dan aturan organisasi diterapkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari, ikatan antar karyawan semakin kuat dan hubungan kerja menjadi lebih kuat. Gaya kepemimpinan yang memberikan contoh positif turut membentuk pola kerja yang lebih disiplin, tertata, dan profesional (Setyaningrum & Kristian, 2023). Selain itu, Kegiatan spiritual dan penguatan akhlak yang dilaksanakan secara rutin berperan dalam membangun



ikatan kebersamaan, memperdalam nilai-nilai religius, serta membentuk karakter kerja yang baik (Saputra & Mahfudiyanto, 2024).

### ***Dampak terhadap Kepuasan dan Produktivitas Karyawan***

Karyawan yang beraktivitas dalam pembentukan budaya religius dan situasi kerja yang harmonis umumnya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Herdiana & Yuniasih, 2020). Mereka merasa dihargai secara profesional dan emosional, memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan, serta memiliki ruang untuk mengembangkan kemampuan diri. Lingkungan kerja yang demikian tidak hanya menciptakan kenyamanan psikologis, dan bahkan mendorong tumbuhnya semangat, meningkatkan moral kerja, dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, ketika budaya kerja yang kuat diterapkan secara konsisten, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, sehingga muncul loyalitas serta komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan (Mulyono & Ekawati, 2023). Lingkungan yang demikian membentuk hubungan kerja yang produktif dan memperkuat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, penerapan pembentukan budaya religius merupakan strategi penting yang tidak hanya menciptakan keharmonisan di tempat kerja, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan performa, efektivitas, dan keberlanjutan organisasi.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pembentukan pembentukan budaya religius di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pembentukan budaya religius tercermin melalui komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang memberi teladan, penerapan nilai-nilai religius, kerja sama tim, serta perilaku profesional yang konsisten. Budaya ini tidak hanya membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan beretika, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki, komitmen, dan solidaritas antar karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis terbentuk melalui fasilitas yang memadai, kondisi fisik yang nyaman, serta interaksi sosial yang positif dan saling menghormati. Kombinasi antara pembentukan budaya religius dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan minim konflik, sehingga meningkatkan motivasi, moral kerja, kepuasan, serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, penerapan pembentukan budaya religius menjadi strategi kunci bagi perusahaan untuk memperkuat keharmonisan lingkungan kerja, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendorong pencapaian kinerja serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

Hasyim, W., Rinujung Sugesti, D. N., & Rinujung Sugesti, D. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Percetakan Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 46-55. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V5i3.2436>

- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135–142. <https://doi.org/10.37058/Jem.V6i2.2380>
- Kristianto, K., & Saragih, Y. H. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. *Remik*, 6(4), 934–942. <https://doi.org/10.33395/Remik.V6i4.11877>
- Laily, N., & Anah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. *BIMA : Journal Of Business And Innovation Management*, 3(2), 139–153. <https://doi.org/10.33752/Bima.V3i2.5478>
- Mulyono, A. D., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 848–856. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V5i4.26925>
- Naila, N. H., & Anah, L. (2024). Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal Of Business And Innovation Management*, 6(3), 378–387. <https://doi.org/10.33752/Bima.V6i3.6734>
- Salsabila, N. T., Hosna, R., & Hasyim, U. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Tawassuth Dalam Pengembangan Budaya Lokal: Studi Kasus Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Pesantren Sains Tebuireng Jombang. 4(3), 1093–1100.
- Saputra, D., & Mahfudiyanto. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal Of Business And Innovation Management*, 6(2), 211. <https://doi.org/10.33752/Bima.V6i2.5928>
- Setyaningrum, R. P., & Kristian, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Semesta Jaya Abadi Cikarang. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(1), 69. <https://doi.org/10.22441/Jdm.V6i1.16287>
- Sugiyono, P. D. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/Simo.V3i1.680>
- Surya, A., & Hermina, N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 227–239. <https://doi.org/10.17509/Jpp.V23i3.61342>
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 5(2622 – 8882).