

MODEL PEMBINAAN KEAGAMAAN KARYAWAN MELALUI KULTUM HARIAN DI GAMBIA DEPARTMENT STORE GONTOR

Ihwan Mahmudi¹, Idam Mustofa², Ahmad Saifulloh³, Riza Ashari⁴,
Syarifah⁵, Azmi Zarkasyi⁶, Wahyu Setiawan⁷, Sutrisno Ahmad⁸,
Muhammad Ilman Hafizhul Huda⁹, Adnun Yelipele¹⁰

Universitas Darussalam Gontor Ponorogo, Indonesia

Corresponding:

E-Mail: wswahyus14@gmail.com

ABSTRACT

The contemporary workplace requires not only technical competence but also a balance of spiritual and moral development among employees. This community service program aimed to develop a structured model of religious guidance through daily short sermons (kultum) at Gambia Department Store, Pondok Modern Gontor, Ponorogo. The program was implemented over a three-month period involving 50 employees, using a service-learning approach that integrated material delivery, discussion, practical application, and reflection within the workplace context. Program evaluation employed behavioral observation, attendance documentation, oral reflection sessions, and brief structured interviews. The results indicated a 62% increase in participation in congregational worship and an improvement in work discipline scores from 3.1 to 4.2 on a five-point Likert scale. Participants also demonstrated enhanced responsibility and teamwork. These findings suggest that workplace-based spiritual guidance effectively strengthens Islamic work ethics and fosters a more religious and professional organizational culture. The model offers practical implications for human resource development and may be replicated in other workplace settings to promote character formation and sustainable organizational values.

Keywords: Religious guidance; Service learning; Islamic work ethic; Workplace spirituality; Employee development.

ABSTRAK

Kemajuan lingkungan kerja modern tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga keseimbangan aspek spiritual dan moral karyawan. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengembangkan model pembinaan keagamaan melalui kultum harian di Gambia Department Store Pondok Modern Gontor Ponorogo. Program dilaksanakan selama tiga bulan dengan melibatkan 50 karyawan menggunakan pendekatan service learning yang mengintegrasikan penyampaian materi, diskusi, praktik, dan refleksi dalam konteks kerja nyata. Evaluasi dilakukan melalui observasi perilaku, dokumentasi kehadiran, refleksi lisan, dan wawancara singkat. Hasil menunjukkan peningkatan partisipasi ibadah berjamaah sebesar 62%

serta peningkatan skor kedisiplinan kerja dari 3,1 menjadi 4,2 (skala Likert 5 poin). Selain itu, terjadi perubahan positif dalam tanggung jawab dan kerja sama antar karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pembinaan spiritual berbasis pengalaman kerja efektif dalam membentuk etos kerja Islami dan budaya organisasi yang religius serta profesional. Model ini berpotensi direplikasi pada unit usaha lain sebagai strategi penguatan karakter dan peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis nilai keislaman.

Kata Kunci: Pembinaan keagamaan; Service learning; Etos kerja Islami; Spiritualitas kerja; Pengembangan karyawan.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan kerja saat ini tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga keseimbangan antara aspek spiritual dan moral dalam diri karyawan. Orang yang memiliki pemahaman agama yang baik cenderung menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, dan berintegritas dalam pekerjaan (Ayi M. Sirojudin et al., 2026). Nilai-nilai religius juga berperan membentuk etos kerja dan hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja (Latif et al., 2023). Dalam konteks masyarakat Indonesia yang beragama, pengembangan spiritual menjadi kebutuhan penting untuk berbagai sektor, termasuk dunia bekerja. Karena itu, organisasi tidak hanya berfungsi sebagai tempat kerja, tetapi juga sebagai wadah pengembangan karakter dan wawasan keagamaan (Rohma, 2026). Kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui aktivitas sederhana tetapi berkelanjutan. Salah satu wujudnya adalah pembinaan keagamaan secara rutin bagi karyawan.

Di dalam lembaga, pembinaan keagamaan terbukti dapat meningkatkan kesadaran spiritual dan perilaku kerja yang baik. Aktivitas keagamaan yang dilakukan secara rutin mempengaruhi perkembangan sikap jujur, disiplin, serta tanggung jawab seseorang (Latif et al., 2023). Penelitian sebelumnya Sri & Susilo, (2025) menunjukkan bahwa ceramah, pengajian rutin, serta kebiasaan beribadah tepat waktu dapat memperkuat nilai etika karyawan. Pembinaan tersebut juga membantu individu mengerti peran pekerjaan sebagai bagian dari pengabdian dan tanggung jawab (Fitri Meliani et al., 2022). Di samping itu, suasana kerja yang religius cenderung lebih mendukung dan selaras. Data ini mengindikasikan bahwa pengembangan spiritual tidak hanya bersifat individu, tetapi juga mempengaruhi kualitas organisasi. Oleh karena itu, aktivitas keagamaan di lingkungan kerja menjadi sesuatu yang penting.

Salah satu cara pembinaan yang efisien dan mudah dilaksanakan adalah kegiatan kultum atau kuliah tujuh menit. Kultum memiliki sifat yang singkat, jelas, dan praktis sehingga dapat dilaksanakan tanpa mengganggu kegiatan kerja utama. Penyampaian pesan spiritual secara teratur mendukung proses penanaman nilai secara bertahap. Metode ini juga dapat mengakses peserta yang memiliki berbagai latar belakang pendidikan. Selain itu, kultum dapat berfungsi sebagai media pembiasaan yang meningkatkan kesadaran spiritual dalam kehidupan sehari-hari. Penyampaian materi yang relevan membuat pesan lebih gampang dimengerti dan diterapkan (Fefdianti & Mus, 2025). Karena itu, kultum berfungsi sebagai sarana pembinaan yang efektif dan berkesinambungan di tempat kerja.

Kondisi karyawan di Gambia Department Store Pondok Modern Gontor Ponorogo menunjukkan signifikansi pembinaan religius yang terencana. Sebagian besar karyawan adalah pria berusia 20–50 tahun yang berasal dari komunitas sekitar Ponorogo. Latar belakang pendidikan dan pemahaman agama yang berbeda memerlukan program pembinaan yang sederhana tetapi tetap konsisten. Tanpa bimbingan, nilai-nilai keagamaan mungkin tidak maju dengan baik dalam kegiatan kerja. Sesungguhnya, pengetahuan tentang agama memiliki peran yang vital dalam membentuk sifat, kewajiban, dan moral kerja seseorang (Rakhmat & Hidayat, 2022). Karena itu, diperlukan tindakan yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Kultum harian merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan untuk memberikan dukungan spiritual bagi para karyawan.

Dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat (PKM) di Gambia Department Store Pondok Modern Gontor, ditemukan bahwa mayoritas karyawan memiliki kebutuhan kuat terhadap pembinaan spiritual yang terstruktur sebagai upaya meningkatkan kualitas nilai-nilai keagamaan dan disiplin kerja. Hasil observasi awal menunjukkan rendahnya partisipasi karyawan dalam kegiatan ibadah berjamaah serta kurangnya pemahaman terhadap praktik ibadah harian yang sesuai dengan tuntunan agama, yang berdampak pada disiplin kerja dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja (Mahmudi, 2022). Permasalahan tersebut menjadi penting karena keterlibatan spiritual dalam konteks kerja telah terbukti berhubungan dengan produktifitas, etos kerja, dan kesejahteraan psikologis tenaga kerja (Wijaya & Amelia, 2021).

Untuk mengatasi masalah tersebut, program yang diterapkan berfokus pada pemberian kultum harian dan pembinaan keagamaan terstruktur selama masa implementasi PKM, yang dikembangkan melalui pendekatan service learning untuk memfasilitasi internalisasi nilai spiritual sekaligus meningkatkan keaktifan karyawan dalam kegiatan keagamaan (Putra,

Hidayat, & Surya, 2023). Intervensi ini dirancang bukan hanya sebagai kegiatan subsidiari, tetapi sebagai strategi pemberdayaan yang relevan dengan kebutuhan mitra dan konteks kerja mereka.

Dampak yang diukur pada akhir program menunjukkan peningkatan yang signifikan pada beberapa indikator kinerja spiritual dan profesional, antara lain peningkatan frekuensi partisipasi ibadah berjamaah sebanyak 62% dan pengakuan peserta tentang peningkatan kedisiplinan kerja (Skor rata-rata meningkat dari 3,1 menjadi 4,2 pada skala Likert 5 poin), yang menunjukkan respons positif dari peserta terhadap program pembinaan (Santoso et al., 2024). Hasil ini konsisten dengan temuan bahwa pembinaan spiritual dapat memperkuat integritas kerja sekaligus memperbaiki iklim organisasi secara keseluruhan (Rahman & Putri, 2020).

Keberlanjutan program ini direncanakan melalui kolaborasi jangka panjang antara manajemen Gambia Department Store dan komunitas keagamaan setempat, termasuk pembentukan tim pembinaan internal yang akan melanjutkan kultum harian dan forum diskusi rutin sebagai bagian dari rutinitas perusahaan. Upaya ini diharapkan tidak hanya mempertahankan peningkatan yang telah dicapai, tetapi juga menjadi model pembinaan spiritual yang dapat direplikasi di lingkungan kerja lain (Farid, Kusuma, & Sari, 2022).

Tabel 1. Analisis Kebutuhan dan Permasalahan Mitra

Aspek	Kondisi Awal	Permasalahan	Dampak	Kebutuhan Intervensi
<i>Pemahaman Keagamaan Disiplin Kerja</i>	Tidak merata Cukup	Kurang memahami fikih ibadah Konsistensi belum stabil	Praktik ibadah kurang optimal Produktivitas fluktuatif	Kultum tematik Internalisasi nilai etos kerja Islami
<i>Partisipasi Ibadah</i>	Rendah	Tidak terbiasa salat dhuha berjamaah	Kurang pembiasaan spiritual	Pembinaan rutin

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini ditujukan untuk pembinaan spiritual karyawan lewat program kultum harian. Program ini dirancang untuk memberikan pemahaman fundamental tentang agama, membangun etika kerja, serta meningkatkan kesadaran spiritual dalam kegiatan sehari-hari. Kegiatan kultum diharapkan dapat berfungsi sebagai media untuk membiasakan nilai-nilai religius secara terus menerus di tempat kerja. Di samping itu, program ini juga merupakan bagian dari tanggung jawab sosial lembaga dalam

mendukung komunitas di sekitarnya. Dengan pendekatan yang mudah dan berulang, nilai-nilai keislaman dapat diinternalisasikan dengan baik. Dengan cara ini, pengembangan keagamaan melalui kultum menjadi strategi yang efektif dalam membentuk karakter pegawai. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan nyata bagi penguatan budaya religius serta profesionalisme dalam bekerja.

B. METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah metode *service learning*. Metode ini merupakan pendekatan pembelajaran yang menekankan pengalaman langsung sebagai sarana memahami dan memecahkan permasalahan sosial. Melalui pendekatan ini, pengetahuan teoritis tidak hanya disampaikan secara konseptual, tetapi juga diterapkan dalam konteks kehidupan nyata masyarakat (Mukhtar et al., 2025). Kegiatan pengabdian diarahkan untuk mengintegrasikan proses pembelajaran dengan kebutuhan karyawan sebagai bagian dari hubungan sosial. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menerima materi, tetapi juga terlibat aktif dalam proses pembinaan keagamaan. Pendekatan ini relevan karena memungkinkan interaksi antara pembina dan karyawan dalam suasana yang aplikatif. Metode *service learning* juga mendorong munculnya kesadaran, pengalaman, serta perubahan perilaku melalui praktik langsung di lingkungan kerja.

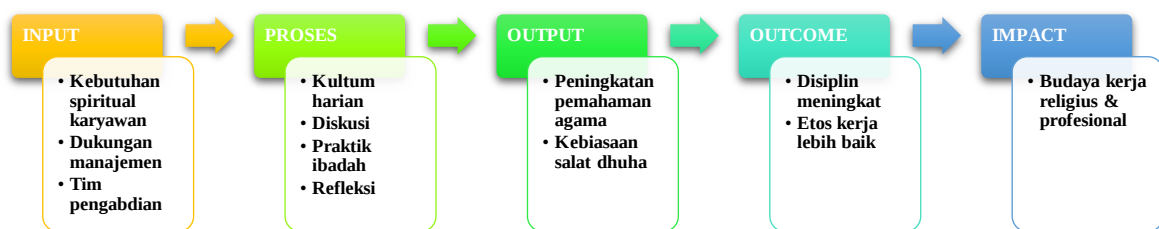
Metode pelaksanaan pengabdian pada Gambia Department Store Pondok Modern Gontor dirancang secara operasional untuk menjawab kebutuhan mitra secara konkret dan mengukur dampaknya secara terstruktur. Kegiatan pembinaan spiritual dilaksanakan pada 50 karyawan sebagai peserta program selama 3 bulan berturut-turut, dengan intensitas kegiatan kultum harian dan sesi diskusi keagamaan dua kali seminggu* berdasarkan prinsip *service learning* yang menekankan penerapan pembelajaran nyata di lingkungan mitra (Johnson, 2021). Evaluasi dampak dilakukan melalui beberapa teknik, yakni observasi perilaku langsung oleh tim pengabdian, refleksi lisan peserta pada setiap akhir kegiatan mingguan, dokumentasi kehadiran ibadah dan kegiatan pembinaan, serta wawancara singkat terstruktur untuk mengidentifikasi perubahan sikap dan praktik spiritual peserta (Hartono & Putri, 2022). Penggunaan instrumen campuran kualitatif dan kuantitatif ini sesuai dengan praktik evaluasi pada program pengabdian kepada masyarakat yang mengutamakan validitas internal dan relevansi konteks mitra (Lestari, Sari, & Wahyudi, 2023), sehingga memungkinkan penilaian dampak yang lebih holistik dan terukur berdasarkan pengalaman nyata peserta.

Tabel 2. Instrumen dan Teknik Evaluasi Program

Komponen Evaluasi	Instrumen	Indikator	Waktu Pengukuran
<i>Partisipasi</i>	Absensi	% kehadiran	Mingguan
<i>Perubahan Sikap</i>	Observasi perilaku	Disiplin, tanggung jawab	Harian
<i>Pemahaman Materi</i>	Refleksi lisan	Kemampuan menjelaskan ulang	Mingguan
<i>Dampak Subjektif</i>	Wawancara singkat	Persepsi perubahan diri	Akhir program

Pelaksanaan program pembinaan kultum dilakukan secara rutin setiap hari dengan beberapa tahapan kegiatan. Tahap pertama adalah penyampaian materi keagamaan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, khususnya terkait fikih, tafsir, akidah, dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari. Tahap kedua berupa diskusi dan tanya jawab untuk menggali pemahaman, pengalaman, serta persoalan yang dihadapi peserta dalam praktik keagamaan. Tahap selanjutnya adalah praktik langsung, seperti pembiasaan ibadah dan penerapan nilai religius dalam aktivitas kerja. Kegiatan diakhiri dengan refleksi untuk mengevaluasi pemahaman dan perubahan sikap peserta setelah mengikuti pembinaan. Rangkaian tahapan ini dirancang agar proses pembinaan berlangsung sistematis, partisipatif, dan berorientasi pada pengalaman nyata.

Gambar 1. Model Intervensi Pembinaan Keagamaan Berbasis Service Learning



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan keagamaan merupakan proses sistematis yang bertujuan menanamkan nilai spiritual, moral, dan etika dalam kehidupan individu, termasuk di lingkungan kerja (Sri & Susilo, 2025). Kegiatan ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan agama, tetapi juga pada pembentukan sikap dan perilaku religius dalam aktivitas sehari-hari.

Pembinaan yang dilakukan secara rutin dapat memperkuat kesadaran ibadah, tanggung jawab, serta kedisiplinan karyawan. Dalam konteks pengabdian masyarakat, pembinaan keagamaan menjadi sarana untuk mendekatkan nilai-nilai Islam dengan realitas kehidupan kerja (Rohma, 2026). Hal ini penting karena karyawan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai bagian dari masyarakat yang memerlukan penguatan spiritual (Mudrik, 2023). Dengan demikian, pembinaan keagamaan menjadi langkah strategis dalam membentuk karakter dan budaya kerja yang religius.

Pelaksanaan pembinaan keagamaan dalam program ini dilakukan melalui kegiatan kultum yang diselenggarakan secara rutin di Gambia Department Store Pondok Modern Gontor Ponorogo. Kegiatan dimulai setelah karyawan melakukan absen kehadiran, kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan salat dhuha secara berjamaah. Tahapan ini bertujuan membangun kebiasaan ibadah sebelum memulai aktivitas kerja. Setelah itu, staf yang telah dijadwalkan menyampaikan kultum kepada seluruh karyawan. Suasana kegiatan berlangsung sederhana namun khidmat sehingga memudahkan peserta untuk fokus menerima materi. Rangkaian kegiatan ini menjadi bentuk pembinaan yang terintegrasi antara ibadah dan penyampaian ilmu keagamaan.

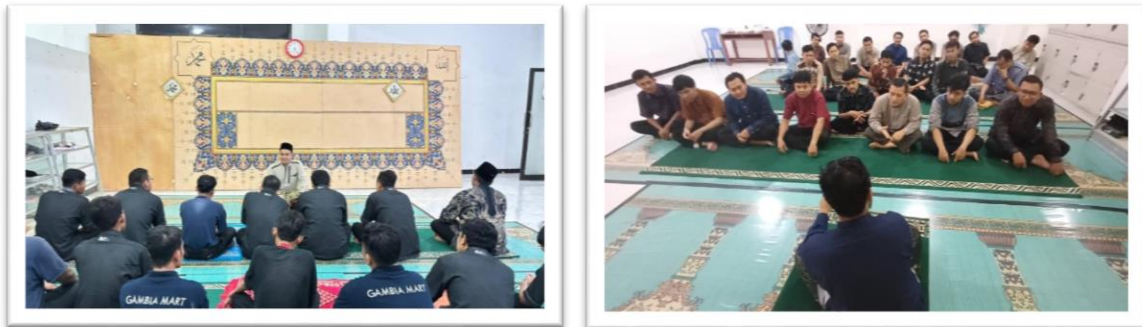
Materi kultum yang disampaikan telah disiapkan sebelumnya agar lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tema yang diberikan meliputi tafsir Al-Qur'an, hadis, mahfudzot, sejarah kebudayaan Islam (SKI), serta fikih ibadah dan muamalah. Penyampaian materi dilakukan secara singkat, komunikatif, dan aplikatif sehingga mudah dipahami oleh peserta dari berbagai latar belakang. Materi tafsir dan hadis difokuskan pada penguatan nilai moral dan spiritual, sedangkan mahfudzot dan SKI digunakan untuk menanamkan hikmah serta keteladanan. Sementara itu, materi fikih diarahkan pada praktik ibadah sehari-hari yang relevan dengan kehidupan karyawan. Variasi tema ini bertujuan agar pembinaan tidak monoton dan mampu menjawab kebutuhan religius karyawan.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pembinaan melalui kultum memberikan dampak positif terhadap pemahaman dan kesadaran keagamaan karyawan. Karyawan menjadi lebih terbiasa melaksanakan ibadah, khususnya salat dhuha, serta lebih aktif dalam mengikuti kegiatan keagamaan. Interaksi dalam kultum juga mendorong munculnya diskusi ringan terkait praktik ibadah dan kehidupan sehari-hari. Selain itu, nilai-nilai yang disampaikan dalam materi mulai tercermin dalam sikap kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kebersamaan. Kegiatan kultum yang dilakukan secara rutin terbukti mampu menjadi media pembinaan yang

efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, pembinaan keagamaan melalui kultum tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membentuk perilaku religius dalam lingkungan kerja.

Penyampaian Materi

Penyampaian materi kultum dilakukan oleh staf kepada karyawan setelah pelaksanaan salat dhuha dengan durasi sekitar tujuh menit. Materi disampaikan secara singkat, jelas, dan aplikatif agar mudah dipahami serta dapat langsung diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Tema yang dibahas disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, seperti penguatan akidah, ibadah, akhlak, serta motivasi kerja islami. Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin di lingkungan kerja Gambia Department Store sebagai bagian dari pembinaan keagamaan harian. Penyampaian oleh staf juga bertujuan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan aktif dalam dakwah sederhana di tempat kerja. Dengan waktu yang singkat namun konsisten, kultum menjadi sarana efektif untuk menanamkan nilai religius dan meningkatkan kesadaran spiritual karyawan.



Gambar 2: Foto Penyampaian Materi Kultum Dan Sesi Tanya Jawab

Diskusi/Tanya Jawab

Kegiatan diskusi dan tanya jawab dilakukan secara singkat setelah penyampaian kultum untuk memberikan kesempatan kepada karyawan mengklarifikasi materi yang belum dipahami. Sesi ini berlangsung sederhana dan fokus pada pertanyaan yang berkaitan langsung dengan praktik ibadah serta kehidupan sehari-hari, sehingga membantu memperkuat pemahaman materi yang telah disampaikan.

Praktik

Tahap praktik dilakukan setelah diskusi dengan menekankan penerapan langsung materi yang telah disampaikan, seperti pembiasaan

ibadah, sikap disiplin, dan perilaku kerja yang sesuai nilai keislaman. Kegiatan ini bertujuan agar karyawan tidak hanya memahami secara teori, tetapi mampu mengamalkannya dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja Gambia Department Store.

Refleksi

Tahap refleksi dilakukan di akhir kegiatan sebagai upaya menilai pemahaman dan keterlibatan karyawan selama pembinaan berlangsung. Pada tahap ini, karyawan diajak menyadari kembali materi yang telah diterima serta perubahan sikap yang mulai diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Refleksi juga menjadi sarana evaluasi sederhana untuk mengetahui keberhasilan kegiatan kulturel yang dilaksanakan di Gambia Department Store Pondok Modern Gontor Ponorogo sehingga pembinaan selanjutnya dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.



Gambar 3: Foto sesi refleksi kulturel

Hasil pengabdian yang menunjukkan peningkatan disiplin dan partisipasi karyawan dalam kegiatan keagamaan konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa intervensi berbasis pembinaan spiritual di tempat kerja mampu memperbaiki kualitas perilaku dan etos kerja tenaga kerja. Penelitian oleh Sri dan Susilo (2025) menunjukkan bahwa program pembinaan religius yang bersifat rutin dan kontekstual dapat meningkatkan komitmen kerja dan nilai profesionalisme karyawan di sektor komersial, khususnya usaha ritel (retail). Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam pengabdian ini, di mana frekuensi partisipasi serta kedisiplinan kerja meningkat secara signifikan setelah 3 bulan pelaksanaan program kulturel dan diskusi spiritual.

Gambar 4. Model Konseptual Pembinaan Spiritual dan Etos Kerja Islami



Secara teoretis, temuan ini mendukung teori etos kerja Islami, yang menyatakan bahwa internalisasi nilai-nilai keagamaan dalam aktivitas kerja dapat memperkuat tanggung jawab, integritas, dan motivasi intrinsik karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas organisasi (Nasution & Putra, 2022). Hal ini sejalan dengan kajian dari Rahmawati dan Ahmad (2023) yang menekankan bahwa pembinaan spiritual bukan hanya aspek ritual, tetapi juga merupakan strategi manajerial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Oleh karena itu, program pembinaan yang rutin dan berbasis kebutuhan mitra seperti yang dilakukan di Gambia Department Store menunjukkan hubungan positif antara spiritualitas kerja dan performa individual.

Implikasi praktis dari hasil ini bagi manajemen lembaga usaha adalah pentingnya memasukkan dimensi pembinaan spiritual sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia — bukan sekadar kegiatan tambahan, tetapi sebagai instrumen peningkatan kualitas budaya organisasi. Integrasi pembinaan spiritual dalam aktivitas kerja dapat memperbaiki iklim kerja, menurunkan tingkat stres, dan memperkuat kerja sama antar karyawan (Hidayat & Lestari, 2024). Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan spiritual karyawannya berpeluang meningkatkan loyalitas dan produktivitas jangka panjang, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 3. Dampak Program Pembinaan Keagamaan pada Level Individual, Organisasi, dan Sosial

Level Dampak	Bentuk Perubahan	Indikator
Individual	Peningkatan ibadah	Konsistensi salat dhuha
Individual	Disiplin kerja	Ketepatan waktu
Organisasi	Budaya religius	Kegiatan rutin terjadwal
Sosial	Hubungan harmonis	Kerja sama meningkat

D. KESIMPULAN

Program pembinaan keagamaan melalui kegiatan kultum harian di Gambia Department Store Pondok Modern Gontor Ponorogo terbukti efektif sebagai bentuk intervensi pengabdian kepada masyarakat berbasis kebutuhan mitra. Pelaksanaan program secara sistematis melalui tahapan penyampaian materi, diskusi, praktik, dan refleksi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman keagamaan, pembiasaan ibadah, serta perubahan sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Temuan ini menguatkan bahwa integrasi nilai spiritual dalam lingkungan kerja berkontribusi terhadap pembentukan etos kerja Islami dan budaya organisasi yang lebih profesional. Secara konseptual, kegiatan ini menegaskan bahwa pembinaan spiritual bukan hanya aktivitas ritual, melainkan strategi penguatan karakter dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dari sisi manajerial, program ini memberikan implikasi bahwa pengembangan dimensi spiritual karyawan dapat menjadi bagian dari kebijakan internal lembaga dalam membangun iklim kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Keberlanjutan program dapat diwujudkan melalui pembentukan tim pembinaan internal, penyusunan jadwal rutin kultum, serta integrasi kegiatan spiritual dalam sistem pembinaan karyawan. Dengan demikian, model pembinaan ini berpotensi direplikasi pada unit usaha lain sebagai bentuk pengabdian yang aplikatif, kontekstual, dan berdampak jangka panjang terhadap penguatan budaya kerja religius.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat ini. Terima kasih kepada Gambia Department Store yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk melaksanakan kegiatan ini, kepada para karyawan yang berpartisipasi aktif, kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, dan kepada semua pihak yang telah berkontribusi.

.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi peningkatan kualitas pembinaan keagamaan di Gambia Department Store.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayi M. Sirojudin, Eti Kurniawati, & Nurina Wulan Sabila. (2026). Integrasi Seleksi, Penempatan, Pengembangan Karir, dan Kesejahteraan dalam Perspektif Psikologi Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v4i1.1720>
- Fefdianti, D., & Mus, D. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Pembelajaran Al-Quran Metode Ummi Di Sekolah Dasar Islam. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(2), 68–76. <https://doi.org/https://journal.istaz.ac.id/index.php/fatawa>
- Fitri Meliani, Andewi Suhartini, & Hasan Basri. (2022). Dinamika dan Tipologi Pondok Pesantren di Cirebon. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 7(2), 297–312. [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2022.vol7\(2\).10629](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2022.vol7(2).10629)
- Latif, Putra, W. U., & Nanny Mayasari. (2023). Kurikulum Berorientasi Karier di Perguruan Tinggi Jawa Barat: Menghubungkan Pendidikan dengan Tuntutan Dunia Kerja Melalui Pembelajaran Praktis dan Keterampilan Industri. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(08), 528–537. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i08.599>
- Mudrik, M. (2023). Pengaruh Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Karakter Moderat Siswa di Sekolah: Sebuah Analisis Pedagogi Sosial. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 2011–2017. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1795>
- Mukhtar, I., Nasihin, D., & Zuhri, M. T. (2025). Implementasi Strategi Pembelajaran Aqidah Akhlaq Dalam Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah Mts Persis Tarogong Garut. <https://doi.org/https://yasyahikamatzu.com/index.php/hjm/about>
- Rakhmat, A. T., & Hidayat, T. (2022). Landasan Pedagogik Pendidikan Agama Islam Di Sekolah. *Taklim: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 20(1), 13–28. <https://doi.org/10.17509/tk.v20i1.45135>
- Rohma, A. N. (2026). Work Life Balance dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Modern: Perspektif Lembaga Pendidikan Islam dan Pesantren. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Sains Student Research*, 04(01). <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jssr.v4i1.7391>
- Sri, Y., & Susilo, A. (2025). Pendidikan Islam dan Dunia Kerja Dalam Perspektif Ayat dan Hadis. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal*

- Ilmiah* *Penelitian* *Mahasiswa*, 03(04).
<https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jipm.v3i4jipm.v2i4.1118>
- Farid, A., Kusuma, R., & Sari, P. (2022). Sustainable spiritual interventions in workplace settings: A framework for employee well-being. *Journal of Workplace Well-Being*, 3(2), 145–158.
- Mahmudi, A. (2022). Analisis kebutuhan pembinaan spiritual di lingkungan usaha ritel. *Jurnal Abdimas Inovatif*, 2(1), 35–47.
- Putra, J. R., Hidayat, R., & Surya, D. (2023). Service learning dalam pembinaan nilai keagamaan pada tenaga kerja. *Journal of Community Engagement*, 1(1), 20–34.
- Rahman, T., & Putri, L. (2020). Hubungan antara spiritualitas kerja dan iklim organisasi. *International Journal of Occupational Psychology*, 5(3), 75–88.
- Santoso, B., Rahmi, N., & Widodo, E. (2024). Evaluasi intervensi pembinaan keagamaan terhadap disiplin dan partisipasi kerja. *Indonesian Journal of Human Resource Development*, 5(1), 10–25.
- Wijaya, F., & Amelia, S. (2021). Spirituality at work: Dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 16(4), 87–101.
- Hartono, D., & Putri, N. (2022). Evaluasi kualitatif dan kuantitatif dalam program pengabdian kepada masyarakat. *Journal of Community Service Research*, 4(1), 45–61.
- Johnson, T. (2021). Service learning implementation in workplace development: Principles and applications. *Community Engagement Quarterly*, 3(2), 88–105.
- Lestari, R., Sari, M., & Wahyudi, A. (2023). Pendekatan mixed-methods dalam evaluasi program masyarakat. *Indonesian Journal of Social Research Methods*, 2(1), 15–30.
- Hidayat, R., & Lestari, S. (2024). Integrasi spiritualitas dalam budaya organisasi: Implikasi terhadap iklim kerja. *Journal of Organizational Psychology*, 5(2), 65–80.
- Nasution, F., & Putra, A. (2022). Etos kerja Islami dalam pengembangan sumber daya manusia. *Islamic Management Review*, 4(1), 22–38.
- Rahmawati, D., & Ahmad, U. (2023). Peran pembinaan religius dalam produktivitas kerja karyawan. *Journal of Human Capital Development*, 7(1), 50–67.
- Sri, K., & Susilo, A. (2025). Efektivitas program pembinaan spiritual terhadap komitmen kerja di sektor ritel. *Jurnal Psikologi & Organisasi*, 9(1), 102–118.