



LEMBAGA ANEUK MUDA PEDULI UMAT

Jl. Mata le Lr. Permai X No. 74 Perumahan Bukit Permai, Gue Gajah Kecamatan Darul Imarah,
Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh HP. 0811 6855 377 Kode Pos 23352

Number : 01/LoA-Sinthop/v4.i2/VII/2025

Subject : *Letter of Acceptance*

To:

Farabi Arfaryanda, Suci Fajarni, Musdawati

Thank you for submitting your manuscript to *SINTHOP: MediaKajian Pendidikan, Agama, Sosial dan Budaya*, titled:

“Strategi Dramaturgi dan Ekspresi Religius Karyawan diPerusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar”

Based on the results of the peer review process, we are pleased to inform you that your article has been **ACCEPTED** for publication in *SINTHOP: Media Kajian Pendidikan, Agama, Sosial dan Budaya*, Volume 4, Number 2, July-December 2025.

We are also pleased to inform you that *SINTHOP Journal* is indexed in *DOAJ (Directory of Open Access Journals)* and accredited at *SINTA 4* based on the Decree of the Director General of Research and Development Number 10/C/C3/DT.05.00/2025, dated March 21, 2025, issued by the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology of the Republic of Indonesia. This accreditation is valid from Volume 1 Issue 1 (2022) to Volume 5 Issue 2 (2026).

We hope this letter serves your needs accordingly.

Aceh Besar, July 29, 2025

Editor in Chief



Dr. Muhammad, S.Th.I., MA.



STRATEGI DRAMATURGI DAN EKSPRESI RELIGIUS KARYAWAN DI PERUSAHAAN BINTANG PRIMA PERKASA ACEH BESAR

^{*}**Farabi Arfaryanda¹, Suci Fajarni², Musdawati³**

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, Indonesia

^{*}*Email: arfaryanda@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar mengekspresikan identitas religius mereka di ruang kerja melalui pendekatan dramaturgi. Secara khusus, penelitian ini mengeksplorasi bentuk-bentuk ekspresi religius yang muncul, mendeskripsikan fungsi sosial agama berdasarkan ekspresi tersebut dalam membentuk citra diri dan hubungan profesional karyawan, serta strategi dramaturgi yang digunakan dalam konteks kerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik observasi, wawancara mendalam terhadap sejumlah informan yang dipilih secara *purposive*, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspresi religius karyawan terwujud dalam bentuk perilaku verbal, simbolik, dan ritual yang dijalankan baik di ruang publik (*front stage*) maupun ruang privat (*back stage*). Di panggung depan, ekspresi religius digunakan secara strategis untuk membentuk citra profesional yang religius, memperkuat kepercayaan, dan membangun hubungan sosial yang harmonis dengan kolega dan atasan. Sementara di panggung belakang, religiusitas dijalankan lebih otentik dan personal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa religiusitas di tempat kerja tidak hanya menjadi sarana spiritual, tetapi juga berfungsi sosial dalam membentuk citra diri dan memperkuat solidaritas profesional. Karyawan juga bertindak sebagai agen aktif dalam mereproduksi nilai-nilai religius ke dalam budaya organisasi, tetapi juga instrumen sosial yang membentuk identitas profesional, memperkuat hubungan sosial, dan membangun budaya organisasi yang harmonis. Temuan ini memperluas pemahaman tentang hubungan antara religiusitas dan profesionalisme dalam konteks lokal Aceh, serta menunjukkan bahwa strategi dramaturgi dapat menjadi kerangka analisis yang efektif untuk memahami bagaimana nilai keagamaan direproduksi dan dilembagakan di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Dramaturgi, identitas religius, ekspresi religius, fungsi sosial agama, manajemen kesan.*

A. Pendahuluan

Ruang kerja di era modern tidak lagi netral secara nilai, melainkan telah berubah menjadi arena sosial tempat identitas, keyakinan, dan nilai-nilai pribadi dinegosiasikan dan dipentaskan. Kantor, institusi pemerintahan, hingga ruang-ruang profesional lainnya telah menjadi panggung bagi individu untuk tidak hanya menunjukkan kompetensi kerja semata, tetapi juga identitas budaya dan nilai-nilai religius mereka. Dinamika ini tercermin dari bagaimana organisasi mengakomodasi praktik ibadah, pilihan berpakaian, hingga hari libur keagamaan. Sehingga menjadikan ruang kerja sebagai entitas sosial yang kompleks, di mana ekspresi identitas menjadi bagian dari interaksi sehari-hari.

Salah satu aspek yang semakin mendapat perhatian dalam ruang kerja kontemporer adalah ekspresi religius. Dalam konteks masyarakat religius seperti Aceh, praktik keagamaan tidak hanya dijalankan dalam ruang privat, tetapi juga secara aktif hadir dalam ruang kerja formal. Hal ini sejalan dengan pelaksanaan *Siyāṣah Syar'īyyah*, yaitu sistem tata kelola masyarakat yang berlandaskan pada Alqur'an, sunnah, dan ijtihad ulama. Di Provinsi Aceh, nilai-nilai syariat diintegrasikan ke dalam kebijakan publik, termasuk melalui institusi seperti *Wilāyat al-Ḥisbah* (WH), yang secara aktif mengawasi penerapan norma-norma Islam di ruang publik, termasuk dalam institusi bisnis dan kantor pemerintahan (Fajarni, 2020). Maka dari itu, ekspresi religius tidak hanya menjadi pilihan pribadi, tetapi juga bagian dari struktur sosial yang dilembagakan secara hukum dan budaya. Dalam konteks tersebut, menarik untuk menelaah bagaimana karyawan memainkan peran sosial-keagamaan mereka di tengah tuntutan profesionalisme dan struktur organisasi.

Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar merupakan salah satu perusahaan distribusi produk konsumen yang beroperasi di wilayah Aceh Besar dan menjadi medan yang representatif untuk mengkaji dinamika ekspresi religius dalam ruang kerja modern. Sebagai distributor, perusahaan ini menjadi perantara penting antara produsen dan konsumen, dan memiliki sistem kerja yang menuntut profesionalisme, efisiensi, dan interaksi antarpersonal yang intens. Situasi ini menjadikan perusahaan sebagai panggung sosial tempat karyawan tidak hanya menjalankan tugas-tugas fungsional, tetapi juga menampilkan identitas diri, termasuk identitas religius, melalui berbagai bentuk ekspresi yang disesuaikan dengan tuntutan sosial dan budaya kerja perusahaan. (Mulyadi, 2001).

Dalam sosiologi klasik, agama dipandang bukan sekadar kepercayaan personal, tetapi juga mekanisme sosial yang menjaga keteraturan dan solidaritas.



Di tempat kerja, karyawan membawa tanggung jawab etika dan spiritual, bukan hanya peran ekonomis. Religiusitas yang diterapkan di lingkungan kerja terbukti meningkatkan etos kerja dan memperkuat solidaritas antarpegawai, menciptakan suasana kerja yang harmonis (Muliana & Hidayat, 2022).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa religiusitas berkontribusi positif terhadap etika kerja, loyalitas, dan hubungan antar karyawan atau pegawai. Fitri dan Prabowo (2023) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja membentuk iklim organisasi yang sehat dan memperkuat budaya kerja di perguruan tinggi Islam. Ningsih (2020) menegaskan bahwa religiusitas memperkuat perilaku kewargaan organisasi serta keterikatan emosional pegawai terhadap institusi. Di sektor publik, Yudiatmaja dkk. (2023) menunjukkan bahwa nilai-nilai religius mendukung motivasi pelayanan dan berdampak pada kinerja aparatur sipil negara. Sementara itu, Devori dan Suhana (2025) mencatat bahwa religiusitas meningkatkan keterlibatan kerja dan mempererat hubungan antarpegawai di perusahaan swasta. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa kehadiran nilai keagamaan di ruang kerja tidak hanya memperkuat identitas individu, tetapi juga mendukung produktivitas dan kohesi sosial dalam organisasi.

Namun demikian, masih sangat terbatas studi yang menelaah bagaimana ekspresi religius dikonstruksikan secara performatif dalam interaksi sosial di tempat kerja, khususnya melalui pendekatan dramaturgi yang dikembangkan oleh Erving Goffman (1959). Pendekatan ini memandang kehidupan sosial sebagai panggung pertunjukan, di mana individu memainkan peran dengan strategi dramaturgi dalam ruang yang disebut *panggung depan* (front stage) dan *panggung belakang* (back stage).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan bagaimana karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar memainkan peran sosial-keagamaan mereka melalui pendekatan dramaturgi. Secara khusus, penelitian ini memiliki tiga tujuan: (1) Menggali bentuk-bentuk ekspresi religius di ruang kerja; (2) Mengidentifikasi fungsi sosial dari ekspresi tersebut dalam membentuk citra diri dan hubungan profesional karyawan; dan (3) Menganalisis penggunaan strategi dramaturgi di kalangan karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar dalam menyampaikan identitas religius di hadapan kolega dan atasan.

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan mengintegrasikan perspektif dramaturgi ke dalam kajian religiusitas di tempat kerja, sesuatu yang masih jarang dilakukan dalam literatur sosiologi organisasi,

terutama dalam konteks lokal seperti Aceh. Selain itu, temuan penelitian ini juga relevan secara praktis bagi organisasi yang ingin membangun budaya kerja yang mendukung keberagaman nilai, sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk memahami makna di balik perilaku, interaksi, dan dinamika sosial yang terjadi dalam konteks kerja di Perusahaan Bintang Prima Perkasa. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu memberikan gambaran yang utuh, kontekstual, dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Sebagaimana ditegaskan oleh Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan *“memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa”*. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data empiris yang diperoleh langsung dari lapangan.

Landasan teori dalam penelitian ini digunakan sebagai alat bantu konseptual yang berfungsi mengarahkan fokus analisis agar tetap sesuai dengan rumusan masalah dan konteks empiris yang diamati. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), *“teori bukan untuk dibuktikan, tetapi sebagai alat analisis terhadap fakta yang ditemukan di lapangan”*. Dengan kerangka ini, peneliti berupaya menafsirkan makna ekspresi religius di tempat kerja dengan mempertimbangkan dinamika sosial dan simbolik yang menyertainya.

Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pemilihan informan dengan pengalaman kerja yang cukup memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang reflektif dan representatif terhadap praktik religius di lingkungan kerja. Adapun kriteria informan meliputi:

A R - R A N I R Y

1. Supervisor yang telah bekerja minimal 2–3 tahun di perusahaan.
2. Manajer dengan masa kerja minimal 2 tahun.
3. Staf administrasi yang telah bekerja minimal 2 tahun.
4. Tenaga sales dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun.
5. Sopir pengantaran (delivery) yang telah bekerja minimal 2 tahun.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur terhadap informan yang dianggap memahami secara rinci dinamika kerja di perusahaan. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja guna menangkap ekspresi sosial yang



mungkin tidak terungkap dalam wawancara. Sedangkan dokumentasi meliputi catatan kegiatan, foto, dan arsip internal lainnya yang relevan sebagai data pelengkap.

Instrumen yang digunakan berupa panduan wawancara yang disusun berdasarkan tujuan penelitian dan difokuskan pada tema interaksi sosial serta ekspresi religius di lingkungan kerja. Instrumen ini dirancang untuk menggali persepsi, pengalaman, dan makna subjektif yang dimiliki oleh informan terhadap praktik keagamaan dalam relasi kerja formal (Englund et al., 2020).

C. Hasil

Profil Ringkas Perusahaan Bintang Prima Perkasa

Perusahaan Bintang Prima Perkasa merupakan perusahaan distributor yang berdiri sejak tahun 2000 di Kota Sigli, Provinsi Aceh. Didirikan oleh Bapak H. Armia HM Daud, perusahaan ini pada awalnya dijalankan secara mandiri tanpa melibatkan tenaga kerja tambahan. Namun, perkembangan usaha yang pesat mendorong perusahaan untuk memperluas operasional dan mulai merekrut karyawan pada tahun 2003. Sejak saat itu, struktur organisasi mulai terbentuk secara lebih sistematis, mencakup divisi-divisi seperti administrasi, keuangan, penjualan (sales), dan pengantaran barang (logistik). Kehadiran tenaga kerja profesional di setiap lini operasional menjadi langkah penting dalam meningkatkan efisiensi dan memperkuat fungsi perusahaan sebagai distributor.

Pada tahun 2007, Perusahaan Bintang Prima Perkasa memperluas jangkauan usahanya dengan membuka cabang di Kabupaten Aceh Besar. Ekspansi ini dilakukan untuk mendekatkan jalur distribusi ke pusat Kota Banda Aceh serta meningkatkan efisiensi pengiriman produk ke berbagai titik penjualan. Seiring pertumbuhan tersebut, jumlah karyawan di cabang Aceh Besar pun meningkat secara signifikan. Saat ini, perusahaan mempekerjakan 37 orang yang berasal dari beragam latar belakang dan menempati posisi berbeda sesuai kebutuhan organisasi. Dengan jam operasional kerja dari pukul 08.00 hingga 16.30 WIB, sistem kerja yang diterapkan mengedepankan efisiensi tinggi, pencapaian target distribusi yang optimal, serta koordinasi lintas divisi yang solid.

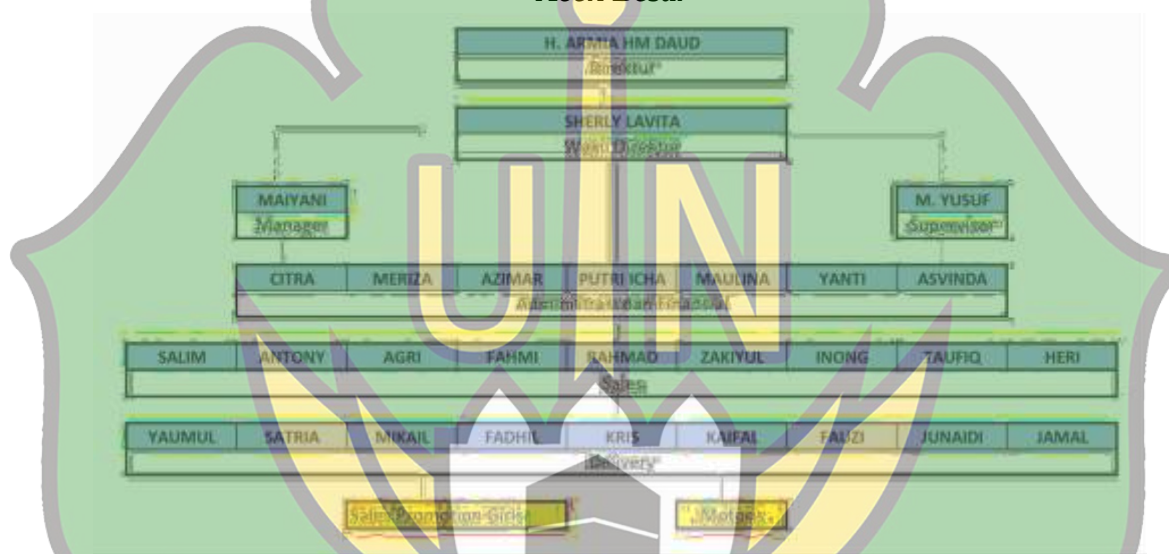
Perusahaan Bintang Prima Perkasa mendistribusikan berbagai kategori barang kebutuhan konsumen. Produk-produk tersebut mencakup lini Home Care seperti obat nyamuk (Vape) dan pewangi ruangan (Glade), Skin Care dan kosmetik (Viva, Safi, Enchanteur), Baby Care (Cussons), Auto Care, hingga produk makanan ringan seperti biskuit dan snack. Keragaman jenis produk ini menuntut strategi distribusi yang fleksibel dan tersegmentasi sesuai dengan karakteristik pasar masing-masing. Oleh karena itu, sasaran distribusi perusahaan

mencakup berbagai jenis outlet seperti supermarket, minimarket, toko kosmetik, toko perlengkapan bayi, hingga bengkel kendaraan.

Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar memiliki struktur organisasi yang terbentuk secara hierarkis dan fungsional, yang mencerminkan alur komando serta pembagian kerja yang sistematis.

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar



Pada puncak struktur, terdapat H. Armia HM Daud selaku Direktur, yang bertanggung jawab atas keseluruhan arah strategis dan kebijakan perusahaan. Beliau dibantu oleh Sherly Lavita, yang menjabat sebagai Wakil Direktur, dengan peran utama mendampingi dan mewakili direktur dalam menjalankan fungsi eksekutif harian.

Dalam pelaksanaan operasional, Maiyani menempati posisi sebagai Manager, yang mengoordinasikan seluruh divisi di bawahnya dan memastikan kelancaran distribusi serta efisiensi kerja lintas unit. Posisi pengawasan teknis lebih lanjut dipegang oleh M. Yusuf, yang menjabat sebagai Supervisor, dengan tugas mengontrol pelaksanaan kerja lapangan serta memastikan prosedur dan target tercapai secara optimal.

Struktur organisasi Perusahaan terbagi ke dalam beberapa bidang fungsional:

1. Divisi Administrasi dan Finansial, yang diisi oleh tujuh staf utama: Citra, Meriza, Azimar, Putri Icha, Maulina, Yanti, dan Asvinda. Mereka bertanggung



jawab atas pencatatan transaksi, pengelolaan dokumen, serta pelaporan keuangan perusahaan.

2. Divisi Sales, terdiri dari sembilan orang tenaga pemasaran, yaitu: Salim, Antony, Agri, Fahmi, Rahmad, Zakiyul, Inong, Taufiq, dan Heri. Para sales bertugas memasarkan produk, membangun jaringan pelanggan, serta memastikan capaian penjualan sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Divisi Delivery, atau pengantaran barang, melibatkan sembilan personel: Yaumul, Satria, Mikail, Fadhil, Kris, Kaifal, Fauzi, Junaidi, dan Jamal. Mereka bertugas mengantar produk ke pelanggan dengan tepat waktu dan memastikan proses distribusi berjalan lancar.
4. Di luar divisi utama tersebut, terdapat pula Sales Promotion Girls (SPG) sebanyak 6 orang, yang memiliki tugas khusus untuk mempromosikan produk di titik-titik penjualan strategis, seperti toko dan pusat perbelanjaan.
5. Sementara itu, bagian Motoris, yang terdiri dari 3 karyawan, memiliki peran dalam distribusi produk dalam skala lebih kecil atau pada area yang sulit dijangkau kendaraan besar.

Struktur ini menunjukkan adanya sistem kerja yang terorganisir dengan baik, di mana setiap individu memiliki peran spesifik yang mendukung keseluruhan fungsi perusahaan sebagai distributor. Pembagian kerja yang jelas ini juga menciptakan ruang bagi ekspresi profesional dan sosial, termasuk ekspresi religius yang menjadi bagian penting dari identitas karyawan.

Ekspresi Religius Karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar di Ruang Kerja dan Fungsi Sosialnya

Wawancara yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar menunjukkan bahwa ekspresi religius di ruang kerja tidak hanya merupakan kewajiban spiritual, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme sosial yang memperkuat identitas kolektif dan mendukung hubungan antarindividu. Fakhruddin (Kepala Gudang) menjelaskan bahwa rutinitas salat tepat waktu dan pengajian mingguan telah menjadi praktik yang difasilitasi oleh perusahaan. Praktik ini menunjukkan adanya legitimasi institusional terhadap kegiatan keagamaan yang kemudian memperkuat ikatan sosial antar karyawan serta menciptakan ruang transisi yang menenangkan di tengah kesibukan kerja.

Dalam perspektif dramaturgi Erving Goffman, praktik seperti ini berada di wilayah “panggung depan”, di mana karyawan menyelaraskan tindakan religiusnya dengan harapan sosial dan nilai budaya perusahaan. Identitas religius yang ditampilkan bersifat strategis dan terkoordinasi, bertujuan untuk membangun citra positif sebagai pribadi yang bertanggung jawab, jujur, dan dapat

dipercaya. Hal ini terlihat dalam pernyataan Maiyani (Manager) yang secara sadar menunjukkan kepatuhan beragama melalui tindakan seperti salat tepat waktu dan menyapa rekan kerja dengan salam. Menurutnya, tindakan tersebut tidak hanya merupakan bentuk ibadah, tetapi juga sarana membentuk kesan profesional dan etis di mata rekan kerja maupun atasan.

Sementara itu, wawancara dengan Antony Yodie (Sales) memperlihatkan adanya diferensiasi ekspresi religius antara ruang privat dan ruang publik. Di lingkungan rumah, ia merasa lebih bebas dalam mengekspresikan emosi spiritual, seperti menangis dalam doa, sedangkan di kantor ia menjaga ekspresi agar tetap profesional. Perbedaan ini menegaskan kehadiran “panggung belakang” (back stage), di mana ekspresi religius dijalankan secara lebih otentik dan tanpa tekanan sosial untuk membentuk kesan tertentu.

Dalam hal nilai-nilai kerja, agama berperan sebagai fondasi moral dalam membentuk perilaku sehari-hari. Rahmad Mikail (Supir) mengungkapkan bahwa kejujuran, sikap tolong-menolong, dan menghindari gosip merupakan bagian dari ajaran agama yang ia terapkan dalam pekerjaan. Dengan kata lain, nilai keagamaan tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga membentuk habitus karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Pengelolaan kesan religius juga terlihat dalam pernyataan Yusuf (Supervisor), yang menyatakan bahwa ia secara sadar menampilkan sikap religius sebagai bagian dari kepemimpinan moral. Ia menjaga citra sebagai sosok adil dan patut dicontoh, yang memperkuat kepercayaan dari bawahan. Praktik seperti ini menunjukkan bahwa ekspresi religius juga berperan dalam memperkuat struktur hierarkis dan memperkuat legitimasi otoritas, sekaligus menjadi bagian dari strategi dramaturgi dalam konteks profesional.

Ekspresi religius di lingkungan kerja ternyata tidak hanya bersifat individual, melainkan juga mampu melahirkan kebiasaan kolektif yang tumbuh dari inisiatif horizontal antar karyawan. Hal ini tercermin dalam penuturan Junaidi, salah satu staf bagian pengiriman, yang menceritakan bahwa kebiasaan salat berjamaah Dzuhur di mushala kantor pada awalnya hanya dilakukan oleh segelintir orang. Namun seiring waktu, aktivitas tersebut mendapat respons positif dan diikuti oleh lebih banyak karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa di Aceh Besar, hingga akhirnya menjadi rutinitas bersama yang berlangsung secara konsisten. Fenomena ini menunjukkan bahwa nilai-nilai religius dapat



terinternalisasi dan berkembang secara organik dalam budaya kerja, bahkan tanpa adanya instruksi formal dari pihak manajemen.

Selain itu, dukungan struktural dari perusahaan juga menjadi faktor penting yang memungkinkan ekspresi religius dapat berlangsung secara terbuka dan berkelanjutan. Wawancara dengan Maiyani (Manager) mengindikasikan bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas seperti mushala dan memberi kelonggaran waktu bagi karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar untuk melaksanakan ibadah. Menurutnya:

“Responsnya cukup positif. Pimpinan mendukung, bahkan memberi fasilitas seperti mushala dan waktu shalat. Tapi kalau bisa, ke depan sebaiknya kegiatan seperti pengajian atau shalat berjamaah difasilitasi lebih serius dan terjadwal.”

Hal ini menunjukkan adanya bentuk legitimasi institusional terhadap praktik keagamaan, sekaligus memberikan ruang panggung depan bagi karyawan untuk menampilkan identitas religius mereka secara sah dan diterima secara sosial.

Fakhruddin (Kepala Gudang) juga menjelaskan bahwa rutinitas salat tepat waktu dan pengajian mingguan telah menjadi praktik yang difasilitasi oleh perusahaan. Praktik ini menunjukkan adanya legitimasi institusional terhadap kegiatan keagamaan yang kemudian memperkuat ikatan sosial antar karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa di Aceh Besar, serta menciptakan ruang transisi yang menenangkan di tengah kesibukan kerja. Dalam hal ini, ekspresi religius tidak hanya menjadi manifestasi iman personal, tetapi juga menjadi sarana rekreasi psikis dan pembangunan budaya kerja yang lebih manusiawi.

Dalam perspektif Teori Dramaturgi Erving Goffman, praktik seperti ini berada di wilayah “panggung depan”, di mana karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar menyelaraskan tindakan religiusnya dengan harapan sosial dan nilai budaya perusahaan. Namun, narasi ini tidak sepenuhnya tanpa nuansa. Maiyani juga menyampaikan kritik konstruktif mengenai perlunya peningkatan dalam pengelolaan kegiatan keagamaan, menandakan bahwa dukungan struktural belum sepenuhnya maksimal dalam menciptakan iklim spiritual yang terorganisir. Di sisi lain, wawancara dengan Antony Yodie (Sales) mengungkapkan adanya dinamika kesadaran peran yang lebih fleksibel. Ia menyatakan bahwa dalam situasi tertentu, seperti saat menerima tamu dari pihak eksternal non-Muslim, ia memilih untuk menyesuaikan diri agar tidak menunjukkan ekspresi religius yang terlalu eksplisit.

“Saya menyesuaikan diri agar tetap profesional tanpa terlalu menunjukkan hal yang bisa dianggap eksklusif,” ujarnya.

Hal ini mencerminkan adanya manajemen kesan yang kontekstual, di mana ekspresi religius karyawan disesuaikan berdasarkan siapa audiens atau “penonton sosial”-nya. Dalam kacamata dramaturgi Goffman, tindakan tersebut merupakan bagian dari strategi panggung, di mana individu memilih antara menampilkan identitas religius di ruang publik atau menahannya untuk menjaga harmoni sosial dan profesionalisme. Ini sekaligus menegaskan bahwa panggung belakang tetap eksis sebagai ruang personal yang tidak sepenuhnya bisa diakses oleh interaksi sosial formal, tetapi menjadi tempat di mana ekspresi religius dijalankan secara lebih jujur dan intim. Temuan tersebut sekaligus menegaskan bahwa ekspresi religius karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar tidak hanya dijalankan dalam dimensi privat dan spiritual, tetapi juga memiliki fungsi sosial dalam membentuk relasi, menciptakan kestabilan emosional, membangun kepercayaan, dan memperkuat solidaritas di lingkungan kerja.

Narasi tentang ekspresi religius karyawan di lingkungan kerja menunjukkan bahwa agama tidak sekadar hadir sebagai kewajiban spiritual, tetapi telah melebur ke dalam praktik sosial sehari-hari yang memiliki dua fungsi utama, yaitu: (1) fungsi sosial sebagai identitas moral dan strategi sosial, dan (2) fungsi psikologis sebagai solusi dalam menghadapi stres kerja. Kedua fungsi tersebut tidak bersifat eksklusif, melainkan saling melengkapi dan dinamis, dan tergantung dari konteks sosial, tekanan kerja, serta relasi kekuasaan di lingkungan perusahaan. Berikut penjelasan rincinya.

1) Fungsi Sosial Agama: Sebagai Identitas Moral dan Strategi Relasional

Ekspresi religius di tempat kerja tidak semata-mata merupakan bentuk ibadah personal, tetapi juga berfungsi sebagai sarana membentuk citra diri dan memperkuat hubungan sosial. Rahmad Mikail, seorang sopir di Perusahaan Bintang Prima Perkasa, mengaitkan perilaku religius dengan tanggung jawab moral dan sosial yang dijalani sehari-hari:

“Menurut saya penting menjaga sikap (perilaku) dan ucapan agar sesuai dengan ajaran agama. Selain sebagai bentuk ibadah, itu juga menjaga nama baik dan bisa jadi contoh untuk rekan lain.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa agama tidak hanya dijalankan sebagai kewajiban spiritual, tetapi juga sebagai identitas moral yang secara sadar



dipentaskan di hadapan orang lain. Dalam perspektif dramaturgi Goffman, Rahmad sedang memainkan peran religius di panggung depan (front stage), di mana penonton sosial, seperti rekan kerja, atasan, hingga pelanggan, menjadi pihak yang mengamati dan menilai citra dirinya.

Strategi ini berfungsi sebagai manajemen kesan (impression management), di mana ekspresi religius digunakan untuk membangun reputasi sebagai pribadi yang bermoral, terpercaya, dan berintegritas. Selain menjaga keharmonisan dalam relasi sosial, tindakan tersebut juga memberikan ketenangan psikologis, karena pelakunya merasa berhasil menyelaraskan nilai-nilai agama dengan etos kerja sehari-hari. Sehingga religiusitas menjadi kekuatan simbolik yang memperkuat solidaritas internal dan membentuk atmosfer kerja yang saling menghargai. Goffman (1959).

(2) Fungsi Sosial Agama: Mekanisme Penanggulangan Stres Bekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa agama memainkan peran penting sebagai Solusi untuk menanggulangi stress bekerja di kalangan karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar. Mayoritas informan menyatakan bahwa kegiatan ibadah rutin seperti salat, membaca Al-Qur'an, dan mengikuti pengajian memberikan ketenangan batin serta membantu mereka mengelola tekanan kerja, terutama saat menghadapi target yang ketat atau konflik internal. Seorang informan, seorang supervisor, Yusuf menjelaskan bahwa:

"Kalau sudah terlalu banyak tekanan, saya ambil waktu sebentar untuk salat. Itu cukup membuat saya tenang kembali dan bisa berpikir jernih."

Hal ini menunjukkan fungsi agama sebagai sarana regulasi emosi dan pemulihan psikologis, yang memungkinkan karyawan menghindari ledakan emosi di tempat kerja. Selain itu, nilai-nilai keagamaan seperti sabar, ikhlas, dan tawakal menjadi pedoman dalam menghadapi tekanan kerja yang bersifat sistemik, seperti tuntutan atasan dan beban operasional harian.

Agama juga berperan dalam membentuk solidaritas antar karyawan. Praktik keagamaan bersama seperti doa pagi atau salat berjamaah menciptakan ruang interaksi sosial yang mempererat hubungan, sehingga karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar merasa lebih didukung secara emosional dalam menghadapi stres kerja. Karyawan Asvinda (Administrasi) mengungkapkan:

"Iya, kalau lagi rehat sebentar untuk solat, bisa istirahat sebentar. Wudhu bikin tenang (....) Kalau di rumah, saya lebih bebas menjalankan ibadah, lama berdoa'a (....) ngga buru-buru."

Lebih lanjut, dinamika antara ruang privat dan publik dalam mengekspresikan religiusitas juga diungkapkan oleh Junaidi (Helper Delivery). Ia menyatakan:

“Di rumah lebih bebas, bisa baca Al-Qur’an tanpa batas waktu. Di kantor tentu lebih terbatas waktunya ya (target pekerjaan) (.....) dan selesai solat, biasanya lanjut kerja siang (.....) pikiran jadi lebih segar, fokus juga.”

Karyawan menunjukkan bahwa agama dalam konteks ibadah (sholat 5 waktu) dapat sekaligus berfungsi sebagai alat pengelolaan stres, hanya berbeda dalam bentuk ekspresinya. Di rumah, ibadah menjadi bentuk pemulihan psikologis yang mendalam. Di tempat kerja, agama tampil sebagai bagian dari disiplin, kontrol diri, dan pembentukan identitas profesional yang bermoral.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa praktik keagamaan tidak hanya dilakukan sebagai bentuk ekspresi sosial di ruang publik, tetapi juga memiliki dimensi personal yang lebih mendalam. Di rumah, ibadah menjadi sarana untuk mencapai ketenangan batin secara privat, tanpa tekanan norma sosial atau ekspektasi publik. Hal ini mencerminkan fungsi introspektif dan terapeutik agama, yaitu sebagai ruang kontemplasi diri yang memberi rasa damai dan kestabilan emosional.

Dalam kerangka teori dramaturgi Goffman, kondisi ini menggambarkan perbedaan antara panggung depan dan panggung belakang. Di kantor, ekspresi religius sering kali tampil di panggung depan, dimana karyawan sadar bahwa perilaku mereka diamati oleh atasan maupun rekan kerja. Sedangkan di rumah, Asvinda merasa berada di panggung belakang, ruang di mana ia bebas mengekspresikan spiritualitas secara lebih jujur dan tanpa tekanan performatif. Fenomena ini mengindikasikan bahwa agama berfungsi ganda: sebagai alat manajemen kesan di ruang kerja, sekaligus sebagai alat pemulihan spiritual di ruang privat. Di tengah tekanan profesional yang dihadapi setiap hari, ruang spiritual di rumah menjadi penting bagi karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar untuk menjaga keseimbangan emosional dan kesehatan mental.

Lebih lanjut, perbedaan tersebut memperkuat pemahaman bahwa fungsi agama dalam menghadapi stres kerja tidak dapat dilihat secara tunggal atau hitam-putih. Agama tidak hanya berfungsi sebagai alat sosial (untuk membangun citra,



moral, atau solidaritas), tetapi juga sebagai sumber kekuatan personal yang sangat kontekstual, tergantung pada tempat, waktu, dan kondisi psikis karyawan.

Strategi Dramaturgi dalam Ekspresi Nilai Sosial Keagamaan di Tempat Kerja

Dalam konteks organisasi kerja modern seperti di Perusahaan Bintang Prima Perkasa, ekspresi religius tidak hanya hadir sebagai aktivitas spiritual individual, melainkan juga berfungsi sebagai strategi sosial untuk membentuk dan mengelola citra diri yang positif di hadapan aktor sosial lainnya, seperti atasan, rekan kerja, dan pelanggan. Melalui nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, dan kesopanan, karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar membangun impresi religius yang terstruktur dan disesuaikan dengan norma profesional yang berlaku. Didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Dami et al (2020) juga telah menunjukkan bahwa religiusitas secara signifikan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (OCB), termasuk karakteristik etis dalam interaksi sosial di tempat kerja (Dami et al, 2020)

Mayoritas informan menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, kesopanan, tanggung jawab, dan kedisiplinan secara sadar dikaitkan dengan ajaran agama dan menjadi bagian dari performa keseharian di tempat kerja. Praktik seperti menyapa dengan salam, salat tepat waktu, menjaga ucapan, dan menghindari konflik digunakan untuk menciptakan kesan religius yang dapat diterima dalam budaya profesional perusahaan. Sebagaimana disampaikan oleh Maiyani (Manager), ekspresi tersebut bukan ditujukan untuk pamer, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab spiritual sekaligus cara membentuk persepsi positif dari lingkungan sekitar.

Lebih lanjut, hasil wawancara menunjukkan bahwa ekspresi nilai keagamaan dibedakan antara ruang publik (kantor) dan privat (rumah). Antony Yodie (Sales) menjelaskan bahwa meskipun tetap membawa nilai agama di tempat kerja, ia harus menyesuaikan diri agar tidak terlalu ekspresif secara emosional. Hal ini memperlihatkan adanya kesadaran akan *panggung sosial* yang berbeda, sebagaimana konsep “front stage” dan “back stage” dalam dramaturgi. Di kantor, ekspresi religius ditampilkan secara terkontrol dan profesional, sementara di rumah karyawan dapat lebih bebas dan otentik dalam menjalankan praktik keagamaannya.

Pengaruh nilai agama juga tercermin dalam perilaku etis sehari-hari. Rahmad Mikail (Supir) menekankan bahwa bekerja dengan niat baik,

menghindari gosip, dan membantu sesama adalah bagian dari ajaran agama yang ia yakini dapat membawa keberkahan. Praktik ini memperkuat posisi agama sebagai sumber nilai yang menuntun perilaku sosial dan etika kerja, bukan sekadar ritual.

Selain itu, strategi dramaturgi juga digunakan oleh karyawan dalam konteks relasi hierarkis. Yusuf (Supervisor) menyatakan bahwa ia berusaha menjadi panutan secara moral, bukan hanya teknis. Dalam hal ini, identitas religius dipentaskan untuk membangun legitimasi kepemimpinan, memperkuat kepercayaan bawahan, dan membentuk citra sebagai pemimpin yang adil dan religius. Kontrol terhadap ekspresi religius menjadi bagian penting dari strategi kepemimpinan berbasis nilai.

Di sisi lain, nilai-nilai keagamaan tidak hanya direproduksi dari atas ke bawah, tetapi juga terbentuk dari bawah melalui inisiatif karyawan. Seperti yang diungkapkan Junaidi (Staff Delivery), kebiasaan salat berjamaah di kantor bermula dari beberapa orang, kemudian berkembang menjadi rutinitas kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa reproduksi nilai sosial keagamaan dapat muncul dari interaksi horizontal dan partisipatif, yang secara perlahan menjadi bagian dari budaya kerja perusahaan.

Tabel 1. Strategi Dramaturgi Ekspresi Religius Karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar

Strategi Dramaturgi	Penjelasan dan Ilustrasi
1. Performa Keagamaan di front stage	Karyawan secara sadar menampilkan ekspresi religius di ruang kerja, seperti salat tepat waktu, menyapa dengan salam, dan mengikuti pengajian. Tindakan ini membentuk citra sebagai pribadi yang disiplin, jujur, dan berintegritas. <i>Contoh: Maiyani (Manager) memaknai kesalehan sebagai bagian dari profesionalisme.</i>
2. Perbedaan Ekspresi antara front stage dan back stage	Di rumah (back stage), spiritualitas diekspresikan lebih bebas dan emosional. Di kantor, ekspresi disesuaikan dengan norma sosial dan ekspektasi profesional.

	Contoh: Antony Yodie (Sales) lebih emosional saat berdoa di rumah dibanding di kantor.
3. Agama sebagai Pedoman Etik Sosial	Nilai-nilai keagamaan dijadikan prinsip dalam perilaku kerja sehari-hari, seperti menghindari konflik, menjaga lisan, dan membantu rekan kerja. Ini memperkuat performa sosial di hadapan audiens kerja. Contoh: Rahmad Mikail (Supir) menjadikan ajaran Islam sebagai fondasi etos kerja.
4. Manajemen Kesan dalam Relasi Hierarkis	Pimpinan menggunakan ekspresi religius untuk membangun legitimasi moral di hadapan bawahan. Kesalehan menjadi simbol otoritas yang etis dan teladan. Contoh: Yusuf (Supervisor) menjaga kesalehan sebagai bagian dari kepemimpinan yang kredibel.
5. Reproduksi Nilai Religius melalui Interaksi Horizontal	Praktik keagamaan seperti salat berjamaah berkembang dari inisiatif individu menjadi budaya kolektif perusahaan. Dimana, strategi dramaturgi bekerja melalui partisipasi sosial dan konsensus simbolik. Contoh: Junaidi (Delivery Staff) menceritakan salat berjamaah yang awalnya inisiatif kini jadi rutinitas.

Sumber Data: Analisis Hasil Wawancara dengan Karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar

Pendekatan dramaturgi membantu memahami bagaimana karyawan menggunakan ekspresi religius sebagai bagian dari strategi sosial yang kontekstual, simbolik, dan berorientasi pada pembentukan identitas dalam lingkungan kerja profesional. Temuan di atas memperlihatkan bahwa ekspresi religius di tempat kerja adalah hasil dari konstruksi sosial yang sadar dan strategis. Karyawan mempraktikkan agama tidak hanya sebagai bentuk kepatuhan spiritual, tetapi juga sebagai alat manajemen kesan untuk menampilkan identitas yang sesuai dengan ekspektasi sosial dan budaya organisasi.

Dalam panggung depan, identitas religius ditampilkan melalui simbol, ucapan, dan perilaku yang mendukung citra sebagai pribadi yang bermoral dan profesional. Sebaliknya, di panggung belakang, praktik keagamaan bersifat lebih privat dan reflektif, lepas dari tekanan performatif.

Strategi dramaturgi dalam konteks ini berfungsi tidak hanya untuk membentuk citra personal, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dan solidaritas kerja. Praktik keagamaan yang semula bersifat individual dapat berkembang menjadi norma kolektif melalui interaksi horizontal, sementara ekspresi kesalehan oleh pemimpin memperkuat legitimasi dalam struktur organisasi.

D. Diskusi

Dramaturgi Karyawan dalam Kehidupan Sosial Keagamaan

Dramaturgi merupakan pendekatan sosiologis yang diperkenalkan oleh Erving Goffman dalam *The Presentation of Self in Everyday Life* (1959), yang memandang kehidupan sosial sebagai sebuah panggung pertunjukan. Dalam pandangan ini, individu diposisikan sebagai aktor yang secara sadar maupun tidak sadar memainkan peran tertentu di hadapan audiens guna membentuk kesan yang diinginkan. Goffman membagi ruang sosial ke dalam dua arena: panggung depan (front stage), tempat individu menampilkan perilaku yang ingin dilihat orang lain secara terkendali dan penuh kesadaran; serta panggung belakang (back stage), tempat individu bisa mengekspresikan dirinya dengan lebih leluasa dan otentik, bebas dari tekanan citra sosial (Goffman, 1959). Dalam kedua panggung tersebut, strategi *impression management* menjadi mekanisme utama yang digunakan aktor untuk membentuk persepsi sosial yang sesuai dengan ekspektasi situasional.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ekspresi religius karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar relevan untuk dianalisis melalui pendekatan dramaturgi. Para karyawan memainkan peran keagamaan mereka dalam dua panggung kehidupan (publik dan privat) dengan menggunakan strategi dramaturgi yang adaptif terhadap tuntutan sosial maupun profesional.

Di panggung depan, seperti di ruang kerja, ekspresi religius ditampilkan secara terbuka dan terstruktur. Informan seperti Fakhruddin (Kepala Gudang) dan Rahmad Mikail (Supir) menyampaikan bahwa kegiatan seperti salat Dzuhur berjamaah di kantor, pengajian mingguan, serta upaya menjaga tutur kata dan perilaku religius merupakan bagian dari praktik keagamaan yang terfasilitasi dan bahkan didorong oleh perusahaan. Dalam konteks ini, agama tidak hanya berfungsi sebagai pedoman spiritual, tetapi juga menjadi sarana pembentukan



citra diri sebagai pribadi yang profesional, berintegritas, dan layak dipercaya. Dengan kata lain, ekspresi religius di ruang kerja menjadi bentuk representasi identitas yang diperankan secara sadar untuk membangun solidaritas, memperkuat kepercayaan antar karyawan, dan menumbuhkan atmosfer kerja yang harmonis.

Namun, ekspresi tersebut tidak sepenuhnya spontan atau netral. Seperti diungkapkan oleh Antony Yodie (Sales), dalam situasi tertentu seperti interaksi dengan klien non-Muslim, ekspresi religius dapat disesuaikan atau ditahan untuk menghindari kesan eksklusif. Hal ini menegaskan bahwa ekspresi religius juga merupakan performa sosial yang strategis, dipilih, diatur, dan dipentaskan sesuai dengan konteks audiens dan norma interaksi. Dengan demikian, agama dalam lingkungan kerja tidak hanya hadir sebagai keyakinan personal, tetapi juga sebagai simbol sosial yang dikelola secara dinamis.

Berbeda halnya dengan panggung belakang, yakni ruang privat seperti rumah, ekspresi religius lebih bersifat reflektif dan otentik. Informan seperti Asvinda (Administrasi) dan Junaidi (Helper Delivery) menyampaikan bahwa mereka lebih bebas dalam menunaikan ibadah seperti salat malam, membaca Al-Qur'an, atau berdoa tanpa tekanan waktu dan ekspektasi sosial. Junaidi bahkan membedakan suasana religius antara rumah dan kantor, di mana praktik di rumah terasa lebih bebas dan mendalam secara spiritual, sementara di kantor lebih formal dan terikat waktu. Perbedaan ini menunjukkan adanya pemisahan antara ekspresi religius yang bersifat personal dan yang bersifat publik, sesuai dengan konteks ruang yang ditempati.

Perbedaan antara panggung depan dan belakang memperlihatkan adanya kesadaran karyawan dalam mengatur peran keagamaannya secara fleksibel. Mereka tidak hanya menjalani identitas religius secara pasif, tetapi juga mengonstruksinya dalam interaksi sosial yang dipenuhi pertimbangan simbolik dan strategis. Temuan ini memperkuat argumen bahwa identitas religius di tempat kerja tidak bersifat kaku atau tunggal, melainkan terus dinegosiasikan dalam relasi antara nilai, norma, dan ekspektasi sosial.

Dalam kerangka teori dramaturgi Goffman, para karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar tidak sekadar menjalani ibadah sebagai bentuk kepatuhan spiritual, tetapi juga tampil sebagai aktor sosial yang terampil dalam menyesuaikan perannya dengan tuntutan panggung kehidupan. *Impression management* menjadi alat penting dalam strategi dramaturgi, di mana karyawan secara sadar membentuk dan mengelola kesan sebagai individu yang religius

sekaligus profesional di hadapan rekan kerja, atasan, maupun klien. Dalam konteks ruang kerja sebagai panggung depan, ekspresi religius seperti penggunaan atribut religius, ucapan salam, hingga partisipasi dalam salat berjamaah menjadi bagian dari repertoar peran yang dimainkan untuk menciptakan citra yang konsisten dengan nilai-nilai institusional. Strategi dramaturgis ini tidak bersifat pasif, melainkan dijalankan dengan kesadaran akan ekspektasi sosial dan budaya perusahaan.

Lebih jauh, bila dikaitkan dengan teori strukturasi Giddens (1984), strategi dramaturgi tidak hanya mencerminkan bagaimana agen (dalam hal ini karyawan) menyesuaikan diri terhadap struktur institusi, tetapi juga bagaimana mereka secara aktif mereproduksi dan mengonstruksi struktur tersebut melalui praktik sehari-hari. Misalnya, penyediaan fasilitas ibadah dan fleksibilitas waktu salat bukan sekadar bentuk akomodasi institusional terhadap nilai religius, tetapi juga merupakan hasil dari peran aktif karyawan dalam menegosiasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan kerja. Dengan demikian, strategi dramaturgis dan tindakan reflektif karyawan turut mengafirmasi dan membentuk struktur sosial perusahaan, menciptakan ruang kerja yang tidak hanya fungsional tetapi juga bermakna secara spiritual.

Sehingga, praktik keagamaan di lingkungan kerja, selain menjadi sarana ibadah individual bagi para karyawan, juga sekaligus menjadi bagian dari strategi sosial yang kompleks. Identitas religius karyawan dibentuk melalui interaksi antara aktor, struktur kelembagaan, dan konteks budaya lokal. Pendekatan dramaturgi memungkinkan kita memahami kerumitan ini secara lebih mendalam, sekaligus membuka ruang kajian lebih luas tentang bagaimana agama berperan dalam pembentukan identitas profesional dan mekanisme pengelolaan stres dalam kehidupan kerja sehari-hari.

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

Gambar 2. Dokumentasi peneliti bersama informan di lingkungan kerja Perusahaan Bintang Prima Perkasa, Aceh Besar.



Gambar 3. Interaksi peneliti dengan Kepala Gudang sebagai bagian dari studi lapangan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa



Gambar 4. Gedung utama Kantor dan Gudang Perusahaan Bintang Prima Perkasa tempat berlangsungnya aktivitas kerja dan interaksi sosial karyawan



Gambar 5. Situasi lingkungan di sekitar Perusahaan Bintang Prima Perkasa



E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan wawancara mendalam, ditemukan bahwa ekspresi religius karyawan di Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar, terutama di ruang kerja, dilakukan secara beragam, baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal. Bentuk ekspresi tersebut meliputi ucapan salam, penggunaan atribut religius seperti peci atau jilbab, partisipasi aktif dalam salat berjamaah, pengajian, serta menjaga sikap sopan dan tutur kata yang religius dalam interaksi sehari-hari.

Ekspresi-ekspresi tersebut memiliki fungsi sosial yang signifikan, terutama dalam membentuk citra diri sebagai pribadi yang religius, jujur, dan amanah, sekaligus mempererat hubungan profesional antara sesama karyawan dan atasan. Dengan menampilkan perilaku keagamaan di hadapan kolega, karyawan Perusahaan Bintang Prima Perkasa Aceh Besar tidak hanya menunjukkan identitas religius, tetapi juga membangun kepercayaan, solidaritas, dan profesionalisme di lingkungan kerja. Ekspresi religius tersebut berperan sebagai modal sosial yang membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan etis di lingkungan perusahaan.

Dari perspektif dramaturgi Erving Goffman, para karyawan secara sadar memanfaatkan strategi dramaturgi dalam konteks panggung depan dan panggung belakang. Di panggung depan, yaitu ruang kerja, identitas religius ditampilkan secara terbuka dan strategis untuk membentuk kesan positif di hadapan "audiens" seperti rekan kerja, atasan, atau klien. Sebaliknya, di panggung belakang (dalam lingkungan privat seperti rumah) praktik keagamaan dijalankan secara lebih



personal dan otentik, seperti salat malam, membaca Al-Qur'an, atau berdoa secara individu. Perbedaan antara kedua ruang ini menunjukkan adanya kesadaran reflektif dari para karyawan dalam memainkan peran sosial sesuai konteks yang dihadapi.



Referensi

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Garden City, NY: Doubleday.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achmad, Z. A. (2020). Anatomi Teori Strukturasi dan Ideologi Jalan Ketiga Anthony Giddens. *Translitera: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Studi Media*, 9(2), 45–62. <https://doi.org/10.35457/translitera.v9i2.989>
- Dami, Z. A., Purwanto, F., Sudarmanto, G., & Wulandari, R. (2020). The effect of religiosity on organizational citizenship behaviour with gender, age, and working period as moderators variable. *International Journal of Instruction*, 13(4), 231–246. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13415a>
- Devori, V. B., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Religiusitas Terhadap Work Engagement pada PT Al Qosbah Karya Indonesia. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 360–367. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/download/16061/7037>
- Englund, H., Gerdin, J., & Burns, J. (2020). A Structuration Theory Perspective on the Interplay Between Strategy and Accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, 73, 101988.. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2017.03.007>
- Fajarni, S. (2017). Pelaksanaan Siyāsah Syar’iyyah di Aceh. *Jurnal Sosiologi Agama*, 9(1), 104–128. <https://doi.org/10.14421/jsa.2015.091-06>
- Fitri, A. Z., & Prabowo, S. L. (2023). The effect of workplace spirituality on organizational climate and work culture in Islamic higher education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 696–707. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5555>
- Muliana, & Hidayat, M. (2022). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Pertani (Persero) wilayah Sulawesi. *Jurnal Economix*, 10(2), 46–55. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/viewFile/44283/20464>
- Ningsih, W. Y. (2020). The Effect of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior and Affective Commitment: A Case of Islamic Higher Education Institution. *Asian Journal of Islamic Management*, 1(2), 85–94. <https://doi.org/10.20885/ajim.vol1.iss2.art5>
- Yudiatmaja, W. E., Edison, E., Sulistiowati, R., Samnuzulsari, T., & Abdul Malek, J. (2021). Linking Religiosity and Employee Performance in The Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 122–135. <https://doi.org/10.26618/ojip.v11i2.5353>



SINTHOP: Media Kajian Pendidikan, Agama, Sosial dan Budaya is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

