



# EDUTECH

Jurnal Teknologi Pendidikan

Journal homepage <https://ejournal.upi.edu/index.php/edutech>



## Religiusitas dan Ketaatan Karyawan dalam Organisasi Modern di PT Ayo Media Network

Adi Ginanjar Maulana, Yeni Huriani, M Taufiq Rahman

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati (UIN SGD) Bandung, Indonesia

E-mail: [adiginanjar12@gmail.com](mailto:adiginanjar12@gmail.com)

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p>In modern organizations, employee obedience to leadership is shaped not only by formal structures such as work regulations and evaluation systems but also by the internalization of moral and spiritual values in the workplace. This study examines the process of religious socialization at work and its influence on employee obedience to leaders at PT Ayo Media Network. Drawing on Darren E. Sherkat's (2001) theory of religious socialization, the organization is conceptualized as an arena of interaction between social structure (codes of ethics, organizational regulations, and work culture) and individual agency (value reflection and personal spirituality). A descriptive qualitative approach was employed using internal company documents and in-depth interviews with employees from various divisions. The findings reveal that religiosity is manifested through universal values such as integrity, empathy, and role modeling, which are transmitted through everyday work practices and transformational leadership. Employee obedience is driven more by moral exemplarity and trust than by hierarchical pressure. These findings contribute to organizational sociology by extending the applicability of Sherkat's theory to secular organizational settings in the digital era.</p>	<p><b>Article History:</b> <i>Submitted/Received 15 Jan 2025</i> <i>First Revised 23 Jan 2026</i> <i>Accepted 30 Jan 2026</i> <i>First Available online 05 Feb 2026</i> <i>Publication Date 05 Feb 2026</i></p> <p><b>Keyword:</b> <i>Religiusitas, Sosialisasi Keagamaan, Ketaatan, Organisasi Modern, Structure and Agency, Kepemimpinan.</i></p>
<p><b>ABSTRAK</b></p>	
<p>Dalam organisasi modern, ketaatan karyawan terhadap pemimpin tidak semata-mata dibentuk oleh struktur formal seperti aturan kerja dan sistem evaluasi, tetapi juga melalui</p>	

internalisasi nilai moral dan spiritual dalam ruang kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis proses sosialisasi keagamaan di lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap ketaatan karyawan terhadap pemimpin di PT Ayo Media Network. Berlandaskan teori sosialisasi keagamaan Darren E. Sherkat (2001), penelitian ini memandang organisasi sebagai arena interaksi antara struktur sosial (kode etik, peraturan, dan budaya kerja) dan agensi individu (refleksi nilai dan spiritualitas personal). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan data berupa dokumen internal perusahaan dan wawancara mendalam terhadap karyawan lintas divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dimanifestasikan dalam nilai-nilai universal seperti integritas, empati, dan keteladanan yang disosialisasikan melalui praktik kerja dan kepemimpinan transformatif. Ketaatan karyawan lebih dipengaruhi oleh keteladanan moral dan kepercayaan dibandingkan tekanan hierarkis. Temuan ini menegaskan bahwa teori sosialisasi keagamaan Sherkat tetap relevan dan dapat diaplikasikan untuk memahami dinamika ketaatan dalam organisasi sekuler di era digital.

© 2025 Teknologi Pendidikan UPI

## 1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi modern yang beroperasi di lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, ketaatan karyawan terhadap pemimpin memegang peran strategis dalam menjaga efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Ketaatan tersebut tidak hanya dibentuk melalui mekanisme formal seperti aturan kerja dan sistem pengawasan, tetapi juga melalui faktor psikososial yang lebih subtil, termasuk nilai moral, etika, dan religiusitas. Seiring meningkatnya fleksibilitas dan otonomi individu dalam dunia kerja, pemahaman mengenai pembentukan ketaatan memerlukan pendekatan yang melampaui kepatuhan struktural semata (Houghton, Neck, & Manz, 2020).

Dalam konteks Indonesia, nilai-nilai keagamaan memiliki posisi sosial yang kuat dan tidak terbatas pada ranah privat, tetapi juga memengaruhi perilaku di ruang publik, termasuk organisasi kerja. Meskipun banyak organisasi beroperasi secara sekuler, nilai spiritual tetap hadir dalam budaya kerja, etika kepemimpinan, dan interaksi antarkaryawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa religiusitas dapat berfungsi sebagai sumber nilai yang memengaruhi loyalitas, komitmen, dan ketaatan karyawan, tanpa harus diwujudkan dalam bentuk praktik keagamaan formal (Alrawadieh, 2021).

Kerangka teoritik yang relevan untuk memahami fenomena ini adalah teori sosialisasi keagamaan yang dikemukakan oleh Darren E. Sherkat (2001). Sherkat memandang religiusitas sebagai hasil interaksi dialektis antara struktur sosial dan agensi individu. Dalam konteks organisasi, struktur sosial tercermin dalam aturan perusahaan, kode etik, sistem pengawasan, serta praktik kepemimpinan, sementara agensi diwujudkan melalui kemampuan karyawan untuk menafsirkan dan merefleksikan nilai-nilai tersebut, termasuk dimensi spiritual yang melekat pada makna kerja, disiplin, dan loyalitas.

Sejumlah penelitian empiris mendukung pentingnya dimensi makna dan nilai dalam perilaku organisasi. Van den Broeck et al. (2021) menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, khususnya makna dan otonomi, berkontribusi terhadap motivasi dan komitmen kerja. Dalam konteks religiusitas, makna kerja dapat dikonstruksi melalui proses sosialisasi nilai spiritual, baik secara eksplisit melalui kebijakan etika maupun secara implisit melalui keteladanan pemimpin. Proses ini menempatkan kepemimpinan sebagai aktor kunci dalam menjembatani struktur organisasi dan respons reflektif karyawan. Houghton et al. (2020) menegaskan bahwa spiritual meaning dalam kepemimpinan dapat memperkuat ikatan moral antara pemimpin dan bawahan.

Meskipun demikian, sebagian besar studi mengenai religiusitas dalam organisasi masih berfokus pada institusi keagamaan atau organisasi yang secara eksplisit berbasis agama. Penelitian yang menelaah bagaimana religiusitas disosialisasikan dan memengaruhi ketaatan karyawan dalam organisasi sekuler, khususnya di sektor industri kreatif dan media digital di Indonesia, masih relatif terbatas. PT Ayo Media Network (AMN) menjadi konteks yang relevan karena menunjukkan praktik kerja yang sarat nilai moral dan spiritual tanpa mengadopsi identitas keagamaan formal.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, studi ini bertujuan untuk menganalisis proses sosialisasi keagamaan dalam organisasi sekuler dan bagaimana proses tersebut membentuk ketaatan karyawan terhadap pemimpin di PT Ayo Media Network. Dengan menggunakan perspektif sosialisasi keagamaan Sherkat (2001), penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman teoretik mengenai integrasi religiusitas dalam organisasi modern sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan model kepemimpinan berbasis nilai dalam konteks kerja digital.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam proses sosialisasi keagamaan dalam organisasi modern serta pengaruhnya terhadap ketaatan karyawan terhadap pemimpin. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi makna subjektif, pengalaman simbolik, dan dinamika nilai yang tidak dapat ditangkap secara memadai melalui metode kuantitatif. Sejalan dengan kerangka teoretik Darren E. Sherkat (2001), penelitian ini menempatkan religiusitas sebagai hasil interaksi antara struktur sosial organisasi dan agensi individu karyawan.

Lokasi penelitian adalah PT Ayo Media Network (AMN), sebuah perusahaan media digital berbasis di Bandung yang merepresentasikan karakteristik organisasi modern yang fleksibel dan kolaboratif. Meskipun tidak mengidentifikasi diri sebagai organisasi religius, AMN menunjukkan internalisasi nilai moral dan spiritual dalam praktik kerja, sebagaimana tercermin dalam dokumen internal dan interaksi kerja sehari-hari.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu analisis dokumen, wawancara mendalam, dan observasi terbatas. Analisis dokumen mencakup Peraturan Perusahaan, Kode Etik dan Perilaku, serta Surat Keputusan Pengesahan Perusahaan, yang berfungsi sebagai representasi struktur formal organisasi dalam membingkai perilaku dan nilai kerja. Data lapangan diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan 12 informan yang dipilih secara purposif dari berbagai divisi dan jenjang jabatan (editor, staf kreatif, manajer redaksi, HRD, dan karyawan senior).

Jumlah informan dianggap memadai secara metodologis karena selama proses wawancara tidak ditemukan tema baru yang signifikan setelah wawancara ke-10,

sehingga data telah mencapai titik kejenuhan (data saturation). Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan durasi 30–60 menit dan difokuskan pada pengalaman informan dalam menginternalisasi nilai moral dan spiritual di tempat kerja, persepsi terhadap kepemimpinan, serta pemaknaan ketaatan dan loyalitas.

Observasi dilakukan secara terbatas, yakni hanya pada konteks interaksi kerja formal dan semi-formal seperti rapat, diskusi tim, dan aktivitas kerja harian yang bersifat terbuka. Observasi tidak mencakup ruang privat atau aktivitas personal karyawan, sehingga berfungsi sebagai data pendukung untuk memahami praktik nilai dalam konteks struktural organisasi.

Data dianalisis menggunakan analisis tematik, dengan pengkodean yang merujuk pada kerangka Sherkat, meliputi dimensi structure (aturan, budaya organisasi, kepemimpinan), agency (refleksi moral dan spiritual personal), serta mekanisme sosialisasi (keteladanan, sanksi, dan empati). Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber antara dokumen, wawancara, dan observasi.

Terkait posisi peneliti, penelitian ini mengakui bahwa peneliti memiliki pengalaman keterlibatan sebelumnya di lingkungan kerja yang diteliti (posisi insider). Untuk meminimalkan potensi bias, peneliti menerapkan reflektivitas secara sadar, melakukan member checking dengan mengonfirmasi ringkasan hasil wawancara kepada informan, serta menjaga prinsip etika penelitian melalui anonimitas, persetujuan sadar (informed consent), dan pembatasan akses terhadap data sensitif.

Dengan desain metodologis ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang kontekstual dan berimbang mengenai dinamika sosialisasi nilai religius dan pembentukan ketaatan karyawan terhadap kepemimpinan dalam organisasi modern di PT Ayo Media Network.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

##### **1. Budaya Guyub sebagai Media Sosialisasi Nilai Moral dan Religius**

Temuan empiris utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang guyub atau akrab merupakan medium paling dominan dalam proses sosialisasi nilai moral dan religius di PT Ayo Media Network (AMN). Budaya ini tercermin dalam relasi kerja yang cair, minim jarak hierarkis, serta intensitas komunikasi yang tinggi antaranggota tim. Dalam organisasi dengan jumlah karyawan relatif terbatas, interaksi berlangsung secara langsung dan personal, sehingga nilai-nilai tidak ditransmisikan secara formal, melainkan melalui praktik keseharian.

Sebagian besar informan menyatakan bahwa nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, dan empati dipelajari bukan dari pelatihan resmi atau dokumen perusahaan, melainkan dari pengalaman bekerja bersama rekan kerja. Seorang staf kreatif menyampaikan:

*“Saya belajar tanggung jawab bukan dari aturan tertulis, tapi dari teman-teman yang konsisten jaga komitmen dan terbuka kalau ada masalah”* (R3).

Budaya guyub ini juga membentuk rasa memiliki (sense of belonging) yang kuat. Karyawan memaknai pekerjaan bukan semata sebagai relasi kontraktual, tetapi sebagai bagian dari relasi sosial yang perlu dijaga. Dalam konteks ini, ketaatan terhadap pemimpin dan organisasi muncul sebagai upaya mempertahankan kepercayaan dan harmoni kerja.

## 2. Keteladanan Pemimpin sebagai Mekanisme Sosialisasi Nilai

Temuan utama kedua menunjukkan bahwa keteladanan pemimpin merupakan mekanisme sosialisasi nilai yang paling efektif di AMN. Karyawan secara konsisten menyebut perilaku pemimpin, bukan instruksi verbal atau sanksi, sebagai sumber utama pembelajaran nilai moral dan etika kerja.

Seorang manajer redaksi menyatakan:

*"Pemimpin tidak perlu bicara banyak soal nilai; cara beliau bersikap saat konflik dan mengambil keputusan itu sudah jadi pelajaran"* (R6).

Karyawan menilai pemimpin sebagai figur yang "layak ditaati" karena konsistensi sikap, keterbukaan terhadap dialog, dan keadilan dalam memperlakukan anggota tim. Loyalitas dan kepatuhan tidak dipersepsikan sebagai kewajiban struktural, tetapi sebagai respons moral terhadap kepemimpinan yang dipercaya.

## 3. Ketaatan sebagai Refleksi Moral Individu

Temuan ketiga menunjukkan bahwa ketaatan karyawan di AMN tidak bersifat mekanistik atau berbasis ketakutan terhadap sanksi. Sebaliknya, ketaatan dimaknai sebagai hasil refleksi moral individu atas nilai kerja yang diyakini bersama.

Seorang informan menyampaikan:

*"Hasil bisa saja kurang sempurna, tapi yang penting ada komitmen dan niat baik dalam prosesnya"* (R8).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan lebih menekankan etika proses dibanding kepatuhan prosedural semata. Ketaatan muncul sebagai tanggung jawab personal terhadap tim dan organisasi, bukan sebagai kepatuhan pasif terhadap sistem kontrol.

## 4. Struktur Formal sebagai Kerangka Etika yang Fleksibel

Temuan keempat memperlihatkan bahwa struktur formal seperti Peraturan Perusahaan dan Kode Etik dipahami karyawan sebagai rujukan moral, bukan alat kontrol yang represif. Aturan berfungsi sebagai kerangka etika yang terbuka terhadap interpretasi dan dialog.

Seorang editor menyatakan:

*"Aturan itu penting, tapi yang lebih kuat justru diskusi kalau ada masalah etik"* (R4).

Struktur formal tidak mematikan agensi karyawan, tetapi justru memberi legitimasi nilai-nilai seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial.

## 5. Religiusitas Inklusif dan Non-Dogmatis

Temuan kelima menunjukkan bahwa religiusitas yang berkembang di AMN bersifat inklusif dan reflektif. Tidak ada tuntutan praktik ritual keagamaan formal, namun nilai-nilai spiritual hadir secara implisit dalam budaya kerja dan relasi sosial.

Seorang karyawan menyatakan:

*"Nilai agama itu tidak perlu dibicarakan, tapi dijalani"* (R11).

Religiusitas dimaknai sebagai orientasi nilai universal yang melintasi batas agama, dan dihayati melalui tindakan sehari-hari.

## Pembahasan

### 1. Sosialisasi Nilai sebagai Proses Relasional, Bukan Struktural

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sosialisasi nilai religius di PT Ayo Media Network (AMN) tidak beroperasi melalui mekanisme struktural formal, melainkan melalui relasi sosial yang intens dan berulang. Budaya guyub berfungsi sebagai kondisi sosial yang memungkinkan nilai moral ditransmisikan secara implisit melalui interaksi sehari-hari. Secara

analitis, hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sosialisasi nilai tidak terletak pada keberadaan aturan, tetapi pada kualitas relasi sosial yang memungkinkan nilai tersebut dialami secara langsung.

Dalam konteks ini, struktur organisasi memang hadir, tetapi tidak bertindak sebagai instrumen penanaman nilai secara deterministik. Struktur hanya menyediakan setting sosial, sementara proses internalisasi nilai terjadi melalui pengalaman relasional antarindividu. Dengan kata lain, nilai menjadi bermakna bukan karena ia dinyatakan secara normatif, tetapi karena ia diperlihatkan, dialami, dan dikonfirmasi secara sosial. Temuan ini menguatkan argumen Alrawadieh (2021) bahwa spiritualitas kerja lebih efektif berkembang dalam lingkungan yang mendukung relasi interpersonal yang autentik dibandingkan regulasi formal.

Jika dibaca melalui kerangka Sherkat (2001), temuan ini menunjukkan bahwa struktur sosial organisasi berfungsi sebagai enabler, bukan imposer. Sosialisasi nilai di AMN bersifat situasional dan kontekstual, sehingga membuka ruang bagi individu untuk memaknai nilai secara reflektif. Hal ini menjelaskan mengapa nilai moral dan religius di AMN relatif stabil meskipun tidak dilembagakan secara ketat.

## **2. Keteladanan Pemimpin sebagai Mekanisme Sosialisasi yang Dominan**

Secara analitis, keteladanan pemimpin muncul sebagai mekanisme sosialisasi nilai yang paling dominan karena ia menjembatani jarak antara nilai abstrak dan praktik konkret. Data menunjukkan bahwa karyawan tidak merespons nilai karena ia dinyatakan secara verbal, tetapi karena nilai tersebut dikonkretkan melalui tindakan pemimpin dalam situasi kerja nyata, terutama dalam kondisi konflik, pengambilan keputusan, dan relasi interpersonal.

Dalam kerangka Sherkat (2001), keteladanan ini berfungsi sebagai example setting, yaitu bentuk sosialisasi yang bekerja melalui pengamatan berulang terhadap figur otoritatif. Namun, yang penting dicatat dari temuan ini adalah bahwa otoritas pemimpin di AMN tidak bersifat koersif. Otoritas tersebut memperoleh legitimasi moral justru karena konsistensi tindakan pemimpin dengan nilai yang dihidupi organisasi.

Temuan ini memperluas hasil Zhang dan Xie (2021) dengan menunjukkan bahwa keteladanan tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga membentuk kepatuhan berbasis evaluasi moral, bukan kepatuhan normatif. Dalam konteks Indonesia, praktik ini diperkuat oleh tradisi kepemimpinan lokal yang memaknai otoritas melalui contoh, bukan perintah. Dengan demikian, keteladanan pemimpin di AMN tidak sekadar menjadi gaya kepemimpinan, tetapi menjadi mekanisme utama transmisi nilai religius non-dogmatis.

## **3. Rekonstruksi Konseptual: Ketaatan Reflektif**

Salah satu temuan paling signifikan dalam penelitian ini adalah munculnya pola ketaatan yang tidak dapat sepenuhnya dijelaskan oleh konsep ketaatan prosedural maupun otoritarian. Berdasarkan data empiris, ketaatan karyawan di AMN lahir dari proses refleksi moral individu terhadap nilai yang hidup dalam organisasi. Atas dasar itu, penelitian ini merumuskan konsep ketaatan reflektif.

Secara konseptual, ketaatan reflektif berbeda dari compliance-based obedience yang bertumpu pada kepatuhan terhadap prosedur, serta authoritarian obedience yang bergantung pada kekuasaan dan sanksi. Ketaatan reflektif ditandai oleh tiga ciri utama: (1) bersifat sukarela, (2) berakar pada kepercayaan moral terhadap pemimpin dan organisasi, dan (3) relatif stabil karena tidak bergantung pada pengawasan eksternal.

Temuan ini memperluas riset Lin, Wong, dan Leung (2023) mengenai voluntary obedience dengan menambahkan dimensi baru, yakni peran religiusitas implisit sebagai

sumber refleksi moral. Dalam konteks AMN, religiusitas tidak hadir sebagai doktrin, tetapi sebagai orientasi nilai yang membantu individu mengevaluasi makna ketaatan. Dengan demikian, ketaatan reflektif bukan hanya bentuk kepatuhan, tetapi merupakan ekspresi integrasi antara nilai personal dan nilai organisasi.

#### **4. Struktur Organisasi sebagai Fasilitator Agensi Moral**

Analisis terhadap peran struktur formal di AMN menunjukkan bahwa struktur tidak berfungsi sebagai instrumen kontrol yang menekan agensi individu. Sebaliknya, struktur berperan sebagai kerangka legitimasi nilai yang memberikan rujukan etis bagi karyawan dalam bertindak. Aturan dan kode etik dipahami sebagai panduan moral yang terbuka terhadap dialog dan interpretasi.

Secara analitis, hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi dapat memperkuat agensi moral individu apabila dirancang secara dialogis. Temuan ini sejalan dengan Zhang dan Zhu (2021), tetapi penelitian ini menambahkan bukti bahwa dalam konteks religiusitas implisit, struktur justru memperluas ruang refleksi nilai, bukan membatasinya. Dalam kerangka Sherkat (2001), struktur sosial seperti ini berfungsi sebagai arena di mana religiusitas dapat dimaknai ulang secara personal.

Dengan demikian, struktur dan agensi di AMN tidak berada dalam relasi oposisi, melainkan relasi produktif. Struktur menyediakan batas nilai, sementara agensi menentukan bagaimana nilai tersebut dihayati dan dijalankan.

#### **5. Religiusitas Inklusif sebagai Modal Moral Organisasi Modern**

Religiusitas yang ditemukan di AMN mencerminkan bentuk non-dogmatic spirituality (Bierbaum et al., 2020), yakni spiritualitas yang tidak dilembagakan secara agama, tetapi hadir sebagai orientasi etis yang inklusif. Analisis menunjukkan bahwa religiusitas semacam ini justru memiliki daya kerja yang kuat dalam organisasi sekuler karena tidak menimbulkan eksklusivitas identitas.

Secara konseptual, religiusitas inklusif berfungsi sebagai modal moral organisasi, yaitu sumber nilai yang memperkuat kohesi sosial, etika kerja, dan ketaatan reflektif. Kebaruan penelitian ini terletak pada kemampuannya menunjukkan bahwa religiusitas tidak harus hadir dalam bentuk simbol atau praktik ritual untuk memengaruhi perilaku organisasi. Sebaliknya, religiusitas dapat bekerja secara implisit melalui budaya, kepemimpinan, dan relasi kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memperluas cakupan teori sosialisasi keagamaan Sherkat ke dalam konteks organisasi modern sekuler, sekaligus menunjukkan bahwa religiusitas dapat menjadi sumber daya normatif yang relevan dalam dunia kerja digital.

#### **Penegasan Kontribusi Analitis Penelitian**

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi:

- a. Teoretik, dengan menunjukkan bahwa sosialisasi keagamaan dapat berlangsung secara implisit dalam organisasi sekuler
- b. Konseptual, melalui perumusan ketaatan reflektif sebagai bentuk kepatuhan berbasis refleksi moral
- c. Empiris, dengan menghadirkan bukti dari organisasi media digital di Indonesia

Bagian pembahasan ini menegaskan bahwa ketaatan dalam organisasi modern tidak dapat dipahami hanya sebagai hasil struktur, tetapi sebagai produk interaksi kompleks antara nilai, relasi sosial, dan refleksi moral individu.

#### **4. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Religiusitas dalam organisasi modern di PT Ayo Media Network hadir secara implisit dan non-dogmatis, terwujud melalui nilai moral universal seperti integritas, empati, keadilan, dan tanggung jawab dalam praktik kerja sehari-hari.
2. Sosialisasi nilai religius berlangsung terutama melalui keteladanan pemimpin, budaya kerja yang inklusif, serta struktur formal organisasi yang berfungsi sebagai pedoman etis, bukan alat kontrol koersif.
3. Ketaatan karyawan terbentuk sebagai ketaatan reflektif, yaitu kepatuhan yang lahir dari refleksi moral individu atas nilai kolektif organisasi, bukan dari tekanan hierarkis semata.
4. Temuan ini menegaskan relevansi teori sosialisasi keagamaan Darren E. Sherkat dalam menjelaskan dinamika ketaatan dan religiusitas dalam organisasi sekuler modern.

Berdasarkan temuan penelitian, implikasi praktis yang dapat diterapkan adalah:

1. Pengembangan kepemimpinan berbasis nilai, dengan menekankan keteladanan moral, konsistensi sikap, dan keterbukaan dialog sebagai instrumen utama membangun ketaatan karyawan.
2. Penguatan budaya kerja empatik dan kolaboratif, melalui penciptaan ruang interaksi yang egaliter dan aman secara psikologis agar nilai-nilai moral dapat diinternalisasi secara reflektif.
3. Perumusan dan penerapan etika organisasi sebagai kerangka kerja kolektif yang dialogis, sehingga aturan dan kode etik berfungsi sebagai rujukan nilai, bukan sekadar kewajiban administratif.

Implikasi ini dapat menjadi dasar bagi organisasi modern, khususnya di sektor media dan industri kreatif, dalam merancang strategi kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada nilai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Konteks penelitian terbatas pada satu organisasi, sehingga temuan belum dapat digeneralisasi ke seluruh jenis organisasi atau sektor industri.
2. Pendekatan kualitatif menekankan kedalaman makna, namun tidak mengukur secara kuantitatif tingkat religiusitas atau ketaatan karyawan.
3. Posisi peneliti sebagai insider berpotensi memengaruhi interpretasi data, meskipun telah diminimalkan melalui reflektivitas dan triangulasi.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk:

1. Mengkaji beragam organisasi dengan karakter berbeda,
2. Mengkombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta

Menguji lebih lanjut konsep ketaatan reflektif sebagai variabel analitis dalam studi organisasi modern.

#### **5. PERNYATAAN PENULIS**

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa naskah artikel bebas dari plagiarisme.

## REFERENSI

- Alrawadieh, Z. (2021). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: The mediating role of emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102929. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102929>
- Bierbaum, M., Upenieks, L., & Mencken, F. C. (2020). Spirituality and Workplace Behavior: An Exploratory Study. *Review of Religious Research*, 62(4), 551–572. <https://doi.org/10.1007/s13644-020-00409-7>
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2020). Self-leadership and spiritual meaning: A framework for understanding employee commitment and obedience. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1696439>
- Lin, W., Wong, Y., & Leung, K. (2023). Voluntary obedience and moral reflexivity in team leadership: A study of East Asian organizations. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(2), 411–433. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09775-3>
- Russo, M. (2021). The negotiation of spirituality in the workplace: An agency perspective. *Journal of Business Ethics*, 174(2), 275–291. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04608-5>
- Sherkat, D. E. (2001). Tracking the restructuring of American religion: Religious affiliation and patterns of religious mobility. *Social Forces*, 79(4), 1459–1483.
- Steensland, B., Dyrness, W., & Howard, R. G. (2021). Religion in Public Life: A Return to Religious Socialization? *Sociology of Religion*, 82(2), 131–154. <https://doi.org/10.1093/socrel/srab012>
- Van den Broeck, A., De Witte, H., Vander Elst, T., & Lens, W. (2021). Capturing the motivational potential of job resources: The role of basic psychological need satisfaction in the job demands–resources model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 369–395. <https://doi.org/10.1111/joop.12371>
- Yazdani, N., & Bakar, H. A. (2022). Value-based leadership and employee compliance: Evidence from Southeast Asia. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 42–54. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2021.06.001>
- Zhang, C., & Zhu, Y. (2021). Ethical climate, spiritual values, and employee compliance. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 643–658. <https://doi.org/10.1002/job.2509>
- Zhang, H., & Xie, Y. (2021). The role of leadership in promoting workplace spirituality and employee loyalty. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 587–602. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04614-7>