

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perguruan Tinggi Islam

1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang disingkat sebagai UMSU, merupakan amal usaha yang berada di bawah persyarikatan Muhammadiyah, memiliki dasar Islam dan mengambil inspirasi dari Al-Qur'an dan Sunnah. Didirikan di Medan pada tanggal 27 Februari 1957, universitas ini berkedudukan di kota Medan, Propinsi Sumatera Utara. Pendirian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara diprakarsai oleh beberapa tokoh ulama Muhammadiyah, di antaranya H. M. Bustami Ibrahim, D. Diyar Karim, Rustam Thayib, M. Nur Haitami, Kadiruddin Pasaribu, Dr. Darwis Datuk Batu Besar, H. Syaiful U.A, Abdul Mu'thi, dan Baharuddin Latif.

Sejarah UMSU dimulai dari lahirnya Fakultas Falsafah dan Hukum Islam Muhammadiyah (FAFHIM), yang kemudian menjadi Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Sumatera Utara pada tahun 1968. Universitas ini mengasuh tiga fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah (FIAD), dan Fakultas Syariah. Piagam Pendirian UMSU dikukuhkan oleh PP Muhammadiyah Majelis Pendidikan dan Pengajaran Nomor 2661/0/07/1974 tanggal 28 Mei 1974.

FIP UMSU awalnya merupakan binaan dari FIP Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) dan berdiri sendiri pada tahun 1974. FIAD, yang bercabang ke Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, juga berdiri sendiri dan mengubah nama menjadi Fakultas Ushuluddin. Lahirnya fakultas-fakultas lain di UMSU melibatkan peran serta Kopertis Wilayah I atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI serta Kopertais Wilayah IX atas nama Menteri Agama RI.

UMSU, yang semula mengasuh tiga fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah, dan Fakultas Syariah, berkembang pesat seiring waktu. Saat ini, UMSU memiliki delapan fakultas, termasuk Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, serta Fakultas Kedokteran yang didirikan pada tahun 2008. UMSU juga sedang menunggu proses izin penyelenggaraan Program Doktorat Hukum. Untuk program Pascasarjana, terdapat delapan

Program Studi, termasuk Magister Manajemen, Akuntansi, Hukum, Kenotariatan, Komunikasi, Teknik Elektro dan Matematika, serta Manajemen Pendidikan. Dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan, UMSU perlu terus meningkatkan daya saing dan daya juang, sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah dirumuskan.

Visi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul dalam membangun peradaban bangsa dengan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan Sumber Daya manusia berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

Misi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- 2) Menyelenggarakan penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- 3) Melakukan pengabdian kepada masyarakat melalui pemberdayaan dan pengembangan kehidupan masyarakat berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

Tujuan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- 1) Menghasilkan lulusan yang profesional, kreatif, inovatif, mandiri dan bertanggungjawab.
- 2) Mewujudkan manajemen perguruan tinggi yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan sustainabel.
- 3) Menghasilkan sumber daya manusia yang handal dibidang penelitian.
- 4) Menghasilkan karya ilmiah berskala nasional dan internasional yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 5) Mewujudkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional.
- 6) Membantu mewujudkan masyarakat yang berkualitas dan mandiri.

Tugas dan Fungsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- 1) Universitas bertugas menyelenggarakan pembinaan ketaqwaan dan keimanan kepada Allah Swt, pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi menurut tuntunan Islam.

- 2) Universitas berfungsi mengelola sumber daya pendidikan yang mencakup pembinaan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt, pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta menyusun dan melaksanakan kebijaksanaan teknis akademis yang tunduk dan bertanggung jawab kepada Majelis Dikti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah (UMN Al Washliyah) didirikan oleh PB. Al Washliyah sebagai Badan Hukum, dengan merujuk pada SP Menteri Kehakiman RI No. J.A. 57425, tanggal 17 Oktober 1956, Jo Akte Notaris Adlan Yulizar, SH No. 69, tanggal 23 September 1989. Awalnya, UMN Al Washliyah berperan sebagai salah satu fakultas di Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan, yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) UNIVA Medan, sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No. 25/B-SWT/1952 tanggal 26 Januari 1963.

Melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 017/0/1981 tanggal 22 Januari 1981, FKIP UNIVA Medan berganti status menjadi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Al Washliyah Medan. Pada tahun 1983, STKIP Al Washliyah Medan berkembang menjadi IKIP Al Washliyah berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 042/0/1983, tanggal 24 September 1983. Pada tahun 1990, Akademi Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (A-MIPA) Al Washliyah didirikan berdasarkan SK Mendikbud No. 01/11/0/1990, tanggal 11 Maret 1990.

Tahun 1996, sesuai kebijakan Pemerintah dan atas usulan PB. Al Washliyah, IKIP Al Washliyah dan A-MIPA Al Washliyah Medan digabungkan menjadi Universitas Muslim Nusantara (UMN) dengan SK Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 424/DIKTI/Kep/1996, tanggal 8 Agustus 1996. Terakhir, berdasarkan Akte Notaris Drs. H. Hasbullah Hadi, SH, M.Kn Nomor: 19 tanggal 8 Februari 2002, nama Universitas Muslim Nusantara (UMN) diubah menjadi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah (UMN Al Washliyah) dan SK Dirjend Dikti No. 181/DIKTI/Kep.2002 tanggal 15 Agustus 2002, nama Universitas Muslim Nusantara (UMN) di Medan menjadi Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah.

Visi

Menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang Humanis dan Mandiri berciri Islami di Indonesia pada tahun 2045.

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berkualitas, mandiri, kolaboratif, berbasis kearifan lokal, dan bercirikan islami, yang terpusat kepada mahasiswa agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat.
2. Menyelenggarakan penelitian dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni budaya, dan/atau olahraga yang berbasis kearifan lokal dan bercirikan islami untuk mewujudkan kemaslahatn umat.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dan kearifan lokal untuk mendorong dan mengangkat martabat masyarakat.
4. Menyelenggarakan kerjasama yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak dengan ketentuan tidak melanggar ajaran agama, hukum, norma, dan etika.

Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang islami, berkualitas memperhatikan keluhuran budaya yang berwawasan kearifan lokal serta mampu bekerja sama dalam teamwork
2. Menghasilakn penelitian dan publikasi ilmiah bercirikan islami, berkualitas, menghargai kearifan lokal dalam rangka pengembangan dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, seni budaya, dan/atau olahraga untuk mewujudkan kemaslahatn umat
3. Menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemaslahatan umat dengan menjunjung tinggi nilai keislman dan kearifan lokal.
4. Menghasilkan kerjasama yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak dengan ketentuan tidak melanggar ajaran agama, hukum, norma, dan etika.

3. Universitas Al Washliyah

Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan, Sumatera Utara, merupakan salah satu perguruan tinggi di Sumatera Utara yang didirikan pada tanggal 18 Mei 1958. Pada awalnya, kesempatan diberikan kepada pelajar-pelajar yang telah menamatkan pendidikan di tingkat SLTA, Al Qismul`Ali, atau Muallimin. UNIVA lahir pada waktu itu sebagai idaman dari warga Al Jam`iyatul Washliyah, seperti yang diwakili oleh Alm.H.M.Arsyad Thalib, Alm H.Adnan Lubis, H.Udin Syamsuddin, Alm.H.M.Nurdin, OK.H Abdul Aziz, dan lain-lain. Tanah Kompleks UNIVA adalah waqaf dari kaum mukminin dari berbagai pihak, yang dimaksudkan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan kebudayaan Islam.

Pada tanggal 1 Juni 1958, gedung UNIVA digunakan oleh pemerintah sebagai tempat sekolah PGAI (Pendidikan Guru Agama Islam) Negeri. Setelah UNIVA berumur tiga tahun,

Undang-undang No.22 Tahun 1961 lahir yang berisi bahwa setiap Perguruan Tinggi harus memiliki badan hukum yang berbentuk yayasan. Yayasan Universitas Al-Washliyah dilahirkan atas dasar peraturan dan undang-undang ini, diaktenotariskan pada Notaris P.Batubara di Medan pada tanggal 9 November 1962.

Visi

Menjadi universitas yang unggul (mumtaz) dalam penyediaan sumber daya manusia yang menguasai studi islam, sains, teknologi, dan seni, dan mampu berdaya saing dengan universitas terkemuka secara global pada tahun 2040.

Penjabaran Visi tersebut adalah:

- [1] Universitas yang Unggul (Mumtaz) : bahwa UNIVA Medan sebagai universitas dengan akreditasi yang unggul, infrastruktur yang lengkap, sumber daya manusia yang berkualitas, civitas akademika yang berpikir, bersikap, dan bertindak dalam bingkai nilai-nilai spiritualitas keislaman, dan memiliki program studi pascasarjana.
- [2] Penyediaan Sumber Daya Manusia yang Menguasai Studi Islam, Sains, Teknologi dan Seni : bahwa UNIVA Medan menghasilkan lulusan dengan keilmuan yang terintegrasi antara wawasan keislaman (aqidah, syariat, dan akhlak), dengan penguasaan sains, teknologi, serta seni dan budaya.
- [3] Berdaya saing dengan Universitas Terkemuka Secara Global: bahwa lulusan UNIVA Medan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga mampu mengaplikasikan keilmuannya sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan dunia usaha/industri (DU/DI) berskala internasional.

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran bermutu yang berkontribusi bagi pengembangan studi Islam, sains, teknologi, dan seni berkarakter Kealwashliyahan.
2. Menyelenggarakan penelitian yang berkontribusi bagi pengembangan studi Islam, sains, teknologi, dan seni.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat berbasis studi Islam, sains, teknologi, dan seni untuk kesejahteraan masyarakat.
4. Menyelenggarakan kerja sama dalam dan luar negeri yang berkontribusi bagi pengembangan studi Islam, sains, teknologi, dan seni.

5. Melaksanakan manajemen kelembagaan melalui penerapan *Good University Governance* (GUG) untuk mempersiapkan lulusan yang berdaya saing tinggi dan berkarakter Kealwashliyahan.

Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang berkualitas, bermanfaat bagi masyarakat, menguasai ilmu keislaman, sains, teknologi, dan seni, serta berdaya saing tinggi dan berkarakter kealwashliyahan.
2. Menyiapkan lulusan berkarakter ulama, berakhlak mulia dan bertanggung jawab terhadap kemaslahatan bangsa dan Negara.
3. Menghasilkan produk penelitian dan pengabdian di bidang sains, teknologi, dan seni berbasis kearifan lokal yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat.
4. Menghasilkan karya ilmiah terakreditasi nasional dan internasional.
5. Mewujudkan kerja sama dengan berbagai institusi dalam dan luar negeri.
6. Mewujudkan manajemen kelembagaan universitas yang efektif, efisien, akuntabel, dan transparan untuk terlaksananya Catur Dharma perguruan tinggi.

Sasaran

1. Terciptanya suasana akademik, yang berkualitas
2. Terimplementasinya kegiatan akademik berbasis merdeka belajar
3. Terwujudnya mahasiswa yang unggul dalam bidang keislaman, sains, teknologi, dan seni
4. Terwujudnya alumni yang berdaya saing tinggi
5. Terwujudnya program pelatihan kaderisasi Ulama
6. Terwujudnya program dakwah di daerah masyarakat binaan baik wilayah pedesaan dan perkotaan
7. Dihasilkannya teknologi tepat guna, modul, dan rekayasa sosial
8. Terbitnya jurnal penelitian dan pengabdian di setiap program studi
9. Terpublikasikannya karya ilmiah setiap dosen di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional
10. Tersedianya jurnal terakreditasi Nasional Sinta 1-6, dan Jurnal bereputasi Internasional (Scopus Q1-Q4)
11. Tersedianya buku referensi, buku monograf, HKI, Paten, dan Paten Sederhana
12. Meningkatnya kuantitas dan kualitas kerja sama dalam dan luar negeri

13. Terimplementasinya program kerja sama dengan berbagai institusi dalam dan luar negeri
14. Terwujudnya digitalisasi manajemen kelembagaan Universitas untuk melaksanakan Catur Dharma Perguruan Tinggi
15. Terwujudnya manajemen kelembagaan Universitas dengan tata kelola organisasi yang inovatif dan kreatif.

4. Universitas Islam Sumatera Utara

Pada tanggal 7 Januari 1951, berdirilah Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) yang menjadi perguruan tinggi pertama di luar pulau Jawa. Pendirian ini diprakarsai oleh tokoh pemuda dan pemudi Islam pada masa itu, seperti Bahrum Djamil, Adnan Benawi, Sariani AS, Rivai Abdul Manaf Nasution, dan Sabaruddin Ahmad. Awalnya, kelas persiapan Akademi Islam Indonesia (setara dengan kelas III SMA bagian A) dibuka oleh UISU. Dengan dukungan dari Bapak Abd. Hakim (Gubernur Sumatera Utara pada saat itu) dan Bapak K.H. A. Wahid Hasyim (Menteri Agama pada saat itu), Akademi Islam Indonesia kemudian diubah menjadi Perguruan Tinggi Islam Indonesia (PTII). Peresmian kegiatan perkuliahan pertama dilakukan pada 7 Januari 1952 di Fakultas Hukum dan Ilmu Kemasyarakatan. Pada tanggal 7 Januari 1952 Miladiah, yang bertepatan dengan 9 Rabiul Awal 1371 Hijriah, dijadikan sebagai hari jadi PTII. Kemudian, PTII bertransformasi menjadi Universitas Islam Sumatera Utara dan mendapatkan pengesahan dari Mendikbud RI No. 0677/U/1977 pada tanggal 31 Desember 1977. Dengan perjuangan dan tekad yang kuat dari seluruh sivitas akademika UISU serta dukungan dari pemerintah, ulama, dan masyarakat, kini UISU mengelola 9 Fakultas dan 20 Program Studi S-1, 3 Program Studi S-2, dan 1 Program Studi S-3 Ilmu Ekonomi dan Kebijakan kerjasama UISU dengan UII Jogjakarta.

VISI (Wijhah)

UISU menjadi perguruan tinggi yang Islami, andal, teruji, bermartabat mulia, dicintai oleh masyarakat dan diridhoi Allah SWT.

MISI (Khithah)

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan dakwah Islamiyah secara profesional.
2. Membentuk sarjana Islami yang nasionalis, berkualitas, beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, berilmu dan beramal shaleh, turut berperan dalam pembangunan

umat Islam, agama, bangsa, dan Negara Republik Indonesia demi kemaslahatan dan kesejahteraan umat manusia.

5. Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara

Perguruan tinggi swasta Islam berbasis Nahdlatul Ulama di Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia, yang dikenal sebagai Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU), merupakan perguruan tinggi Nahdlatul Ulama (PTNU) ke-24 yang dibangun oleh Nahdlatul Ulama setelah lembaga serupa didirikan di berbagai daerah seperti Jakarta, Cirebon, Cilacap, Tuban, Halmahera, Lampung Timur, Kalimantan Timur, dan daerah lainnya. Pendirian UNUSU dilakukan berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud Nomor 576 tertanggal 17 Oktober 2014 yang mengeluarkan izin pendiriannya. Penerimaan mahasiswa baru UNUSU dimulai pada tahun akademik 2015/2016 dengan jumlah pendaftar sebanyak 72 orang, dan pada tahun akademik 2016/2017, sebanyak 202 mahasiswa diterima.

Visi Misi

Visi

Visi UNUSU adalah "Menjadi perguruan Tinggi yang Unggul di Bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) berlandaskan Ahlussunnah Wal Jam'ah, Berjiwa wirausaha dan berdaya saing di Tingkat Nasional Tahun 2040"

Misi

1. Mengembangkan pendidikan yang memiliki keunggulan kompetitif dalam persaingan nasional bidang ilmu pengetahuan dan teknologi;
2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan untuk mengembangkan dan mengintegrasikan aspek keilmuan, keaswajaan dan keindonesiaan;
3. Mengembangkan *good university governance* dan manajemen yang profesional dalam mengelola sumber daya perguruan tinggi sehingga menghasilkan pelayanan prima kepada civitas akademika dan masyarakat;
4. Mengembangkan dan memberdayakan masyarakat melalui proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka membangun masyarakat Indonesia ber-Bhinneka Tunggal Ika;
5. Membangun kepercayaan dan mengembangkan kerjasama dengan lembaga nasional, regional, maupun internasional;

6. Mengembangkan budaya akademik yang kondusif bagi pemberdayaan semua potensi kemanusiaan yang optimal dan terintegrasi secara berkesinambungan;
7. Mengembangkan budaya kewirausahaan dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi sebagai perwujudan dari kebersamaan hidup untuk membangun masa depan yang lebih baik.

Tujuan

1. Menyelenggarakan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dapat diakses oleh semua kalangan
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan kompetitif
3. Menghasilkan produk ilmu pengetahuan, karya penelitian dan pengabdian yang berbasis moral dan etika dalam rangka mewujudkan integrasi keilmuan berbasis Aswaja
4. Mewujudkan tata kelola Unusu yang professional dan amanah sesuai dengan visi dan misi serta perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK).

B. Perguruan Tinggi Islam di Medan Sebagai Objek Penelitian

Wilayan Medan Sumatera Utara merupakan daerah dengan perkembangan yang pesat pada berbagai sektor. Peran penting dari perguruan tinggi di Medan telah dikenali dengan baik, dan perguruan tinggi Islam Swasta di area Medan juga memiliki kontribusi yang tidak kalah penting. Sebagai objek penelitian, perguruan tinggi Islam di Medan menawarkan keragaman dan kompleksitas yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang perilaku proaktif dosen. Perguruan tinggi Islam di Medan cenderung memiliki karakteristik khusus yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Oleh karena itu, pemahaman lebih baik tentang bagaimana nilai-nilai keislaman memengaruhi perilaku proaktif dosen penting untuk dapat menunjang pengembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Selain itu, perguruan tinggi Islam di Medan juga mencakup berbagai disiplin ilmu dan program studi yang dapat memperkaya penelitian mengenai perilaku proaktif dosen. Dosen yang berasal dari perguruan tinggi Islam dapat mempunyai latar belakang keahlian serta pendidikan yang berbeda, yang dapat mempengaruhi cara mereka melibatkan diri secara proaktif dalam kegiatan akademis dan pengembangan kurikulum. Lebih lanjut penelitian ini dapat mengungkapkan informasi serta wawasan yang lebih beragam dan relevan untuk

memahami faktor-faktor yang dapat mendorong perilaku proaktif secara Islami dosen pada perguruan tinggi Islam di area Kota Medan.

Perguruan tinggi Islam khususnya pada area Medan dapat menjadi representasi perubahan sosial serta budaya dalam masyarakat Islam di wilayah tersebut. Dalam konteks ini, penelitian mengenai perilaku proaktif dosen dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana perguruan tinggi Islam merespons dan beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Penelitian ini juga dapat membantu dalam merancang strategi pengembangan profesional dosen yang lebih sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat lokal. Dengan demikian, perguruan tinggi Islam di Medan bukan hanya sebagai tempat pendidikan, tetapi juga sebagai arena yang mencerminkan dinamika dan tantangan dalam mengembangkan sistem pendidikan tinggi berbasis Islam.

Secara keseluruhan penelitian mengenai perilaku proaktif dosen di perguruan tinggi Islam di Medan memiliki potensi untuk membawa kontribusi berharga dalam peningkatan pemahaman atas hubungan antara nilai-nilai keislaman, konteks pendidikan tinggi lokal, dan perilaku proaktif dosen. Penelitian ini dapat memberikan informasi penting secara praktis dan kontekstual sebagai upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi di perguruan tinggi Islam di Medan dan mungkin juga memberikan kontribusi lebih luas terhadap pengembangan pendidikan tinggi berbasis Islam di Indonesia.

Berdasarkan informasi yang tersedia dari lima universitas Islam di Kota Medan tersebut beberapa hal yang dapat menjadi catatan penting antara lain sebagai berikut :

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) didirikan pada tanggal 27 Februari 1957 oleh tokoh-tokoh ulama Muhammadiyah. Sejarah panjang dalam pendidikan Islam di Medan dimiliki oleh UMSU. Dari tiga fakultas awal, kini UMSU telah berkembang menjadi delapan fakultas dengan berbagai program studi. Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan prinsip Al-Islam dan Kemuhammadiyah menjadi fokus dari visi dan misi UMSU.

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah (UMN Al Washliyah) berkomitmen untuk menjadi perguruan tinggi yang humanis dan mandiri berciri Islami di Indonesia, dengan akar yang kuat dalam tradisi Al Washliyah. Pendidikan berkualitas, penelitian berbasis kearifan lokal, dan pengabdian kepada masyarakat dengan nilai-nilai Islam menjadi penekanan utama.

Universitas Al-Washliyah (UNIVA), yang berdiri pada 18 Mei 1958, memiliki visi untuk menjadi universitas unggul dalam bidang studi Islam, sains, teknologi, dan seni. Komitmen UNIVA adalah menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pada karakter kealwashliyahan.

Universitas Islam Sumatera Utara (UISU), sebagai perguruan tinggi pertama di luar pulau Jawa, didirikan pada 7 Januari 1951. Dengan komitmen untuk melaksanakan pendidikan, penelitian, dan dakwah Islamiyah secara profesional, UISU bertujuan untuk membentuk lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dengan keilmuan yang terintegrasi.

Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara (UNUSU), sebagai bagian dari jaringan PTNU, didirikan dengan visi untuk menjadi perguruan tinggi unggul di bidang IPTEK berlandaskan Ahlussunnah Wal Jam'ah. Misi dan tujuan UNUSU mencakup pengembangan pendidikan berkualitas, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan fokus pada moral dan etika berbasis Aswaja.

Secara keseluruhan, universitas-universitas Islam di Medan tersebut telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pendidikan Islam yang berkualitas, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan prinsip-prinsip yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan tradisi mereka masing-masing. Universitas Islam di Kota Medan memiliki perbedaan dalam sejarah, struktur organisasi, dan program studi. Namun, ada persamaan dalam fokus pada pendidikan berkualitas, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengembangan karakter Islami.

Setiap universitas memiliki visi dan misi yang mencerminkan pendekatan unik mereka dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan pendidikan dan penelitian. Struktur organisasi dan program studi berbeda-beda, mencerminkan sejarah dan perkembangan masing-masing lembaga. Arah pengembangan juga bervariasi, dengan fokus khusus pada aspek-aspek tertentu, seperti kearifan lokal dan budaya. Dalam konteks ekonomi syariah, universitas-universitas ini berperan sebagai pilar pendidikan ekonomi syariah. Mereka menyediakan pendidikan tinggi untuk membekali mahasiswa dengan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip ekonomi Islam. Universitas juga berfungsi sebagai pusat penelitian ekonomi syariah, menghasilkan pengetahuan baru dan solusi inovatif.

Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat, universitas berkontribusi dalam pengembangan ekonomi syariah di komunitas sekitarnya. Universitas berperan dalam mencetak lulusan yang kompeten dan etis dalam praktik ekonomi syariah, memainkan peran kunci dalam pembentukan profesional di bidang tersebut. Kolaborasi antara universitas dan industri atau lembaga keuangan syariah juga ditekankan untuk memastikan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri. Secara keseluruhan, universitas-universitas Islam di Kota Medan memiliki potensi sebagai agen perubahan dalam mengembangkan ekonomi syariah dan mencetak generasi yang siap menghadapi tantangan ekonomi dengan pandangan yang sesuai prinsip-prinsip atau kaidah dalam Islam. Berbagai strategi maupun pendekatan sistematis yang telah ditetapkan mampu membuat perguruan Tinggi Islam di Kota Medan

berkontribusi pada pemahaman ekonomi yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, memastikan bahwa Islam tidak hanya dijalankan sebagai ritual keagamaan tetapi juga sebagai fondasi kehidupan masyarakat baik dalam area ekonomi maupun sosial secara khusus di area Medan serta secara umum di area Sumatera.

C. Analisis Deskriptif

1. Profil Partisipan Dalam Penelitian

Pengumpulan data primer dilakukan pada target sampel penelitian, dan selanjutnya diperoleh partisipasi dari 240 individu dosen dari lima Perguruan tinggi Islam yang telah menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jumlah tersebut, maka karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Profil Responden Dalam Penelitian

Jenis Karakteristik	Jumlah	Persen
Jenis kelamin		
Laki-Laki	135	56.3
Perempuan	105	43.8
Total	240	100.0
Latar Belakang Pendidikan		
Magister (S2)	163	67.9
Doktor (S3)	77	32.1
Total	240	100.0
Kategori Usia		
25 sampai 30 tahun	27	11.3
31 sampai 40 tahun	61	25.4
41 sampai 50 tahun	73	30.4
Di atas 50 tahun	79	32.9
Total	240	100.0
Asal Institusi		
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	114	47.5
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah	42	17.5
Universitas Al-Washliyah	11	4.6
Universitas Islam Sumatera Utara	60	25.0
Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara	13	5.4
Total	240	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.1. di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 240 responden yang turut serta dalam penelitian ini, mayoritas diantaranya adalah dosen berjenis kelamin laki-laki (135 orang atau 56,3 persen), sedangkan sebagian sisanya (105 orang

atau 43,8 persen) merupakan responden berjenis kelamin perempuan. Dalam konteks latar belakang pendidikan, sebagian besar responden memiliki gelar akademik magister (S2), yaitu sebanyak 163 orang atau 67,9 persen, sementara 77 orang atau 32,1 persen memiliki gelar akademik doktor (S3). Ketika mempertimbangkan faktor usia, mayoritas responden (79 orang atau 32,9 persen) tergolong dalam kelompok usia di atas 50 tahun. Di sisi lain, 73 orang atau 30,4 persen merupakan dosen berusia 41 hingga 50 tahun, disusul oleh 61 orang atau 25,4 persen responden yang berusia 31 hingga 40 tahun. Kelompok usia dengan jumlah responden terkecil adalah 25 hingga 30 tahun (27 orang atau 11,3 persen dari total responden).

Sementara dilihat dari asal institusinya, sebanyak 240 responden terbagi secara proporsional sesuai dengan proyeksi sampling size dan pengambilan sampel secara proporsional. Mayoritas sebanyak 114 orang dosen atau 47,5 persen dari responden merupakan dosen yang berasal dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jumlah terbesar kedua adalah 60 orang dosen atau 25 persen dari responden merupakan dosen yang berasal dari Universitas Islam Sumatera Utara. Sebanyak 42 orang atau 17,5 persen dari responden merupakan dosen Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Sebanyak 13 orang dosen atau 5,4 persen dari responden merupakan dosen yang berasal dari Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara. Jumlah paling sedikit adalah 11 dosen atau 4,6 persen dari responden merupakan dosen yang berasal dari Universitas Al-Washliyah.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari 240 partisipan yang terlibat dalam penelitian ini, sebagian besar adalah dosen berjenis kelamin pria dengan pendidikan magister (S2) dan berusia di atas 50 tahun. Mayoritas dari dosen tersebut berasal dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Fakta bahwa sebagian besar dosen masih memiliki pendidikan magister (S2) dan berusia di atas 50 tahun dapat mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang masih di area *middle* atau di tengah-tengah, sementara secara pengalaman lebih tinggi memungkinkan adanya pemahaman dan implementasi perilaku yang berbeda dikaitkan dengan kegiatan tridharma Perguruan tinggi. Dosen dengan latar belakang pendidikan lebih tinggi mungkin lebih cenderung maksimal dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam konteks pekerjaan.

Keterwakilan yang lebih banyak dari dosen pria dan latar belakang pendidikan tinggi bisa memberikan pandangan awal terhadap bagaimana perilaku proaktif Islami mungkin tercermin di kalangan dosen. Variabilitas karakteristik demografis menunjukkan potensi perbedaan dalam cara dosen mengadopsi dan mengekspresikan perilaku proaktif Islami dalam konteks pada Perguruan tinggi Islam. Selain itu hal ini dapat menjadi landasan untuk

pengembangan pemahaman lebih lanjut terkait aspek tertentu yang relevan dengan populasi penelitian yakni para dosen pada Perguruan tinggi Islam di Kota Medan.

2. Deskripsi Variabel Dalam Penelitian

a. Deskripsi Variabel Keadilan Organisasional

Berdasarkan pengolahan data yang terkumpul mengenai keadilan organisasional yang diberikan kepada responden dosen di Perguruan Tinggi Islam di Medan, dapat dilihat persentase dan nilai rata-rata dari respons terhadap variabel keadilan organisasional (X_1) pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Keadilan Organisasional

Item / Indikator	STS		TS		KS		S		SS		N	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah secara adil sesuai dengan tanggung jawab	9	3.8	16	6.7	80	33.3	116	48.3	19	7.9	240	3,50
Perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah kepada Dosen secara adil sesuai dengan beban	9	3.8	7	2.9	76	31.7	130	54.2	18	7.5	240	3,59
Perguruan Tinggi Islam memberikan penghargaan kepada Dosen secara adil	13	5.4	44	18.3	44	18.3	116	48.3	23	9.6	240	3,38
Keadilan Distributif ($X_{1.1}$)											3,49	
Perguruan Tinggi Islam menerapkan prosedur akademik secara konsisten	1	.4	5	2.1	55	22.9	158	65.8	21	8.8	240	3,80
Perguruan Tinggi Islam menerapkan prosedur sesuai dengan kaidah etika atau moral	2	.8	10	4.2	4	1.7	188	78.3	36	15.0	240	4,03
Dosen menerima perlakuan yang sama dari Perguruan Tinggi Islam	2	.8	17	7.1	16	6.7	172	71.7	33	13.8	240	3,90
Keadilan Prosedural ($X_{1.2}$)											3,95	
Perguruan Tinggi Islam menjaga hubungan yang baik dengan setiap dosen	1	.4	15	6.3	17	7.1	138	57.5	69	28.8	240	4,08
Perguruan Tinggi Islam memperlakukan dosen dengan penuh hormat	1	.4	0	0	33	13.8	158	65.8	48	20.0	240	4,05
Perguruan Tinggi Islam menyampaikan alasan dengan logis ketika mengambil keputusan	2	.8	6	2.5	67	27.9	138	57.5	27	11.3	240	3,76
Keadilan Interaksional ($X_{1.3}$)											3,96	
Rata-rata (Mean) Jawaban Respons Tentang Keadilan Organisasional (X_1)											3,8	

Sumber : Data primer diolah (2024) .

Tabel 4.2. tersebut menunjukkan bahwa dari sebanyak 240 orang dosen dari Perguruan Tinggi Islam di Medan mempersepsikan untuk aspek keadilan distributif ($X_{1.1}$) secara cukup atau dengan nilai mean sebesar 3,49. Diketahui bahwa pada indikator Perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah secara adil sesuai dengan tanggung jawab ditemukan mempunyai nilai mean 3,50. Terungkap bahwa 116 orang atau 48,3 persen dari responden menyatakan persetujuan, disusul oleh 80 orang atau 33,3 persen responden yang menyatakan ketidaksetujuan. Sebanyak 10 orang atau 7,9 persen dari responden menyatakan sangat setuju, diikuti oleh 16 orang atau 6,7 persen yang menyatakan tidak setuju. Sementara itu, 9 orang atau 3,8 persen dari responden menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah kepada Dosen secara adil sesuai dengan beban dipersepsikan dengan cukup oleh 240 orang responden yakni dengan mean sebesar 3.59. Sebanyak 130 individu atau 54,2 persen dari responden untuk survei ini memberikan tanggapan positif, diikuti oleh 76 individu atau 31,7 persen yang memberikan tanggapan negatif. Sementara itu, 18 orang atau 7,9 persen dari peserta survei menyatakan persetujuan yang tinggi, sementara 9 orang atau 3,8 persen menyatakan ketidaksetujuan yang kuat, dan 7 orang atau 2,9 persen menyatakan ketidaksetujuan.

Indikator pemberian penghargaan kepada Dosen di Indikator Perguruan Tinggi Islam dinilai oleh responden dengan cukup baik, dengan mean sebesar 3,38. Adanya persepsi yang adil terhadap penghargaan ini terlihat dari hasil jawaban mayoritas responden, dimana 116 orang atau 48,3 persen menyatakan setuju. Selanjutnya, terdapat 44 orang atau 18,3 persen responden yang menyatakan tidak setuju atau kurang setuju. Sedangkan, 23 orang atau 9,6 persen responden menyatakan sangat setuju, dan 13 orang atau 5,4 persen menyatakan sangat tidak setuju.

Aspek keadilan prosedural ($X_{1.2}$), mempunyai nilai mean sebesar 3,95 yang dikategorikan baik. Aspek tersebut dipersepsikan oleh responden dengan indikator perguruan Tinggi Islam tempat bekerja menerapkan prosedur akademik secara konsisten dengan nilai mean sebesar 3,8. Jawaban setuju direspon oleh mayoritas 158 orang atau 65,8 persen responden, diikuti oleh jawaban kurang setuju yang diberikan oleh 55 orang atau 22,9 persen responden. Sejumlah 21 orang atau 8,8 persen responden menyatakan sangat setuju, sementara 5 orang atau 2,1 persen responden memberikan jawaban tidak setuju, dan terdapat informasi bahwa 1 orang atau 0,4 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator Perguruan Tinggi Islam tempat saya bekerja menerapkan prosedur sesuai dengan kaidah etika atau moral dipersepsikan oleh 240 orang responden dengan nilai yang baik (mean = 4.03). Mayoritas 188 orang atau 78,3 persen dari responden menjawab setuju, dengan

36 orang atau 15,0 persen responden menjawab sangat setuju. Sebanyak 10 orang atau 4,2 persen menjawab tidak setuju, 4 orang atau 1,7 persen menjawab kurang setuju, dengan 2 orang atau 0,8 persen menjawab sangat tidak setuju.

Indikator menerima perlakuan yang sama dari Perguruan Tinggi Islam tempat bekerja dipersepsikan oleh 240 responden pada tingkatan yang baik (mean = 3,90). Mayoritas 172 orang atau 71,7 persen dari responden menjawab setuju pada pernyataan tersebut, diikuti dengan 33 orang atau 13,8 persen dari responden menjawab sangat setuju. Sebanyak 17 orang atau 7,1 persen dari responden menjawab tidak setuju, 16 orang atau 6,7 persen menjawab tidak setuju, dan 2 orang atau 0,8 persen menjawab sangat tidak setuju.

Nilai mean dari aspek keadilan interaksional (X1.3) adalah sebesar 3,96. Hubungan yang baik antara Perguruan Tinggi Islam dan setiap dosen, seperti yang dipersepsikan oleh responden, mendapat nilai rata-rata sebesar 4,08, dengan mayoritas responden menyatakan setuju (138 orang atau 57,5 persen dari responden). Selanjutnya, sebanyak 69 orang atau 28,8 persen dari responden menyatakan sangat setuju, sementara 17 orang atau 7,1 persen menyatakan kurang setuju. Adapun 15 orang atau 6,3 persen responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 0,4 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Indikator mengenai perlakuan Perguruan Tinggi Islam terhadap dosen, yang dipersepsikan oleh responden, menunjukkan kategori baik (mean = 4,05), di mana sebagian besar responden, yaitu 158 orang atau 65,8 persen, mengindikasikan setuju. Sebanyak 48 orang atau 20 persen responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 orang atau 13,8 persen responden menyatakan kurang setuju. Terdapat informasi bahwa satu orang atau 0,4 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada proses pengambilan keputusan, Perguruan Tinggi Islam dipersepsikan oleh responden sebagai entitas yang menyampaikan alasan dengan logis dengan kategori cukup baik (mean = 3,76). Mayoritas responden, yaitu 138 orang atau 57,5 persen, menyatakan setuju. Sebaliknya, 67 orang atau 27,9 persen responden menyatakan kurang setuju, sementara 27 orang atau 11,3 persen menyatakan sangat setuju. Sisanya, 6 orang atau 2,5 persen menyatakan tidak setuju, dan 2 orang atau 0,8 persen menyatakan sangat tidak setuju.

b. Deskripsi Variabel Kelelahan Kerja

Berdasarkan data primer tentang respon atas instrumen kelelahan kerja yang terkumpul dari dosen di Perguruan Tinggi Islam di Medan, persentase dan rata-rata jawaban dari variabel kelelahan kerja (Z1) dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Kelelahan Kerja

Item / Indikator	SS		S		KS		TS		STS		N	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Merasa kewalahan dengan tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0	0	12	5.0	47	19.6	105	43.8	76	31.7	240	4,02
Sering tidak nyenyak tidur karena hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	1	.4	6	2.5	84	35.0	44	18.3	105	43.8	240	4,03
Di waktu luang banyak merenungi hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0	0	7	2.9	54	22.5	64	26.7	115	47.9	240	4,20
Kelelahan Emosional (Z_{1.1})												4,08
Tekanan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM) menyebabkan masalah dalam hubungan dengan orang dekat	1	.4	6	2.5	85	35.4	36	15.0	112	46.7	240	4,05
Merasa kurang termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas tridharma perguruan tinggi, sering berpikir untuk menyerah	3	1.3	4	1.7	34	14.2	112	46.7	87	36.3	240	4,15
Sering mempertanyakan arti dari pelaksanaan tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0	0	7	2.9	68	28.3	52	21.7	113	47.1	240	4,13
Depersonalisasi (Z_{1.2})												4,11
Sering merasa tidak mampu dalam tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	1	.4	6	2.5	60	25.0	67	27.9	106	44.2	240	4,13
Merasa kehilangan minat dalam menyelesaikan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	1	.4	12	5.0	63	26.3	62	25.8	102	42.5	240	4,05
Tidak memiliki harapan yang tinggi dalam tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	1	.4	8	3.3	66	27.5	66	27.5	99	41.3	240	4,06
Pengurangan Prestasi Pribadi (Z_{1.3})												4,08
Rata-rata (Mean) Jawaban Respons Tentang Kelelahan Kerja (Z₁)												4,09

Sumber : Data primer diolah (2024) .

Perlu diketahui bahwa instrumen kelelahan kerja diukur dan dinilai dengan bentuk *reversed code* (1 = sangat setuju sampai dengan 5 = sangat tidak setuju). Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 240 orang dosen dari Perguruan Tinggi Islam di Medan mempersepsikan untuk aspek kelelahan emosional ($Z_{1.1}$) mempunyai nilai mean atau rerata jawaban dengan nilai sebesar 4,08. Hal ini menyiratkan bahwa mayoritas dari responden cenderung tidak merasakan kelelahan emosional dalam pekerjaannya sebagai dosen.

Indikator persepsi kelelahan terhadap tugas tridharma Perguruan Tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM) dinilai responden dengan kriteria baik (mean = 4,02), menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak merasa kewalahan dengan tugas tridharma Perguruan Tinggi. Mayoritas responden (105 orang atau 43,8 persen) menyatakan tidak setuju, sementara 76 orang atau 31,7 persen menyatakan sangat tidak setuju. Sisanya, 47 orang atau 19,6 persen menyatakan kurang setuju, dan 12 orang atau 5 persen menyatakan setuju. Proses pengukuran ini juga mencakup evaluasi terhadap nilai koefisien path dari variabel, yang digunakan untuk menilai kesesuaian hubungan antar konstruk dengan hipotesis penelitian.

Sementara itu, indikator kurangnya tidur akibat tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi dinilai dengan baik (mean = 4,03). Mayoritas responden (105 orang atau 43,8 persen) menyatakan sangat tidak setuju, diikuti oleh 84 orang atau 35 persen yang menyatakan kurang setuju. Sebanyak 44 orang atau 18,3 persen menyatakan tidak setuju, sementara hanya 6 orang atau 2,5 persen menyatakan setuju, dan 1 orang atau 0,4 persen menyatakan sangat setuju.

Selanjutnya, indikator refleksi terhadap tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi pada waktu luang mendapatkan persepsi sangat baik dari responden (mean = 4,20). Mayoritas responden (115 orang atau 47,0 persen) menyatakan sangat tidak setuju, diikuti oleh 64 orang atau 26,7 persen yang menyatakan tidak setuju. Sementara itu, 54 orang atau 22,5 persen menyatakan kurang setuju, dan 7 orang atau 2,9 persen menyatakan setuju. Evaluasi ini juga mencatat bahwa 240 orang dosen dari Perguruan Tinggi Islam di Medan memiliki persepsi terhadap aspek depersonalisasi ($Z_{1.2}$) dengan nilai mean sebesar 4,11.

Indikator tekanan dari tugas tridharma Perguruan Tinggi terhadap hubungan pribadi dinilai dengan mean sebesar 4,05. Mayoritas responden (112 orang atau 46,7 persen) menyatakan sangat tidak setuju, 85 orang atau 35,4 persen menyatakan kurang setuju, dan 36 orang atau 15 persen menyatakan tidak setuju. Hanya 6 orang atau 2,5 persen yang menyatakan setuju, dan satu orang atau 0,4 persen menyatakan sangat setuju.

Indikator kurang motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi dinilai responden dengan mean sebesar 4,15. Mayoritas responden (112 orang atau 46,7

persen) menyatakan tidak setuju, 87 orang atau 36,3 persen menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 34 orang atau 14,2 persen menyatakan kurang setuju, sementara 4 orang atau 1,7 persen menyatakan setuju, dan 3 orang atau 1,3 persen menyatakan sangat setuju.

Pada indikator pertanyaan makna dari pelaksanaan tugas tridharma Perguruan Tinggi, responden memberikan nilai mean sebesar 4,13. Mayoritas responden (113 orang atau 47,1 persen) menyatakan sangat tidak setuju, diikuti oleh 68 orang atau 28,3 persen yang menyatakan kurang setuju, dan 52 orang atau 21,7 persen yang menyatakan tidak setuju. Terdapat juga 7 orang atau 2,9 persen yang menyatakan setuju. Evaluasi ini juga mencatat bahwa 240 orang dosen dari Perguruan Tinggi Islam di Medan memiliki persepsi terhadap aspek pengurangan prestasi pribadi (Z1.3) dengan nilai mean sebesar 4,08.

Selanjutnya, indikator perasaan tidak mampu dalam melaksanakan tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi dinilai dengan mean sebesar 4,13. Mayoritas responden (106 orang atau 44,2 persen) menyatakan sangat tidak setuju, 67 orang atau 27,9 persen menyatakan tidak setuju, dan 60 orang atau 25 persen menyatakan kurang setuju. Hanya 6 orang atau 2,5 persen yang menyatakan setuju, dan satu orang atau 0,4 persen menyatakan sangat setuju.

Pada indikator kehilangan minat dalam menyelesaikan tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi, responden memberikan nilai mean sebesar 4,06. Mayoritas responden (102 orang atau 42,5 persen) menyatakan sangat tidak setuju, 63 orang atau 26,3 persen menyatakan kurang setuju, dan 62 orang atau 25,8 persen menyatakan tidak setuju. Sebanyak 12 orang atau 5 persen menyatakan setuju, dan sisanya 1 orang atau 0,4 persen menyatakan sangat setuju.

Terakhir, indikator harapan rendah dalam tugas tridharma Perguruan Tinggi memiliki nilai mean sebesar 4,06. Mayoritas responden (99 orang atau 41,3 persen) menyatakan sangat tidak setuju, 66 orang atau 27,5 persen menyatakan tidak setuju dan kurang setuju. Hanya 8 orang atau 3,3 persen yang menyatakan setuju, dan satu orang atau 0,4 persen menyatakan sangat setuju.

c. Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja

Data primer tentang respon atas instrumen kelelahan kerja yang terkumpul dari dosen di Perguruan Tinggi Islam di Medan diolah dan dianalisis statistik deskriptif. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka dapat diketahui persentase dan rata-rata jawaban dari variabel kelelahan kerja (Z2) dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4.

Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Keterikatan Kerja

Item / Indikator	STS		TS		KS		S		SS		N	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Merasa penuh energi terhadap pekerjaan sebagai Dosen dalam tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0	0	24	10.0	115	47.9	94	39.2	7	2.9	240	3,35
Merasa kuat dalam melakukan pekerjaan di perguruan tinggi	0	0	0	0	114	47.5	126	52.5	0	0	240	3,53
Merasa ingin segera pergi bekerja ketika bangun di pagi hari	16	6.7	64	26.7	50	20.8	110	45.8	0	0	240	3,06
Semangat (Z_{2.1})											3,31	
Merasa antusias dengan pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam	0	0	0	0	78	32.5	162	67.5	0	0	240	3,68
Merasa terilhami oleh pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam	0	0	16	6.7	0	0	206	85.8	18	7.5	240	3,94
Merasa bangga dengan pekerjaan sebagai Dosen yang dilakukan di Perguruan Tinggi Islam	0	0	16	6.7	14	5.8	192	80.0	18	7.5	240	3,88
Dedikasi (Z_{2.2})											3,83	
Merasa senang saat bekerja dengan intens di Perguruan tinggi Islam	0	0	16	6.7	16	6.7	142	59.2	66	27.5	240	4,08
Sering terhanyut dengan pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan Tinggi Islam	0	0	0	0	32	13.3	172	71.7	36	15.0	240	4,02
Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan tinggi	0	0	0	0	98	40.8	127	52.9	15	6.3	240	3,65
Absorpsi (Z_{2.3})											3,91	
Rata-rata (Mean) Jawaban Respons Tentang Keterikatan Kerja (Z₂)											3,68	

Sumber : Data primer diolah (2024) .

Deskripsi mengenai keterikatan kerja yang dipersepsikan oleh Dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan dapat dilihat dalam Tabel 4.4. Pada aspek semangat, indikator merasa penuh energi terhadap pekerjaan sebagai Dosen dalam tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM) dipersepsikan dengan nilai mean = 3,35, menunjukkan taraf sedang atau moderat. Mayoritas responden kurang setuju (115 orang atau 47,9 persen), diikuti setuju sebanyak 94 orang atau 39,2 persen. Tindak lanjutnya, 24 orang atau 10 persen responden tidak setuju, dan hanya 7 orang atau 2,9 persen yang sangat setuju.

Pada indikator merasa kuat dalam melakukan pekerjaan di perguruan tinggi tempat bekerja, dipersepsikan dengan kriteria sedang atau moderat (nilai mean = 3,53). Mayoritas responden yang setuju berjumlah 126 orang atau 52,5 persen, sedangkan 114 orang atau 47,5 persen menyatakan kurang setuju. Untuk indikator merasa ingin segera pergi bekerja ketika bangun di pagi hari, dipersepsikan dengan nilai sedang (mean = 3,06). Mayoritas responden setuju (110 orang atau 45,8 persen), diikuti 64 orang atau 26,7 persen yang tidak setuju.

Sebanyak 50 orang atau 20,8 persen kurang setuju, dan sisanya 16 orang atau 6,7 persen sangat tidak setuju.

Pada aspek dedikasi, indikator merasa antusias dengan pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam dipersepsikan dengan kriteria moderat (nilai mean = 3,68). Mayoritas responden yang setuju berjumlah 162 orang atau 67,5 persen. Sebaliknya, 78 orang atau 32,5 persen menyatakan kurang setuju. Indikator merasa terilhami oleh pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam dipersepsikan dengan kriteria yang cukup baik (nilai mean = 3,94). Mayoritas responden setuju (206 orang atau 85,8 persen), diikuti 18 orang atau 7,5 persen yang sangat setuju. Sementara itu, 16 orang atau 6,7 persen menyatakan tidak setuju. Pada indikator merasa bangga dengan pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan Tinggi Islam, dipersepsikan dengan kriteria moderat (nilai mean = 3,88). Mayoritas responden yang setuju berjumlah 192 orang atau 80 persen. Selanjutnya, 18 orang atau 7,5 persen menyatakan sangat setuju. Di sisi lain, 16 orang atau 6,7 persen menyatakan tidak setuju, dan 14 orang atau 5,8 persen menyatakan kurang setuju.

Dalam aspek absorpsi, indikator merasa senang saat bekerja dengan intens di Perguruan Tinggi Islam dinilai dengan kriteria baik (mean = 4,08). Mayoritas responden setuju (142 orang atau 59,2 persen), dan diikuti 66 orang atau 27,5 persen yang sangat setuju. Sementara 16 orang atau 6,7 persen menyatakan masing-masing kurang setuju dan tidak setuju. Indikator sering terhanyut dengan pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan Tinggi Islam dinilai dengan kriteria baik (mean = 4,28). Mayoritas responden setuju (172 orang atau 71,7 persen), diikuti 36 orang atau 15 persen yang sangat setuju, dan sisanya 32 orang atau 13,13 persen menyatakan kurang setuju. Indikator merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan Tinggi dinilai dengan kriteria moderat (mean = 3,65). Mayoritas responden setuju (127 orang atau 52,9 persen), diikuti 98 orang atau 40,8 persen yang kurang setuju. Sisanya, 15 orang atau 6,3 persen menyatakan sangat setuju.

d. Deskripsi Variabel Perilaku Proaktif Secara Islami

Data primer tentang respon atas instrumen perilaku proaktif secara Islami yang terkumpul dari dosen di Perguruan Tinggi Islam di Medan diolah dan dianalisis statistik deskriptif. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka dapat diketahui persentase dan rata-rata jawaban dari variabel perilaku proaktif secara Islami (Y_1) dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5.
Distribusi Frekuensi Respons Atas Instrumen Perilaku Proaktif Secara Islami

Item / Indikator	STS		TS		KS		S		SS		N	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral	0	0	16	6.7	114	47.5	110	45.8	0	0	240	3,39
Menyuarakan opini solutif sebagai pendidik yang mencerminkan kebutuhan serta aspirasi bersama dalam penyelesaian pekerjaan	0	0	0	0	114	47.5	126	52.5	0	0	240	3,53
Melakukan inovasi sebagai pendidik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis serta relevan	16	6.7	64	26.7	50	20.8	110	45.8	0	0	240	3,06
Mencegah permasalahan timbul dalam pekerjaan sebagai pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam	0	0	0	0	75	31.3	163	67.9	2	.8	240	3,70
Memberikan dukungan pada aktivitas atau tindakan perguruan tinggi yang penuh keberkahan serta berorientasi kemasalahatan	3	1.3	21	8.8	37	15.4	166	69.2	13	5.4	240	3,69
Rata-rata (Mean) Jawaban Respons Tentang Perilaku Proaktif Secara Islami (Y₁)												3,474

Sumber : Data primer diolah (2024) .

Tabel 4.5 tersebut memberikan deskripsi mengenai perilaku proaktif Islami yang dipersepsikan oleh Dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Perilaku Proaktif Secara Islami memiliki nilai mean sebesar 3,474, yang mengindikasikan bahwa perilaku tersebut dianggap sedang oleh para dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

Peran aktif dalam pekerjaan sebagai dosen sesuai dengan kaidah Islam dipersepsikan dalam kategori sedang (mean = 3,39). Sebanyak 114 orang atau 47,5 persen dari responden kurang setuju, diikuti oleh 110 orang atau 45,8 persen dari responden yang setuju, dan sisanya 16 orang atau 6,7 persen dari responden tidak setuju. Pernyataan opini solutif sesuai tuntutan Islami dalam penyelesaian pekerjaan sebagai dosen dipersepsikan dalam kategori sedang (mean = 3,53). Mayoritas responden, yaitu 126 orang atau 52,5 persen, menyatakan setuju, sedangkan sisanya 114 orang atau 47,5 persen menyatakan kurang setuju. Inovasi dalam pekerjaan berdasarkan prinsip Islami dipersepsikan dalam kategori sedang (mean = 3,06). Sebanyak 110 orang atau 45,8 persen responden menyatakan setuju, diikuti oleh 64 orang atau 26,7 persen yang tidak setuju. Sebanyak 50 orang atau 20,8 persen menyatakan kurang setuju, dan sisanya 16 orang atau 6,7 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

Upaya mencegah timbulnya permasalahan dalam pekerjaan sesuai tuntutan Islam dipersepsikan dalam kategori moderat (mean = 3,70). Mayoritas responden, yaitu 163 orang atau 67,9 persen, menyatakan setuju, dan diikuti oleh 75 orang atau 31,3 persen responden yang menyatakan kurang setuju. Dua orang atau 0,8 persen responden menyatakan sangat

setuju. Dukungan pada aktivitas atau tindakan organisasi yang sesuai dengan tuntutan Islam dipersepsikan dalam kategori moderat (mean = 3,69). Mayoritas responden, yaitu 166 orang atau 69,2 persen, menyatakan setuju, dan diikuti oleh 37 orang atau 15,4 persen responden yang menyatakan kurang setuju. Sebanyak 21 orang atau 8,8 persen responden tidak setuju, 13 orang atau 5,4 persen menyatakan sangat setuju, dan sisanya 3 orang atau 1,3 persen responden menyatakan sangat tidak setuju.

D. Analisis Model Pengukuran

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh pada masing-masing indikator dengan skor total menggunakan korelasi Pearson (r). Kriteria validitas yang umumnya digunakan adalah apabila nilai koefisien korelasi antara masing-masing indikator dengan skor totalnya ditemukan bersifat positif dan lebih besar atau sama dengan 0,30 ($r \geq 0,30$); maka indikator untuk pernyataan dalam kuisioner penelitian dapat dianggap valid. Uji validitas ini merujuk kepada hasil perhitungan korelasi untuk r hitung diperoleh dari output *corrected item-total correlation* dan untuk selanjutnya dibandingkan dengan nilai r kritis sebesar 0,30. Hasil uji validitas instrumen untuk keadilan organisasional adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Keadilan Organisasional

Indikator	Item	r	Cut Off	Ket.
Keadilan Distributif (X _{1.1})	Perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah secara adil sesuai dengan tanggung jawab	0,839	$\geq 0,30$	Valid
	Perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah kepada Dosen secara adil sesuai dengan beban	0,766	$\geq 0,30$	Valid
	Perguruan Tinggi Islam memberikan penghargaan kepada Dosen secara adil	0,569	$\geq 0,30$	Valid
Keadilan Prosedural (X _{1.2})	Perguruan Tinggi Islam menerapkan prosedur akademik secara konsisten	0,611	$\geq 0,30$	Valid
	Perguruan Tinggi Islam menerapkan prosedur sesuai dengan kaidah etika atau moral	0,730	$\geq 0,30$	Valid
	Dosen menerima perlakuan yang sama dari Perguruan Tinggi Islam	0,805	$\geq 0,30$	Valid

Keadilan Interaksional (X _{1.3})	Perguruan Tinggi Islam menjaga hubungan yang baik dengan setiap dosen	0,795	≥ 0,30	Valid
	Perguruan Tinggi Islam memperlakukan dosen dengan penuh hormat	0,714	≥ 0,30	Valid
	Perguruan Tinggi Islam menyampaikan alasan dengan logis ketika mengambil keputusan	0,673	≥ 0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024) .

Pada Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi dari semua item pernyataan pada instrumen keadilan organisasional menunjukkan nilai di atas nilai kritis (berada dalam rentang antara $r = 0,569$ hingga $r = 0,839$). Hasil validitas yang diperoleh menunjukkan nilai koefisien korelasi menunjukkan seberapa baik setiap item dalam instrumen penelitian mengukur konsep yang diukur.

Pada aspek keadilan distributif, pernyataan tentang Perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah secara adil sesuai dengan tanggung jawab ($r = 0,839$). Nilai koefisien korelasi yang tinggi menandakan bahwa item ini efektif dalam mengukur konsep distribusi upah yang adil sesuai dengan tanggung jawab. Selanjutnya pernyataan Perguruan Tinggi Islam telah mendistribusikan upah kepada Dosen secara adil sesuai dengan beban ($r = 0,766$). Nilai koefisien korelasi yang baik menunjukkan bahwa item ini dapat diandalkan dalam mengukur distribusi upah yang adil berdasarkan beban kerja dosen pada Perguruan Tinggi Islam. Pernyataan tentang Perguruan Tinggi Islam memberikan penghargaan kepada Dosen secara adil ($r = 0,569$). Nilai koefisien korelasi yang lebih rendah mungkin menandakan adanya potensi kelemahan dalam item ini sebagai pengukur penghargaan yang adil terhadap dosen pada Perguruan Tinggi Islam. Pada aspek keadilan prosedural, pernyataan tentang Perguruan Tinggi Islam menerapkan prosedur akademik secara konsisten ($r = 0,611$). Nilai koefisien korelasi yang moderat mengindikasikan bahwa item ini dapat digunakan dengan hati-hati dalam mengukur konsistensi penerapan prosedur akademik pada Perguruan Tinggi Islam. Pernyataan tentang Perguruan Tinggi Islam menerapkan prosedur sesuai dengan kaidah etika atau moral ($r = 0,730$). Nilai koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item ini tergolong efektif dalam mengukur penerapan prosedur sesuai dengan kaidah etika atau moral. Pernyataan tentang Dosen menerima perlakuan yang sama dari Perguruan Tinggi Islam ($r = 0,805$). Nilai koefisien korelasi yang tinggi menandakan bahwa item ini dapat diandalkan dalam mengukur perlakuan yang sama terhadap dosen.

Pada aspek keadilan interaksional, pernyataan tentang Perguruan Tinggi Islam menjaga hubungan yang baik dengan setiap dosen ($r = 0,795$). Nilai koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item ini efektif dalam mengukur kemampuan perguruan tinggi menjaga hubungan yang baik dengan setiap dosen. Pernyataan tentang Perguruan Tinggi Islam memperlakukan dosen dengan penuh hormat ($r = 0,714$). Nilai koefisien korelasi yang baik menandakan bahwa item ini dapat digunakan sebagai indikator perlakuan dengan penuh hormat terhadap dosen. Pernyataan tentang Perguruan Tinggi Islam menyampaikan alasan dengan logis ketika mengambil keputusan ($r = 0,673$). Nilai koefisien korelasi yang moderat menunjukkan bahwa item ini dapat digunakan dengan hati-hati dalam mengukur kemampuan perguruan tinggi menyampaikan alasan dengan logis saat mengambil keputusan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kriteria validitas telah terpenuhi untuk instrumen keadilan organisasional. Secara keseluruhan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan sebagian besar item dalam instrumen penelitian dapat dikategorikan pada tingkatan yang baik dalam mengukur konsep yang diinginkan.

Sementara itu, hasil pengujian validitas instrumen kelelahan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7. Diperlihatkan oleh Tabel 4.7 bahwa nilai koefisien korelasi untuk semua item pernyataan dalam instrumen mengenai kelelahan kerja berada di atas nilai kritis (berkisar antara $r = 0,319$ hingga $0,782$). Analisis validitas dari data menunjukkan sejumlah pola dalam hubungan antara setiap pernyataan dengan indikator. Pertama pada aspek kelelahan emosional, terlihat bahwa perasaan kewalahan dengan tugas tridharma Perguruan Tinggi menunjukkan korelasi yang rendah ($0,319$), menandakan hubungan yang kurang kuat. Sementara itu, kesulitan tidur terkait dengan tugas-tugas tersebut menunjukkan korelasi yang tinggi ($0,694$), menandakan hubungan positif yang kuat. Selanjutnya, waktu luang yang banyak digunakan untuk merenungi tugas-tugas Perguruan Tinggi menunjukkan korelasi sangat tinggi ($0,782$), menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara merenungkan tugas-tugas tersebut dengan kelelahan emosional.

Tabel 4.7.
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kelelahan Kerja

Indikator	Item	r	Cut Off	Ket.
Kelelahan Emosional (X _{1.1})	Merasa kewalahan dengan tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,319	≥ 0,30	Valid
	Sering tidak nyenyak tidur karena hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,694	≥ 0,30	Valid
	Di waktu luang banyak merenungi hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,782	≥ 0,30	Valid
Depersonalisasi (X _{1.2})	Tekanan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM) menyebabkan masalah dalam hubungan dengan orang dekat	0,681	≥ 0,30	Valid
	Merasa kurang termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas tridharma perguruan tinggi, sering berpikir untuk menyerah	0,365	≥ 0,30	Valid
	Sering mempertanyakan arti dari pelaksanaan tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,607	≥ 0,30	Valid
Pengurangan Prestasi Pribadi (X _{1.3})	Sering merasa tidak mampu dalam tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,473	≥ 0,30	Valid
	Merasa kehilangan minat dalam menyelesaikan tugas-tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,544	≥ 0,30	Valid
	Tidak memiliki harapan yang tinggi dalam tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,443	≥ 0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024).

Pada aspek depersonalisasi, pernyataan tentang tekanan dari tugas-tugas tridharma perguruan tinggi ini menunjukkan korelasi yang tinggi (0,681) dengan masalah dalam hubungan personal. Kemudian, kurangnya motivasi untuk menyelesaikan tugas Perguruan Tinggi dan pemikiran untuk menyerah menunjukkan korelasi yang rendah (0,365), menandakan hubungan yang lemah antara kurang motivasi dengan pemikiran untuk menyerah. Sebaliknya, sering mempertanyakan arti dari pelaksanaan tugas Perguruan Tinggi menunjukkan korelasi yang tinggi (0,607), menunjukkan hubungan positif yang kuat.

Pada aspek pengurangan prestasi pribadi, pernyataan tentang perasaan tidak mampu dalam tugas-tugas Perguruan Tinggi menunjukkan korelasi yang sedang (0,473), menandakan hubungan moderat antara perasaan tidak mampu dengan tugas-tugas tersebut. Kehilangan minat dan rendahnya harapan dalam menyelesaikan tugas-tugas Perguruan Tinggi menunjukkan korelasi sedang hingga rendah (0,544 dan 0,443), menunjukkan hubungan moderat antara indikator tersebut.

Secara keseluruhan, hasil validitas menunjukkan adanya hubungan antara berbagai aspek tugas tridharma Perguruan Tinggi dengan kondisi psikologis dan motivasi individu dalam menanggapi tugas-tugas tersebut. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kriteria validitas telah terpenuhi oleh instrumen kelelahan kerja dalam penelitian.

Sementara itu, hasil pengujian validitas instrumen keterikatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dari nilai koefisien korelasi pada Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa nilai kritis telah terlampaui oleh seluruh item pernyataan dalam instrumen mengenai keterikatan kerja (berada dalam rentang antara $r = 0,485$ hingga $0,886$). Kesimpulan ini menandakan bahwa kriteria validitas telah terpenuhi untuk instrumen keterikatan kerja dalam penelitian ini.

Tabel 4.8.
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Keterikatan Kerja

Indikator	Item	r	Cut Off	Ket.
Semangat (Z _{2.1})	Merasa penuh energi terhadap pekerjaan sebagai Dosen dalam tugas tridharma Perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian, dan PKM)	0,662	≥ 0,30	Valid
	Merasa kuat dalam melakukan pekerjaan di perguruan tinggi	0,707	≥ 0,30	Valid
	Merasa ingin segera pergi bekerja ketika bangun di pagi hari	0,607	≥ 0,30	Valid
Dedikasi (Z _{2.2})	Merasa antusias dengan pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam	0,485	≥ 0,30	Valid
	Merasa terilhami oleh pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam	0,808	≥ 0,30	Valid
	Merasa bangga dengan pekerjaan sebagai Dosen yang dilakukan di Perguruan Tinggi Islam	0,886	≥ 0,30	Valid
Absorpsi (X _{1.3})	Merasa senang saat bekerja dengan intens di Perguruan tinggi Islam	0,859	≥ 0,30	Valid
	Sering terhanyut dengan pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan Tinggi Islam	0,741	≥ 0,30	Valid

	Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan tinggi	0,573	$\geq 0,30$	Valid
--	---	-------	-------------	-------

Sumber : Data primer diolah (2024) .

Hasil analisis validitas koefisien korelasi pada data menunjukkan bahwa sebagian besar indikator menunjukkan tingkat korelasi yang signifikan dengan konstruk yang diukur. Indikator "Merasa penuh energi terhadap pekerjaan sebagai Dosen dalam tugas tridharma Perguruan tinggi" memiliki koefisien korelasi sebesar 0,662, menunjukkan hubungan positif yang kuat antara merasa penuh energi dan pelaksanaan tugas tridharma.

Selanjutnya, indikator "Merasa kuat dalam melakukan pekerjaan di perguruan tinggi" memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,707, menandakan bahwa kekuatan dalam bekerja di perguruan tinggi berkorelasi positif yang tinggi dengan konstruk yang diukur. Indikator "Merasa ingin segera pergi bekerja ketika bangun di pagi hari" juga menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,607. Selain itu, indikator-indikator lainnya seperti "Merasa antusias dengan pekerjaan Dosen," "Merasa terilhami," "Merasa bangga," "Merasa senang saat bekerja," "Sering terhanyut dengan pekerjaan," dan "Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan" juga menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan, masing-masing dengan nilai 0,485, 0,808, 0,886, 0,859, 0,741, dan 0,573.

Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar aspek dalam konstruk perilaku dan pengalaman seorang Dosen di Perguruan Tinggi Islam saling terkait dan memiliki korelasi positif yang kuat. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki keterkaitan erat dan mendukung validitas konstruk dalam mengukur pengalaman dan perilaku seorang Dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Islam. Selain itu konstruk dalam keterikatan kerja telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pengukuran telah memenuhi kriteria validitasnya.

Sementara itu, hasil pengujian validitas instrumen perilaku proaktif secara Islami dapat dilihat pada Tabel 4.9. sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Perilaku Proaktif Secara Islami

Indikator	Item	r	Cut Off	Ket.
X _{1.1}	Berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral (Prinsip Shura)	0,760	$\geq 0,30$	Valid

X _{1.2}	Menyuarakan opini solutif sebagai pendidik yang mencerminkan kebutuhan serta aspirasi bersama dalam penyelesaian pekerjaan (Prinsip Shura)	0,645	≥ 0,30	Valid
X _{1.3}	Melakukan inovasi sebagai pendidik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis serta relevan (Prinsip Mujtahid)	0,761	≥ 0,30	Valid
X _{1.4}	Mencegah permasalahan timbul dalam pekerjaan sebagai pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam (Prinsip Mujtahid)	0,577	≥ 0,30	Valid
X _{1.5}	Memberikan dukungan pada aktivitas atau tindakan perguruan tinggi yang penuh keberkahan serta berorientasi kemasalahatan (Prinsip Istiharah)	0,524	≥ 0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024) .

Dari nilai koefisien korelasi yang tercatat dalam Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut berada di atas nilai kritis (berkisar antara $r = 0,524$ hingga $0,761$) untuk seluruh item pernyataan dalam instrumen mengenai perilaku proaktif secara Islami. Dengan demikian, dapat diindikasikan bahwa kriteria validitas telah terpenuhi oleh instrumen perilaku proaktif secara Islami dalam konteks penelitian ini.

Hasil validitas menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang diukur dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang cukup tinggi, menandakan tingkat validitas yang baik. Pertama, peran aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral (Prinsip Shura) mendapatkan koefisien korelasi sebesar $0,760$, mencerminkan hubungan positif dan signifikan antara konstruk ini dengan prinsip Shura.

Kedua, menyuarakan opini solutif sebagai pendidik yang mencerminkan kebutuhan serta aspirasi bersama dalam penyelesaian pekerjaan (Prinsip Shura) memiliki koefisien korelasi sebesar $0,645$, menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prinsip Shura.

Selanjutnya, melakukan inovasi sebagai pendidik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis serta relevan (Prinsip Mujtahid) mendapatkan koefisien korelasi sebesar $0,761$, menandakan adanya hubungan positif dan signifikan antara konstruk ini dengan prinsip Mujtahid.

Mencegah permasalahan timbul dalam pekerjaan sebagai pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam (Prinsip Mujtahid) memperoleh koefisien korelasi sebesar $0,577$, menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara konstruk ini dengan prinsip Mujtahid.

Terakhir, memberikan dukungan pada aktivitas atau tindakan perguruan tinggi yang penuh keberkahan serta berorientasi kemaslahatan (Prinsip Istiharah) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,524, menandakan adanya hubungan positif dan signifikan antara konstruk ini dengan prinsip Istiharah.

Hasil validitas menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang diukur dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai indikator yang valid dan relevan terhadap prinsip-prinsip yang diukur.

2. Pengujian Reliabilitas

Dasar acuan bahwa suatu instrumen penelitian yang digunakan mempunyai konsistensi dan/atau keajegan pengukuran, serta dapat diandalkan diperoleh melalui uji reliabilitas. Nilai reliabilitas tinggi pada pengukuran menunjukkan hasil yang terpercaya dan konsisten. Pengukuran reliabilitas konsistensi internal (internal consistency) digunakan umumnya, di mana nilai Alpha Cronbach's dari suatu konstruk atau variabel dihitung. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel apabila nilai alpha di atas 0,60, dan sebaliknya, di bawah nilai tersebut menandakan ketidakreliabelan.

Tabel 4.10.
Hasil Pengujian Reliabilitas Untuk Setiap Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Cut-Off Reliabilitas	Ket.
Keadilan Organisasional (X_1)	0,796	0,60	Reliabel
Kelelahan Kerja (Z_1)	0,919	0,60	Reliabel
Keterikatan Kerja (Z_2)	0,722	0,60	Reliabel
Perilaku Proaktif Secara Islami (Y_1)	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023).

Nilai reliabilitas untuk setiap variabel laten yang diukur dalam penelitian ini terungkap dalam Tabel 4.10. Hasil dari uji reliabilitas, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 4.10, menampilkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel keadilan organisasional (X_1) sebesar 0,796; variabel kelelahan kerja (Z_1) sebesar 0,919; variabel keterikatan kerja (Z_2) sebesar 0,722; dan variabel perilaku proaktif secara Islami (Y_1) sebesar 0,822. Dalam penelitian ini, nilai-nilai tersebut menandakan bahwa semua variabel yang diamati dan diuji dalam model penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

E. Analisis Model Struktural

1. Evaluasi Outer Model

Diketahui bahwa indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat refleksif, sehingga evaluasi model pengukuran (*measurement model* atau *outer model*) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang ada pada masing – masing konstruk. Kriteria pengujian dilakukan antara lain melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *composite reliability* maupun *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Pada analisis model persamaan structural menggunakan SmartPLS, *Convergent validity* menjadi kriteria penting dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat refleksif. Evaluasi dilakukan dengan memeriksa koefisien outer loading dari masing-masing indikator terhadap variabel laten. Validitas indikator dianggap terpenuhi jika koefisien outer loading berada di kisaran 0,60 – 0,70. Rekomendasi juga menyebutkan bahwa untuk analisis dengan teori yang tidak jelas, nilai outer loading sebesar 0,50 dianggap memadai (Ghozali dan Latan, 2012), dan signifikan pada tingkat alpha 0,05 atau t-statistik 1,96. Dari hasil estimasi model, Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua nilai outer loading berada di atas 0,60. Selain itu, seluruh nilai outer loading juga menunjukkan tingkat signifikansi pada level 0,05, dengan nilai t-statistic melebihi t tabel (lebih dari 1.96). Dengan berpegang pada kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel yang diamati dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen. Evaluasi validitas konvergen dalam penelitian sangat penting karena menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur suatu variabel laten benar-benar mencerminkan variabilitas dari variabel tersebut. Koefisien outer loading yang tinggi menandakan bahwa indikator-indikator tersebut kuat dalam memprediksi variabel laten.

Tabel 4.11.

Hasil Estimasi Model Untuk Nilai *Outer Loading*

Konstruk	Indikator		Outer Loading	(t _{statistic})	Ket
Keadilan Organisasional (X ₁)	X _{1.1}	Keadilan Distributif	0,829	7,757	Sign
	X _{1.2}	Keadilan Prosedural	0,826	6,814	Sign

	X _{1.3}	Keadilan Interaksional	0,903	13,661	Sign
Kelelahan Kerja (Z ₁)	Z _{1.1}	Kelelahan Emosional	0,945	11,759	Sign
	Z _{1.2}	Depersonalisasi	0,925	9,063	Sign
	Z _{1.3}	Pengurangan Prestasi Pribadi	0,913	7,252	Sign
Keterikatan Kerja (Z ₂)	Z _{2.1}	Semangat (<i>Vigour</i>)	0,844	18,883	Sign
	Z _{2.2}	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	0,660	11,075	Sign
	Z _{2.3}	Absorpsi (<i>Absorption</i>)	0,888	30,199	Sign
Perilaku Proaktif Secara Islami (Y ₁)	Y _{1.1}	Berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral	0,894	26,579	Sign
	Y _{1.2}	Menyuarakan opini solutif sebagai pendidik yang mencerminkan kebutuhan serta aspirasi bersama dalam penyelesaian pekerjaan	0,807	13,143	Sign
	Y _{1.3}	Melakukan inovasi sebagai pendidik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis serta relevan	0,868	28,890	Sign
	Y _{1.4}	Mencegah permasalahan timbul dalam pekerjaan sebagai pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam	0,678	10,660	Sign
	Y _{1.5}	Memberikan dukungan pada aktivitas atau tindakan perguruan tinggi yang penuh keberkahan serta berorientasi kemasalhatan	0,661	13,531	Sign

Sumber: Hasil Pengolahan dan Analisis Data (2024)

Setiap indikator dari masing-masing variabel mempunyai nilai bobot faktor (*outer loading*) beserta nilai t-statistic sebagaimana tercantum pada Tabel 4.11. Berdasarkan hal tersebut maka untuk setiap variabel penelitian dapat dibahas serta dijabarkan antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat kecenderungan Variabel Keadilan Organisasional (X₁) untuk direfleksikan paling tinggi adalah oleh keadilan interaksional (X_{1.3}) dengan bobot faktor $\lambda = 0.903$ dan t-statistik sebesar 13,661. Sementara indikator dari variabel Keadilan Organisasional yang memiliki bobot faktor terendah terletak pada indikator keadilan prosedural (X_{1.2}) dengan koefisien bobot faktor sebesar 0,826 dan t-statistik sebesar 6,814.

2. Tingkat kecenderungan Variabel Kelelahan Kerja (Z_1) untuk direfleksikan paling tinggi oleh indikator kelelahan emosional ($Z_{1.1}$) dengan bobot faktor sebesar 0,945 dan t-statistik sebesar 11,759. Indikator Kelelahan Kerja yang memiliki bobot faktor terendah terletak pada indikator pengurangan prestasi pribadi ($Z_{1.3}$) dengan koefisien bobot faktor sebesar 0,913 dan t-statistik sebesar 7,252.
 3. Tingkat kecenderungan Variabel Keterikatan Kerja (Z_2) untuk direfleksikan paling tinggi adalah oleh indikator absorpsi ($Z_{2.3}$) dengan koefisien bobot faktor sebesar 0,888 dan t-statistik sebesar 30,199. Sementara indikator dari variabel keterikatan kerja yang memiliki bobot faktor terendah adalah indikator dedikasi ($Z_{2.2}$) dengan koefisien bobot faktor sebesar 0,660 dan t-statistik sebesar 11,075.
 4. Tingkat kecenderungan Variabel Perilaku Proaktif Secara Islami (Y_1) untuk direfleksikan paling rendah adalah oleh indikator “Memberikan dukungan pada aktivitas atau tindakan perguruan tinggi yang penuh keberkahan serta berorientasi kemasalahatan” ($Y_{1.5}$) dengan bobot faktor sebesar 0,661 dan t-statistik sebesar 13,531. Indikator perilaku proaktif secara Islami yang memiliki bobot faktor tertinggi adalah indikator “berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral” ($Y_{1.1}$) dengan koefisien bobot faktor sebesar 0,894 dan t-statistik sebesar 26,579.
- 2) *Discriminant Validity*

Validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten dapat diukur melalui discriminant validity. Melalui analisis validitas diskriminan, koefisien Akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau Square root Average Variance Extracted) dari setiap variabel dapat dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Validitas suatu variabel dianggap terpenuhi jika nilai akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel dalam model penelitian (Ghozali dan Latan, 2012), dan nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Untuk *Discriminant Validity*

Konstruk	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Keadilan Organisasional	Kelelahan Kerja	Keterikatan Kerja	Perilaku Proaktif Islami
Keadilan Organisasional	0,728	0,853	1,000			

Kelelahan Kerja	0,861	0,928	0,308	1,000		
Keterikatan Kerja	0,646	0,804	0,447	0,121	1,000	
Perilaku Proaktif Islami	0,620	0,787	0,337	0,147	0,895	1,000

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai \sqrt{AVE} seluruh konstruk pada sampel responden dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan sebesar 0,787 sampai dengan 0,928. Korelasi antar variabel laten pada sampel responden dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan antara 0,774 sampai dengan 0,906. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai \sqrt{AVE} untuk seluruh konstruk masih lebih besar dibandingkan rata-rata korelasi antar variabel laten. Selain itu, secara keseluruhan nilai AVE dari konstruk juga di atas 0,50; sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk untuk masing-masing kategori sampel memenuhi syarat validitas berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

3) *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian, menurut Solimun (2010), dapat diukur melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*, dengan batasan bahwa nilai *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari 0,60, dan nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,80. Menurut Ghazali dan Latan (2012), dikemukakan bahwa keandalan suatu pengukuran dapat dianggap baik apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* melebihi 0,70.

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Untuk Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Konstruk	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Keadilan Organisasional	0,889	0,812
Kelelahan Kerja	0,949	0,919
Keterikatan Kerja	0,843	0,733
Perilaku Proaktif Islami	0,889	0,844

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh konstruk pada sampel responden dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.60, dengan rentang nilai di antara 0,733

hingga 0,919. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.80, dengan rentang nilai di antara 0,843 hingga 0,949. Hasil ini menunjukkan bahwa syarat reliabilitas dalam penelitian ini telah terpenuhi pada keseluruhan konstruk, baik sesuai dengan kriteria *Composite Reliability* maupun *Cronbach Alpha*.

2. Evaluasi Inner Model

Pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan, yang dibentuk melalui beberapa variabel beserta dengan indikator-indikatornya, disebut sebagai evaluasi model struktural (*Structural Model* atau *Inner Model*). Dalam evaluasi model struktural ini, pendekatan-pendekatan tertentu akan digunakan, seperti R-Square (R^2), *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), dan *Goodness of Fit* (GoF).

1) Evaluasi Model Struktural melalui *R-Square* (R^2)

Kekuatan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen dapat dinyatakan melalui *R-Square* (R^2). Juga, tingkat kekuatan suatu model penelitian dapat diindikasikan oleh nilai *R-Square* (R^2). Menurut Chin, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali dan Latan (2012), model dapat dianggap kuat jika nilai *R-Square* (R^2) mencapai 0,67, sedangkan model dianggap moderat dengan *R-Square* (R^2) sebesar 0,33, dan jika *R-Square* (R^2) bernilai 0,19, maka model dianggap lemah.

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Untuk Inner Model

Konstruk	R Square
Keadilan Organisasional	0,727
Kelelahan Kerja	0,069
Keterikatan Kerja	0,123
Perilaku Proaktif Islami	0,727

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Hasil pengujian nilai *R-square* pada Tabel 4.14, untuk sampel responden dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan. Dapat dilihat bahwa nilai *r-square* dari kelelahan kerja adalah sebesar 0,069. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kelelahan kerja dapat dijelaskan oleh keadilan organisasional sebesar 6,9 persen. Sementara sisanya 93,1

persen merupakan faktor selain keadilan organisasional yang dapat dipertimbangkan sebagai determinan dari kelelahan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk keterikatan kerja dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan sebesar 0,123. Temuan ini menunjukkan bahwa model untuk keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja dikategorikan sebagai model yang sangat rendah nilai ragam varian penjelasnya. Dengan kata lain hasil ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja mampu dijelaskan oleh Keadilan Organisasional sebesar 12,30 persen. Sisanya sebesar 87,70 persen dijelaskan oleh variasi untuk variabel lain yang tidak diamati dalam model atau di luar variabel (keadilan organisasional) tersebut yang dapat dipertimbangkan sebagai determinan dari keterikatan kerja..

Variabel perilaku proaktif secara Islami memiliki nilai *R-square* sebesar 0,727, dimana hal ini bisa dikategorikan sebagai hasil nilai yang moderat. Dapat diartikan bahwa variasi dari variabel eksogen yang diamati dalam penelitian, yakni Keadilan Organisasional, Kelelahan Kerja dan keterikatan kerja mampu menjelaskan variasi dari perilaku proaktif secara Islami daripada Dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan sebesar 72,70 persen. Sisanya sebesar 27,3 persen dijelaskan oleh variasi penjelas diluar variabel eksogen yang diamati dalam model penelitian (variabel lain diluar Keadilan Organisasional, kelelahan kerja dan keterikatan kerja).

2) Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*

Q-Square Predictive Relevance (Q²) merupakan ukuran yang dipergunakan untuk mengungkapkan seberapa baik hasil observasi yang dilakukan memberikan kontribusi terhadap model penelitian (Solimun, 2010). Rentang nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* berkisar antara 0 (nol) hingga 1 (satu), dengan kriteria bahwa semakin mendekati 0, nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* menunjukkan bahwa model penelitian kurang optimal; sebaliknya, semakin menjauh dari 0 (nol) dan mendekati 1 (satu), hal ini mengindikasikan peningkatan kualitas model penelitian. Kriteria yang ditetapkan oleh Ghazali dan Latan (2012) untuk mengukur kekuatan model berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* adalah sebagai berikut: 0.35 (model kuat), 0.15 (model moderat), dan 0.02 (model lemah). Sementara perhitungan nilai *Q-Square* untuk penelitian ini dengan sampel dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2) \\
 &= 1 - (0,931)(0,877)(0,273) = 1 - 0,2229 \\
 &= 0,7771
 \end{aligned}$$

Hasil nilai tersebut menyiratkan bahwa model estimasi pada penelitian ini dikategorikan pada kriteria model kuat. Selain itu nilai sebesar 71,71 persen varian penjelas dari variabel endogen dapat diprediksi oleh variabel eksogen yang diamati dalam penelitian untuk masing – masing kategori sampel yakni dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan.

3) Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit (GoF)*

Pengukuran ketepatan model secara keseluruhan (global), yang dikenal sebagai *Goodness of Fit (GoF)*, dianggap sebagai pengukuran tunggal yang melibatkan *outer model* dan *inner model*. Menurut Ghozali dan Latan (2012), kriteria tingkat kekuatan model berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)* adalah: 0.36 (GoF besar), 0.25 (GoF sedang), dan 0.10 (GoF kecil).

Tabel 4.15. Hasil Evaluasi *Goodness of Fit*

Konstruk	R Square	Communality
Keadilan Organisasional		0,853
Kelelahan Kerja	0,069	0,928
Keterikatan Kerja	0,123	0,804
Perilaku Proaktif Secara Islami	0,727	0,788
Rata-Rata	0,306	0,843

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.15. diatas, maka dapat dilakukan perhitungan *GoF* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{AR^2 * A.Com} \\
 &= \sqrt{0,306 \times 0,258} \\
 &= 0,508
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tentang *Goodness of Fit* tersebut menunjukkan bahwa sifat prediktif model struktural dalam penelitian ini secara umum dianggap sangat bagus

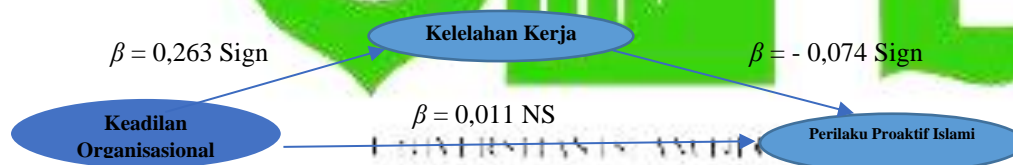
(GoF besar). Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan menjelaskan data empiris model tersebut tinggi, terutama dalam penguraian model pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami, baik untuk pengaruh secara langsung maupun tidak langsung melalui kelelahan kerja dan keterikatan kerja dosen dari Perguruan Tinggi Islam di Medan.

F. Analisis Pengaruh Mediasi

Pengujian peran mediasi dilakukan pada penelitian ini dalam rangka untuk mengungkapkan peran dari variabel intervening yakni kelelahan kerja serta keterikatan kerja pada pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami untuk Dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan. Dengan memerhatikan nilai koefisien beta pada dampak langsung (*direct effect*) dan dampak tidak langsung (*indirect effect*) serta parameter lainnya, maka pengujian mediasi telah dilakukan. Hasil uji mediasi terhadap variabel kelelahan kerja dan keterikatan kerja pada masing-masing model persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peran Mediasi Dari Kelelahan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Atas Perilaku Proaktif Secara Islami

Melalui hasil analisis data menggunakan PLS, nilai koefisien dari setiap jalur hubungan antara Keadilan Organisasional, Kelelahan Kerja, dan Perilaku Proaktif Secara Islami diperoleh, sebagaimana tergambar dalam Gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1. Peran Mediasi Kelelahan kerja atas Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk pengaruh langsung dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif Islami diketahui sebesar 0,011 dan hasil ini dinyatakan tidak signifikan. Sementara hasil perhitungan koefisien jalur pada pengaruh tidak langsung Keadilan Organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami melalui kelelahan kerja Dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan adalah $0,263 \times -0,074 = -0,019$. Sementara nilai koefisien pengaruh langsung Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Proaktif Islami adalah sebesar 0,011 dan dikategorikan tidak signifikan. Jika nilai koefisien dari efek tidak langsung lebih besar dari efek langsung, maka terjadi perantaraan sempurna

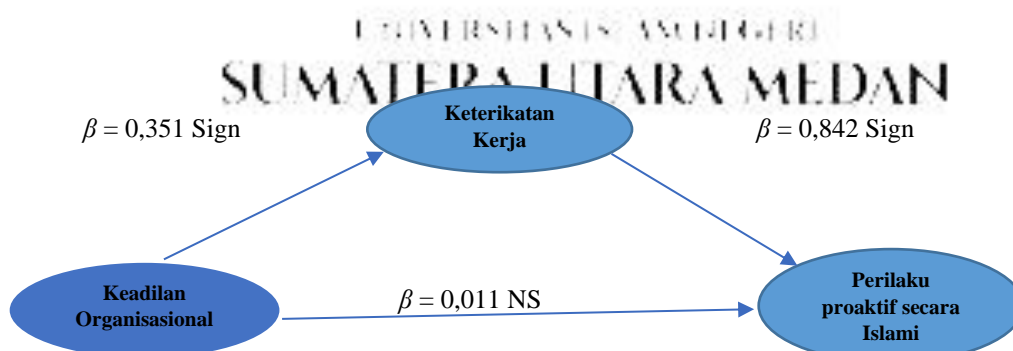
atau mediasi lengkap (Hair et al., 2010). Selain itu, disebutkan oleh Hair et al., (2010) bahwa jika nilai a dan b signifikan, namun c tidak signifikan, maka dapat dinyatakan sebagai mediasi sempurna.

Hasil perhitungan signifikansi peran mediasi keterikatan kerja atas pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Proaktif Islami dengan menganalisa dari nilai koefisien beta dan standar error pada masing – masing jalur (Keadilan Organisasional → Kelelahan Kerja; Kelelahan Kerja → Perilaku Proaktif Islami; serta Keadilan Organisasional → Perilaku Proaktif Islami) maka dapat dilakukan perhitungan untuk nilai z score sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (} a * b \text{)} &= - 0,0194 \\ \text{Sobel's SE} &= \sqrt{ [(a . SEb)^2 + (b . SE a)^2] } &= 0,000738 \\ \text{Nilai } z \text{ (} z\text{-score)} &= \text{Indirect Effect } \div \text{ Sobel's SE} &= - 26,361 \\ \text{Nilai } p \text{ (} p\text{-value)} &= 0,000 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test tersebut diatas menunjukkan terdapat sifat pengaruh mediasi yang penting pada Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Proaktif Islami melalui Kelelahan Kerja , dengan nilai z score = - 26,361 (diatas nilai kritis 1,96). Dengan merujuk pada kriteria dari Hair, *et al.* (2010), diketahui bahwa kelelahan kerja mempunyai peran mediasi yang penting pada model pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami Dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan.

2. Peran Mediasi Dari Keterikatan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Atas Perilaku Proaktif Secara Islami



Gambar 4.2. Peran Mediasi Keterikatan Kerja Atas Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami

Berdasarkan gambar 4.2. di atas, maka diketahui bahwa perilaku proaktif secara Islami dipengaruhi oleh keadilan organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,011, dan

sifatnya tidak signifikan. Sementara itu, perhitungan koefisien jalur untuk pengaruh tidak langsung perilaku proaktif secara Islami melalui keterikatan kerja Dosen Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan adalah $0,351 \times 0,842 = 0,296$.

Sedangkan hasil perhitungan signifikansi peran mediasi keterikatan kerja atas pengaruh Kelelahan Kerja terhadap perilaku proaktif secara Islami dengan menganalisa dari nilai koefisien beta dan standar error pada masing – masing jalur (Keadilan Organisasional → Kelelahan Kerja ; Kelelahan Kerja → Perilaku Proaktif Secara Islami; serta Keadilan Organisasional → Perilaku Proaktif Secara Islami) maka dapat dilakukan perhitungan untuk nilai z score sebagai berikut :

$$\text{Indirect Effect } (a * b) = 0,296$$

$$\text{Sobel's SE} = \sqrt{ [(a . SEb)^2 + (b . SE a)^2] } = 0,00455$$

$$\text{Nilai } z = \text{Indirect Effect} \div \text{Sobel's SE} = 64,8349$$

$$\text{Nilai } p = 0,000$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi yang penting terhadap hubungan antara Keadilan Organisasional dan Perilaku Proaktif Secara Islami melalui Keterikatan Kerja, dengan nilai z score = 64,8349 (di atas nilai kritis 1,96). Berdasarkan kriteria yang diusulkan oleh Hair, et al. (2010), dapat dinyatakan bahwa peran mediasi Keterikatan Kerja terhadap pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami bersifat sempurna.

G. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.16] Hasil Analisis Jalur Dari Model Penelitian

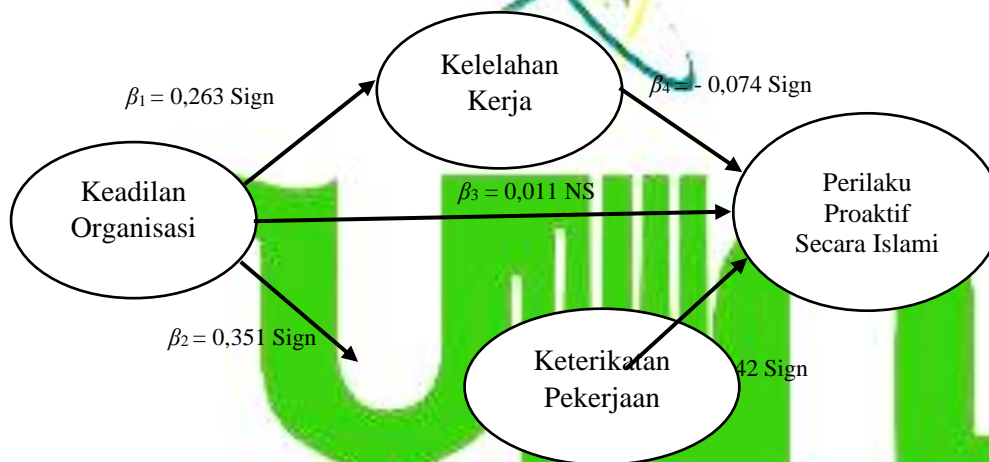
Hubungan Antar Konstruk	Koefisien Beta	t-Statistic	P Values	Keterangan
Keadilan Organisasional -> Kelelahan Kerja	0,263	2,964	0,003	Signifikan
Keadilan Organisasional -> Keterikatan Kerja	0,351	4,215	0,000	Signifikan
Keadilan Organisasional -> Perilaku Proaktif Secara Islami	0,011	0,240	0,810	Tidak Signifikan
Kelelahan Kerja -> Perilaku Proaktif Secara Islami	-0,074	2,067	0,040	Signifikan
Keterikatan Kerja -> Perilaku Proaktif Secara Islami	0,843	36,363	0,000	Signifikan
Keadilan Organisasional -> Kelelahan Kerja -> Perilaku Proaktif Secara Islami	-0.019	1,559	0,120	Tidak Signifikan

Keadilan Organisasional -> Keterikatan Kerja -> Perilaku Proaktif Secara Islami	0,296	4,036	0,000	Signifikan
---	-------	-------	-------	------------

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Pengujian hipotesis yakni hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan terhadap perilaku proaktif secara Islami, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kelelahan kerja dan keterikatan kerja. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis data sebelumnya. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien beta atau jalur dari hubungan antar variabel beserta nilai t-statistic dan p-value yang tercantum pada Tabel 4.16.

Sementara untuk gambar dari hasil analisis data yang telah diperoleh terlihat pada Gambar 4.3. Pada setiap jalur antar variabel mempunyai nilai koefisien beta yang merupakan koefisien besaran pengaruh yang dihasilkan dari analisis data.



Gambar 4.3. Diagram Jalur Beserta Hasil Koefisien Pengaruh

Pengujian hipotesis secara statistik untuk penelitian ini dilaksanakan dengan menilai hasil signifikansinya dari setiap jalur antar variabel, yaitu apabila nilai t-statistik melebihi nilai kritisnya (cutt off sebesar 1.96), maka dianggap signifikan, sehingga hipotesis awal yang telah diajukan dapat diterima. Sebaliknya, apabila nilai t-statistik lebih kecil dari nilai kritisnya (cutt off sebesar 1.96), maka dianggap tidak signifikan, sehingga hipotesis awal yang telah diajukan dapat ditolak atau tidak diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada Tabel 4.16 beserta Gambar 4.3. tersebut di atas, maka dapat dilakukan pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diuraikan sebagai berikut:

H₁ : Keadilan organisasional yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan menurunkan kelelahan yang dirasakan dosen pada pekerjaannya (Hifz al-Mal dan Hifz al-Nafs)

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kelelahan Kerja ditemukan signifikan untuk dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan, dengan nilai t-statistik sebesar 2,964 yang lebih besar dari nilai t-tabelnya (nilai kritis 1.96). Perlu diketahui bahwa penggunaan *reversed score* pada instrumen kelelahan kerja menunjukkan bahwa nilai dari kelelahan kerja menunjukkan bahwa dosen pada Perguruan tinggi Islam di Kota Medan tidak merasakan kelelahan kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 tersebut adalah diterima.

H₂ : Keadilan organisasional yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan meningkatkan keterikatan dalam yang dirasakan dosen pada pekerjaannya (Hifz al-Mal dan Hifz al-Nafs)

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Keterikatan Kerja ditemukan signifikan untuk dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan, dengan nilai t-statistik sebesar 4,215 yang lebih besar dari nilai t-tabelnya (nilai kritis 1.96). Nilai pengaruhnya bersifat positif, yang berarti bahwa keadilan organisasional yang semakin baik maka akan mendorong keterikatan kerja yang dirasakan Dosen. Berdasarkan temuan tersebut, maka hipotesis 2 pada penelitian ini dinyatakan diterima. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan untuk keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja yang dirasakan dosen pada perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

H₃ : Keadilan organisasional yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan meningkatkan perilaku proaktif dosen pada pekerjaannya (Hifz al-Mal dan Hifz al-Nafs)

Pengaruh dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami dari hasil penelitian ditemukan sebesar 0.011 dan nilai koefisien tersebut adalah tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang bermakna penting dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami dari Dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dinyatakan ditolak, karena semakin baik keadilan organisasional di Perguruan Tinggi Islam tidak dapat secara langsung meningkatkan perilaku proaktif secara Islami dari para dosen.

H₄ : Kelelahan kerja yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan menurunkan perilaku proaktif dosen pada pekerjaannya (Hifz al-Aql dan Hifz al-Mal)

Pengaruh dari kelelahan kerja terhadap perilaku proaktif secara Islami dari Dosen ditemukan berada pada nilai sebesar -0.074 , dengan nilai koefisien tersebut signifikan pada p values 0.04 (nilai kritis masih dibawah 5 persen). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kelelahan kerja terhadap perilaku proaktif secara Islami dari Dosen, dengan sifat pengaruh tersebut yang negatif atau berbanding terbalik. Semakin dosen merasakan kelelahan pada pekerjaannya, maka hal ini akan semakin menurunkan perilaku proaktif secara Islami yang ditunjukkannya pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

H₅ : Keterikatan kerja yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan meningkatkan perilaku proaktif dosen pada pekerjaannya (Hifz al-Aql dan Hifz al-Mal)

Pengaruh dari keterikatan kerja terhadap perilaku proaktif secara Islami dari hasil penelitian ditemukan sebesar 0.843 dan nilai koefisien tersebut adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang bermakna penting dari keterikatan kerja terhadap perilaku proaktif secara Islami dari Dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kelima dari penelitian ini dinyatakan diterima, karena semakin baik keadilan organisasional di Perguruan Tinggi Islam secara langsung dapat meningkatkan perilaku proaktif secara Islami dari para dosen yang ada didalamnya.

H₆ : Keadilan organisasional yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan menurunkan perilaku proaktif dosen pada pekerjaannya melalui kelelahan kerja yang dirasakannya (Hifz al-Aql, Hifz al-Nafs dan Hifz al-Mal)

Nilai pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kelelahan Kerja serta pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami ditemukan dalam signifikansi dibawah 5 persen (Keadilan Organisasional \rightarrow Kelelahan Kerja sebesar 0.003 ; sementara Kelelahan Kerja \rightarrow Perilaku Proaktif Secara Islami sebesar 0.040). Sementara nilai t-statistik untuk masing – masing pengaruh tersebut ditemukan berada diatas t-tabel (Keadilan Organisasional \rightarrow Kelelahan Kerja sebesar $2,964$; sementara Kelelahan Kerja \rightarrow Perilaku Proaktif Secara Islami sebesar $2,067$). Namun jika dilihat dari hasil nilai pengaruh tidak langsung dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami melalui kelelahan kerja ditemukan mempunyai nilai signifikansi 0.120 dengan t-statisik sebesar 1.559 . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam dapat dinyatakan ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi yang bersifat penting diantara

Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami melalui kelelahan kerja dari para Dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

H₇ : Keadilan organisasional yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan menurunkan perilaku proaktif dosen pada pekerjaannya melalui keterikatan kerja yang dirasakannya (Hifz al-Aql, Hifz al-Nafs dan Hifz al-Mal)

Nilai pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Keterikatan Kerja serta pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami ditemukan dalam signifikansi dibawah 5 persen (Keadilan Organisasional -> Keterikatan Kerja sebesar 0.000; sementara Keterikatan Kerja -> Perilaku Proaktif Secara Islami sebesar 0.000). Sementara nilai t-statistik untuk masing – masing pengaruh tersebut ditemukan berada diatas t-tabel (Keadilan Organisasional -> Keterikatan Kerja sebesar 4,215; sementara Keterikatan Kerja -> Perilaku Proaktif Secara Islami sebesar 36,363). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh dapat dinyatakan diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh mediasi yang bersifat penting diantara Keadilan Organisasional terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami melalui Keterikatan kerja dari para Dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

H. Pembahasan

1. Deskripsi Tentang Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional dalam penelitian ini ditemukan terkonfirmasi dengan baik untuk nilai keajegan konstruk, kemudian kriteria nilai dari validitas konvergen serta diskriminan dari keadilan organisasional telah terpenuhi. Keadilan organisasional di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan dicerminkan menjadi tiga aspek penting secara berurutan yakni keadilan interaksional, keadilan distributif, serta keadilan prosedural.

Dalam konteks Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan, keadilan organisasional tercermin dalam tiga aspek utama secara berurutan, yaitu keadilan interaksional, keadilan distributif, dan keadilan prosedural. Keadilan interaksional menekankan pentingnya aspek interpersonal dan hubungan antar individu di dalam organisasi. Keadilan distributif membahas tentang pemberian sumber daya dan keuntungan secara adil kepada setiap individu. Sementara itu, keadilan prosedural menitikberatkan pada proses pengambilan keputusan dan penerapan kebijakan yang dianggap adil oleh anggota organisasi. Temuan ini memberikan gambaran yang holistik tentang bagaimana keadilan organisasional tercermin dan diukur dalam konteks

perguruan tinggi Islam swasta tersebut. Implikasinya dapat merangsang pemikiran lebih lanjut tentang peningkatan keadilan organisasional guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi semua anggota organisasi.

Hasil ini memberikan wawasan yang berharga dari perspektif keadilan dalam organisasi, khususnya di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan. Pertama-tama, keadilan interaksional yang mencerminkan hubungan antar individu dalam organisasi menunjukkan bahwa aspek interpersonal menjadi fokus utama. Hubungan diantara organisasi (PTS Islam Kota Medan) dengan dosen yang baik serta adil tercermin dalam bentuk interaksi ini. Hubungan yang baik diantara PTS Islam Kota Medan dengan dosen juga terlihat pada perlakuan yang penuh hormat yang diberikan kepada dosen. Kedua hal tersebut mencerminkan bagaimana praktek berkeadilan yang ditunjukkan oleh PTS Islam Kota Medan dalam mengembangkan hubungan yang berkeadilan dengan para dosen sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan tinggi. Menariknya bahwa dalam aspek interaksionalnya PTS Islam di Kota Medan dinilai pada taraf yang cukup dalam hal penyampaian alasan logis terutama saat mengambil keputusan terkait dengan dosen.

Dosen merupakan unit analisis dan obyek pengamatan pada penelitian ini. Dengan nilai yang tinggi pada keadilan interaksional, hasil menunjukkan gambaran bahwa hubungan dan interaksi antara dosen sebagai anggota organisasi dinilai adil, terutama pada upaya memberikan dukungan pada aspek sosial dan emosional di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi yang adil diantara dosen berupaya untuk menunjukkan pola akhlak yang mulia diantara sesama manusia. Manusia yang berakhlak mulia merupakan manusia yang nantinya pada hari kiamat duduknya akan ditempatkan paling dekat dengan Rasulullah SAW, sebagaimana termaktub dalam sabda berikut ini.

SUMATERA UTARA MEDAN

إِنَّ مِنْ أَحَبِّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبِكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا

Artinya: "Sesungguhnya yang paling aku cintai di antara kalian dan paling dekat tempat duduknya denganku pada hari kiamat adalah mereka yang paling bagus akhlaknya di antara kalian." (HR Tirmidzi).

Kedua, keadilan distributif yang menilai pemberian sumber daya dan keuntungan menunjukkan bahwa pengaturan distribusi tersebut dianggap wajar dan setara oleh responden. Hasil ini mencerminkan persepsi positif terhadap kebijakan alokasi sumber daya, yang dapat

berdampak pada motivasi dan keterlibatan anggota organisasi. Mempertimbangkan penggunaan skala pengukuran 1 sampai 5 dalam penelitian ini, nilai mean dari keadilan distributif ditemukan di atas nilai tengah (3) tetapi belum mencapai nilai tinggi (4) menunjukkan mayoritas responden memiliki persepsi positif terkait distribusi upah yang dianggap cukup adil. Meskipun tidak sangat tinggi, namun angka di atas rata-rata menunjukkan kecenderungan positif. Mayoritas responden cenderung setuju bahwa upah didistribusikan sesuai dengan beban kerja. Skor yang mendekati 4 mengindikasikan persepsi positif yang relatif kuat.

Persepsi responden pada ketiga indikator pada keadilan distributif tersebut dapat dikategorikan sebagai sikap netral atau moderat. Ada kemungkinan adanya variasi dalam pandangan responden terkait distribusi upah dan penghargaan, dan ada kemungkinan bahwa praktek pendistribusian hak dan kewajiban dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan masih belum dijalankan secara maksimal. Hal ini dapat menjadi dasar untuk lebih memahami dinamika internal organisasi.

Dalam Islam, konsep adil dalam distribusi upah sangat ditekankan. Al-Quran menegaskan keadilan dalam memberikan upah:

وَأَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا

"Dan berikanlah kepada keluarga yang berhak (menerima) haknya dan kepada miskin dan orang yang dalam perjalanan (jauh), dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) dengan boros." (QS. Al-Isra: 26-27).

SUMATERA UTARA MEDAN

Rasulullah SAW juga mengajarkan bahwa memberikan upah secara adil merupakan bentuk amal jariah yang dapat memberikan manfaat jangka panjang kepada individu dan masyarakat. Prinsip keadilan ini merupakan salah satu hal utama dalam Islam untuk dapat terus ditegakkan dan berlaku pada berbagai segi dalam kehidupan.

Keadilan prosedural yang menekankan proses pengambilan keputusan dan penerapan kebijakan menunjukkan bahwa prosedur dianggap adil dan transparan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepercayaan dan kepuasan anggota organisasi terhadap keputusan yang dibuat oleh pimpinan atau manajemen. Islam telah mengajarkan untuk dapat berlaku adil, sebagaimana telah tertuang pada ayat Al-Quran sebagai berikut.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
 إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (QS. An-Nisa: 58).

Secara keseluruhan, hasil dari deskripsi tentang keadilan organisasional yang dipersepsikan oleh Dosen Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan ini mendukung pentingnya keadilan dalam menciptakan lingkungan organisasional yang seimbang, adil, dan memberikan dukungan bagi setiap individu. Implikasinya dapat mencakup upaya peningkatan kebijakan dan praktik organisasional yang lebih memperhatikan aspek keadilan, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota organisasi. Sejalan dengan upaya untuk mencapai keseimbangan dunia akhirat, bahwa praktek pengelolaan organisasi yang berkeadilan dapat menunjang hal tersebut terutama dalam mendistribusikan hak dan kewajiban dengan adil, menetapkan serta menjalankan prosedur yang adil tanpa memihak salah satu kepentingan, menjaga interaksi diantara sesama manusia secara adil agar tidak terjadi ketimpangan yang berpotensi memunculkan permasalahan yang lebih besar.

2. Deskripsi Tentang Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dalam penelitian ini terkonfirmasi dengan baik untuk nilai keajegan dari konstruk tersebut, kemudian kriteria nilai dari validitas konvergen serta diskriminan telah terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian bobot faktor, terungkap bahwa kelelahan kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan dicerminkan menjadi tiga aspek penting yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, serta pengurangan prestasi pribadi.

Meskipun secara fakta dalam penelitian bahwa diantara kelelahan kerja yang paling tidak dirasakan oleh Dosen terungkap adalah depersonalisasi, kelelahan emosional, baru pengurangan prestasi pribadi. Ketiganya dipersepsikan oleh Dosen Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan mempunyai nilai yang tinggi, yang berarti bahwa berdasarkan penggunaan *reversed score* pada instrumen kelelahan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak

merasakan kelelahan kerja yang tinggi. Artinya bahwa secara umum mayoritas Dosen yang bekerja di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan tidak mengalami kelelahan dalam pekerjaannya sebagai dosen, secara spesifik tidak mengalami depersonalisasi, kelelahan emosional, maupun pengurangan dalam hal prestasi pribadinya sebagai dosen.

Pada konteks kelelahan emosional, Dosen yang mampu menjaga stabilitas emosionalnya akan lebih produktif dan efisien dalam memberikan layanan pendidikan. Ditemukan korelasi positif pada indikator merasa kewalahan dengan tugas tridharma Perguruan Tinggi, serta nilai mean yang tinggi mengindikasikan bahwa dosen tidak merasa kewalahan dengan tugas tridharma yang dilakukannya pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan. Dosen yang merasa kewalahan mungkin menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas-tugas tridharma, yang dapat mempengaruhi keseimbangan hidup. Tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dosen tidak merasa kewalahan dengan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Penggalan dari Ayat Al-Quran yang relevan dengan hasil empiris tersebut adalah sebagai berikut.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya adalah "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya" (QS. Al-Baqarah: 286).

Selain itu, ditemukan korelasi yang tinggi pada indikator kesulitan tidur dengan tugas tridharma dan nilai mean tinggi menunjukkan temuan nilai yang signifikan. Dosen yang menjadi responden penelitian mayoritas tidak mengalami kesulitan tidur terkait dengan tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi. Kondisi ini mencerminkan tekanan dan beban kerja yang tidak dapat memengaruhi aspek kesehatan mental dosen. Dalam ekonomi syariah, aspek ini dapat dihubungkan dengan nilai-nilai keseimbangan dan keadilan. Islam mendorong keseimbangan antara bekerja dan beristirahat agar seorang Muslim tidak hanya terpaku pada urusan duniawi tetapi juga dapat menggunakan waktunya untuk berinvestasi di akhirat dengan beribadah dan menunaikan amal shaleh. Pada dasarnya Dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan telah berupaya menjaga keseimbangan diantara pekerjaan sebagai pendidik maupun dengan kehidupan personal.

Korelasi dan nilai mean yang tinggi untuk indikator merenungi tugas tridharma menunjukkan bahwa banyak waktu luang dosen yang tidak dihabiskan untuk merenungi tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi. Hal ini dapat menandakan tingkat keterlibatan dan dedikasi dosen yang terhadap pekerjaan yang dapat dikategorikan sedang. Namun, perlu dicatat bahwa tingkat intensitas merenung yang tinggi juga tidak selalu dapat berkontribusi pada peningkatan

kinerja maupun kesejahteraan dosen. Merenungi tugas tridharma di waktu luang dapat diartikan sebagai kesadaran dan komitmen tinggi terhadap tugas akademik. Dalam ekonomi syariah, hal ini mencerminkan nilai-nilai tanggung jawab dan amanah. Ayat Al-Quran yang relevan adalah Al-Anfal ayat 27 sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya adalah : "Dan janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul-Nya, dan mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu" (QS. Al-Anfal: 27).

Dalam perspektif ekonomi syariah, temuan ini dapat dilihat sebagai tingginya perhatian dari Dosen atas upaya mengelola keseimbangan antara tugas tridharma Perguruan Tinggi dan kesejahteraan Dosen. Keseimbangan ini sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan keberkahan dalam Islam yang menekankan pentingnya menjaga keseimbangan hidup dan memberikan hak-hak yang seimbang pada setiap aspek kehidupan. Sejalan dengan hal tersebut telah disebutkan dalam Ayat Al-Quran (Al-Baqarah Ayat 190) sebagai berikut.

وَقَاتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ الَّذِينَ يُقْتُلُونَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ

Artinya : "Dan perangilah di jalan Allah orang-orang yang memerangi kamu, (tetapi) janganlah kamu melampaui batas, karena sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas" (QS. Al-Baqarah: 190).

SUMATERA UTARA MEDAN

Hasil ini menunjukkan bahwa kelelahan dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan lebih bersifat sebagai tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas tridharma akademik. Oleh karena itu, perspektif ekonomi syariah dapat memberikan pedoman etika kerja dan nilai-nilai keseimbangan, keadilan, dan tanggung jawab dalam menghadapi tugas-tugas akademik.

Dosen yang mengalami depersonalisasi yang rendah menunjukkan bahwa mereka menjaga hubungan personal dan empati terhadap mahasiswa. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dan etika Islam yang menekankan pentingnya perlakuan yang adil dan kasih sayang dalam interaksi sosial.

Dimensi ini menggambarkan tekanan tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi yang menyebabkan masalah dalam hubungan dengan orang dekat. Hal ini dapat dilihat sebagai ujian dan tantangan dalam menjalankan amanah pekerjaan seorang dosen. Dalam Al-Quran, Allah telah berfirman :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرِ
الصَّابِرِينَ

Artinya adalah : "Dan Kami akan menguji kamu dengan sebagian ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar" (QS. Al-Baqarah: 155).

Kesabaran dosen diuji melalui tekanan pekerjaan, dan keluarga serta hubungan personal menjadi faktor yang terpengaruh. Selain itu, perasaan kurang termotivasi dan sering berpikir untuk menyerah dalam tugas-tugas tridharma perguruan tinggi mencerminkan adanya kelelahan yang perlu diperhatikan.

Rasulullah SAW bersabda, "Sebaik-baik amal perbuatan adalah yang dilakukan secara berkesinambungan, meskipun sedikit" (HR. Muslim). Berdasarkan hadis tersebut menyiratkan setidaknya bahwa Dosen dihimbau untuk menjaga semangat dan motivasi dalam melaksanakan tugas tridharma secara berkelanjutan, meskipun menghadapi tekanan.

Mempertanyakan arti dari pelaksanaan tugas tridharma Perguruan Tinggi juga mencerminkan pemikiran kritis dan reflektif dosen. Dalam Islam, mempertanyakan dan mencari makna dari pekerjaan adalah tindakan yang dianjurkan. Disampaikan pada Ayat Al-Quran perihal berikut

وَمَا أَرْسَلْنَا مِن قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَلُّوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِن كُنتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya Adalah : "Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui" (QS. An-Nahl: 43).

Hal tersebut (mempertanyakan arti pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi) tidak sering dilakukan oleh Dosen Perguruan Tinggi Islam Kota Medan, yang berarti rendahnya

frekuensi dalam mempertanyakan bisa berarti bahwa Dosen tidak begitu mengetahui tentang perihal tersebut atau di sisi lain para Dosen yang banyak mengandalkan dari perguruan tinggi tentang penyampaian informasi dan arahan yang berkaitan dengan Tridharma Perguruan Tinggi.

Adanya pengurangan prestasi pribadi yang rendah menunjukkan bahwa Dosen di Perguruan Tinggi Islam Kota Medan tetap mempertahankan kualitas kinerja pribadinya. Dalam perspektif ekonomi syariah, ini mencerminkan tanggung jawab dan amanah dalam menjalankan profesinya. Mengutip Ayat Al-Quran yang tertuang sebagaimana berikut.

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ وَتُدْءُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ
النَّاسِ بِالإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya adalah : "Dan janganlah kamu makan harta sesamamu dengan cara yang batil, dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu" (QS. Al-Baqarah: 188).

Dimensi ini menunjukkan dosen yang merasa tidak mampu, kehilangan minat, dan tidak memiliki harapan tinggi dalam tugas-tugas tridharma Perguruan Tinggi. Perspektif ekonomi syariah dapat diterapkan dengan melihat pekerjaan sebagai amanah yang harus diemban dengan penuh tanggung jawab. Rasulullah SAW bersabda,

كُلُّ أَمْرٍ ذِي بَالٍ لَا يُبْدَأُ فِيهِ بِبِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ فَهُوَ أَتَمُّ
SUMATEKA UTAKA MEDAN

“Setiap perkara baik yang tidak diawali dengan basmalah maka perkara itu akan mendapat sedikit keberkahan.” (HR. Al-Khatib dalam Al-Jami’).

Oleh karena itu, dosen diingatkan untuk selalu memulai setiap tugas dengan menyebut nama Allah dan memahami bahwa kualitas pekerjaan adalah cermin dari keimanan dan tanggung jawab. Hal ini juga berlaku pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Dalam konteks institusi pendidikan Islam, penerapan nilai-nilai keislaman dalam melaksanakan tridharma Perguruan Tinggi menjadi kunci keberhasilan. Maka, melalui kelelahan kerja yang dialami, diharapkan dosen dapat mencari kekuatan dan inspirasi dari

ajaran Islam untuk tetap konsisten menjalankan tugas dengan penuh dedikasi serta semangat berkontribusi pada kemajuan pendidikan tinggi Islam di Kota Medan. Dengan menjadikan setiap tindakan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah, diharapkan kualitas dan keberkahan dalam pekerjaan dapat terwujud, menjadikan perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas dan bermartabat sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

Pada kondisi tertentu meskipun merasa lelah, Dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan tetap berusaha mempertahankan motivasi dan harapan tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas tridharma. Sebagai seorang muslim, para Dosen tersebut tentu mempunyai dorongan yang lebih untuk selalu melakukan amal perbuatan dengan baik dan ikhlas demi mencapai keberkahan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya pekerjaan yang dilakukan tidak hanya berfungsi untuk menunjang pencapaian tujuan dan kinerja organisasi, tetapi juga dalam rangka memberikan manfaat baik untuk pribadi (keseimbangan dunia dan akhirat) maupun bagi manusia lainnya.

Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan lebih dilihat dari perspektif positif dalam kerangka nilai dan etika Islam. Dosen yang menjaga keseimbangan emosional, hubungan personal, dan kinerja pribadi, sesuai dengan ajaran agama, dapat memberikan kontribusi positif dalam konteks pendidikan tinggi Islam. Temuan penelitian ini menggambarkan tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pengurangan prestasi pribadi pada dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan. Dalam perspektif ekonomi syariah, aspek kesejahteraan dan keseimbangan dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan, sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan.

3. Deskripsi Tentang Keterikatan Kerja

Keadilan organisasional dalam penelitian ini terkonfirmasi dengan baik untuk nilai keajegan dari konstruk tersebut, kemudian kriteria nilai dari validitas konvergen serta diskriminan telah terpenuhi. Keadilan organisasional di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan dicerminkan menjadi tiga aspek penting yakni keadilan distributif, keadilan prosedural, serta keadilan interaksional.

Pada penelitian ini hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja telah dikonfirmasi dengan baik untuk kriteria nilai keajegan konstruk. Sementara kriteria nilai dari validitas konvergen serta diskriminan dari keterikatan kerja telah terpenuhi. Secara empiris terungkap bahwa keterikatan kerja dosen pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan

dicerminkan menjadi tiga aspek penting secara berurutan yakni absorpsi, semangat, serta dedikasi.

Dimensi semangat dari keterikatan kerja, mencakup tentang semangat, kekuatan, dan motivasi dosen terhadap pekerjaan tridharma di perguruan tinggi. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat dosen, semakin besar keterikatan kerja yang dirasakannya. Aspek semangat ini dapat diindikasikan dengan merasa penuh energi terhadap pekerjaan sebagai Dosen dalam tugas tridharma Perguruan tinggi. Pada indikator tersebut ditemukan bahwa nilai korelasi yang tergolong tinggi menunjukkan adanya keterkaitan penting diantara perasaan penuh energi pada pekerjaan dengan keterikatan kerja yang positif. Dalam perspektif ekonomi syariah, semangat dalam menjalankan tugas tridharma Perguruan Tinggi dapat dihubungkan dengan konsep "Ihsan", yang mengajarkan untuk menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memberikan yang terbaik. Hal ini sejalan dengan prinsip *hifz al-'aql* (pemeliharaan akal), di mana melakukan pekerjaan dengan semangat akan mendukung pemeliharaan kecerdasan dan keseimbangan akal.

Namun secara faktual berdasarkan kondisi sebenarnya di lapangan terungkap bahwa dosen pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan merasakan kurang penuh energinya pada pekerjaan sebagai dosen. Dapat dinyatakan bahwa energi yang dimiliki masih belum penuh atau optimal. Meskipun temuan faktual menunjukkan bahwa sebagian dosen merasa kurang penuh energi dalam pekerjaan, namun dari perspektif "Ihsan," para Dosen diingatkan untuk tetap berusaha memberikan yang terbaik seiring dengan kondisi dan kapasitas yang dimiliki. Hal ini mencerminkan prinsip *hifz al-ma'ruf* (pemeliharaan yang baik), di mana melakukan pekerjaan dengan baik merupakan bagian dari pemeliharaan nilai-nilai yang baik. Oleh karenanya semangat berkelanjutan penting untuk evaluasi diri, peningkatan kualitas kerja, dan memberikan yang terbaik sesuai kapasitas menjadi inti dari perspektif Maqasid Shariah.

Allah telah berfirman bahwa orang-orang yang berbuat kebaikan dengan sebaik-baiknya akan disukai oleh-Nya.

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْفُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya adalah sebagai berikut : “Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al-Baqarah: 195).

Indikator merasa kuat dalam melakukan pekerjaan di perguruan tinggi, ditemukan nilai korelasi yang tinggi menunjukkan korelasi diantara dedikasi dan kekuatan dalam menjalankan pekerjaan. Pada konteks ekonomi syariah, hal ini mencerminkan "Azam" atau tekad yang kuat dalam berkerja. Azam yang tinggi mencerminkan konsistensi dan kesungguhan dalam menjalankan tugas sebagai dosen. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan termasuk golongan yang cukup kuat, meskipun kekuatannya diyakni belum sepenuhnya maksimal. Oleh karena itu potensi untuk meningkatkan kekuatan tersebut masih ada, sehingga Maqasid Shariah mendorong individu khususnya dosen untuk terus dapat memperkuat "Azam" dalam dirinya ketika harus melaksanakan tugasnya.

Indikator merasa ingin segera pergi bekerja ketika bangun di pagi hari mempunyai nilai korelasi positif yang tinggi menunjukkan perasaan antusiasme dan semangat untuk memulai aktivitas sebagai bagian penting dari semangat pada keterikatan kerja seorang Dosen. Dalam Islam dikenal istilah "Istiqrar", yaitu konsistensi dan keteguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun berdasarkan fakta di lapangan nilai indikator ini (merasa ingin segera pergi bekerja ketika bangun di pagi hari) ditemukan rendah. Indikator semangat ini (merasa ingin segera pergi bekerja) yang ditemukan paling rendah diantara indikator lainnya pada keterikatan kerja.

Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis yang positif yang melibatkan rasa antusiasme, energi, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Bakker dan Demerouti, 2010). Kurangnya semangat dosen dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat keterikatan terhadap pekerjaan. Ini bisa terjadi jika dosen merasa pekerjaannya kurang menarik, monoton, atau tidak memberikan tantangan yang cukup. Upaya untuk meningkatkan semangat dapat diarahkan pada memperbaiki faktor-faktor tersebut, seperti memberikan pengakuan yang tepat, memberikan kesempatan pengembangan karir, atau meningkatkan kualitas hubungan antarindividu di lingkungan kerja.

Dari perspektif Maqasid Shariah, hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan istiqrar dan semangat dalam memulai pekerjaan di pagi hari. Selanjutnya, pekerjaan yang dijalankan dengan istiqrar seharusnya selaras dengan nilai-nilai Islam, memberikan manfaat kepada individu dan masyarakat, dan memenuhi tujuan-tujuan yang sesuai dengan hikmah (kebijaksanaan) Islam. Dengan demikian, perspektif keterikatan kerja tidak hanya memandang semangat dan dedikasi terhadap pekerjaan dari sudut pandang organisasional, tetapi juga dapat dipahami sebagai implementasi nilai-nilai Islami dan prinsip-prinsip Maqasid Shariah. Istiqrar dalam menjalankan pekerjaan di pagi hari merupakan bagian

dari keterikatan kerja yang mencerminkan komitmen terhadap tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, menciptakan dampak positif pada individu, masyarakat, dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Allah telah berfirman agar manusia tetap bersama dengan orang – orang yang benar di jalan-Nya. Hal ini membutuhkan konsistensi dan keteguhan diri yang kuat, sebagaimana keduanya juga dibutuhkan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar“(QS. At-Tawbah: 119).

Dedikasi dosen terhadap pekerjaan di Perguruan Tinggi Islam tercermin dalam nilai korelasi yang signifikan. Tingginya tingkat dedikasi dapat dihubungkan dengan prinsip Islam yang mendorong dedikasi dan antusiasme dalam menjalankan tugas. Sebagai contoh.

وَأْتَيْنَا مِنْكُمْ أُمَّةً يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung" (QS. Ali Imran: 104).

Dimensi dedikasi pada keterikatan kerja ini diindikasikan oleh tiga hal, yakni merasa antusias dengan pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam, Merasa terilhami oleh pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam, serta Merasa bangga dengan pekerjaan sebagai Dosen yang dilakukan di Perguruan Tinggi Islam.

Pada indikator merasa antusias dengan pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam, ditemukan nilai korelasi positif menunjukkan tingkat dedikasi yang baik. Dalam ekonomi syariah, ini mencerminkan prinsip "Istiqamah", yaitu konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Prinsip istiqamah ini sebagaimana telah difirmankan oleh Allah dalam ayat suci Al-Quran (QS. Al-Hijr: 99) berikut ini.

وَأَعْبُدْ رَبَّكَ حَتَّىٰ يَأْتِيَكَ الْيَقِينُ

"Dan sembahlah Tuhanmu sampai datang kepadamu kematian" (QS. Al-Hijr: 99).

Pada indikator terilhami oleh pekerjaan Dosen di Perguruan Tinggi Islam, ditemukan nilai korelasi tinggi yang mencerminkan tingkat inspirasi yang tinggi. Konsep "Ittiba", atau mengikuti jejak kebaikan, sesuai dengan prinsip syariah.

Pada indikator merasa bangga dengan pekerjaan sebagai Dosen yang dilakukan di Perguruan Tinggi Islam, nilai korelasi yang sangat tinggi menunjukkan kebanggaan terhadap pekerjaan merupakan hal penting dapat menunjukkan dedikasi seorang dosen pada pekerjaannya. Dalam ekonomi syariah, ini mencerminkan konsep "Ihsan", yaitu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Ayat Al-Quran yang relevan adalah Q.S. Al Imran 104 sebagai berikut.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung" (QS. Al 'Imran: 104).

Dosen yang merasakan kebahagiaan, terhanyut, dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan di Perguruan Tinggi Islam menunjukkan nilai korelasi yang tinggi. Perspektif ekonomi syariah menekankan pentingnya kepuasan dan keterikatan pada pekerjaan yang memberikan manfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ ۗ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ

"Dan barangsiapa yang takut kepada (azab) kehadiran Tuhannya dan menahan diri dari keinginan hawa nafsunya, maka sesungguhnya surgalah tempat tinggalnya" (QS. An-Nazi'at: 40-41).

Indikator merasa senang saat bekerja dengan intens di Perguruan Tinggi Islam Korelasi yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan dan keceriaan dalam bekerja. Konsep "Musharatah", atau kesepakatan yang adil, mencerminkan hubungan yang seimbang dalam pekerjaan.

Indikator sering terhanyut dengan pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan Tinggi Islam, korelasi positif menunjukkan tingkat fokus dan keterlibatan yang baik. Dalam ekonomi syariah, konsep "Infaq", yaitu memberikan sebagian dari hasil pekerjaan untuk kebaikan, dapat diaplikasikan

Indikator merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sebagai Dosen di Perguruan tinggi, mempunyai nilai korelasi positif menunjukkan keterlibatan dan tanggung jawab yang tinggi. Perspektif syariah dapat dihubungkan dengan konsep "Amanah", yaitu menjaga amanah

dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Ayat Al-Quran yang relevan adalah QS. Al-Ahzab Ayat 72 sebagai berikut.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا
الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.”(QS. Al-Ahzab: 72).

Dengan demikian, keterikatan kerja dosen dalam Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan dapat dipahami dari perspektif ekonomi syariah yang menekankan pentingnya dedikasi, semangat, dan absorpsi positif dalam menjalankan tugas-tugas tridharma perguruan tinggi. Temuan ini mencerminkan nilai-nilai Islam yang mendorong kesungguhan dan ketulusan dalam bekerja.

4. Deskripsi Tentang Perilaku Proaktif Secara Islami

Perilaku proaktif secara Islami dalam penelitian ini terkonfirmasi dengan baik untuk nilai keajegan dari konstruk tersebut. Selanjutnya untuk kriteria nilai dari validitas konvergen serta diskriminan telah terpenuhi dengan baik. Perilaku proaktif secara Islami di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan dicerminkan menjadi lima aspek penting secara berurutan yakni (1) Berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral, (2) Melakukan inovasi sebagai pendidik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis serta relevan, (3) Menyuarakan opini solutif sebagai pendidik yang mencerminkan kebutuhan serta aspirasi bersama dalam penyelesaian pekerjaan, (4) Mencegah permasalahan timbul dalam pekerjaan sebagai pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam, (5) Memberikan dukungan pada aktivitas atau tindakan perguruan tinggi yang penuh keberkahan serta berorientasi kemasalahatan.

Indikator berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral, menunjukkan nilai koefisien korelasi yang tinggi dan nilai mean yang baik mencerminkan keaktifan dalam pekerjaan sesuai

dengan kaidah Islam. Dalam perspektif ekonomi syariah, berperan aktif dalam pekerjaan dianggap sebagai bentuk amal yang bernilai.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Tawbah: 105).

Indikator berperan aktif ini ini mencerminkan pemenuhan Maqasid al-Hifz al-Nafs yang menekankan perlindungan terhadap jiwa. Dosen yang aktif dalam pekerjaan sesuai dengan tuntunan Islam dapat menciptakan kondisi psikologis yang positif, menjauhkan diri dari tekanan berlebih, dan meningkatkan kesejahteraan jiwa.

Pada indikator menyuarakan opini solutif sebagai pendidik yang mencerminkan kebutuhan serta aspirasi bersama dalam penyelesaian pekerjaan, ditemukan nilai koefisien korelasi yang positif dan nilai mean yang baik menunjukkan sikap proaktif dalam menyuarakan solusi sesuai dengan prinsip Islami. Dalam ekonomi syariah, kontribusi positif seperti memberikan solusi dianggap sebagai perbuatan yang mendapatkan pahala. Hadis yang relevan adalah, "Barang siapa yang memberikan petunjuk yang baik, maka baginya pahala seperti pahala orang yang mengamalkannya" (HR. Muslim).

عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ الْأَنْصَارِيِّ قَالَ رَأَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ دَلَّ عَلَىٰ خَيْرٍ فَلَهُ
مِثْلُ أَجْرِ فَاعِلِهِ (رواه أبو داود)

Artinya: Diriwayatkan dari Abi Mas’ud al-Anshari, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Barang siapa yang menunjukkan kebaikan, maka ia mendapatkan pahala sepadan dengan orang yang melakukannya.” (HR Abu Dawud)

Mengemukakan solusi yang sesuai dengan prinsip Islami mencerminkan pemenuhan Maqasid al-Hifz al-Ma'al, yang menekankan perlindungan terhadap harta dan kekayaan. Dengan memberikan solusi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, dosen dapat memberikan kontribusi positif untuk kesejahteraan bersama. Indikator melakukan inovasi sebagai pendidik

dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis serta relevan mempunyai nilai koefisien korelasi yang tinggi dan nilai mean yang cukup baik menunjukkan tingkat inovasi dalam pekerjaan berdasarkan prinsip Islami. Dalam perspektif ekonomi syariah, inovasi yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi atau memberikan manfaat dianggap sebagai langkah yang positif. Ayat Al-Quran yang relevan adalah berikut.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya" (QS. Az-Zalzalah: 7-8).

Aspek inovasi mencerminkan pemenuhan Maqasid al-Hifz al-'Aql yang menekankan perlindungan terhadap akal. Dosen yang melakukan inovasi dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan penelitian, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan akademis dan intelektual.

Indikator perilaku proaktif selanjutnya yakni Mencegah permasalahan timbul dalam pekerjaan sebagai pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam, terungkap nilai koefisien korelasi yang positif dan nilai mean yang baik menunjukkan sikap pencegahan terhadap permasalahan sesuai dengan tuntutan Islam. Dalam ekonomi syariah, mencegah permasalahan dianggap sebagai upaya yang mendukung keberlanjutan dan keberkahan. Ayat Al-Quran yang relevan adalah,

وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung" (QS. Ali Imran: 104).

Aspek pencegahan permasalahan mencerminkan pemenuhan Maqasid al-Hifz al-Nasl yang menekankan perlindungan terhadap keturunan dan keturunan. Dosen yang menjalankan

tugasnya dengan baik dan mencegah terjadinya permasalahan dapat berkontribusi pada kestabilan dan kelangsungan pendidikan tinggi Islam.

Indikator tentang memberikan dukungan pada aktivitas atau tindakan perguruan tinggi yang penuh keberkahan serta berorientasi kemasalahatan menunjukkan nilai koefisien korelasi yang positif serta nilai mean yang baik menunjukkan sikap mendukung aktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan Islam. Dalam perspektif ekonomi syariah, memberikan dukungan pada aktivitas yang sesuai dengan prinsip Islami dianggap sebagai investasi untuk keberkahan. Hadis yang relevan adalah, "Barang siapa membantu saudaranya, Allah akan membantu dirinya" (HR. Muslim). Aspek memberikan dukungan pada aktivitas organisasi mencerminkan pemenuhan Maqasid al-Tashri' yang menekankan pengaturan dan tata kelola yang baik. Dosen yang mendukung aktivitas organisasi sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat memperkuat integritas dan tujuan institusi. Dengan demikian, hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku proaktif secara Islami dosen di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan tercermin dalam berbagai dimensi dengan memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi syariah, seperti keberkahan, tanggung jawab, dan kontribusi positif terhadap masyarakat.

5. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kelelahan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa keadilan organisasional yang semakin tinggi di perguruan tinggi Islam di Kota Medan akan menurunkan kelelahan yang dirasakan dosen pada pekerjaannya (Hifz al-Mal dan Hifz al-Nafs). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara keadilan organisasional dan kelelahan kerja pada dosen Perguruan Tinggi Islam di Medan. Namun, hasil yang ditemukan justru menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan organisasional, semakin tinggi pula tingkat kelelahan yang dirasakan oleh dosen dalam menjalankan tugas sebagai pendidik di perguruan tinggi. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keadilan organisasional dan kelelahan kerja pada dosen. Namun, temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa sifat dari pengaruh tersebut adalah positif, mengindikasikan bahwa semakin tinggi keadilan organisasional di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan, semakin tinggi ketidakelelahan yang dirasakan oleh dosen pada pekerjaan yang dilakukannya. Hipotesis 1 dari penelitian ini dinyatakan ditolak berdasarkan temuan tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin adil suatu organisasi, semakin dosen

merasa tidak lelah berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

Hasil empiris ini dapat mengkonfirmasi temuan penelitian terdahulu yakni pengaruh penting dari keadilan organisasional pada kelelahan kerja yang dirasakan seseorang dalam organisasinya (Clements dan Kinman, 2021). Selain itu temuan penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian sebelumnya (Alimoradnori dan Jame, 2017; Dishon-Berkovits, 2018) yang menegaskan bahwa keadilan organisasional merupakan salah satu prediktor penting dari kelelahan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Keadilan organisasional dipertimbangkan sebagai determinan penting dari kelelahan kerja, bahkan Navarro-Abal et al. (2018) menyebutkan bahwa kelelahan kerja merupakan hasil utama dari keadilan organisasional karena dibandingkan dengan keterikatan kerja sebagai hasil, nilai pengaruhnya ditemukan tidak lebih besar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan apa yang telah diungkapkan oleh Navarro-Abal et al. (2018) tersebut, karena meski kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasional, nilai pengaruhnya tidak lebih besar daripada keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja.

Keadilan yang diterapkan serta dipraktekkan dalam Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan terbukti dapat menjadi determinan penting dari kelelahan kerja yang dirasakan dosen dalam pekerjaannya sebagai pendidik. Kim dan Leach (2021) telah menegaskan pentingnya memitigasi kelelahan kerja dengan praktek berkeadilan dalam mengelola organisasi, sehingga penting sekali peran dari keadilan organisasional dalam mempengaruhi tingkat kelelahan yang dirasakan seseorang pada pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak mengkonfirmasi temuan penelitian terdahulu dari Alimoradnori dan Jame (2017) yang mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh yang bermakna penting dari keadilan organisasional terhadap kelelahan kerja. Meskipun Alimoradnori dan Jame (2017) menunjukkan bahwa setiap dimensi keadilan organisasional dapat berinteraksi secara berbeda dengan setiap dimensi dari kelelahan kerja.

Nilai keadilan organisasional yang dipersepsikan oleh dosen perguruan tinggi Islam di Kota Medan berada pada taraf kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan telah bersikap cukup adil dalam mendistribusikan hak dan kewajiban bagi para dosen (keadilan distributif). Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan tersebut juga cukup adil dalam hal menetapkan prosedur yang berkaitan dengan Dosen (keadilan prosedural), serta dinilai cukup adil dalam menetapkan pola interaksi diantara para Dosen di institusi Lembaga pendidikan tinggi. Diantara ketiganya tersebut yang paling baik dinilai menurut dosen adalah tentang keadilan interaksional pada pendidikan tinggi Islam di Kota Medan.

Sementara dari nilai bobot faktor diketahui bahwa keadilan organisasional paling direfleksikan oleh keadilan interaksional. Bagi para dosen di perguruan tinggi Islam Kota Medan sifat dan pola interaksi yang adil diantara individu dengan otoritas atau pihak lainnya dalam organisasi. Dalam konteks keadilan organisasional, bentuk dari keadilan interaksional menekankan pengalaman dosen terkait perlakuan dan komunikasi yang diterima dari pihak-pihak kampus yang memiliki otoritas, seperti atasan, rekan kerja, atau pihak lain di dalam Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Aspek dari keadilan interaksional ini paling ditunjukkan dengan adanya hubungan yang baik dengan dosen serta perlakuan dosen dengan penuh hormat dari organisasi. Keadilan interaksional memperhatikan aspek interpersonal yang memengaruhi persepsi individu terhadap keadilan dalam lingkungan kerja. Secara umum temuan penelitian menyiratkan bahwa Dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan merasa diperlakukan dengan adil dan dihormati dalam interaksi diantara dosen dengan otoritas atau rekan kerja pada perguruan tinggi.

Di sisi lain hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa secara umum Dosen pada perguruan Tinggi Islam di Kota Medan tidak begitu merasa kelelahan dalam pekerjaan, karena persepsi mayoritas dosen adalah tidak setuju tentang perasaan kelelahan kerja. Secara umum para Dosen tersebut tidak merasakan baik (1) kelelahan emosional, (2) depersonalisasi, maupun (3) pengurangan prestasi pribadi pada pekerjaannya sebagai pendidik. Hal yang paling tidak dirasakan oleh dosen adalah tentang perasaan depersonalisasi pada pekerjaannya.

Dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan menunjukkan bahwa secara umum dosen tidak merasakan depersonalisasi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh berbagai faktor yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meminimalkan risiko terjadinya depersonalisasi. Salah satu faktor yang mungkin berkontribusi adalah adanya keselarasan nilai dan misi antara dosen dengan perguruan tinggi. Jika tujuan perguruan tinggi sejalan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh dosen, hal ini dapat memberikan makna dan keterlibatan emosional dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik.

Selain itu, kualitas hubungan interpersonal juga memainkan peran penting. Jika dosen memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja, mahasiswa, dan pimpinan perguruan tinggi, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi risiko depersonalisasi. Dukungan institusional yang memadai juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi. Jika perguruan tinggi memberikan dukungan dalam pengembangan profesional, fasilitas, dan dukungan lainnya, dosen dapat merasa dihargai dan terlibat secara positif dalam pekerjaan. Pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi dosen oleh perguruan tinggi juga dapat memotivasi dan mengurangi kemungkinan depersonalisasi. Ruang kreativitas

dan inovasi dalam pengajaran memberikan kesempatan kepada dosen untuk berkembang dan memberikan kontribusi unik dalam proses pembelajaran.

Selain itu, faktor budaya organisasi memainkan peran kunci. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai saling menghargai, komunikasi terbuka, dan kerja sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana depersonalisasi menjadi minim dan keterlibatan emosional tetap tinggi. Keseluruhan, kondisi ini mencerminkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam membentuk pengalaman kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Jika melihat dari sifat hubungannya maka temuan hasil pengaruh dari keadilan organisasional terhadap kelelahan kerja adalah bersifat positif, tetapi hal ini bukan berarti bahwa semakin adil Perguruan Tinggi maka akan semakin dosen merasakan lelah dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik. Justru yang terjadi adalah keadilan yang semakin baik diterapkan di Perguruan tinggi akan mendorong Dosen di dalamnya merasa semakin tidak lelah dengan pekerjaannya.

Mengutip Ayat Suci Al-Quran yakni sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا
 اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Maidah Ayat 8).

Ayat Suci Al-Quran yang dikutip, Surah Al-Maidah Ayat 8, memberikan panduan bagi orang-orang yang beriman untuk selalu menegakkan kebenaran dengan adil. Pesan ini mencerminkan pentingnya keadilan dalam setiap tindakan dan keputusan, serta menekankan bahwa kebencian terhadap suatu kelompok tidak boleh menjadi dasar untuk berlaku tidak adil. Keadilan dianggap lebih dekat dengan takwa, dan keberlakuan adil merupakan bentuk ketaqwaan kepada Allah.

Hal ini mencerminkan adanya hubungan yang kompleks antara keadilan organisasional dan kelelahan kerja terutama bagi para dosen di perguruan tinggi Islam di Kota Medan. Dalam

konteks ini, perlu diperhatikan bahwa penerapan keadilan yang baik tidak hanya menghasilkan dampak positif pada kelelahan kerja, tetapi justru dapat menjadi pendorong bagi dosen untuk merasa semakin terlibat dan bermakna dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya implementasi keadilan organisasional yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya adil namun juga mendorong kesejahteraan dan keterlibatan positif dosen. Penerapan nilai-nilai keadilan, sesuai dengan ajaran Al-Quran, dapat menjadi landasan untuk menciptakan perguruan tinggi yang memotivasi dosen untuk berkontribusi tanpa merasakan kelelahan yang berlebihan.

Namun perlu diketahui bahwa penting untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan kerja meningkat. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan membantu pengembangan strategi manajemen organisasional yang lebih efektif dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja dosen di perguruan tinggi Islam di Kota Medan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan analisis mendalam diperlukan untuk menjelaskan hubungan yang kompleks antara keadilan organisasional dan kelelahan kerja pada dosen perguruan tinggi.

6. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menyelidiki pengaruh keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keadilan organisasional dan tingkat keterikatan kerja dosen. Nilai t-statistik sebesar 4,215, yang secara statistik lebih besar dari nilai t-tabel yang digunakan sebagai nilai kritis (1.96). Temuan ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel keadilan organisasional dan keterikatan kerja dosen di lingkungan perguruan tinggi tersebut. Penting untuk menyoroti bahwa nilai pengaruh keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja bersifat positif. Artinya, semakin baik penerapan keadilan organisasional di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dirasakan oleh dosen. Temuan ini mencerminkan pentingnya faktor-faktor keadilan, seperti *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*, dalam memotivasi dosen untuk merasa terikat dan berkomitmen terhadap pekerjaan sebagai pendidik di Perguruan tinggi.

Hipotesis 2 dari penelitian ini dinyatakan diterima berdasarkan temuan tersebut. Artinya, terdapat bukti empiris yang mendukung asumsi bahwa keadilan organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Temuan pengaruh keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja

dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan membuka pintu pemahaman yang lebih dalam terkait dinamika hubungan antara lingkungan organisasional dan tingkat keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif, di mana semakin baik penerapan keadilan organisasional, semakin tinggi keterikatan kerja yang dirasakan oleh dosen.

Pengaruh keadilan organisasional terhadap pada keterikatan kerja ditemukan bermakna penting ini sejalan dengan beberapa hasil temuan penelitian terdahulu (O'Connor & Crowley-Henry, 2019; Ahmad et al., 2021; Badawy et al., 2022). Selain itu hasil penelitian ini terkonfirmasi sejalan dengan temuan Mubashar et al. (2022) yang menegaskan bahwa terdapat peran penting dari keadilan organisasional dalam mendorong keterikatan individual dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian terdahulu seperti Onyango et al. (2022) yang menyebutkan semakin meningkat keadilan dalam sebuah organisasi maka keterikatan pekerjaan yang dirasakan pegawai akan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian dari Ahmad et al. (2021) bahwa keterikatan kerja dari pegawai merupakan hasil yang sangat memungkinkan diperoleh organisasi ketika praktek pengelolaan sumber daya manusia secara berkeadilan dilakukan dengan baik. Studi ini telah menegaskan kembali pandangan bahwa persepsi keadilan mempunyai dampak fungsional terhadap hasil kerja seseorang. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi cenderung menunjukkan perasaan positif terhadap keadilan distributif, prosedural serta interaksional cenderung akan mempunyai tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Pada konteks keterikatan kerja, temuan ini dapat dikaitkan dengan konsep-konsep dari teori keterikatan kerja (Bakker dan Demerouti, 2008). Keterikatan kerja menekankan pentingnya keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif individu dalam tugas maupun pekerjaan yang dilakukan. Dosen yang merasakan keadilan dalam organisasi dapat lebih cenderung merasa terhubung secara pribadi dengan peran dan tanggung jawab, dan untuk selanjutnya hal ini akan menciptakan keterikatan kerja yang positif.

Sebagai pemahaman tambahan, temuan hasil penelitian ini dapat ditinjau dengan konsep keadilan dalam Islam. Ayat Suci Al-Quran yang relevan adalah Surah Al-Kahfi Ayat 44 yang menyatakan :

هُنَالِكَ الْوَلِيُّ لِلَّهِ الْحَقُّ ۗ هُوَ خَيْرٌ ثَوَابًا وَخَيْرٌ عُقْبًا

"Di sana pertolongan itu hanya dari Allah Yang Hak. Dia adalah sebaik-baik Pemberi pahala dan sebaik-baik Pemberi balasan" (Q.S. Al-Kahfi 44).

Lebih lanjut, konsep keadilan organisasional dapat dijelaskan dalam kerangka ayat lain, yaitu Surah Al-Ma'idah Ayat 8, yang menyatakan sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا
 أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

"Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa (Q.S. Al-Maidah 8)."

Ayat ini memberikan panduan etika dalam keadilan, yang sejalan dengan konsep keadilan organisasional dalam penelitian ini. Keberlakuan adil yang dianjurkan oleh Islam juga dapat memotivasi dosen untuk merasa terikat dengan pekerjaan, karena dosen merasakan bahwa lingkungan kerja telah sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam Islam. Ini dapat menciptakan keterikatan kerja yang lebih dalam dan berkelanjutan. Penting untuk dicatat bahwa hasil temuan ini memberikan sumbangan positif terhadap pemahaman kita tentang cara meningkatkan keterikatan kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Melalui penerapan nilai-nilai keadilan organisasional, sesuai dengan ajaran Al-Quran, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kontribusi positif dosen dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan peneliti.

7. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Islami

Keadilan organisasional yang lebih direfleksikan dengan keadilan interaksional bagi pada Dosen di Perguruan Tinggi Islam Kota Medan ditemukan tidak mempunyai dampak penting secara langsung pada perilaku proaktif secara Islami yang cenderung direfleksikan dengan peran aktif pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral. Faktanya di lapangan keadilan interaksional juga menjadi hal yang paling dirasakan oleh dosen, sementara perilaku proaktif secara Islami

lebih ditunjukkan oleh tindakan mencegah permasalahan timbul untuk meningkatkan kualitas pendidikan Tinggi Islam.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami dari dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan membuka ruang pembahasan yang perlu mendalam. Meskipun hipotesis ketiga dinyatakan ditolak, temuan ini memberikan peluang untuk menggali faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi atau memoderasi hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku proaktif secara Islami. Namun, hasil yang tidak signifikan dapat juga mencerminkan kompleksitas hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku proaktif secara Islami. Faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasional, komitmen institusional, dan kebijakan manajemen, mungkin juga berperan dalam membentuk perilaku proaktif dosen.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keadilan organisasional, khususnya keadilan interaksional, bagi dosen di Perguruan Tinggi Islam Kota Medan tidak memiliki dampak signifikan secara langsung pada perilaku proaktif secara Islami membuka ruang pembahasan yang mendalam. Meskipun dosen merasakan keadilan interaksional dengan tingkat yang tinggi, temuan ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks ekonomi syariah. Mengutip dari Ayat Al-Quran yang relevan dalam konteks keadilan antarindividu adalah surat An-Nisa (4:135), yang menyatakan bahwa :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن تَلَوُا أَوْ
تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

UNIVERSITAS AMMA
SUMATERA UTARA MEDAN

"Hai orang-orang yang beriman, jadilah kalian penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, kendatipun terhadap dirimu sendiri atau terhadap orang tua dan kaum kerabatmu (An-Nisa ayat 135)."

Ayat ini dapat dihubungkan dengan keadilan interaksional di tempat kerja, mengingat bahwa keadilan interaksional melibatkan interaksi langsung antarindividu. Oleh karena itu, mendorong keadilan interaksional dapat diartikan sebagai pelaksanaan nilai-nilai Islam dalam hubungan antarindividu di lingkungan kerja.

Perspektif secara ekonomi syariah dapat menjelaskan bentuk perilaku proaktif diartikan sebagai upaya nyata untuk meningkatkan kesejahteraan umat dan masyarakat, meskipun dalam konteks penelitian ini umat dan atau masyarakat adalah bagian secara khusus yakni pada lingkungan akademik pada Perguruan tinggi Islam Swasta Kota Medan. Meskipun keadilan interaksional dinilai tinggi oleh dosen, dampaknya terhadap perilaku proaktif tidak mencapai tingkat signifikan. Ini mungkin mencerminkan adanya faktor-faktor tambahan yang memengaruhi perilaku proaktif, yang perlu diidentifikasi dalam konteks ekonomi syariah.

Keadilan interaksional seharusnya mencerminkan implementasi nilai-nilai Islam dalam setiap interaksi. Dalam konteks penelitian ini, peningkatan kualitas pendidikan dan upaya pencegahan permasalahan oleh dosen dapat dianggap sebagai manifestasi dari nilai-nilai seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa keadilan interaksional tidak hanya dirasakan secara personal, tetapi juga tercermin dalam tindakan yang mendukung nilai-nilai ekonomi syariah.

Dari sudut pandang ekonomi syariah, bentuk tanggung jawab sosial dan moral merupakan bagian integral yang tidak boleh terpisahkan dari setiap kegiatan ekonomi. Perilaku proaktif dosen yang lebih berfokus pada pencegahan permasalahan dan peningkatan kualitas pendidikan dapat diartikan sebagai wujud dari tanggung jawab sosial dan moral. Oleh karena itu, rekomendasi dari perspektif ekonomi syariah mungkin berfokus pada penguatan nilai-nilai Islam dalam keadilan interaksional, untuk mendukung peningkatan kesejahteraan umat dan masyarakat melalui pendidikan tinggi Islam di Kota Medan.

Hasil temuan penelitian ini tidak mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu (Fesharaki dan Sehat, 2021) yang mengungkapkan keadilan organisasional dapat memberikan pengaruh penting pada bentuk sikap maupun perilaku individual pada organisasi (Ren et al., 2018:17; Puteri et al., 2021: 123). Beberapa hasil empiris terdahulu merupakan bentuk kajian pada konsepsi umum atau konvensional baik dari keadilan organisasional maupun bentuk sikap maupun perilaku lainnya. Sementara perilaku proaktif Islami paling ditunjukkan dengan upaya dosen dalam mencegah permasalahan timbul dalam pekerjaan sebagai pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Islam. Secara keseluruhan nilai perilaku proaktif Islami ditemukan dalam tingkatan sedang, sementara keadilan organisasional paling dicerminkan oleh keadilan interaksional. Kondisi tersebut mencerminkan tentang apa yang dilakukan oleh individu proaktif (Seibert et al., 2001:845), dimana karakteristik pribadi turut berperan menunjang perilaku proaktif dari seseorang. Hal ini sama dengan keadilan organisasional yang dipersepsikan (cukup) baik oleh dosen ternyata tidak serta merta dapat meningkatkan perilaku positif dari dosen tersebut ketika bekerja.

Penting untuk mengaitkan temuan ini dengan kajian teoritis terdahulu, terutama konsep-konsep perilaku proaktif dan keadilan organisasional dalam konteks Islam. Teori tentang perilaku proaktif menyoroti inisiatif individu untuk berkontribusi positif dalam lingkungan kerja. Dalam konteks Islam, perilaku proaktif dapat diartikan sebagai implementasi nilai-nilai Islam dalam tindakan sehari-hari, seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab. Hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku proaktif dapat diartikan sebagai bagian dari konsep amanah dan tanggung jawab dalam ekonomi syariah. Dosen sebagai pemegang amanah di Perguruan Tinggi Islam memiliki tanggung jawab moral untuk berkontribusi positif dalam pembentukan lingkungan akademis yang proaktif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan perlunya penguatan nilai-nilai amanah dan tanggung jawab dalam konteks kerja dosen di lingkungan pendidikan tinggi Islam. Keterkaitan temuan ini dengan nilai-nilai Islam, seperti yang terdapat dalam ayat-ayat Al-Quran yang menekankan amanah, keadilan, dan kepedulian terhadap orang lain, menciptakan relevansi temuan dengan konsep ekonomi syariah. Dosen di Perguruan Tinggi Islam perlu diingatkan untuk memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu amanah dan tanggung jawab yang membutuhkan inisiatif proaktif untuk menciptakan dampak positif dalam masyarakat.

Selain itu, temuan ini perlu dihubungkan dengan nilai-nilai Islam yang mendasari perilaku proaktif. Perilaku proaktif dalam mencegah permasalahan dan meningkatkan kualitas pendidikan dapat diartikan sebagai wujud dari amal kebaikan yang dianjurkan dalam Islam. Misalnya, ayat-ayat Al-Quran yang menekankan pentingnya amanah, keadilan, dan kepedulian terhadap orang lain. Temuan ini dapat menunjukkan bahwa, kendati keadilan organisasional di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan tinggi, namun perilaku proaktif dosen tidak secara otomatis meningkat karena faktor-faktor lain yang memainkan peran penting.

Dalam perspektif ekonomi Islam, penting untuk memahami bahwa keadilan organisasional bukanlah satu-satunya faktor yang membentuk perilaku proaktif secara Islami. Konsep-konsep seperti tawakkal (kepercayaan kepada Allah), ikhlas (ketulusan), dan itqan (kualitas dan kesungguhan) juga dapat memainkan peran penting dalam membentuk perilaku proaktif yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Namun beberapa hal yang disebutkan tidak menjadi area pengamatan dalam penelitian ini sehingga dapat membuka ruang untuk kajian lebih lanjut di masa mendatang.

8. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami

Kelelahan kerja yang paling direfleksikan oleh kelelahan emosional ditemukan mempunyai pengaruh yang bermakna penting atas perilaku proaktif secara Islami yang

cenderung dicerminkan dengan berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral. Nilai pengaruhnya bersifat negatif dan besaran pengaruh sangat kecil, tetapi dengan kriteria bahwa pengaruh tersebut ditemukan bermakna penting.

Secara umum Dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan tidak merasakan kelelahan pada pekerjaannya sebagai pendidik. Lebih spesifik bahwa para Dosen tersebut menunjukkan bahwa sebagai pendidik tidak merasakan depersonalisasi dalam menjalankan tugasnya dalam kegiatan tridharma Perguruan tinggi. Meskipun begitu terlihat bahwa hal ini sangat kecil dampaknya pada perilaku proaktif secara Islami, yang menariknya justru sifatnya berbanding terbalik. Para Dosen yang mayoritas merasa tidak lelah dengan pekerjaannya ini justru berpotensi dalam menurunkan perilaku proaktifnya meskipun sangat kecil nilainya.

Tetapi di sisi lain berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa para Dosen pada perguruan Tinggi Islam di Kota Medan tersebut terlihat kurang begitu proaktif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kekurangan ini paling nampak pada aspek pelaksanaan inovasi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis serta relevan. Membahas temuan tersebut, perspektif syariah dapat dipergunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang implikasi dan dampak dari kelelahan kerja pada perilaku proaktif pada Dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Perspektif syariah dapat memberikan pandangan etis dan moral yang memperkuat pemahaman terhadap temuan penelitian ini. Pertama-tama, dari sudut pandang syariah, kelelahan emosional yang teridentifikasi sebagai faktor pengaruh perilaku proaktif perlu dipahami sebagai ujian dan tantangan hidup.

Dalam salah satu ayat Al-Quran disebutkan bahwa (Q.S. Al-Baqarah 155)

SUMATERA UTARA MEDAN

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

"Kami benar-benar akan menguji kamu dengan sesuatu ketakutan, kelaparan, dan kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar." (Q.S. Al-Baqarah 155).

Berkaitan dengan konteks temuan penelitian ini, maka kelelahan kerja bisa dianggap sebagai ujian yang dapat dihadapi dengan kesabaran dan keteguhan hati. Mencermati dampak

kelelahan emosional terhadap perilaku proaktif secara Islami, perspektif syariah menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan pribadi.

Penting bagi perguruan tinggi untuk memastikan bahwa dosen memiliki lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan keseimbangan hidup yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dari sudut pandang syariah, penting juga untuk mencermati bahwa meskipun mayoritas dosen tidak merasakan depersonalisasi dan kelelahan secara signifikan, pengaruh negatif yang terdeteksi dapat memberikan peringatan terhadap perlunya pemahaman dan manajemen kesejahteraan mental di lingkungan kerja. Islam mengajarkan untuk saling memperhatikan dan membantu sesama dalam menghadapi tantangan. Salah satu prinsip Islam adalah rahmat dan kepedulian terhadap sesama manusia. Oleh karena itu, pembinaan dan dukungan psikologis perlu diperkuat sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan moral perguruan tinggi.

Mencermati tentang kurangnya perilaku proaktif dalam melaksanakan inovasi dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, perspektif syariah menekankan konsep amanah dan tanggung jawab. Dosen dianggap sebagai amanah dan memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan membangun lingkungan pembelajaran yang inspiratif. Ayat Al-Quran mengingatkan,

مَا آفَاءَ اللَّهِ عَلَىٰ رَسُولٍ مِّنْ أَهْلِ الْبَيْتِ وَلَا عَلَىٰ الْأَنْبِيَاءِ قُلُوبُهُمْ وَلَا عَلَىٰ أُولِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۚ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN

"Dan apa yang telah diberikan Allah kepada Rasul-Nya dari penduduk desa-desa, itu adalah untuk Allah, untuk Rasul, untuk kerabat, untuk anak-anak yatim, untuk orang-orang miskin dan untuk musafir yang menderita supaya jangan harta itu berputar-putar di antara orang-orang kaya di antara kamu." (Q.S. Al-Hashr [59:7]).

Dari perspektif syariah, proaktifitas dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik juga dapat dilihat sebagai bagian dari amal kebajikan yang dianjurkan dalam Islam. Rasulullah Muhammad SAW bersabda, "Setiap amal perbuatan tergantung pada niat, dan setiap orang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang dia niatkan." (HR. Bukhari). Dengan demikian, proaktifitas dalam melaksanakan tugas pendidikan menjadi lebih berarti ketika dilakukan

dengan niat yang tulus untuk memberikan manfaat dan memberdayakan mahasiswa sesuai dengan nilai-nilai Islam. Secara keseluruhan, perspektif syariah dapat memberikan pandangan holistik dan mendalam terhadap temuan penelitian ini. Dalam konteks kelelahan kerja dan perilaku proaktif, perspektif syariah memberikan pedoman etika dan moral yang dapat membantu perguruan tinggi dalam memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

9. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami

Keterikatan kerja yang paling direfleksikan oleh absorpsi ditemukan mempunyai pengaruh yang bermakna penting atas perilaku proaktif secara Islam yang cenderung dicerminkan dengan berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral. Perilaku proaktif secara Islami ditemukan dalam kategori sedang, sementara keterikatan kerja dari Dosen Perguruan Tinggi Islam Kota Medan ditemukan dalam kategori moderat.

Pada aspek keterikatan kerja, Dosen Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan paling merasakan absorpsi di dalam melakukan pekerjaan sebagai pendidik. Menariknya bahwa semangat yang ditampilkan cenderung masih sedang, sejalan dengan aspek dedikasi yang dirasakan dosen. Keterikatan kerja dari seorang dosen yang masih dikategorikan moderat ini mempertimbangkan bahwa aspek pekerjaan yang mampu memberikan semangat bagi pada dosen masih dirasakan kurang optimal. Hal ini tercermin dari masih rendahnya penilaian atas energi dalam tugas tridharma Perguruan tinggi serta keinginan segera pergi bekerja ketika bangun di pagi hari. Keterikatan kerja, yang cenderung lebih tercermin melalui absorpsi yang dialami dosen pada pekerjaannya, dapat diartikan sebagai konsep yang melibatkan komitmen dan keterlibatan penuh dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dalam konteks ekonomi syariah, keterikatan kerja yang bermakna dapat dilihat sebagai implementasi nilai-nilai Islam, termasuk amanah (kepercayaan) dan itqan (kualitas dan kesungguhan) dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan.

Secara teoritis, keterikatan kerja dan perilaku proaktif secara Islami dapat dipahami melalui kerangka konseptual yang mendasarkan pada teori-teori organisasi dan perilaku manusia. Keterikatan kerja (*job engagement*) merupakan tingkat keterlibatan, dedikasi, dan perasaan pentingnya pekerjaan dalam kehidupan seseorang. Menurut teori *Job Demands-Resources* (JD-R), keterikatan kerja dapat menjadi sumber daya psikologis yang mendukung perilaku proaktif, karena keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan energi positif dan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ozyilmaz (2020) mengatakan bahwa manajer penting mempertahankan individu dengan tingkat harapan dan modal manusia yang tinggi untuk meningkatkan keterikatan kerja di tempat kerja. Hal ini disebabkan para individu dalam sebuah organisasi akan melestarikan sumber daya yang dimiliki secara personal untuk menjadi lebih terikat atau terlibat dalam melaksanakan pekerjaan. Tentu saja keterikatan dengan pekerjaan ini tidak sama dengan arti pekerjaan bagi seseorang (Karataş & Özdemir, 2022), dengan menunjukkan adanya hubungan positif, sedang, serta signifikan diantara pekerjaan yang bermakna dengan keterikatan kerja yang dirasakan individu.

Terdapat kemiripan konteks penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Agarwal (2014) bahwa keterikatan kerja mempunyai pengaruh yang penting dalam meningkatkan salah satu bentuk perilaku positif dalam bekerja yakni perilaku inovatif. Sementara bentuk perilaku proaktif dari seorang individu di sebuah organisasi dapat ditentukan dengan seberapa terikatnya seseorang dengan pekerjaannya (Zahoor, 2020; Sonnentag, 2003). Bentuk mekanisme sikap keterikatan dengan pekerjaan sangat penting dalam menciptakan energi positif di dalam melaksanakan aktivitas kerja (Peters, 2019), sehingga akan mendorong individu dalam berperilaku positif termasuk di luar peran utamanya dalam organisasi (Shidikh dan Almaialy, 2020; Smithikrai, 2019). Hal ini menunjukkan pentingnya bentuk keterikatan seseorang pada pekerjaan yang berpotensi menunjang peningkatan perilaku secara individual.

Keterikatan kerja pada peran dosen akan berkontribusi pada pencapaian tinggi dalam perilaku proaktif secara Islami. Karena itu, Pimpinan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan harus mengizinkan para dosen mengalokasikan sumber dayanya untuk mengatasi masalah yang dihadapi di pekerjaan. Bagaimanapun terdapat beberapa peran dalam urutan kepentingan yang ditetapkan pada pekerjaan di sebuah organisasi karena sumber daya, energi, waktu, dan kapasitas perhatian dan dosen bersifat terbatas.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang dirasakan oleh dosen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif secara Islami. Dosen yang merasa lebih terlibat dengan pekerjaan cenderung menunjukkan perilaku proaktif yang lebih tinggi. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak signifikan memengaruhi perilaku proaktif secara Islami. Meskipun dosen tidak merasakan kelelahan dalam pekerjaan secara signifikan, hal ini tidak menjadi faktor utama yang membatasi perilaku proaktif dari dosen. Sejalan dengan teori-teori yang mendukung hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku proaktif, temuan empiris ini memberikan dukungan pada pentingnya memperkuat keterikatan kerja dosen sebagai strategi untuk meningkatkan perilaku proaktif pada lingkungan Perguruan Tinggi Islam terutama di Kota Medan. Idealnya, keterikatan kerja

yang tinggi juga memungkinkan dosen untuk merespons tantangan dan peluang dengan cara yang proaktif. Para Dosen akan lebih mungkin untuk mencari solusi inovatif, berkolaborasi lintas disiplin, dan berkontribusi pada pengembangan masyarakat akademik yang berorientasi pada nilai-nilai Islam.

Ayat Al-Quran yang relevan adalah Surah Al-Baqarah Ayat 197:

فِي جِدَالٍ وَلَا فُسُوقٍ وَلَا رَفَثٍ فَلَا الْحَجَّ فِيهِنَّ فَرَضَ فَمَنْ مَعْلُومَتْ أَشْهُرُ الْحَجِّ
الْأَنْبَبِ يَاوَلِي وَأَنْفُونِ الْتَقْوَى الزَّادِ خَيْرٍ فَإِنَّ تَزَوَّدُوا اللَّهَ يَعْلمُهُ خَيْرٍ مِنْ تَفَعَّلُوا وَمَا الْحَجَّ

“(Musim) haji adalah beberapa bulan yang dimaklumi, barangsiapa yang menetapkan niatnya dalam bulan itu akan mengerjakan haji, maka tidak boleh rafats, berbuat fasik dan berbantah-bantahan di dalam masa mengerjakan haji. Dan apa yang kamu kerjakan berupa kebaikan, niscaya Allah mengetahuinya. Berbekallah, dan sesungguhnya sebaik-baik bekal adalah takwa dan bertakwalah kepada-Ku hai orang-orang yang berakal (Al-Baqarah 197)”.

Perilaku proaktif yang tercermin dalam peran aktif sebagai pendidik secara inklusif dan demokratis dapat diartikan sebagai upaya nyata untuk memberikan kontribusi positif pada masyarakat dan umat Islam melalui pendidikan. Dalam konteks ekonomi syariah, perilaku proaktif ini mencerminkan tanggung jawab sosial dan moral, sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan pentingnya berbuat baik kepada sesama. Hadis Nabi Muhammad SAW yang relevan adalah: "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya."

Temuan bahwa keterikatan kerja dikategorikan sebagai moderat menggambarkan bahwa meskipun dosen merasakan absorpsi, namun masih ada aspek-aspek pekerjaan yang perlu diperbaiki. Dari perspektif ekonomi syariah, ini dapat dihubungkan dengan konsep tawakkal (kepercayaan kepada Allah) dan ikhlas (ketulusan) dalam bekerja. Dosen diharapkan tidak hanya bekerja dengan penuh keterikatan, tetapi juga dengan kepercayaan penuh kepada Allah dan niat yang tulus untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Penting untuk memastikan bahwa keterikatan kerja dan perilaku proaktif dilihat sebagai bentuk ibadah yang dilakukan dengan itqan, keikhlasan, dan kepercayaan kepada Allah, sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mendasari setiap aspek kehidupan.

Dalam konteks Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan, keterikatan kerja dosen memainkan peran krusial dalam mendorong perilaku proaktif secara Islami. Oleh karena itu,

kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung peningkatan keterikatan kerja dapat dianggap sebagai investasi strategis untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi dosen dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang progresif.

Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan menghadapi tantangan penting dalam mengoptimalkan kinerja dosen sebagai pendidik. Dalam konteks ini, perhatian terhadap mendorong semangat dosen menjadi aspek kritis yang perlu difokuskan. Meskipun dosen mungkin tidak merasa lelah dengan tugas mengajar, namun semangat yang rendah dalam menjalankan pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap perilaku proaktif. Pentingnya semangat ini tidak hanya berdampak pada keefektifan pendidikan, tetapi juga pada kontribusi dosen terhadap perkembangan nilai-nilai Islami di lingkungan akademik.

Mendorong semangat dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan bukan hanya tentang mengatasi kelelahan fisik, tetapi juga tentang membangkitkan antusiasme dan dedikasi terhadap tugas pendidikan. Dosen yang memiliki semangat tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari inovasi, berpartisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum berbasis Islam, dan terlibat dalam kegiatan akademik yang mendukung visi dan misi institusi. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek semangat ini perlu menjadi fokus strategis untuk menciptakan lingkungan akademik yang dinamis dan progresif di Perguruan Tinggi Islam.

Dalam konteks proaktifitas dosen, kesadaran terhadap hubungan antara semangat dan perilaku proaktif menjadi kunci. Meski dosen mungkin tidak menunjukkan tanda-tanda kelelahan, kurangnya semangat dapat menghambat potensi diri untuk berinisiatif dan berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, upaya perbaikan tidak hanya harus difokuskan pada manajemen kelelahan fisik, tetapi juga pada strategi yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi dosen agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang berkualitas di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

10. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami Melalui Kelelahan Kerja

Keadilan organisasional yang paling dicerminkan oleh keadilan interaksional ditemukan mempunyai pengaruh yang bermakna penting atas kelelahan kerja dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Sifat pengaruh keadilan organisasional terhadap kelelahan kerja ditemukan positif, tetapi dalam hal ini karena kelelahan kerja menggunakan instrumen penilaian yang bersifat *reversed score*, maka dinyatakan bahwa semakin adil Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan maka hal ini akan membuat dosen merasa semakin tidak lelah pada pekerjaan yang dilakukannya. Sementara kelelahan kerja sendiri yang paling

direfleksikan oleh kelelahan emosional ditemukan mempunyai pengaruh yang bermakna penting atas perilaku proaktif secara Islam yang cenderung dicerminkan dengan berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral. Sifat pengaruh dari kelelahan kerja atas perilaku proaktif secara Islami adalah negatif atau berbanding terbalik. Terdapat potensi penurunan perilaku proaktif Islami dari para dosen tersebut ketika kelelahan kerja meningkat. Meski ditemukan bermakna penting, nilai pengaruhnya ditemukan sangat kecil.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif Islami untuk Dosen pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Medan ditemukan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat peran mediasi yang bermakna penting dari kelelahan kerja atas pengaruh keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif Islami dari para Dosen pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterkaitan diantara teori keadilan organisasional (Colquitt, 2001) atas teori perilaku positif dalam bekerja (Bateman&Crant, 1993; Crant, 2000) ditemukan tidak terbukti atau terkonfirmasi secara empiris dengan baik dalam penelitian ini. Umumnya keadilan yang diterapkan pada organisasi dapat mendorong perilaku yang positif di tempat kerja, dengan kata lain beberapa hasil empiris terdahulu menegaskan bahwa semakin adil organisasi maka akan semakin positif perilaku yang ditampilkan individu di tempat kerja (Hermanto dan Srimulyani, 2022a; Hyder et al., 2022; Mohammad et al., 2016). Namun hasil penelitian ini mengungkapkan sebaliknya bahwa keadilan organisasional yang dinilai cukup baik oleh dosen di PTS Islam di Kota Medan tidak dapat memberikan dampak penting pada peningkatan perilaku proaktif Islami dari para dosen ketika dosen tersebut merasakan kelelahan pada pekerjaannya sebagai pendidik pada perguruan tinggi.

Temuan hasil penelitian ini membuka perspektif yang menarik ketika dianalisis dari sudut pandang ekonomi syariah. Keadilan organisasional, terutama yang tercermin dalam keadilan interaksional, ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Pengaruh tersebut ditemukan positif, menunjukkan bahwa semakin adil institusi, semakin dosen merasa tidak lelah dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ekonomi syariah, pemahaman dan penerapan keadilan dalam interaksi organisasional dapat dihubungkan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam ekonomi Islam.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam melalui perspektif Hifz al-Aql (pemeliharaan akal), Hifz al-Nafs (pemeliharaan jiwa), dan Hifz al-Mal (pemeliharaan

harta) terhadap fenomena kelelahan kerja dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Dalam konteks Hifz al-Aql, keadilan organisasional, khususnya keadilan interaksional, memiliki pengaruh positif terhadap kelelahan kerja dosen. Ini dapat diinterpretasikan sebagai pemeliharaan akal, di mana keadilan dalam interaksi organisasional dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi keberlanjutan pemikiran dan kreativitas dosen. Meskipun pengaruhnya positif, konsep ini menghadirkan paradoks, di mana semakin adil institusi, semakin rendah kelelahan kerja yang dialami oleh dosen, sejalan dengan instrumen penilaian yang bersifat *reversed scored*.

Berdasarkan perspektif Hifz al-Nafs, temuan bahwa kelelahan emosional mempengaruhi perilaku proaktif secara Islami menggambarkan adanya proses dalam pemeliharaan jiwa seorang dosen. Kelelahan emosional yang rendah atau tidak signifikan idealnya akan cenderung memotivasi dosen untuk berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik yang inklusif dan demokratis. Namun, perlu dicatat bahwa terdapat pengaruh negatif atau berbanding terbalik antara kelelahan emosional dan perilaku proaktif Islami, menunjukkan adanya potensi penurunan perilaku proaktif ketika kelelahan emosional meningkat. Meskipun bermakna penting, nilai pengaruhnya ditemukan sangat kecil, menciptakan kompleksitas dalam memahami korelasi tersebut.

Dalam perspektif Hifz al-Mal, hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan aspek ekonomi syariah. Keadilan organisasional, khususnya keadilan interaksional, memiliki dampak signifikan terhadap kelelahan kerja dosen. Dosen yang merasa bahwa institusi adil cenderung merasakan kelelahan kerja yang lebih rendah. Dalam konteks ekonomi syariah, pemahaman dan penerapan keadilan dalam interaksi organisasional dapat dikaitkan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam ekonomi Islam, di mana kondisi kerja yang adil dapat menjadi faktor pendukung bagi kesejahteraan dosen.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menarik ketika dipahami dari perspektif Hifz al-Aql, Hifz al-Nafs, dan Hifz al-Mal, menghubungkan aspek kelelahan kerja dosen dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam serta ekonomi syariah. Temuan ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana kondisi organisasional dapat memengaruhi aspek-aspek tersebut dalam lingkungan pendidikan tinggi Islam di Kota Medan.

Sebagaimana telah disampaikan pada Al-Quran (Q.S. Al-Baqarah 2:197), Dalam konteks tersebut, keadilan organisasional yang menciptakan lingkungan kerja yang adil dapat dianggap sebagai bentuk kebajikan. Dosen yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung merespon dengan sikap proaktif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dikaitkan dengan upaya dosen dalam mempersiapkan dan melaksanakan tugas akademis mereka. Dalam konteks

peran mediasi kelelahan kerja yang tidak signifikan, meskipun dosen mungkin berusaha proaktif terungkap bahwa pengaruh keadilan organisasional mungkin tidak secara langsung dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja.

Dalam perspektif Maqasid al-Shariah, terdapat kemungkinan bahwa kelelahan kerja yang tidak signifikan, meskipun diakibatkan oleh faktor-faktor tertentu termasuk keadilan organisasional, tidak menghambat pencapaian tujuan-tujuan syariah secara signifikan. Dosen mungkin tetap menjalankan tugas-tugas akademisnya dengan efektif meskipun mengalami kelelahan, karena motivasi internal dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas tersebut tetap kuat. Sejalan dengan hal tersebut, diketahui bahwa Perguruan Tinggi Islam juga terus berkuat pada upaya pengelolaan mutu dosennya (Husaini dan Prasetyo, 2021:34). Sehingga dalam proses transformasi pada tingkat kelembagaan hal ini seringkali memberikan dampak pada sikap positif maupun negatif dalam bentuk keterikatan kerja maupun kelelahan kerja (Kaiser et al., 2021:1).

Penting untuk diingat bahwa Maqasid al-Shariah mengakui hak-hak individu, termasuk hak atas kesejahteraan dan kesehatan. Jika kelelahan kerja terjadi dan pengaruhnya secara langsung tidak signifikan, mungkin ini dapat dianggap sebagai bentuk ujian atau cobaan yang harus dihadapi dengan sabar dan ketakwaan. Dalam situasi ini, dosen dapat terus menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi, sejalan dengan prinsip-prinsip Maqasid al-Shariah, tanpa mengalami dampak yang besar pada keseimbangan dan kesejahteraan yang dialami oleh dosen sebagai tenaga pendidik.

Meskipun kelelahan kerja tidak signifikan mungkin tidak secara langsung terkait dengan keadilan organisasional, Maqasid al-Shariah mengajarkan untuk tetap memprioritaskan kesejahteraan individu dan menjaga keseimbangan dalam menjalankan tugas-tugas keseharian. Dalam hal ini, individu, termasuk dosen, diharapkan untuk tetap bertakwa dan menjaga keseimbangan antara tugas-tugas dunia dan ibadah mereka, sejalan dengan nilai-nilai Islam. Namun, hasil penelitian juga menyajikan temuan menarik terkait kelelahan kerja, terutama dalam dimensi kelelahan emosional. Kondisi kelelahan ini ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku proaktif secara Islami. Dalam ekonomi syariah, konsep tanggung jawab sosial dan moral dalam menjalankan pekerjaan adalah nilai yang tinggi.

Selain itu Allah telah berfirman pada Al-Hujurat Ayat 13 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ
عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Ayat Al-Qur'an yang terdapat dalam Surah Al-Hujurat (49:13) mengajarkan pentingnya saling pengenalan di antara manusia. Allah menciptakan manusia dari laki-laki dan perempuan, membagi manusia menjadi berbagai bangsa dan suku agar dapat saling kenal-mengenal. Dalam konteks perilaku proaktif yang dipengaruhi oleh keadilan organisasional, ayat ini mengingatkan bahwa keadilan dalam memperlakukan setiap individu, tanpa memandang suku, bangsa, atau gender, dapat mendorong kerja sama dan saling pengertian di lingkungan organisasional. Pemahaman terhadap keadilan organisasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi individu untuk berperilaku proaktif. Selain itu, aspek takwa, yang ditekankan dalam ayat, juga dapat berperan dalam memotivasi individu untuk melakukan tindakan proaktif yang positif. Dalam konteks kelelahan kerja, pemahaman akan keadilan organisasional dan kesadaran akan nilai-nilai takwa dapat menjadi faktor penyeimbang dan pendorong motivasi bagi individu yang mungkin mengalami kelelahan kerja. Ayat ini mengajak untuk menjadikan takwa sebagai landasan perilaku, yang dapat menghasilkan sikap proaktif yang positif di dalam konteks kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan kerja.

Meskipun hasil menunjukkan pengaruh positif keadilan organisasional terhadap kelelahan kerja, kelelahan emosional ternyata memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku proaktif Islami. Dosen yang mengalami kelelahan emosional cenderung mengalami penurunan perilaku proaktif. Berdasarkan perspektif ekonomi syariah, keterkaitan antara kelelahan emosional dan penurunan perilaku proaktif dapat dipahami sebagai ketidakseimbangan dalam mempertahankan nilai-nilai moral dan tanggung jawab sosial yang seharusnya menjadi landasan utama dalam menjalankan tugas sebagai pendidik di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan.

11. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Proaktif Secara Islami Melalui Keterikatan Kerja

Keadilan organisasional yang paling dicerminkan oleh keadilan interaksional ditemukan mempunyai pengaruh yang bermakna penting atas keterikatan kerja dosen pada

Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Keterikatan kerja yang paling direfleksikan oleh absorpsi ditemukan mempunyai pengaruh yang bermakna penting atas perilaku proaktif secara Islam yang cenderung dicerminkan dengan berperan aktif dalam pekerjaan sebagai pendidik secara inklusif maupun demokratis dalam memperkuat tanggung jawab sosial serta moral.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari keadilan organisasional, terutama keadilan interaksional, terhadap keterikatan kerja dosen pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan, membuka jendela pemahaman yang mendalam dari perspektif ekonomi syariah. Keterikatan kerja, yang tercermin melalui absorpsi, ternyata memiliki dampak yang penting pada perilaku proaktif secara Islami, yang ditandai dengan berperan aktif dalam tugas sebagai pendidik dengan pendekatan inklusif dan demokratis, sekaligus memperkuat tanggung jawab sosial serta moral.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa keterikatan kerja dapat menjadi faktor mediasi penting dari keadilan organisasional terhadap hasil sikap atau perilaku perilaku (Navarro-Abal et al., 2018). Dampak dari praktek pengelolaan yang berkeadilan dalam sebuah organisasi dapat diperkuat melalui keterikatan, dan dalam konteks organisasi pendidikan keadilan organisasional seringkali mempunyai pengaruh tidak secara langsung terhadap kinerja atau perilaku individual dalam pekerjaannya (Hermanto dan Srimulyani, 2022a; Sofiyani, 2022; Elanain, 2010). Karataş dan Özdemir (2022:676) menjelaskan bahwa semakin bermakna pekerjaan yang dilakukan maka hal ini akan meningkatkan keterikatan seseorang pada pekerjaannya. Selain itu, dorongan yang adil pada praktek yang dilakukan organisasi akan meningkatkan keterikatan yang dirasakan seseorang pada pekerjaannya (Ahmad et al., 2021 :125; Badawy et al., 2022:914; Hariani dan Muafi; 2020: 1).

Keadilan organisasional yang mencakup pengakuan atas prestasi, penilaian yang objektif, dan penghargaan yang setara dapat meningkatkan keterikatan kerja dosen terhadap institusi. Dalam konteks Maqasid al-Shariah, hal ini dapat dilihat sebagai pemenuhan hak-hak individu (haqq al-'ibad) yang terkait dengan pekerjaan dan penghargaan atas kontribusi mereka. Keterikatan kerja yang positif dapat mendorong perilaku proaktif, di mana dosen merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas akademisnya. Maqasid al-Shariah juga menekankan pada terpenuhinya kebutuhan dan kesejahteraan individu. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, keadilan organisasional dapat memberikan rasa keadilan yang diperlukan untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan emosional dosen. Keterikatan kerja yang positif dan keadilan organisasional menciptakan kondisi di mana dosen merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk berkembang. Berdasarkan perspektif

Maqasid al-Shariah, keadilan organisasional yang baik dapat memengaruhi perilaku proaktif dosen melalui penciptaan lingkungan kerja yang adil, merata, dan mendukung. Ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pada hak-hak individu, keadilan, dan kesejahteraan bersama.

Pembahasan hasil penelitian tersebut dapat dianalisis dari perspektif Hifz al-Mal (pelihara harta) dan Hifz al-Nafs (pelihara diri). Dalam konteks Hifz al-Mal, keadilan organisasional yang tercermin dalam keadilan interaksional di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan kerja dosen. Keterikatan kerja, yang tercermin melalui absorpsi, dapat diartikan sebagai pelibatan dan investasi emosional dosen terhadap pekerjaannya. Dalam perspektif Hifz al-Mal, keterikatan kerja ini dapat dianggap sebagai upaya untuk memelihara harta (baca: pekerjaan) yang dimilikinya, dengan harapan adanya keadilan dalam berinteraksi dengan organisasi (Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan).

Selanjutnya, dari perspektif Hifz al-Nafs, perilaku proaktif secara Islami yang dicerminkan oleh dosen dalam pekerjaannya dapat diinterpretasikan sebagai upaya pemeliharaan terhadap diri sendiri. Upaya pemeliharaan diri ini dikaitkan dengan proses keseharian yang dilakukan oleh dosen dalam melakukan kegiatan tridharma Perguruan tinggi. Dosen yang berperan aktif dalam tugas pendidikan dengan pendekatan inklusif dan demokratis mungkin melihatnya sebagai pemeliharaan moral dan sosial dari diri sendiri (Hifz l-Nafs). Dengan kata lain, perilaku proaktif tersebut mencerminkan komitmen dosen untuk menjaga integritas moral dan tanggung jawab sosialnya dalam lingkungan kerja yang adil.

Ditinjau dari perspektif ekonomi syariah, adanya keterikatan kerja yang dipengaruhi oleh keadilan organisasional menggambarkan kesesuaian nilai-nilai Islam dalam konteks kerja. Keterikatan kerja yang tercipta melalui absorpsi dapat dianggap sebagai bentuk investasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah, yang mendorong adanya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk lingkungan kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keadilan organisasional, khususnya keadilan interaksional, memiliki implikasi signifikan terhadap keterikatan kerja dan perilaku proaktif dosen di Perguruan Tinggi Islam di Kota Medan. Analisis dari perspektif Hifz Al-Mal dan Hifz Al-Nafs memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana nilai-nilai keadilan organisasional tercermin dalam perilaku dosen dan sejauh mana hal tersebut konsisten dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

Perspektif ekonomi syariah menjelaskan bahwa keterikatan kerja dan perilaku proaktif dianggap sebagai bagian dari tanggung jawab sosial yang tercermin dalam kontribusi positif

terhadap masyarakat dan umat Islam. Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai investasi emosional dan kognitif dosen pada pekerjaan di Perguruan Tinggi Islam. Kesadaran akan tanggung jawab sosial dan moral dalam mendorong perilaku proaktif dapat dilihat sebagai implementasi nilai-nilai Islam dalam konteks pendidikan tinggi.

Salah satu ayat Al-Quran yang relevan adalah surat Al-Baqarah (2:197), dengan ayat tersebut menyoroti tentang pentingnya persiapan dan mengelola keterikatan diri dengan pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab yang diakui dalam Islam. Tanggung jawab sosial dosen, yang tercermin dalam perilaku proaktif, dapat dianggap sebagai bentuk takwa atau ketakwaan kepada Allah dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kemudian bentuk perilaku tersebut merupakan hasil dari keterikatan diri dosen dengan pekerjaannya sehingga mendukung peningkatan bentuk perilaku positif di tempat kerja yang menunjang pencapaian kinerja organisasi.

Keterikatan kerja yang mengarah pada perilaku proaktif dapat dipandang sebagai bentuk investasi yang membawa manfaat jangka panjang bagi masyarakat dan umat Islam. Dosen yang secara aktif berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan demokratis memperkuat nilai-nilai Islam seperti keadilan, kebersamaan, dan partisipasi aktif (Asrori, 2017:161; Sada, 2015: 93; Saputra, 2012:186). Sehingga, kontribusi positif dari para dosen tersebut tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja, tetapi juga berdampak pada pengembangan karakter dan moral peserta didik (Asrori, 2017:161). Ditinjau dari perspektif ekonomi syariah maka terdapat penekanan pada pentingnya kesejahteraan masyarakat untuk tidak hanya diukur dari segi ekonomi semata, tetapi juga dari segi kualitas moral dan keadilan sosial. Dosen yang memiliki keterikatan kerja tinggi dan menunjukkan perilaku proaktif secara Islami dapat dianggap sebagai agen perubahan yang memberikan kontribusi nyata pada pembangunan masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

I. Kebaruan Penelitian

Beberapa kebaruan penelitian dapat terungkap dari penelitian ini. Kebaruan ini memberikan informasi yang sangat penting dan berimplikasi secara praktis maupun secara teoritis. Kebaruan penelitian ini menghadirkan pemahaman baru dalam hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku proaktif secara Islami di kalangan dosen. Salah satu kebaruan yang menonjol adalah temuan bahwa keadilan organisasional, meskipun dianggap sebagai faktor penting dalam lingkungan kerja, ternyata tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku proaktif secara Islami. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-

faktor lain, di luar keadilan organisasional, mungkin lebih dominan dalam membentuk perilaku proaktif yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Selanjutnya, penelitian ini membawa kebaruan dalam konfirmasi bahwa perilaku proaktif secara Islami dapat diamati sebagai konstruk penelitian yang relevan dalam perspektif ekonomi syariah. Dengan menempatkan perilaku proaktif sebagai bagian integral dari ekosistem ekonomi syariah, penelitian ini memberikan dasar konseptual untuk melihat bagaimana nilai-nilai Islam tercermin dalam tindakan proaktif dosen. Hal ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang implementasi nilai-nilai ekonomi syariah di lingkungan pendidikan tinggi Islam. Selain itu hasil penelitian ini membawa aspek kebaruan dengan mengkonfirmasi bahwa perilaku proaktif secara Islami dapat dianggap sebagai konstruk penelitian yang relevan dalam perspektif ekonomi syariah. Keberanian ini merujuk pada pandangan baru terhadap peran dan kontribusi perilaku proaktif dosen dalam konteks nilai-nilai Islam yang mendasari ekonomi syariah.

Dalam banyak kasus, perilaku proaktif tidak selalu terlihat sebagai bagian integral dari ekosistem ekonomi syariah sebagaimana terlihat pada beberapa penelitian sebelumnya. Namun, temuan ini mengubah paradigma tersebut dengan menunjukkan bahwa perilaku proaktif dapat menjadi elemen penting dalam melihat kontribusi dosen terhadap nilai-nilai ekonomi syariah. Dengan kata lain, perilaku proaktif dosen dapat dianalisis dan dipahami melalui prisma dasar nilai-nilai Islam, yang menjadi dasar konseptual baru dalam merangkul keberagaman elemen ekonomi syariah.

Dengan menempatkan perilaku proaktif sebagai bagian integral dari ekosistem ekonomi syariah, penelitian ini memberikan dasar konseptual yang kuat. Ini berarti bahwa perilaku proaktif dosen tidak hanya dianggap sebagai suatu tindakan atau respons individu semata, tetapi juga sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari upaya mendukung dan mewujudkan nilai-nilai ekonomi syariah di lingkungan pendidikan tinggi Islam. Hal ini memberikan dimensi baru dalam melihat peran dosen sebagai agen yang berkontribusi secara aktif terhadap ekonomi syariah melalui perilaku proaktif.

Kontribusi signifikan penelitian ini terletak pada pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi nilai-nilai ekonomi syariah di lingkungan pendidikan tinggi Islam. Dengan menyelidiki perilaku proaktif dosen, penelitian ini membuka jendela pengetahuan terhadap cara nilai-nilai seperti keadilan, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial dapat tercermin dalam tindakan-tindakan konkret yang mendukung tujuan ekonomi syariah. Sebagai hasilnya, penelitian ini tidak hanya mencakup aspek perilaku individu, tetapi juga mengenai

bagaimana perilaku tersebut menyatu dengan dan menguatkan nilai-nilai ekonomi syariah secara lebih menyeluruh.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyoroti perilaku proaktif sebagai fenomena individual, tetapi juga sebagai elemen yang dapat dikaji dalam konteks ekonomi syariah. Ini memberikan sumbangan yang berharga dalam melihat bagaimana pendidikan tinggi Islam dapat menjadi motor penggerak dalam mewujudkan nilai-nilai ekonomi syariah melalui aksi nyata dan kontribusi positif dosen dalam menciptakan suatu lingkungan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam.

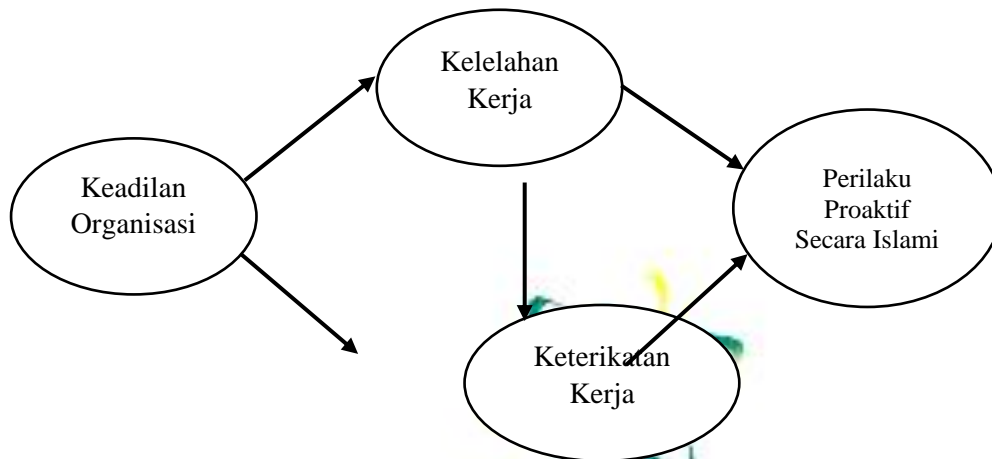
Selanjutnya, kebaruan lain yang diungkapkan adalah temuan bahwa semakin tidak lelahnya dosen justru dapat berpotensi (meskipun sangat kecil) menurunkan perilaku proaktif secara Islami yang ditampilkan. Hal ini mengejutkan karena secara umum diharapkan bahwa semakin segar dan energik seseorang, semakin besar kemungkinan dosen untuk menunjukkan perilaku proaktif dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Kebaruan ini dapat menjadi titik awal untuk mendalami lebih lanjut dinamika antara kelelahan kerja dan perilaku proaktif, khususnya dalam konteks nilai-nilai Islam.

Dalam perspektif ekonomi syariah, temuan tersebut bisa diartikan sebagai suatu tantangan untuk memahami lebih dalam bagaimana faktor-faktor seperti kelelahan kerja dapat mempengaruhi perilaku proaktif yang diakar pada nilai-nilai Islam. Sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah, di mana kesejahteraan umat menjadi fokus utama, penelitian ini memberikan pemahaman tambahan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi kesejahteraan individu, seperti kelelahan, dapat memainkan peran yang kompleks dalam membentuk perilaku proaktif.

Sementara ditinjau dari konteks manajemen dan kebijakan organisasi pendidikan tinggi, hasil ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman bahwa upaya untuk meningkatkan perilaku proaktif di lingkungan kerja tidak hanya perlu mempertimbangkan faktor keadilan organisasional, tetapi juga faktor-faktor seperti manajemen beban kerja dan peningkatan kesejahteraan dosen. Kesadaran terhadap dampak kelelahan terhadap perilaku proaktif secara Islami dapat memotivasi upaya organisasi untuk membangun lingkungan yang mendukung kesejahteraan dan memberikan insentif bagi dosen untuk tetap proaktif. Fakta menunjukkan bahwa dosen yang merasakan tidak lelah pada pekerjaannya sebagai pendidik bukan berarti hal ini dapat serta merta mendorongnya untuk semakin proaktif dalam pekerjaannya sebagai pendidik pada Perguruan Tinggi Islam.

Sebagai kebaruan yang signifikan, temuan ini juga menggugah penelitian lebih lanjut guna memahami mekanisme yang terbentuk ataupun secara spesifik adalah potensi variabel-

variabel mediasi lainnya yang mungkin dapat lebih memperjelas hubungan antara kelelahan kerja dan perilaku proaktif secara Islami. Diyakini bahwa relasi diantara kelelahan dan keterikatan kerja itu sangat penting dalam memberikan dampak yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disusun pengembangan model baru sebagai determinan perilaku proaktif Islami dari Dosen sebagaimana yang terlihat pada Gambar 4.4. berikut ini.



Gambar 4.4.
Pengembangan Model Determinan Perilaku Proaktif Secara Islami

Gambar 4.4. tersebut merupakan hasil dari pengujian secara empiris untuk model kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian. Hasil empiris membuktikan bahwa keadilan organisasional tidak dapat dipertimbangkan sebagai determinan penting dari perilaku proaktif secara Islami. Model kerangka konseptual yang baru tersebut dikembangkan dengan pertimbangan hasil empiris bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung yang bermakna penting dari keadilan organisasional terhadap perilaku proaktif secara Islami.

Dengan melihat bahwa kelelahan dan keterikatan kerja mempunyai dampak yang berbeda pada perilaku proaktif secara Islami, maka diyakini bahwa dampak kelelahan kerja akan lebih maksimal ketika harus melalui keterikatan kerja dari seorang dosen. Kelelahan dan keterikatan kerja merupakan dua hal penting yang dapat digunakan untuk menakar keseimbangan dari sumber daya personal dari seorang dosen. Sehingga keduanya mempunyai peran mediasi dalam memperkuat dampak dari keadilan organisasional pada perilaku proaktif yang ditampilkan dosen pada Perguruan Tinggi Islam.

Berdasarkan Q.S. An-Nisa Ayat 135, Allah telah berfirman tentang pentingnya keadilan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk didalamnya adalah tentang pekerjaan serta interaksi sosial.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن
تَلَّوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan (Q.S. 4 : 135)”.

Ayat tersebut menyiratkan bahwa keadilan penting tidak hanya sebagai salah satu inti penting dari ajaran Islam, tetapi juga menekankan pentingnya menjaga keadilan dalam segala situasi. Orang-orang beriman diminta untuk menjadi penegak keadilan. Karena Allah lebih mengetahui kemaslahatan dan kebaikan, baik seseorang itu kaya atau miskin. Penilaian seharusnya didasarkan pada prinsip keseimbangan dan kemaslahatan umum, bukan atas dasar preferensi pribadi atau kelompok.

Secara praktis temuan penelitian menunjukkan bahwa keadilan yang dipraktekkan organisasi dalam mendistribusikan hak dan kewajiban serta tanggung jawab kepada anggotanya (Nurdiansyah dan Andani, 2022) bersifat penting, terutama dalam mendorong adanya keseimbangan personal dari seorang individu. Mempertahankan keadilan itu penting dalam berbagai situasi dan keadaan, terutama berkaitan dengan konsep keseimbangan yang berusaha dicapai oleh setiap Muslim. Keseimbangan ini bukan semata-mata ketika seorang muslim tidak merasa lelah ketika bekerja, tetapi di sisi lain muslim tersebut harus merasakan semangat ketika melaksanakan tugas pada pekerjaannya. Perilaku proaktif diyakini lebih mampu didorong oleh semangat personal yang menunjukkan bahwa adanya keterikatan yang lebih besar dengan pekerjaan.

Model determinan dari perilaku proaktif secara Islami menegaskan tentang pentingnya dampak dari keadilan dalam mendorong sikap seseorang sebelum akhirnya meningkatkan perilaku proaktif dalam bekerja. Dengan kata lain keadilan tidak dapat secara langsung meningkatkan perilaku, tetapi harus melalui bentuk sikap seorang terlebih dahulu untuk memberikan dampak penting dalam perilaku individu yang terbentuk. Hal ini juga berlaku untuk perilaku proaktif secara Islami dari Dosen yang bekerja pada Perguruan tinggi Islam di Kota Medan. Hasil penelitian ini dapat memicu perkembangan teori baru yang lebih

kontekstual dalam merangkul aspek spesifik lain dalam konteks Islam yang memungkinkan dapat mendorong perilaku proaktif.



Gambar 4.5.
Model Teoritis Perilaku Individu Muslim Pada Organisasi

Gambar 4.5. merupakan model teoritis generik secara umum yang dapat dibangun berdasarkan hasil temuan penelitian maupun premis dasar yang terbentuk berdasarkan pengembangan model determinan perilaku proaktif secara Islami. Pada akhirnya perilaku seorang Muslim dalam organisasi menjadi hasil dari bagaimana sikap yang terbentuk. Namun yang harus dicermati pula bahwa sikap muslim di sebuah organisasi akan dipengaruhi oleh faktor kontekstual organisasi. Model tersebut menekankan bahwa faktor-faktor seperti struktur organisasi, budaya organisasi, kebijakan manajemen atau Pimpinan, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi sikap individu Muslim di dalam organisasi. Sebagai contoh bahwa pendekatan manajemen yang mendukung nilai-nilai Islam dapat membentuk sikap positif individu Muslim. Khusus untuk sikap muslim yang baik adalah mengacu pada keyakinan Islam tentang pentingnya mencari keseimbangan antara kewajiban dunia (kehidupan materi) dan kewajiban akhirat (persiapan untuk kehidupan setelah mati).

Pada akhirnya diharapkan sikap yang terbentuk melalui faktor-faktor kontekstual dan prinsip keseimbangan akan menjadi pendorong bagi perilaku individu Muslim di dalam organisasi. Konteks organisasi yang mendukung prinsip-prinsip Islam dan menciptakan lingkungan yang memahami serta menghargai nilai-nilai agama dapat menjadi kunci utama dalam membentuk sikap dan perilaku individu Muslim di dalam organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara faktor kontekstual dengan nilai-nilai Islam dapat mengarah pada sikap dan perilaku yang berbeda.