

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja individu telah menjadi isu yang menarik dikalangan para peneliti dan telah dipublikasi pada jurnal berreputasi tingkat dunia seperti emerald, Elsevier, springer, taylor & francis hingga saat ini (M. S. Abdullahi, Raman, & Solarin, 2021; Aung, San Santoso, & Dodanwala, 2023; Carlini & Grace, 2021; Daraba, Wirawan, Salam, & Faisal, 2021; Deng, Duan, & Wibowo, 2023; A. I. Ismail, Majid, Jibrin-Bida, & Joarder, 2021; Jiang, Siponen, & Tsohou, 2023; Krijgsheld, Tummers, & Scheepers, 2022; López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez, & QuinoA-Pineiro, 2022; Louati & Hadoussa, 2021). Kinerja individu merupakan konstruksi yang multidimensi dan sangat vital dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Sendawula, Kimuli, Bananuka, & Muganga, 2018). Kinerja organisasi/perusahaan digambarkan melalui kinerja individu dalam perusahaan yang melakukan aktivitas secara efektif dalam bertindak dan berkontribusi yang konsisten dengan tujuan perusahaan (Viswesvaran & Ones, 2000). Individu didalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan karena mereka memiliki keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan operasional perusahaan (Fu, 2013; A. I. Ismail, Abdul-Halim, & Joarder, 2015).

Banyak anteseden yang dikaitkan dalam meningkatkan kinerja individu dalam penelitian-penelitian sebelumnya, dan penulis memilih satu konsep yaitu

keterlibatan individu. Menurut Gupta dkk (2015) untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan yang kompetitif dan penuh tantangan diperlukan keterlibatan individu. Dalam sejumlah studi, keterlibatan individu merupakan salah satu penentu utama dalam mendorong kinerja individu yang tinggi (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009; Mone & London, 2018). Keterlibatan individu didefinisikan sebagai “totalitas energi yang dikerahkan individu dalam bekerja secara aktif dan penuh dengan melibatkan fisik, kognitif dan emosi” (Rich, Lepine, & Crawford, 2010, p. 619). Keterlibatan individu telah menjadi salah satu topik terpenting dalam manajemen baik bagi peneliti maupun praktisi dan telah menunjukkan bukti yang kuat bahwa keterlibatan individu sangat terkait dengan sikap, perilaku, kinerja dan kesejahteraan (Bailey, Madden, Alfes, & Fletcher, 2017; Crawford, LePine, & Rich, 2010; Halbesleben, 2010; Saks, 2006).

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang mengkaitkan hubungan antara keterlibatan individu dan kinerja individu telah ditemukan hasil penelitian yang berbeda atau inkonsisten. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang signifikan (Arwab, Adil, Nasir, & Ali, 2022; Hanaysha, 2016; H. N. Ismail, Iqbal, & Nasr, 2019; Linggiallo, Riadi, Hariyadi, & Adhimursandi, 2021; Meswantri & Ilyas, 2018; O. Nazir & Islam, 2017; Rumman, Al-Abbadi, & Alshawabkeh, 2020; Sugianingrat et al., 2019), sedangkan beberapa penelitian yang lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan (U. Ahmed, Khalid, Ammar, & Shah, 2017; X. Guan & Frenkel, 2018; M.-S. Kim & Koo, 2017; Luong, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja individu secara langsung belum dapat terjamin keandalannya, atau dengan kata lain dengan keterlibatan

kerja saja belum dapat menjamin kinerja individu yang signifikan, karena hubungan antara kedua variable bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diabaikan oleh banyak peneliti. Hasil penelitian yang inkonsisten ini juga menunjukkan bahwa walaupun penelitian telah banyak dilakukan namun para peneliti belum menemukan satu konsensus hasil penelitian dari hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja inidividu.

Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja individu bukan merupakan hubungan yang biasa/ sederhana atau langsung. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan Karatepe & Ngeche (2012) bahwa secara empirik hubungan antara keterlibatan dan kinerja individu bukanlah hubungan yang sederhana atau langsung tetapi dimediasi berbagai faktor. Dan para akademisi juga mengatakan perlu upaya untuk mengidentifikasi anteseden dari keterlibatan kerja individu dan diperbanyak penelitian yang dapat mengeksplorasi faktor-faktor mediasi yang memiliki potensi penting dalam hubungan keterlibatan individu dan kinerja individu (Kim et al., 2013).

Untuk mengisi gap penelitian ini (yang berupa inkonsistensi hasil penelitian) dan memberikan kontribusi berupa sebuah keterbaruan, serta memperkaya penelitian khususnya dalam hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja individu, peneliti merancang sebuah kerangka kerja (model) baru penelitian yang dapat menjelaskan bagaimana mekanisme keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja individu dengan menggunakan religio sentris komitmen organisasional sebagai variable mediasi yang menjembatani hubungan kedua variabel tersebut. Dalam kerangka kerja yang baru ini, peneliti memunculkan

religio sentris komitmen organisasional sebagai variable baru yang peneliti bentuk dengan mengkolaborasikan variable religiositas dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan isu yang penting yang dihadapi oleh manajer didalam organisasi (Lo, Ramayah, Min, & Songan, 2010; Reade & Lee, 2012). Komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan energi dalam bekerja dan bangga dengan organisasinya dimana dia bekerja (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Atribut -atribut penting yang melekat pada komitmen organisasi menyebabkan komitmen organisasi merupakan salah satu komponen kunci menuju keberhasilan yang berkelanjutan (Gumasing & Ilo, 2023), dan merupakan komponen penting yang mempengaruhi sikap, tindakan, dan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan (Dinc, 2017). Disamping itu, komitmen sangat terkait dengan rasa memiliki, artinya manakala komitmen seseorang terhadap organisasi meningkat maka rasa memiliki terhadap organisasi juga meningkat, dan pada akhirnya organisasi akan semakin berkembang (Sawitri, Suswati, & Huda, 2016). Secara empiris penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja individu (H. Ahmad, Ahmad, & Shah, 2010; Hettiararchchi & Jayarathna, 2014; Mathew, Prashar, & Ramanathan, 2018; Nabhan & Munajat, 2023; Sungu, Weng, & Xu, 2019; Van Waeyenberg, Peccei, & Decramer, 2020; Vuong, Tushar, & Hossain, 2023).

Penelitian yang mengkaji hubungan keterlibatan individu dan kinerja individu dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi telah dilakukan (Linggiallo et al., 2021; Uddin, Mahmood, & Fan, 2018), dan hasilnya

menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peranan penting dalam memediasi hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja individu dan tim. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan mekanisme atau proses yang menentukan bagaimana keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kinerja individu secara signifikan, namun sayangnya komitmen organisasi sebagai mediasi dalam hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja individu masih sangat terbatas. Saat ini, lingkungan bisnis mengalami perubahan yang cepat dan terus menerus secara global, dan komitmen organisasi merupakan bagian penting yang dibutuhkan para manajer didalam organisasi untuk menghadapi perubahan tersebut (Shoaib, Naseer, Maqsood, & Sana, 2013).

Agama merupakan salah satu komponen mendasar dari perilaku sosial dan mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap masyarakat dan konsumen, dan merupakan faktor budaya yang penting untuk dikaji karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, nilai, dan perilaku individu dan masyarakat (Mokhlis, 2009). Religiusitas merupakan sebuah konsep yang kompleks dan merupakan fenomena masyarakat yang beragam yang mencakup banyak hal seperti perilaku, sikap, keyakinan, perasaan, dan pengalaman (Mokhlis, 2009). Menurut Ghozali (2002) religiusitas mengacu pada sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai agama yang dianutnya, menekankan pada substansi nilai-nilai luhur agama dan menjauhi formalism agama (Ghozali, 2002).

Nilai-nilai penting yang melekat pada religiusitas menjadikannya merupakan salah satu kekuatan budaya yang paling penting dan memiliki pengaruh yang dominan pada perilaku (Eid, 2013; Zamani-Farahani & Musa,

2012; Zamani-Farahani & Henderson, 2010). Dalam situasi yang mengalami perubahan yang sangat cepat dan kompleks saat ini, nilai-nilai luhur/mulia yang diajarkan oleh agama ini sangat diperlukan dalam melakukan setiap aktifitas, termasuk dalam melaksanakan pekerjaan. Studi terdahulu telah menunjukkan bukti, bahwa religiositas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Annisa, Widodo, & Fachrunnisa, 2023; Firman, Prianto, & Mindaudah, 2023; Mathew et al., 2018; Osman-Gani, Hashim, & Ismail, 2013).

Religio sentris komitmen organisasional merupakan hasil sintesa dari religiositas dan komitmen organisasi. Religio sentris mengacu kepada karyawan atau individu yang berkomitmen yang didasari dengan nilai-nilai agama. Karyawan/individu yang memiliki religio sentris komitmen organisasional akan berusaha keras, menunjukkan rasa hormat kepada orang lain, beretika, dan berdedikasi pada pekerjaannya (Ghazzawi, Smith, & Cao, 2016). Meskipun religiositas komitmen telah diteliti secara luas dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan sikap kerja lainnya, namun komitmen keagamaan masih kurang diteliti (Cash & Gray, 2000; Fry, 2003; Moore, 2008; Von Bergen, 2009). Sepengetahuan peneliti religio sentris komitmen organisasi belum ditemukan dalam database goole scholar dan web of science sebagai variable yang digunakan dalam penelitian yang menjembatani hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja individu. Disamping itu akibat/dampak digitalisasi, telah mengubah sifat pekerjaan dan perilaku pekerja yang mengabaikan nilai-nilai agama. Oleh karena itu dalam penelitian ini penting untuk mengaplikasi religio sentris komitmen organisasional sebagai mekanisme yang dapat menjelaskan dan memberi

pengaruh yang signifikan dalam hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja individu.

Dalam kerangka kerja (model) baru ini peneliti juga memasukkan variabel yang menjadi anteseden keterlibatan individu, dan hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh para akademisi yang mengatakan perlu upaya untuk mengidentifikasi anteseden potensial dari keterlibatan individu (Kim et al., 2013), dengan tujuan untuk memperkuat keterlibatan individu dalam hubungannya menghasilkan kinerja individu yang positif dan signifikan. Dalam hal ini peneliti menggunakan tiga variable anteseden untuk menguatkan keterlibatan kerja yaitu *perceived organizational support*, *workplace spirituality*, dan *digital engagement*.

Bakker dan Demerouti (2007) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan merupakan anteseden dari keterlibatan kerja. Dalam beberapa tahun terakhir para peneliti telah banyak menggunakan *perceived organizational support* sebagai predictor potensial dalam meningkatkan keterlibatan kerja (Bonaiuto et al., 2022; M. Y. Imran, Elahi, Abid, Ashfaq, & Ilyas, 2020; Jankelová, Joniaková, & Skorková, 2021; Q. Li, Mohamed, Mahomed, & Khan, 2022; Najeemdeen, Abidemi, Rahmat, & Bulus, 2018; Ni, Wu, Bao, Li, & You, 2023) *Perceived organizational support* (POS) merupakan konsep penting dalam literatur perilaku organisasi yang dapat menjelaskan hubungan antara perlakuan yang diberikan organisasi dengan sikap, perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya (Ridwan, Mulyani, & Ali, 2020). Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) didefinisikan sebagai “persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai

kontribusi mereka” (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986, p. 501). Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterlibatan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian empirical yang dilakukan Ridwan et al. (2020) bahwa, organisasi yang memberikan perhatian/dukungan kepada karyawannya akan menyebabkan *perceived organisasional support* karyawan tinggi, dan karyawan akan meresponnya dalam bentuk keterlibatan kerja dengan sikap dan perilaku yang positif dan memberikan kinerja yang tinggi. Studi lain sebelumnya juga telah menunjukkan *perceived organizational support* yang tinggi memberikan dampak yang positif terhadap keterlibatan kerja, bahkan *perceived organizational support* merupakan antecedent yang memberikan pengaruh yang kuat terhadap keterlibatan kerja individu (Burns, 2016; Caesens, Marique, Hanin, & Stinglhamber, 2016; Musenze, Mayende, Wampande, Kasango, & Emojong, 2020). Dalam menghadapi lingkungan yang berubah secara cepat dan kompleks, serta persaingan yang kompetitif, POS merupakan konsep yang sesuai untuk diaplikasikan dan juga telah digunakan para peneliti saat ini untuk mencapai keberlanjutan organisasi/Perusahaan (Kusi, Zhao, & Sukamani, 2021; Okręglicka, Mittal, & Navickas, 2023). Walaupun hasil penelitian telah menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap keterlibatan kerja, namun sayangnya penelitian yang mengkaji hubungan antar *perceived organizational support* dan keterlibatan individu masih kurang (Jangsiriwattana, 2021; O. Nazir & Islam, 2017). Oleh karena itu pada penelitian ini POS sangat

penting untuk diaplikasikan sebagai predictor dari keterlibatan kerja.

Selama beberapa tahun terakhir, spiritualitas di tempat kerja semakin menarik perhatian para akademisi dan telah menjadi anteseden penting dari keterlibatan kerja (Adi & Fithriana, 2020; Alqhaiwi & Luu, 2023; J. Khan, Usman, Saeed, Ali, & Nisar, 2022; Petchsawang & McLean, 2017; ul Rehmana, Degirmenb, Hassanc, & Jalild, 2021). Spiritualitas tempat kerja merupakan konsep yang sangat penting untuk dipelajari pada kelompok dan organisasi, dan saat ini telah diakui secara luas sebagai topik penting di dunia akademis, namun masih sedikit yang membahasnya (Pirkola, Rantakokko, & Suhonen, 2016). Impikasi WS dalam organisasi menghasilkan suasana kerja yang humanistic ditempat kerja, dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimum, (Turner, 1999). Menurut Milliman et al (2003) workplace spirituality merupakan tempat dimana individu/karyawan mengalami pekerjaan yang bermakna dalam komunitasnya dan selaras dengan nilai-nilai organisasi. Kahn (1990) mengatakan untuk meningkatkan keterlibatan kerja, organisasi harus menciptakan pekerjaan yang bermakna, menantang, kreatif, bervariasi, situasi yang nyaman dan aman, serta menjamin keselamatan para karyawannya.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *workplace spirituality* merupakan anteseden yang kuat yang mempengaruhi keterlibatan individu (M. Iqbal, Adawiyah, Suroso, & Wihuda, 2020; Milliman, Gatling, & Kim, 2018). Dalam menghadapi dunia yang saat ini mengalami perubahan yang cepat, kompleks dan beresiko, ws merupakan konsep yang sesuai untuk diterapkan, memiliki potensi berdampak positif terhadap keterlibatan kerja, namun sayangnya

kontribusi spiritualitas ditempat kerja terhadap keterlibatan kerja masih terbatas (van der Walt, 2018). Perubahan yang terjadi secara global akibat dari kemajuan teknologi telah menyebabkan perubahan sifat pekerjaan dan kesadaran bahwa pentingnya dimensi spiritual karyawan telah diabaikan selama bertahun-tahun (Parumasur & Govender, 2016). Oleh karena itu dalam penelitian ini penting dan sangat relevan menggunakan ws sebagai anteseden dari keterlibatan kerja.

Revolusi industry 4.0 mengharuskan semua sektor industry, tidak terkecuali industry pendidikan, mengadopsi dan berinteraksi dengan teknologi digital dalam aktivitas bisnis mereka. Kehadiran teknologi digital memunculkan keterlibatan digital setiap individu untuk mengaplikasikan teknologi tersebut. Keterlibatan digital telah menjadi topik yang mendapat banyak perhatian dalam beberapa tahun terakhir, namun belum terdapat consensus yang mutlak dalam definisinya (Rodgers & Thorson, 2018). Digital engagement didefinisikan sebagai seberapa banyak frekuensi seseorang terlibat dalam aktivitas online (Dwi Saputra, Rahmatia, Handari Wahyuningsih, & Surwanti, 2021). Keterlibatan digital memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan karyawan di tempat kerja, dan mengubah interaksi pekerja dengan rekan kerja di perusahaan (Dwi Saputra et al., 2021). Perubahan yang diakibatkan digital engagement mendorong munculnya perilaku penting bagi kesuksesan perusahaan (Jesuthasan, 2017). Studi terdahulu yang mengkaji hubungan digital engagement dengan ketelibatan kerja telah dilakukan (Goswami & Upadhyay, 2019), hasilnya menunjukkan digital engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Namun studi terkait hubungan digital engagement terhadap keterlibatan kerja

sangat terbatas. Dalam penelitian ini penggunaan digital engagement sebagai anteseden yang menguatkan keterlibatan kerja sangat relevan dengan revolusi industry yang mengglobal yang mengharuskan transformasi digital pada semua sektor industry, dan juga menindaklanjuti future research yang menyatakan perlu diperbanyak research terkait hubungan digital engagement terhadap keterlibatan kerja (Dwi Saputra et al., 2021).

Social Identity Theory (SIT) adalah teori yang digunakan dalam penelitian ini. SIT memainkan peranan yang besar dalam menjelaskan kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini. SIT merupakan grand teori (Ellemers & Haslam, 2012). Premis utama yang mendasari SIT adalah katagorisasi, dimana orang cenderung mengkatagorikan orang lain dan diri mereka sendiri ke dalam kelompok sosial seperti keanggotaan organisasi (Ellemers & Haslam, 2012; Tajfel, Turner, Austin, & Worchel, 1979), atribut sosial, seperti jenis kelamin, usia, dan profesi (Leaper, 2011; Paruzel, Danel, & Maier, 2020), agama, kebangsaan, etnik kelompok (Leaper, 2011). Menurut Ellemers & Haslam (2012) SIT menggambarkan pentingnya identitas sosial, dan menjadi penentu utama persepsi serta perilaku dalam kelompok sosial. SIT menggambarkan bagaimana identitas sosial mempengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap kelompok (Leaper, 2011), karena individu mengadopsi identitas kelompok dan menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok (Mcleod, 2023), ketika individu menganggap keanggotaan dalam kelompok sebagai pusat konsep diri mereka maka akan muncul ikatan emosional yang kuat dengan kelompok dan muncul harga diri sebagai bagian dari kelompok (Leaper, 2011).

SIT merupakan kerangka teoritis yang paling sering digunakan untuk menjelaskan bagaimana keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Lyu, Su, Qi, & Xiao, 2023; Nabhan & Munajat, 2023), namun teori ini belum cukup diselidiki secara empiris. Mengingat pentingnya teori identitas sosial yang berperan besar dalam memunculkan sikap dan perilaku individu mengarah kepada norma-norma kelompok, memunculkan emosional individu yang kuat terhadap kelompok, harga diri individu, serta terbatasnya studi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu, maka teori identitas sosial menjadi dasar kerangka teoritis dalam penelitian ini.

Para akademisi mengklaim solusi terhadap isu-isu yang muncul di era global ini terletak pada konsep keterlibatan kerja (Manish Gupta et al., 2015). Keterlibatan karyawan adalah komponen yang sangat kuat untuk menuju kinerja yang unggul (Mokaya & Kipyegon, 2014), sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif ditengah-tengah persaingan yang sangat kompetitif (Bakker & Leiter, 2017; Baumark, 2004), karakteristik keterlibatan kerja merupakan kunci penting dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang begitu cepat (Bakker & Leiter, 2017).

Banyak akademisi yang tertarik untuk mengeksplorasi keterlibatan kerja dan telah menemukan hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan hasilnya, namun studi keterlibatan kerja pada sektor pendidikan khususnya pendidikan tinggi/universitas masih terbatas (Daniels, 2016). Oleh karena itu dalam penelitian ini penting untuk mengkaji hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu pada konteks pendidikan tinggi/universitas.

Pendidikan tinggi memainkan peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan (UU Pendidikan No 12, Tahun 2012), sebagai aset budaya dan ilmiah yang kaya, yang mampu mengembangkan diri, mempromosikan perubahan ekonomi, teknologi dan sosial, dan sebagai wadah mempromosikan pertukaran pengetahuan, penelitian dan inovasi, membekali siswa dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi pasar tenaga kerja yang terus berubah (UNESCO), menghasilkan pengetahuan baru, pengembangan kompetensi, membentuk masa depan masyarakat dunia melalui pembangunan berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran berkelanjutan (Rieckmann, 2012), sebagai kekuatan kunci untuk modernisasi dan pembangunan (Teferra & Altbachl, 2004), menciptakan “warga dunia”, yang berkomitmen dalam mengatasi masalah global, menghargai keragaman serta mempromosikan budaya perdamaian (Millican & Bourner, 2011), memainkan peran penting dalam meningkatkan pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa (Adedeji & Campbell, 2013), berkontribusi penting melakukan perubahan yang transformatif dalam masyarakat melalui mekanisme mempersiapkan para professional, akademisi, pemimpin, manajer, serta pengambil keputusan yang siap dimasa depan (Cortese, 2003; Lozano, Lozano, Mulder, Huisingh, & Waas, 2013), masyarakat internasional mengakui dan menekankan pentingnya pendidikan sebagai kunci pembangunan dan kemanusiaan yang disuarakan melalui banyak deklarasi dan konvensi (Abuarqub, 2009). Selain itu, perguruan tinggi mempunyai

peran penting dalam masyarakat karena dipercaya dapat membentuk masa depan, mengembangkan manusia, memajukan etika, dan membantu masyarakat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan masyarakat tempat mereka tinggal (Latif, 2018). Demikian pula yang dikemukakan Fadeeva & Mochizuki (2010, p. 250) bahwa universitas memiliki peran penting dalam merancang masa depan dunia untuk menghasilkan pembangunan yang berkelanjutan “dengan menangani keberlanjutan melalui fungsi utamanya yaitu pendidikan, penelitian, dan penjangkauan”. Pertumbuhan perekonomian modern dan pembangun social juga sangat tergantung pada pendidikan (Dziewanowska, 2017). Saat ini pendidikan tinggi telah berkembang secara pesat, (Latif, Latif, Farooq Sahibzada, & Ullah, 2019), telah diakui sebagai salah satu sektor industry jasa secara global (Galeeva, 2016; Latif et al., 2019), dan telah menjadi pasar pada sektor industry yang sangat kompetitif (Burcea & Marinescu, 2011). Pertumbuhan pendidikan tinggi yang pesat ini terjadi diseluruh dunia, baik dinegara maju maupun negara berkembang.

Fenomena yang terjadi pada perguruan tinggi menunjukkan : perguruan tinggi saat ini menghadapi kompleksitas dalam berbagai hal, sumberdaya yang langka, persaingan yang ketat untuk mendapatkan peringkat terbaik dan citra yang baik (Latif, Machuca, Marimon, & Sahibzada, 2021), mendapat tekanan yang besar untuk memberikan nilai tambah yang lebih dan signifikan (Black, 2001), mendapat tuntutan untuk menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap masyarakat dengan memasukkan standar tanggung jawab sosial ke dalam manajemen, pengajaran, dan penelitian (Latif, 2018), kualitas produk dari institusi

pendidikan tinggi (HEI) terus-menerus diawasi (Carlos & Rodrigues, 2012), kurangnya pengetahuan tentang IT dikalangan dosen dan kurangnya dukungan server di kampus (Pramana et al., 2021), kualitas tenaga pengajar yang rendah (Welch, 2007). Belum sejalan antara alokasi anggaran pendidikan yang cukup besar (20%) dengan kualitas pendidikan, dimana menurut Program Of International Student Assessment (PISA) kualitas pendidikan di Indonesia menempati peringkat 71 pada tahun 2013 dan peringkat 62 pada tahun 2016 dari 72 negara (Agatha Priska, Aulia, Muslim, & Marcelina, 2020). Isu kualitas menjadi sorotan utama ditengah perkembangan pendidikan tinggi yang pesat secara global (Üstünlüoğlu, 2017). Disamping itu perguruan tinggi di seluruh dunia saat ini menghadapi tantangan yang kompleks yang meliputi kemampuan transformasi digital, populasi mahasiswa yang heterogen, daya saing lulusan di pasar tenaga kerja, memenuhi tuntutan pemberi kerja, serta membekali lulusan dengan kompetensi yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan (Voolaid & Ehrlich, 2017). Pada era globalisasi ini universitas – universitas didalam negeri juga menghadapi persaingan yang ketat dari universitas-universitas asing karena mereka menawarkan biaya terjangkau dan sistim pendidikan yang menarik (O. Nazir & Islam, 2017), dan institusi pendidikan tinggi dihadapkan pada peningkatan kompleksitas, kelangkaan sumber daya, dan persaingan yang ketat untuk mendapatkan peringkat dan prestise (Latif & Marimon, 2019). Perguruan tinggi/universitas hadir dengan tujuan mengembangkan sumberdaya manusia yang berkualitas, mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan siap mengadapi tantangan dalam dunia industry (statistika pendidikan 2020).

Mengingat peran penting dan tantangan yang dihadapi serta terbatasnya studi pada konteks pendidikan tinggi/universita, maka sangat relevan untuk mengkaji hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu pada konteks pendidikan tinggi/universita dalam penelitian ini.

Keterlibatan kerja telah menjadi konsep yang populer, dan telah banyak penelitian yang dikaitkan dengan kinerja individu, namun dalam dekade terakhir umumnya dilakukan dinegara Barat, sedangkan dalam konteks non Barat khususnya Islam belum mendapat perhatian peneliti (Ibrahim & Al Falasi, 2014; Woocheol Kim, 2017). Untuk memperluas penelitian pada bidang pendidikan tinggi/universitas, penting untuk meneliti pada konteks pendidikan tinggi/universitas Islam dan non Barat.

Pendidikan dalam Islam juga sangat ditekankan, dan memainkan peran penting :

- 1 Sebagai perintah, sebagaimana yang dinyatakan dalam ayat pertama dari al-qur'an yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW yang berbunyi "iqro" yang artinya "bacalah". Hal ini merupakan perintah, yang mengisyaratkan konsep "belajar", "menjelajahi" dan "mencari pencerahan" (Abuarqub, 2009). Secara lengkap perintah membaca (ilmu) disebutkan dalam al-qur'an Surah Al Alaq ayat 1-5 yang berbunyi :

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ① خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ② أَقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ③ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ④ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ⑤

1). “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan, 2). Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3). Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah,4). Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, 5). Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya” (QS Al Alaq 1-5).

- 2 Pengetahuan kita terbatas, sebagaimana yang dinyatakan dalam al-qur’an Surah Ta Ha ayat 114 yang berbunyi :

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

“Maka Maha Tinggi Allah Raja Yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al Qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan" (QS Ta Ha 114).

- 3 Ilmu (pengetahuan) sebagai sarana untuk mencapai iman bagi umat Islam. Sebagaimana dinyatakan dalam al-qur’an Surah Al Baqarah ayat 269, Surah Fatir ayat 28, dan Surah Az Zumar ayat 9.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٣٦٩﴾

“Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari

firman Allah)” (QS Al Baqarah 269).

وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُمْ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ
مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ ﴿٢٨﴾

“Dan demikian (pula) di antara manusia, binatang-binatang melata dan binatang-binatang ternak ada yang bermacam-macam warnanya (dan jenisnya). Sesungguhnya yang takut kepada Allah di antara hamba-hambanya, hanyalah ulama. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (QS Fatir 28).

أَمْ مَنْ هُوَ قَلْبٌ عَائٍ أَلِيلٍ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ
رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ
أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

“(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran” (QS Az Zumar 9).

- 4 Sebagai amal ibadah yang terus mengalir, sebagaimana hadis Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah : “Ketika seseorang meninggal dunia, maka amalnya berakhir, tetapi tiga, sedekah yang berulang, atau ilmu (yang bermanfaat bagi manusia), atau anak saleh, yang berdoa untuknya (almarhum).” (Sahih Muslim: Buku 12, Hadits 4005).

Perguruan tinggi/universitas Islam mempunyai peran yang sangat penting

dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Nabhan & Munajat, 2023). Keberadaan dan perkembangan pendidikan tinggi berbasis Islam (IHEI) di beberapa negara Muslim, seperti Indonesia, merupakan upaya untuk mengatasi membanjirnya akademisi sekuler dari Barat (Lukens-Bull, 2016; Lukens-Bull, 2001; Nakamura & Nishino, 1993). Studi yang membahas hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu pada konteks pendidikan tinggi/universitas Islam telah dilakukan (Jabbar, Rasul, & Nadeem, 2022; Nabhan & Munajat, 2023; Naqshbandi, Kabir, Ishak, & Islam, 2023; O. Nazir & Islam, 2017), namun jumlahnya masih sangat terbatas. Mengingat pentingnya pendidikan tinggi/universitas Islam dan terbatasnya penelitian pada konteks pendidikan tinggi/universitas Islam, maka peneliti melakukan penelitian pada konteks pendidikan tinggi/universitas Islam.

Studi terdahulu, pada konteks pendidikan/universitas Islam non Barat juga telah dilakukan di beberapa negara, seperti di Pakistan, Nigeria dan Indonesia, dan studi-studi tersebut umumnya membahas keterlibatan kerja dan kinerja dosen khususnya dosen universitas Islam negeri (Jabbar et al., 2022; Nabhan & Munajat, 2023; Naqshbandi et al., 2023), namun studi-studi tersebut jumlahnya masih terbatas.

Dosen merupakan salah satu elemen penting dari perguruan tinggi untuk mencapai keberhasilan pendidikan dan menjadi isu penting untuk meningkatkan standar pendidikan yang telah ditetapkan (AlAjmi, 2022). Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya dibutuhkan salah satunya adalah dosen yang berkualitas atau berkinerja tinggi. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas

utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU No. 20 Thn 2017). UU No. 20 Thn 2017 menekankan peran dosen untuk menjalankan tugas utama melaksanakan tridharma perguruan tinggi, menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen adalah individu yang secara langsung berinteraksi dengan mahasiswa, dan kinerja dosen sangat mempengaruhi kualitas mahasiswa yang diluluskan. Dosen merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perguruan tinggi, dan merupakan alat perguruan tinggi untuk melaksanakan serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Setiyadi, Kurniawan, Narimawati, Priadana, & Affandi, 2023). Institusi pendidikan tinggi saat ini beroperasi dalam lingkungan ekonomi yang sangat kompetitif dan penuh gejolak yang menuntut salah satunya dosen yang proaktif dan berkomitmen tinggi untuk berkembang baik di tingkat individu maupun institusi (Danish et al., 2019; Klassen et al., 2018; Zubair, Jabeen, Salman, Zahid, & Irfan, 2019). Dinamika yang kompleks yang dihadapi pendidikan tinggi/universitas Islam saat ini, menuntut perilaku dan kinerja dosen yang sesuai dengan perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, penting untuk meneliti keterlibatan kerja dan kinerja dosen dalam penelitian ini.

Kajian hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen yang ada seperti di Pakistan, Nigeria dan Indonesia, umumnya membahas kinerja dosen pada perguruan tinggi/universitas-universitas Islam negeri. Menurut Nabhan & Munajat (2023), perlu diperluas kajian yang membahas hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen tidak saja di universitas-universitas negeri Islam di

Indonesia, termasuk juga universitas-universitas swasta Islam. Menyahuti saran penelitian lanjutan dari Nabhan & Munajat (2023), dan mengingat sangat terbatasnya kajian keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen di universitas Islam di Indonesia (Nabhan & Munajat, 2023), serta belum peneliti temukan kajian yang sama pada konteks universitas swasta Islam, maka peneliti merasa penting untuk mengkaji keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen pada universitas swasta Islam di Sumatera Utara.

Dalam laporan Statistika Pendidikan Tinggi Indonesia tahun 2022, Sumatera Utara merupakan provinsi yang memiliki perguruan tinggi terbanyak di luar pulau Jawa.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh kinerja tridarma dosen universitas swasta Islam di Sumatera Utara sebagai berikut :

- 1 Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor kepala (LK), dan guru besar (GB) masih sedikit, disajikan pada table 1.1.

Tabel I.1 Jumlah LK, dan GB Universitas Swasta Islam di Sumatera Utara

No	Universitas	LK	GB	Jumlah Dosen
1	Universitas Al Washliyah Medan	5	-	177
2	Universitas Al-Azhar Medan	8	-	90
3	Universitas Battuta	-	-	75
4	Universitas Dharmawangsa	17	2	126
5	Universitas Harapan Medan	6	1	139
6	Universitas Islam Sumatera Utara	37	10	316
7	Universitas Medan Area	39	8	325
8	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	66	9	649
9	Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan	2	-	179
10	Universitas Muslim Nusantara Medan	27	2	230

11	Universitas Pembangunan Panca Budi	12	2	394
12	Universitas Potensi Utama	1	-	241
13	Universitas Tjut Njak Dhien	7	-	164
14	UPMI MEDAN	18	1	136
15	Universitas Amir Hamzah	12	1	85
16	Universitas Deli Sumatera	-	-	45
17	Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara	-	-	77
	Total Dosen			3448

Sumber : Profil dan Direktori Perguruan Tinggi Swasta, LLDIKTI I, 2023

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor kepala (LK), dan guru besar (GB) masih sedikit, dan terdapat universitas yang tidak/belum memiliki guru besar.

- 2 Untuk pengajaran dosen pada perguruan tinggi swasta Islam di Sumatera Utara, dari hasil wawancara yang dilakukan diperoleh informasi bahwa dosen yang mengajar banyak yang tidak mengup-date bahan ajar yang diberikan kepada mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat “Peran Mediasi Religio-Sentris Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Keterlibatan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Islam Di Provinsi Sumatera Utara Pada Era Revolusi Industri Digital” sebagai judul disertasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1 Keterlibatan kerja merupakan variabel penting dalam mempengaruhi kinerja,

namun dalam penelitian terdahulu keterlibatan kerja tidak menjamin 100 % meningkatkan kinerja.

- 2 Pengaruh antara keterlibatan kerja dan kinerja bukan merupakan hubungan yang sederhana tetapi merupakan hubungan yang kompleks sehingga perlu dijumpatani oleh variabel mediasi untuk dapat meningkatkan kinerja.
- 3 Pengaruh antara keterlibatan kerja dan kinerja bukan merupakan hubungan yang sederhana tetapi merupakan hubungan yang kompleks sehingga diperlukan anteseden yang dapat memperkuat keterlibatan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja.
- 4 Banyak peneliti yang tertarik untuk mengeksplorasi keterlibatan kerja terhadap kinerja, namun sinergi anteseden keterlibatan kerja dan mediasi antara keterlibatan kerja dan kinerja dalam satu kerangka konseptual belum ditemukan.
- 5 Sinergi anteseden keterlibatan kerja dan mediasi antara keterlibatan kerja dan kinerja dalam satu kerangka konseptual tidak hanya dalam bentuk kerangka konseptual, tetapi diperlukan teori yang dapat menjelaskan hubungan antar variabel.
- 6 Kerangka konseptual, dalam peneltian ini tidak saja dijelaskan melalui teori yang umum, tetapi perlu diperkuat dari perspektif Islam.
- 7 Studi yang mengkaji hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen telah dilakukan, namun umumnya pada perguruan tinggi/universitas negeri Islam, sedang pada universitas swasta Islam masih sangat terbatas.

C. Batasan Masalah

Untuk dapat melakukan penelitian yang lebih fokus dan terarah, maka peneliti mengemukakan batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Penelitian ini dibatasi pada peran mediasi religio-sentris komitmen organisasional pada pengaruh keterlibatan kerja dan kinerja dosen, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2 Penelitian ini dibatasi pada pengaruh *perceived organizational support*, *workplace spirituality*, dan keterlibatan digital sebagai anteseden dari keterlibatan kerja yang diukur secara langsung dan parsial.
- 3 Penelitian ini dibatasi pada penggunaan *Social Identity Theory (SIT)* dalam menjelaskan hubungan/pengaruh antar variabel.
- 4 Penelitian ini fokus pada Identitas sosial dalam pespektif Islam yang mengacu kepada *personality* yaitu Ihsan, dan Kesolehan.
- 5 Responden dalam penelitian ini dibatasi pada dosen-dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara.
- 6 Pertanyaan dari setiap indikator dari variabel dalam penelitian ini dibatasi pada bidang/kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah disampaikan pada latar belakang masalah di atas penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1 Apakah keterlibatan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?

- 2 Apakah religio-sentris komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?
- 3 Apakah keterlibatan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?
- 4 Apakah religio-sentris komitmen organisasional memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja dosen dan kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?
- 5 Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?
- 6 Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?
- 7 Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?
- 8 Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?

- 9 Apakah keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?
- 10 Apakah keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1 Untuk menguji dan menganalisis apakah keterlibatan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 2 Untuk menguji dan menganalisis apakah religio-sentris komitmen organisasional dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 3 Untuk menguji dan menganalisis apakah keterlibatan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 4 Untuk menguji dan menganalisis apakah religio-sentris komitmen organisasional memediasi pengaruh keterlibatan kerja dosen terhadap kinerja

dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.

- 5 Untuk menguji dan menganalisis apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 6 Untuk menguji dan menganalisis apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 7 Untuk menguji dan menganalisis apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 8 Untuk menguji dan menganalisis apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 9 Untuk menguji dan menganalisis apakah keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 10 Untuk menguji dan menganalisis apakah keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri

digital.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

- 1 Memberikan *contribution to the body of knowledge* dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja dosen.
- 2 *Contribution to the body of knowledge* dalam penelitian ini :
 - a. Konsep religio-sentris komitmen organisasional (RSKO) sebagai variabel mediasi yang merupakan sinergitas dari variabel komitmen organisasi dan religiositas.
 - b. Menambah dan memperkaya studi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen.
 - c. Menambah dan memperkaya studi anteseden yang mempengaruhi keterlibatan kerja.
 - d. Kerangka konseptual baru yang mengakomodasi anteseden keterlibatan kerja dan peran mediasi pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dalam satu kerangka konseptual.
 - e. Menambah dan memperkaya studi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen pada konteks pendidikan tinggi/universitas Islam, khususnya universitas swasta Islam.
 - f. Menambah dan memperkaya studi yang menggunakan teori identitas

sosial (SIT) sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antar variabel.

- g. Menambah dan memperkaya studi dengan menggunakan teori identitas sosial dalam perspektif Islam.
 - h. Menambah dan memperkaya studi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen pada era revolusi industri digital.
- 3 Memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen universitas swasta Islam di Sumatera Utara pada era revolusi industri digital melalui kerangka kerja yang dibangun.
- 4 Memberikan kontribusi bagi pimpinan perguruan tinggi/universitas dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja dosen.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN