

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kontribusi Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi

Pendidikan didefinisikan sebagai “persediaan keterampilan, kompetensi, dan karakteristik peningkat produktivitas lainnya” (WEF 2016). Pendidikan merupakan komponen penting bagi sumber daya manusia suatu negara yang memiliki fungsi meningkatkan efisiensi pekerjaan dan membantu perekonomian melalui peningkatan rantai nilai lebih dari sekadar aktivitas produksi sederhana dan tenaga kerja manual (WEF 2016). Pendidikan memiliki peran penting terhadap pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan World Economic Forum: The Global Competitiveness Report 2015-2016 menyatakan : “1) Pendidikan berkontribusi dalam memberikan bekal ketrampilan, kompetensi dan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas pada semua bidang. 2) pendidikan, sebagai komponen penting dari sumber daya manusia suatu negara, meningkatkan efisiensi setiap pekerja individu dan membantu ekonomi untuk naik ke rantai nilai di luar tugas manual atau proses produksi sederhana (WEF,2016). Sumber daya manusia merupakan ciri paling khas dari sistem ekonomi dan telah terbukti secara nyata memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas (Grant, 2017).

Forum Ekonomi Dunia tahun 2016 (WEF,2016), menyebutkan terdapat tiga saluran dimana pendidikan dapat mempengaruhi ekonomi suatu negara. Pertama, meningkatkan kapasitas angkatan kerja secara keseluruhan untuk menyelesaikan aktivitas saat ini dengan lebih cepat.. Kedua, transfer pengetahuan

tentang pengetahuan, produk, dan teknologi baru yang dihasilkan oleh pihak lain menjadi lebih mudah melalui pendidikan menengah dan tinggi (Barro & Lee, 2013). Ketiga, meningkatkan kemampuan suatu negara untuk mengembangkan ide, barang, dan teknologi baru melalui peningkatan kreativitas. Pendidikan tinggi (universitas) bagi generasi muda memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di negara-negara industri (IIASA, 2008). Ketika para ekonom membahas ‘perangkap pendapatan menengah’, sistem pendidikan menengah dan tinggi yang kuat merupakan salah satu faktor yang dapat membantu transisi menuju status negara berpendapatan tinggi (Grant, 2017).

B. Universitas Sebagai Industri Pada Era Revolusi Industri Digital

Revolusi industri keempat (Industry 4.0) merupakan terminology yang digunakan untuk menggambarkan perubahan pesat saat ini dalam teknologi, industri, dan masyarakat secara umum (J. Jung, 2020). Awalnya istilah ini muncul dari ‘Industri 4.0’ di Jerman, dimana arah kebijakan perubahan industri yang diperlukan kedepan harus mengacu pada mendigitalkan proses manufaktur dan menciptakan jaringan untuk proses pembelian (Wilkesmann & Wilkesmann, 2018). Era industri 4.0 menyebabkan semua sektor industry yang mendukung perekonomian dan pengembangan harus beradaptasi dengan mengadopsi teknologi digital pada aktivitasnya secara menyeluruh dan berkelanjutan, tidak terkecuali **sektor industri pendidikan** (Moraes et al., 2023). Pendidikan sebagai salah satu sektor industry telah menunjukkan bahwa system pendidikan selalu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai, kebutuhan industry pada masanya (Aliyu &

Talib, 2020). Selama dekade terakhir, digitalisasi telah mengubah sistem pendidikan secara global yang diprakarsai para praktisi, peneliti, dan pembuat kebijakan terhadap pengembangan pendidikan (Qureshi, Khan, Raza, Imran, & Ismail, 2021).

Pendidikan telah mengalami pertumbuhan yang cepat dan kini telah diakui sebagai industri jasa yang sah dalam skala global, dan pendidikan tinggi telah menjadi sektor industri yang berkembang pesat dan kompetitif untuk memenuhi permintaan akan pendidikan. (Latif et al., 2019). Hal yang sama juga telah dikemukakan bahwa saat ini Institusi pendidikan tinggi (HE) telah diakui sebagai bagian dari sektor industri jasa (Athiyaman, 1997; Elliott & Healy, 2001; Galeeva, 2016). Ekonomi yang tumbuh saat ini, untuk dapat berlanjut memerlukan keterampilan baru dari setiap karyawannya, dan menurut Mourtzis (2018), keterampilan yang lahir dari industri 4.0 menjadi hal penting bagi setiap organisasi.

C. Perkembangan Universitas di Indonesia

Peran penting/strategis dari perguruan tinggi harus diikuti dengan ketersediaan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Dalam lima tahun terakhir perkembangan jumlah perguruan tinggi di Indonesia disajikan pada tabel di bawah :

Tabel II.1 Data Jumlah Perguruan Tinggi Di Indonesia

Perguruan Tinggi (PT)	Perguruan Tinggi (PT) Negeri	Perguruan Tinggi (PT) Swasta	Jumlah Perguruan Tinggi (PT)
2018	122	3171	3293
2019	122	3129	3251
2020	122	3044	3166
2021	125	2990	3115
2022	125	2982	3107

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa lebih dari 90 % jumlah perguruan tinggi adalah perguruan tinggi swasta.

Berdasarkan data dari BPS, terdapat 10 Provinsi dengan jumlah perguruan tinggi swasta terbanyak di Indonesia. Pada tabel di bawah, disajikan 10 provinsi dengan jumlah perguruan tinggi swasta terbanyak dari 34 provinsi yang ada di Indonesia di tahun 2022 sebagai berikut :

Tabel II.2 Peringkat Perguruan Tinggi Swasta Terbanyak

Provinsi	Perguruan Tinggi (PT) Swasta	Peringkat
Jawa Tengah	241	4
DI Yogyakarta	104	8
Jawa Timur	324	2
Banten	111	7
Sulawesi Selatan	187	6

Jawa Barat	376	1
DKI Jakarta	272	3
Sumatera Utara	211	5
Sumatera Selatan	99	9
Aceh	89	10

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2022

Dari data pada tabel II.2, Provinsi Sumatera Utara menempati posisi kelima dalam jumlah perguruan tinggi swasta terbanyak di Indonesia, dan merupakan provinsi dengan jumlah perguruan tinggi swasta terbanyak di luar pulau Jawa. Selanjutnya adapun data perguruan tinggi negeri dan swasta di Sumatera Utara dalam rentang lima tahun terakhir disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel II.3 Data Jumlah Perguruan Tinggi Di Sumatera Utara

Perguruan Tinggi (PT)	Perguruan Tinggi (PT) Negeri	Perguruan Tinggi (PT) Swasta	Jumlah Perguruan Tinggi (PT)
2018	3	273	276
2019	3	240	243
2020	3	219	222
2021	3	218	221
2022	3	211	214

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2022

Pada tahun 2022, Provinsi Sumatera Utara memiliki jumlah perguruan tinggi sebanyak 214 dengan jumlah perguruan tinggi swasta sebanyak 211 perguruan

tinggi (statistika pendidikan tinggi 2022). Perguruan tinggi swasta dalam bentuk universitas yang ada di LLDIKTI Wilayah 1 sebanyak 44 universitas (LLDIKTI Wilayah 1,2023).

D. Social Identity Theory (SIT)

Konsep awal teori *social identity theory* (SIT) pertama sekali diperkenalkan oleh Hendri Tajfel dan Jhon Turner tahun 1970-an dan 1980-an. SIT mengusulkan bahwa identitas individu yang berasal dari keanggotaan kelompok sangat penting untuk konsep diri mereka (Tajfel et al., 1979), yang selanjutnya mempengaruhi afeksi, kognisi, dan perilaku mereka. SIT didefinisikan sebagai “bagian dari konsep diri individu yang berasal dari pengetahuannya tentang keanggotaannya dalam kelompok sosial (atau kelompok) bersama-sama dengan nilai dan signifikansi emosional yang melekat pada keanggotaan itu” (Tajfel, 1978, p. 63). 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 memberikan pemahaman bahwa individu dapat mengidentifikasi diri

dengan berbagai kategori kelompok sosial, misalnya, berdasarkan jenis kelamin, usia, kebangsaan, profesi, agama, kelompok etnik, dan keanggotaan organisasi (Ellemers & Haslam, 2012; Leaper, 2011; Paruzel et al., 2020; Tajfel et al., 1979). Teori ini telah membantu secara substansial memajukan pemahaman kita tentang berbagai fenomena yang berkaitan dengan pengaruh sosial dan perilaku kelompok termasuk aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan (Karanika-Murray, Duncan, Pontes, & Griffiths, 2015).

Menurut Tajfel et al (1979), terdapat tiga tahapan yang dapat digunakan untuk memahami teori identitas sosial : 1) Katagori sosial yaitu setiap individu akan mengkatagorisasikan/mengelompokkan diri mereka atau orang lain kedalam satu katagori atau kelompok, 2) Identifikasi sosial yaitu individu yang telah mengkatagorisasikan dirinya akan mengadopsi identitas kelompok/sosial yang dikategorikan, 3) Perbandingan sosial yaitu membandingkan kelompok kita dengan kelompok lain dengan tujuan mempertahankan harga diri kita.

Identitas sosial merupakan langkah/tahapan kedua dari SIT, menurut Tajfel & Turner (2004), identitas sosial didefinisikan sebagai karakteristik keanggotaan yang dirasakan dalam kelompok sosial yang relevan. Menurut Karasawa (1991), karakteristik identitas sosial meliputi : perspektif kognitif dan perspektif afektif. Perspektif kognitif berkaitan dengan persepsi tentang identitas diri sendiri dan bagaimana identitas tersebut dibandingkan dengan anggota kelompok lainnya, sedangkan komponen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional dan/atau komitmen afektif terhadap kelompok (Algesheimer, Dholakia, & Herrmann, 2005; Bagozzi & Dholakia, 2002, 2006). Hal ini sejalan dengan

yang dikemukakan Dutton dkk, dan Homburg dkk. (1994; 2009), yang menyatakan bahwa kognitif, afektif dan perilaku merupakan karakteristik dari identitas sosial. Selain itu, keterkaitan diri dengan kelompok, rasa saling ketergantungan dengan kelompok, keterlibatan perilaku merupakan aspek atau karakteristik yang menonjol dari identitas sosial (Heere et al., 2011). Memahami karakteristik atau aspek dari teori identitas sosial akan membantu penulis untuk mengetahui apakah konsep-konsep yang dibangun pada penelitian ini merupakan bagian dari teori identitas sosial.

E. Teori Identitas Sosial Dalam Perspektif Islam

Inti dari teori identitas sosial adalah bagaimana identitas pribadi dapat mengacu/mencerminkan/mengambarkan kepada identitas sosial/kelompok. Artinya semua perbuatan/aktivitas individu dapat merealisasikan/mengacu kepada nilai-nilai yang diharapkan oleh kelompok. Hal ini tentunya bertujuan agar apa yang hendak dicapai dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Menurut Tajfel dkk (1979), identitas individu yang berasal dari keanggotaan kelompok (sosial) sangat penting untuk konsep diri mereka. Agar identitas sosial yang merupakan konsep penting dalam diri pegawai/karyawan dapat diadopsi dengan baik, maka diperlukan perilaku/sikap yang baik pula dari para pegawai/karyawan. Sikap/prilaku yang baik dalam Islam juga diwajibkan sebagai identitas sosial dan individu. Identitas sosial dan individu dalam perspektif Islam mengacu kepada : **Ihsan** (Hermawan, 2020), dan **Kesolehan** (Ebrahimi, 2017).

1 Ihsan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008, p. 539), Ihsan adalah baik, atau ihsanat kebaikan; kebajikan; dan karunia. Ihsan merupakan perbuatan baik sebagai pembuktian atas keimanan dan keislaman seseorang. Konsep ihsan dapat dipahami berdasarkan al-qur'an dan hadis sebagai berikut :

a. Berdasarkan Surah An-Nahl ayat 90 Allah berfirman :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS An Nahl 90).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk berbuat adil, yakni mengambil sikap tengah dan penuh keseimbangan, serta menganjurkan untuk berbuat kebaikan (Muhammad, 2003, p. 117).

b. Surah An-Nahl ayat 128 Allah berfirman :

إِنَّ اللَّهَ مَعَ الَّذِينَ اتَّقَوْا وَالَّذِينَ هُمْ مُحْسِنُونَ ﴿١٢٨﴾

“Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang bertakwa dan orang-orang

yang berbuat kebaikan” (QS An Nahl 128).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah bersama mereka dengan dukungan, bantuan, pertolongan, petunjuk, dan usaha-Nya. Kebersamaan (Ma’iyyah) di atas menurut tafsir Ibnu Katsir adalah Ma’iyyah khusus (Muhammad, 2003, p. 122).

Menurut Munawwir (2018), menjelaskan bahwa berdasarkan ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT menunjukan keutamaan seorang muhsin yang bertaqwa kepada Allah SWT, yang tidak meninggalkan kewajibannya dan menjauhi segala yang haram. Kebersamaan Allah SWT dalam ayat ini adalah kebersamaan yang khusus. Kebersamaan yang khusus yakni dalam bentuk pertolongan, dukungan, dan petunjuk jalan yang lurus sebagai tambahan dari kebersamaan Allah SWT yang umum (yakni pengilmuan Allah).

- c. Hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Muslim Nomor 48 yang berbunyi, “ ihsan adalah jika beribadah kepada Allah seolah-olah kamu melihatnya. Jika itu tidak dapat kamu rasakan, yakinilah bahwa Dia melihatmu” (Baqi, 2013).
- d. Karakter Islam adalah ihsan yang merupakan identitas Islam yang mengantarkan manusia menjadi beradab atau berakhlak mulia (Hermawan, 2020).

2 Kesolehan

Kesolehan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008, p. 47), adalah perbuatan yang sungguh-sungguh dalam menjalankan ibadah atau menunaikan

kewajiban agama, seperti perbuatan baik terhadap sesama manusia.

Kesolehan dapat dikelompokkan kedalam kesolehan individual dan kesolehan sosial. Kesolehan dalam Islam dapat dijelaskan melalui al-qur'an dan hadis sebagai berikut :

a. Al Qur-an Surah Taha ayat 14 menyatakan :

إِنِّي أَنَا اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا أَنَا فَاعْبُدْنِي وَأَقِمِ الصَّلَاةَ لِذِكْرِي ﴿١٤﴾

“ Sungguh, Aku ini Allah, tidak ada tuhan selain Aku, maka sembahlah Aku dan laksanakan sholat untuk mengingat Aku” (QS Taha 14).

b. Al-qur'an Surah Al-'Ankabut ayat 45 :

أَتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيَّ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ ﴿٤٥﴾

“Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, yaitu Al Kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS Al Ankabut 45).

c. Al-qur'an Surah Al-Ma'un ayat 1-7 :

أَرَعَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالذِّينِ ﴿١﴾ فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ ﴿٢﴾ وَلَا

يُحِضُّ عَلَى طَعَامِ الْمَسْكِينِ ﴿٣﴾ فَوَيْلٌ لِلْمُصَلِّينَ ﴿٤﴾ الَّذِينَ هُمْ عَنْ صَلَاتِهِمْ سَاهُونَ ﴿٥﴾ الَّذِينَ هُمْ يُرَاءُونَ ﴿٦﴾ وَيَمْنَعُونَ الْمَاعُونَ ﴿٧﴾

“1) Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama?; 2) Itulah orang yang menghardik anak yatim; 3) dan tidak menganjurkan memberi makan orang miskin; 4) Maka kecelakaanlah bagi orang-orang yang shalat; 5) (yaitu) orang-orang yang lalai dari shalatnya; 6) orang-orang yang berbuat riya; 7) dan enggan (menolong dengan) barang berguna”(QS Al Ma’un 1-7).

Ayat diatas dijelaskan dalam tafsir Ibnu Katsir yang menjelaskan bahwa setiap kebaikan itu sedekah (Muhammad, 2003, p. 555).

- d. Untuk mewujudkan dan menyadarkan manusia pentingnya saling tolong menolong, maka Rasulullah saw. telah menetapkan sejumlah pedoman umum tentang kepedulian terhadap masyarakat umum, di antaranya adalah gambaran tentang keterikatan antara individu dengan individu lainnya dalam kehidupan bermasyarakat, sebagaimana sabda Nabi Saw. Yaitu (Hadist riwayat) dari Abu Musa dari Nabi Saw., beliau bersabda: “Sesungguhnya seorang mukmin dengan mukmin lainnya seperti satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Kemudian beliau menganyam jari jemarinya”. (HR. Bukhari dan Muslim Hadist Nomor 4684) (Baqi, 2013).
- e. Menurut Yusuf Qaradhawi (1995, p. 138), saling tolong menolong (ta’awun) merupakan buah dari persaudaraan (ukhuwah). Karena tidak ada arti persaudaraan (ukhuwah) jika seorang individu tidak memiliki kepedulian untuk membantu saudaranya yang memerlukan bantuan dan

menolongnya ketika ditimpa kesulitan.

- f. Manusia hendaknya mewujudkan ketakwaan dan kesalehan sebagai identitas Islam dalam hidup terhadap sesama yang diwujudkan dengan kebiasaan-kebiasaan baik yang dirumuskan dengan baik (Ebrahimi, 2017).

Islam merupakan agama yang memberikan pedoman pada umatnya dalam segala bidang kehidupan (Rice, 1999), sebagai pandangan hidup dan bukan sekedar agama (Musa, 2015). Ihsan dan Kesholehan yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah merupakan sumber prinsip utama dan pedoman dalam menjalani kehidupan dan diyakini berlaku sepanjang waktu dan berlaku bagi semua pemeluk Islam (Beekun & Badawi, 2005). Dalam Islam, prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang bersumber dari Al-qur'an dan hadis adalah prinsip yang universal dan dapat diterapkan pada setiap bidang kehidupan; sama sekali tidak bergantung pada norma-norma yang berlaku di masyarakat, yang dapat berubah seiring berjalannya waktu (Abbasi, Rehman, & Bibi, 2011). Nilai-nilai etika Islam merangkum seluruh dimensi kehidupan manusia, termasuk pekerjaan dalam suatu organisasi (M. S. Ahmad, 2011).

Saat ini dunia telah menjadi pasar global di mana pertukaran bisnis dapat melibatkan interaksi antar individu yang berbeda latar belakang agama dan budaya. Disamping itu populasi Muslim telah tumbuh lebih cepat dibandingkan populasi umum didunia (Johnson & Grim, 2013). Oleh karena itu identitas sosial dalam perpektif Islam seperti yang dikemukakan di atas dapat menjadi pedoman karyawan/individu untuk berperilaku kerja dalam organisasi.

F. Kinerja Individu/*Employee Performance (EP)*

Kinerja individu adalah pernyataan atasan langsung atas hasil kerja pegawai secara individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pegawai (M. I. Hendri, 2019). Kinerja kerja adalah keseluruhan tujuan yang dicapai oleh karyawan tertentu (Griffith, 2004). Kinerja didefinisikan sebagai semua aktivitas yang melibatkan karyawan untuk memenuhi kewajibannya untuk mencapai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (R. Koçak, 2006). Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Campbell, 1990). Schermerhorn dkk (2000) menunjukkan bahwa prestasi kerja adalah kontribusi karyawan untuk menyelesaikan tujuan organisasi. Menurut Harwiki (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku pekerja yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa prestasi adalah hasil kerja terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan efektivitas kinerja lainnya (Sok & O'Cass, 2011). Menurut Masakure (2016) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keterampilan tertentu. Pada intinya kinerja karyawan/individu merupakan semua perilaku karyawan/individu di tempat kerja yang berkaitan dengan hasil/tujuan organisasi.

Menurut Motowidlo et al (1997), kinerja memiliki karakteristik/sifat berupa perilaku, incidental, terukur, dan memiliki banyak aspek, yang dilakukan karyawan/individu dalam jangka waktu tertentu. Perilaku adalah apa yang dilakukan orang saat bekerja yang terdiri dari kemampuan kognitif dan

personality (Motowidlo et al., 1997). Menurut SIT individu berupaya melihat diri mereka (personality) secara positif dan memperluasnya dengan memasukkan identitas sosial/kelompok (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 2004). Konsep diri seseorang meliputi identitas pribadi (berupa karakteristik istimewa seperti atribut individu, kemampuan dan pengalaman masa lalu), dan identitas sosial berupa katagorisasi dan karakteristik kelompok yang menonjol seperti atribut kelompok, proses dan komposisi (Tajfel & Turner, 2004). Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa konsep kinerja individu merupakan bagian atau menggambarkan teori identitas sosial.

Dalam mengukur kinerja para peneliti menggunakan beberapa dimensi. Menurut Viswesvaran & Ones (2000), dimensi kinerja dibagi kedalam tiga dimensi yang meliputi, task performance, organizational citizenship behavior, counterproductive behavior. Ivancevich dan Konopaske (2013) membagi dimensi kinerja karyawan meliputi : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan , kualitas pribadi, kerja sama, ketergantungan, dan inisiatif. Borman dan Motowidlo (1993) mengklasifikasikan kinerja menjadi dua kategori yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Janssen dan Van Yperen (2004) menggunakan dua dimensi kinerja karyawan dalam penelitiannya yaitu In-role job performance dan Innovative job performance. Koopmans dkk (2014) mengembangkan lima dimensi kinerja karyawan dalam penelitiannya yaitu Task performance, Contextual performance – interpersonal, Contextual performance – organizational, Adaptive performance , Counterproductive Work Behavior.

Penjelasan dimensi kinerja individu yang dikemukakan oleh beberapa peneliti di atas penulis susun kembali secara ringkas pada table dibawah :

Tabel II.4 Dimensi Kinerja Individu

Peneliti/Tahun	Dimensi Kinerja	Uraian
Borman dan Motowidlo (1993)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Task Performance ▪ Contextual Performance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Task Performance didefinisikan sebagai efektivitas yang dilakukan oleh pemegang jabatan dalam melakukan aktivitas yang berkontribusi pada inti teknis organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan menyediakan bahan atau layanan yang dibutuhkan. ▪ Contextual Performance merupakan aktivitas yang bukan menjadi bagian formal pekerjaan, namun berkontribusi penting pada efektivitas organisasi.
Viswesvaran dan Ones (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Task Performance ▪ Organizational citizenship behavior 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Borman dan Motowidlo (1993) ▪ OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat peran ekstra, tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan fungsinya mendorong

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Counterproductive behavior 	<p>organisasi secara efektif (Organ, 1988).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Counterproductive behavior didefinisikan sebagai perilaku yang memiliki nilai negatif terhadap efektivitas organisasi.
Janssen dan Van Yperen (2004)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In-role job performance ▪ Innovative job performance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In-role Job Performance didefinisikan sebagai tindakan yang ditentukan dan diwajibkan oleh deskripsi pekerjaan seorang karyawan, diamanatkan, dinilai, dan dihargai oleh organisasi tempatnya bekerja. ▪ Innovative job performance didefinisikan sebagai pembangkitan, promosi, dan realisasi ide-ide baru yang disengaja dalam peran kerja, kelompok kerja, atau organisasi untuk memberi manfaat bagi kinerja peran, kelompok, atau organisasi.
Koopmans dkk (2014)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Task performance, ▪ Contextual performance interpersonal ▪ Contextual performance 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Borman dan Motowidlo (1993) ▪ Borman dan Motowidlo (1993) ▪ Borman dan Motowidlo

	<p>organization</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptive performance ▪ Counterproductive Work Behavior. 	<p>(1993)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptive performance merupakan perilaku yang secara positif mempengaruhi kinerja kerja individu, seseorang dapat mengharapkan hubungan positif dengan tugas dan kinerja kontekstual, ▪ Counterproductive work behavior adalah perilaku yang bertentangan dengan adaptive performance
--	--	---

Islam adalah agama dengan ajaran yang lengkap dan menyeluruh yang membimbinga seluruh umat Islam untuk berbuat kebaikan termasuk dalam kegiatan berbisnis (Rafiki, Miftahuddin, & Rizki, 2022). Al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad (SAW) memberikan tuntunan bagi individu muslim untuk dapat sukses dalam menjalankan bisnis. Ukuran keberhasilan/kesuksesan/kinerja dalam Islam disebut al-falah (Rafiki et al., 2022), dan menjadi tujuan dalam Islam (Yousef, 2001). Al-falah didefinisikan sebagai tujuan akhir yang diharapkan oleh umat Islam, yaitu mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dengan mencari keridhaan Allah (Yousef, 2001). Menurut Rivai dkk. (2012), al-falah dapat diukur berdasarkan pada tauhid, syariah, dan akhlaq yang mempunyai tiga tujuan, yaitu qimah maddiyah (orientasi keuntungan), qimah khuluqiyah (orientasi etika), dan qimah ruhiyah (ketaatan). Mencapai keberhasilan juga dinyatakan Allah SWT dalam al-qur'an Surat Al Qasas ayat 77 :

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Qs Al-Qasas 77).

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa Islam juga menganjurkan umatnya untuk berhasil/sukses/berkinerja di akhirat dan dunia sebagaimana yang dijelaskan didalam al-quran. Namun kesuksesan hanya dapat dicapai dengan cara mengikuti ketentuan Allah yang menjadi identitas Islam yaitu : berbuat baik, dan tidak berbuat kerusakan.

G. Keterlibatan Kerja/*Work Engagement (WE)*

Berbagai istilah telah digunakan untuk mengekspresikan keterlibatan (engagement) , seperti employee engagement (Myrden & Kelloway, 2015; W. Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002; Shuck & Wollard, 2010; Tritch, 2003), personal engagement (Kahn, 1990), job engagement dan organization engagement (Saks, 2006), work engagement (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Menurut Schaufeli dkk (2002) employee engagement merupakan keadaan pikiran yang dalam melaksanakan pekerjaan yang

ditunjukkan dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Menurut Kahn (1990) personal engagement merupakan keterlibatan diri seseorang secara fisik, kognitif dan emosi dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya menurut Saks (2006) job engagement merujuk kepada keterlibatan individu secara psikologis dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan menurut Christian dkk (2011) work engagement mengacu pada kondisi pikiran relative bertahan lama yang memberikan energi individu dalam pengalaman dan prestasi kerja.

Pada literatur keterlibatan kerja terdapat tiga karakteristik inti dari keterlibatan kerja yang meliputi : keadaan emosi yang positif, perasaan yang kuat, dan berorientasi pada perilaku kerja yang positif (Green Jr, Finkel, Fitzsimons, & Gino, 2017). Schaufeli et al (2002, p. 74) menyebutkan terdapat karakteristik penting pada keterlibatan kerja yaitu : keadaan afektif yang positif, memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan senang dalam bekerja. Karakteristik-karakteristik penting dari keterlibatan kerja menunjukkan perasaan (emosi) dan intelektual komitmen karyawan kepada organisasi (Basit & Duygulu, 2018).

Karakteristik-karakteristik dari konsep keterlibatan kerja yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk dari SIT. Semangat, dedikasi, senang dalam bekerja, keadaan emosi yang positif, perasaan yang kuat, dan berorientasi pada perilaku kerja yang positif menunjukkan penjabaran SIT yang meliputi konsep diri yang positif dan identitas sosial/kelompok yang diharapkan organisasi, dan menunjukkan kemampuan bersaing dengan organisasi lain dalam rangka mempertahankan harga diri.


Karakteristik-karakteristik penting dari keterlibatan kerja telah menunjukkan tahapan-tahapan dari proses SIT yang meliputi katagori sosial, identitas sosial, dan perbandingan sosial.

Para peneliti telah mengukur engagement dengan menggunakan beberapa dimensi. Dimensi employee engagement yang terdiri dari semangat, dedikasi dan penyerapan (W. Schaufeli et al., 2002), dimensi job engagement dan organization engagement (Saks, 2006), dimensi job engagement yaitu physical, emotional dan cognitive (Rich et al., 2010), ISA Engagement Scale yang terdiri dari intellectual, social dan affective (Soane et al., 2012), JRA Employee Engagement Scale yang meliputi cognitive, emotional dan behavioral (2007), Passion Scale yang terdiri dari harmonious dan obsessive (Vallerand et al., 2003).


Penjelasan dimensi dari konsep keterlibatan kerja yang dikemukakan beberapa peneliti penulis sajikan seraca ringkas pada tabel dibawah ini :

Tabel II.5 Dimensi Keterlibatan Kerja

Peneliti/Tahun	Dimensi Keterlibatan Kerja	Uraian
Vallerand dkk (2003).	<ul style="list-style-type: none">▪ Harmonious ▪ Obsessive	<p>Gairah harmonis, yang merupakan internalisasi otonom yang memengaruhi orang untuk memilih mengambil bagian dalam aktivitas yang mereka sukai.</p> <p>Gairah obsesif menggambarkan penyerapan terkontrol suatu</p>

		<p>aktivitas ke dalam kepribadian seseorang, yang mengarah pada peningkatan tuntutan internal untuk mengambil bagian dalam tindakan tersebut.</p>
Schaufeli dkk (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigor  <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dedication ▪ Absorption 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigor menunjukkan tingginya tingkat energi, ketahanan mental, kemauan, ketekunan dalam bekerja, dan kekuatan dalam menghadapi kesulitan. ▪ Dedikasi ditunjukkan dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam bekerja. ▪ Penyerapan menunjukkan fokus dan larut dalam pekerjaan, merasakan waktu berlalu begitu cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.
Saks (2006)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Job engagement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterlibatan kerja berkaitan dengan beban kerja yang dapat dikelola, rasa memiliki,

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organization engagement 	<p>pengakuan dan penghargaan yang sesuai, rekan kerja yang mendukung, keadilan, serta pekerjaan yang bermakna dan bernilai.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pandangan pegawai mengenai arah organisasi sejalan dengan jalan yang diambil organisasi. ▪ Muncul ikatan emosional antara karyawan dan organisasi
<p>JRA Employee Engagement Scale (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cognitive ▪ Emotional ▪ Behavioral 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peduli terhadap organisasi. ▪ Merekomendasikan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja. ▪ Puas terhadap pekerjaan. ▪ Komitmen terhadap organisasi. ▪ Berupaya eksta untuk kesuksesan organisasi. ▪ Mencari cara untuk

		melakukan pekerjaan yang lebih efektif.
Rich dkk (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Physical, ▪ Emotional ▪ Cognitive 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Melibatkan diri secara fisik dengan penuh energi. ▪ Mendorong perilaku yang lebih waspada, penuh perhatian dan fokus terhadap pekerjaan. ▪ Melibatkan perasaan dan pikiran yang positif dalam bekerja.
Soane dkk (2012)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intellectual ▪ Social 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterlibatan intelektual didefinisikannya sebagai sejauh mana seseorang terserap secara intelektual dalam pekerjaan dan memikirkan cara-cara untuk meningkatkan pekerjaan. ▪ Keterlibatan sosial adalah perasaan terhubung dengan orang lain dan merupakan komponen penting dalam ekspresi diri dalam suatu peran.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affective 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterlibatan affektif didefinisikan sejauh mana seseorang mendapatkan pengaruh positif yang berkaitan dengan peran pekerjaannya.
--	---	--

Karakteristik-karakteristik keterlibatan kerja yang dikemukakan para ahlinya adalah menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja. Dalam Islam, agar perilaku yang baik tersebut mendapatkan nilai disisi Allah SWT maka harus dikaitkan dengan niat. Inilah yang membedakan identitas Islam dengan identitas agama yang lain, yang menekankan niat dibandingkan hasil (Yousef, 2001). Nabi Muhammad SAW bersabda “perbuatan dicatat berdasarkan niatnya, dan manusia akan diberi pahala atau hukuman sesuai dengan itu” seperti dikutip (Yousef, 2001, p. 154). Niat dalam bekerja yang diajarkan Islam adalah ihsan (baik) dan sholeh (sungguh-sungguh) yang menjadi nilai-nilai penting dalam Islam.

Dalam Islam, anjuran untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh juga telah dinyatakan dalam Al-Qur'an surah Al An'am ayat 132 Allah berfirman :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya :

" Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan"

(QS Al-An'am 132).

Selanjutnya Allah berfirman dalam al qur'an Surah An Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya :

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS An Najm 39).

Nabi Muhammad SWA bersabda, kerja keras menghapus dosa manusia dan makanan terbaik yang dimakan seseorang adalah hasil pekerjaannya (A. J. Ali, 1992; A. J. Ali & Gibbs, 1998). Selanjutnya agama Islam mengajarkan untuk kerja keras, dedikasi terhadap kerja, kreativitas, dan kerjasama (Yousef, 2001). Kerja keras akan mendatangkan kesejahteraan bagi masyarakat (A. J. Ali, 1992). Islam juga mengajarkan kerjasama antar pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Husin, 2012), kerjasama dalam pekerjaan merupakan sumber keberhasilan (Yousef, 2000). Selain itu, ajaran Islam melarang kemalasan dan membuang-buang waktu dengan bermalas-malasan atau melakukan aktivitas yang tidak produktif (Abeng, 1997; Yousef, 2001).

Hasil penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa nilai-nilai, keyakinan, dan persepsi Islam yang dijalankan karyawan dalam bekerja telah mempengaruhi sikap kerja dan praktik manajemen karyawan Muslim (A. J. Ali, 2009; A. J. Ali & Al-Owaidan, 2008; Randeree & El Faramawy, 2010).

H. Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)

Religio sentris komitmen organisasi (RSKO) merupakan sintesis dari konsep komitmen organisasi dan religiositas. Komitmen organisasi dan religiositas merupakan konsep penting yang diperlukan dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan topik penting dalam penelitian yang memiliki kontribusi praktis dan teoritis (Labatmedienė, Endriulaitienė, & Gustainienė, 2007), dan telah muncul sebagai fokus studi kinerja individu dan organisasi dan telah mendapat perhatian selama beberapa decade terakhir (K. Z. Ahmad & Bakar, 2003; M. I. Hendri, 2019; Hoeve, Brouwer, Roodbol, & Kunnen, 2018; Stazyk, Pandey, & Wright, 2011; Swailes, 2002), merupakan salah satu sikap terpenting dan sensitif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya (Guzeller & Celiker, 2020), merupakan elemen penentu dalam hubungan antara individu dengan organisasi (J. P. Sharma & Bajpai, 2010), dan menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasinya (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Karakteristik komitmen organisasi menunjukkan sikap atau orientasi terhadap organisasi dan telah memainkan peran penting sebagai kekuatan pendorong kinerja organisasi (K. Z. Ahmad & Bakar, 2003). Komitmen organisasi merupakan identitas sosial/organisasi yang berupa keyakinan, dan kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar dalam menjalankan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Steers, 1977). Komitmen merupakan identifikasi individu dengan organisasi tertentu yang memiliki tujuan untuk mempertahankan keanggotaan dan mencapai tujuan organisasi (Nafei, 2014). Hasil penelitian yang

dilakukan Chan dan Ao, Indarti dkk (2019; 2017), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan keinginan yang besar untuk tetap bertahan di perusahaan. Dalam literatur perilaku organisasi, salah satu komponen penting dari komitmen adalah sikap (Buchanan, 1974; Indarti et al., 2017; Sass & Canary, 1991). Sikap sebagai komponen penting dalam komitmen didefinisikan sebagai: "pengabdian dan kesetiaan kepada perusahaan tempatnya bekerja" (Morrow, 1983, p. 488).

Menurut SIT, identitas dan konsep diri merupakan hasil dari faktor sosial (Curtis & Eby, 2010), dan premis teori ini menyatakan bahwa diri individu mempunyai banyak dimensi yang diciptakan oleh interaksi individu itu sendiri dengan masyarakat/organisasi (Hogg, Terry, & White, 1995; Stets & Burke, 2000). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ikatan atau hubungan antara individu dan organisasi (Mathieu & Zajac, 1990), dan merupakan hasil dari hubungan emosional dan keinginan untuk tetap terhubung dengan organisasi (Mowday et al., 1982). Komponen sentral dari komitmen organisasi adalah identifikasi pribadi dengan organisasi (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004; Wiener, 1982). Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Dutton et al, dan Homburg et al. (1994; 2009), bahwa aspek kognitif, aspek afektif dan aspek perilaku merupakan karakteristik dari identitas sosial. Dan menurut Allen dan Meyer (1990), salah satu aspek penting dari komitmen adalah aspek afektif yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan organisasi. Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu bentuk dari aplikasi teori identitas sosial.

Sejumlah definisi komitmen organisasi telah dikemukakan oleh para peneliti sebagai berikut :

Tabel II.6 Definisi Komitmen Organisasi

Peneliti/Tahun	Definisi Komitmen Organisasi
Porter dkk (1974)	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tiga bagian: keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi.
Steers (1977)	Komitmen organisasi sebagai “fungsi keterlibatan individu dalam organisasi dan identifikasi dengan organisasi.”
Mowday dkk (1979)	Komitmen organisasional di artikan sejauh mana kesediaan seorang karyawan mengerahkan energinya dan merasa bangga berada bersama organisasinya.
Mowday dkk (1982), Hackett dkk (2001)	Komitmen organisasi “mengacu pada keyakinan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.”
O’Reilly (1989, p. 17)	Komitmen organisasi merupakan “ikatan psikologis individu terhadap organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, loyalitas dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi”.
Luthans (1998)	Komitmen organisasi “merupakan suatu bentuk sikap yang dapat dipecah menjadi tiga komponen dasar: emosional, informasional dan perilaku”.
Yousef (2000)	Komitmen organisasi “mengacu kepada tiga komponen dasar: identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas”.
Powell dan Meyer (2004)	Komitmen organisasi di artikan sebagai penghargaan karyawan kepada organisasinya.
Baotham dkk. (2010)	Komitmen organisasi dipahami sebagai tingkat loyalitas dan dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi.

Nafei (2014)	Komitmen merupakan identifikasi individu dengan organisasi tertentu yang memiliki tujuan untuk mempertahankan keanggotaan dan mencapai tujuan organisasi.
--------------	---

Komitmen organisasi juga memiliki dimensi. Namun dimensi Komitmen Organisasi yang umum digunakan dalam penelitian adalah dimensi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer.

Tabel II.7 Dimensi Komitmen Organisasi

Peneliti/Tahun	Dimensi	Uraian
Allen dan Meyer (1990)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affective ▪ Continuance ▪ Normative 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. ▪ Komitmen continuance terkait dengan besarnya biaya yang dikeluarkan karyawan jika keluar dari organisasi. ▪ Komitmen normatif terkait dengan keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi

Konsep kedua yang penulis gunakan untuk membentuk konsep religio-sentris komitmen organisasi adalah religiusitas.

Dalam beberapa dekade terakhir religiusitas telah muncul sebagai konsep yang multidimensi (Salam, Muhamad, & Leong, 2019). Religiusitas merupakan sebuah konsep yang kompleks dan merupakan fenomena masyarakat yang beragam yang mencakup banyak hal seperti perilaku, sikap, keyakinan, perasaan, dan pengalaman (Al Abdulrazak & Gbadamosi, 2017; King, 1967; Mokhlis, 2009), telah muncul sebagai salah satu faktor yang paling mempengaruhi perilaku manusia/masyarakat (Eid & El-Gohary, 2015). Agama merupakan salah satu kekuatan paling berpengaruh yang menentukan apa yang dapat diterima/disukai dan apa yang tidak dalam kehidupan masyarakat (Rehman & Shahbaz Shabbir, 2010), merupakan faktor budaya yang penting untuk dikaji dan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku (Eid, 2013; Mokhlis, 2009; Zamani-Farahani & Musa, 2012; Zamani-Farahani & Henderson, 2010), dan agama merupakan hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari yang diakui oleh lebih dari dua pertiga masyarakat dunia (Diener, Tay, & Myers, 2011). Hasil penelitian empiris pada literatur terdahulu telah membuktikan bahwa agama merupakan sistem kepercayaan dan praktik yang berperan besar pada preferensi individu, perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari (Dekhil, Boulebech, & Bouslama, 2017; Delener, 1990; Muhamad & Mizerski, 2010). Menurut Ghazali (2002), religiusitas mengacu pada sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai agama yang dianutnya, menekankan pada substansi nilai-nilai luhur agama dan menjauhi formalism agama.

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 religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Annisa et al., 2023; Firman et al., 2023; Mathew et al., 2018; Osman-Gani et al., 2013).

Religiositas memiliki definisi. Beberapa definisi religiusitas yang dikemukakan para peneliti penulis sajikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel II.8 Definisi Religiositas

Peneliti/Tahun	Definisi Religiositas
King (1967)	Religiusitas adalah konstruksi multidimensi yang kompleks yang mencakup nilai-nilai dan keyakinan kognitif, perasaan afektif terhadap spiritualitas dan komitmen, serta perilaku seperti berdoa.
McDaniel dan Burnett (1990)	Religiusitas adalah "kepercayaan kepada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan"
Beit-Hallahmi dan Argyle (1997)	Religiusitas bermakna "sejauh mana seseorang mengabdikan, berkomitmen, dan mematuhi nilai-nilai dan keyakinan"

	agama”.
Ghozali (2002)	Religiusitas berkaitan dengan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai agama yang dianutnya, menekankan pada substansi nilai-nilai luhur agama dan menjauhi formalism agama (Ghozali, 2002).
Fam dkk (2004)	Religiusitas mendefinisikan gagasan tentang cara hidup melalui nilai-nilai dan sikap masyarakat dan individu berdasarkan tuntunan agama.
Stolz (2009)	Religiusitas mengacu pada “preferensi, emosi, keyakinan, dan tindakan individu yang bersandar pada agama”.
Mokhlis (2009), Al Abdulrazak & Gbadamosi (2017)	Religiusitas merupakan sebuah konsep yang kompleks dan merupakan fenomena masyarakat yang beragam yang mencakup banyak hal seperti perilaku, sikap, keyakinan, perasaan, dan pengalaman berdasarkan agama.
Johan dan Putit (2016)	Religiusitas merupakan wujud dari ekspresi keyakinan dan praktik keagamaan masyarakat.

Pada penelitian sebelumnya, para peneliti juga telah mengemukakan beberapa dimensi dari religiositas. Beberapa dimensi tersebut peneliti presentasikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel II.9 Dimensi Religiositas

Peneliti/Tahun	Dimensi Religiositas	Uraian
McDaniel & Burnett (1990)	▪ Cognitive dimensions	▪ Cognitive dimensions diartikan sejauh mana

	<ul style="list-style-type: none"> Behavioral dimensions. 	<p>seseorang berpegang teguh keyakinan agama.</p> <ul style="list-style-type: none"> Behavioral dimensions diartikan sejauh mana keaktifan seseorang dalam menjalankan agama.
<p>Batson dkk (Batson, Schoenrade, & Ventis, 1993), Zamani-Farahani dan Musa (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Religious beliefs Religious practices 	<ul style="list-style-type: none"> Keyakinan agama diartikan sebagai semua aktivitas yang dilakukan dikaitkan dengan keyakinan berdasarkan sudut pandang agamanya. Pengamalan keagamaan diartikan dengan bagaimana melakukan setiap aktivitas berdasarkan nilai-nilai agamanya.
<p>Schaefer & Gorsuch (1991), Bakar dkk (2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Intrinsic religiosity Extrinsic religiosity 	<ul style="list-style-type: none"> religiusitas intrinsik adalah keyakinan bahwa agama berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan akhir. religiusitas ekstrinsik mengacu pada pandangan bahwa agama dapat digunakan sebagai sarana untuk

		mencapai tujuan seseorang.
--	--	----------------------------

Definisi dan dimensi dari religiositas yang disampaikan para peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik-karakteristik dari religiositas mengacu kepada perilaku (behavior), sikap, perasaan (affective), pengalaman, cognitive, yang identik dengan karakteristik dari teori sosial identitas. Hubungan religiositas dan teori identitas sosial juga dikuatkan oleh pernyataan Stets dan Burke (2000), bahwa kelompok sosial adalah sekumpulan individu yang mempunyai identifikasi sosial yang sama atau memandang diri mereka sebagai anggota dari kategori sosial yang sama, misalnya suatu agama. Hasil penelitian yang dilakukan Heere dkk, (2011) juga menunjukkan bahwa konsumen yang memiliki identitas religius mempunyai rasa memiliki dengan kepemilikan merek religius. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa religiositas adalah salah satu bentuk atau bagian dari teori identitas sosial. Selanjutnya dari definisi, dimensi kedua konsep yang telah dikemukakan di atas peneliti mensintesis kedua konsep tersebut menjadi konsep yang penulis namakan religio-sentris komitmen organisasi.

Religio-sentris komitmen organisasional (RSKO) penulis definisikan sebagai sejauh mana individu/karyawan dalam satu kelompok sosial mengerahkan energi dalam bersikap yang meliputi cognitive, afektive, dan behavior, untuk mematuhi dan menjalankan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan agama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Worthington dkk (2003, p. 85), bahwa

komitmen keagamaan adalah “sejauh mana seseorang mematuhi nilai-nilai, keyakinan, dan praktik agamanya, serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari”. Individu yang menjunjung tinggi nilai-nilai religius menganggap pelanggaran terhadap aturan agama merupakan ancaman terhadap “dirinya sendiri” (K. Swimberghe, Sharma, & Flurry, 2009). Individu yang komitmen terhadap agamanya mencerminkan sejauh mana individu tersebut mematuhi nilai-nilai dan perilaku yang dituntut agamanya (Khraim, 2010). Komitmen keagamaan telah menunjukkan peran penting dalam membentuk keyakinan, pengetahuan dan sikap dalam kehidupan masyarakat (Rehman & Shahbaz Shabbir, 2010), dalam konteks pemasaran komitmen keagamaan merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku konsumen (Muhamad & Mizerski, 2010; Nora, 2019), dan bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat karena membentuk keyakinan, perasaan, pengetahuan dan sikap mereka (Jamal, 2003; Nora, 2019).

Dalam penelitian sebelumnya penulis juga menemukan definisi dari religius komitmen. Beberapa definisi religious komitmen yang dikemukakan para peneliti penulis uraikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel II.10 Definisi *Religious Commitment*

Peneliti/Tahun	Defenisi <i>Religious Commitment</i>
Worthington dkk (2003, p. 85)	Komitmen keagamaan adalah “sejauh mana seseorang mematuhi nilai-nilai, keyakinan, dan praktik agamanya, serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari”
Mokhlis (2006, 2008).	Komitmen beragama adalah religiusitas pada tataran individu yang tercermin dari komitmen terhadap agama dan ajarannya, sedangkan dalam perilaku individu

	tercermin dari komitmen.
--	--------------------------

Disamping definisi, religiosias komitmen juga memiliki dimensi. Worthington dkk pada penelitiannya menggunakan dimensi dari religius komitmen. Dimensi tersebut penulis sampaikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel II.11 Dimensi *Religious Commitment*

Peneliti/Tahun	Dimensi <i>Religious Commitment</i>	Uraian
Worthington dkk (2003, p. 85)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cognitive component ▪ Behavioral component 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Komponen kognitif berfokus pada keyakinan individu atau pengalaman keagamaan pribadi. ▪ Komponen perilaku berfokus pada sejauh mana seseorang mempraktikkan ajaran agama.

Menurut Tajfel (1981), teori sosial identitas memiliki dua tingkat operasional yaitu tingkat pribadi dan identitas sosial. Tingkat pribadi terkait dengan perasaan pribadi, sedangkan identitas sosial terkait dengan kelompok dimana seorang karyawan berada. Perasaan pribadi dan identitas sosial memiliki hubungan yang kuat dengan kelompok sosial seperti agama, yang secara langsung mempengaruhi perilaku masyarakat. Dalam konteks pemasaran, identitas kelompok sosial (agama) berdampak terhadap komitmen pribadi dan perilaku konsumen (Forehand & Deshpandé, 2001; Grier & Deshpandé, 2001). Dari

defenisi dan dimensi komitmen keagamaan, maka dapat dikatakan komitmen keagamaan merupakan salah satu bentuk dari teori identitas sosial, karena komitmen keagamaan memiliki karakteristik yang bersesuaian dengan teori identitas sosial.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)(2005), komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan suatu kontrak. Dalam perspektif Islam, seorang Muslim harus berkomitmen dalam menjalankan aktivitasnya. Komitmen seseorang Muslim sebagai makhluk Tuhan tercermin dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT (Al-Ma'arif, 2012).

Firman Allah dalam al-qur'an Surah Al-Fath ayat 10 :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ
فَأِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَنْ أَتَىٰ
عَظِيمًا ﴿١٠﴾

Artinya :

“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar” (QS. Al-Fath 10).

Firman Allah dalam Surah Fussilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا

تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya :

“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu” (QS Fussilat 30).

Islam juga mengajarkan ummatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh/komitmen. Dalam al-Qur'an Surat Al-Kahfi ayat 110 Allah berfirman :

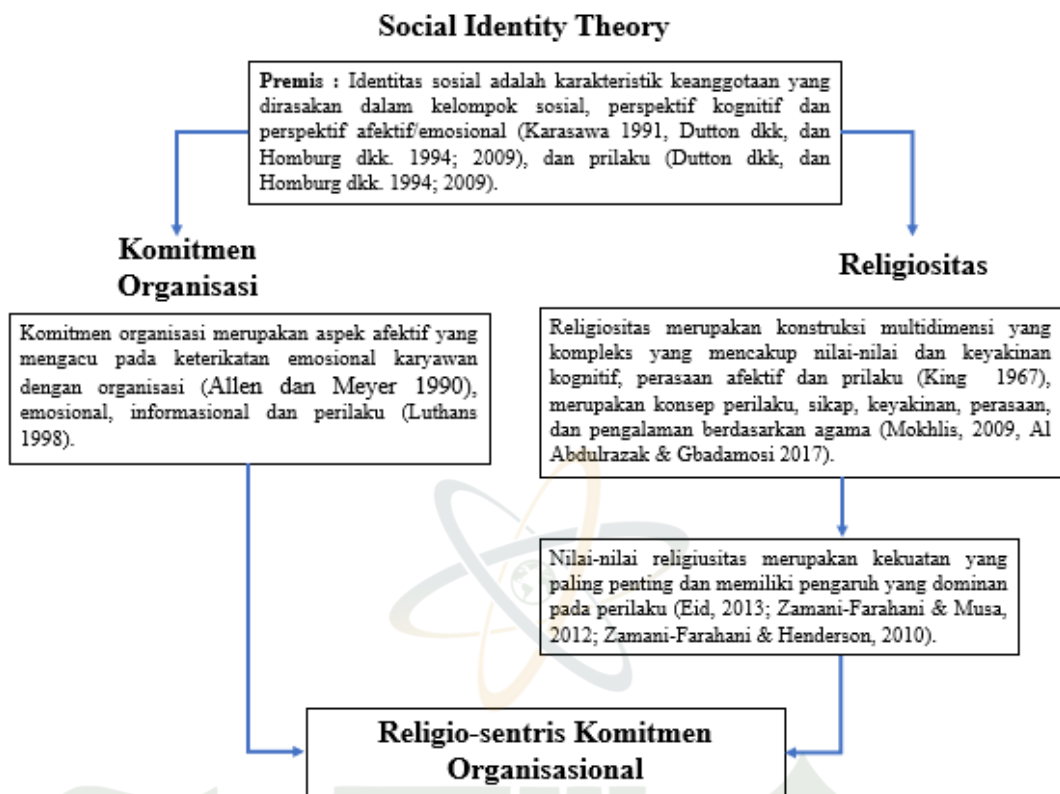
قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya :

“Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya” (QS Al Kahfi 110).

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa komitmen dalam perspektif Islam merupakan identitas Islam yang mengharuskan setiap muslim untuk melaksanakannya dengan baik (ihsan), dan sungguh-sungguh (kesholehan), sebagai pengamalan perintah Allah SWT.

Sintesis dari konsep komitmen organisasi dan religiositas yang telah diuraikan di atas penulis sajikan dalam bagan/gambar dibawah ini.



Gambar II.1 Sintesa Konsep Religio-sentris Komitmen Organisasional

I. Perceived Organizational Support (POS)

Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) telah muncul sebagai konstruk penting yang banyak mendapat perhatian para peneliti dalam bidang perilaku organisasi sejak kemunculannya pada tahun 1986 (Y. Zhang, Farh, & Wang, 2012). Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) merupakan konsep penting untuk memastikan dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan, dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif (Sabir et al., 2022). POS menjadi salah satu konsep yang akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dan menjauhkan karyawan dari sikap negative (Biswas & Kapil,

2017). Pendapat di atas sangat beralasan karena POS adalah adalah konstruksi multidimensi (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002), dan menurut Byrne dan Hochwarter (2008), Rhoades dan Eisenberger (2002), POS adalah sebagai sumber daya yang mampu mempengaruhi kinerja secara positif, mendorong komitmen, dan mengurangi stress, berkontribusi pada peningkatan komitmen afektif terhadap organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002), kunci penggerak motivasi, kinerja, dan komitmen organisasi karyawan (Y. Zhang et al., 2012). Menurut Lynch dkk (1999), ketika karyawan memiliki POS yang tinggi, maka karyawan akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada literatur sebelumnya , POS telah didefinisikan oleh para peneliti. Definisi POS yang dikemukakan para peneliti penulis sajikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel II.12 Definisi *Perceived Organizational Support (POS)*

Peneliti/Tahun	Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>
Eisenberger dkk. (1986)	Dukungan organisasi yang dirasakan sebagai sejauh mana pemberi kerja peduli tentang kesejahteraan karyawannya dan menghargai kontribusi mereka.
Shore dan Tetrick (1991).	Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) menandakan persepsi karyawan tentang sikap organisasi terhadap mereka.
Allen dkk, Eisenberger dkk, Shore & Shore (2008; 1986; 1995).	Dukungan organisasi yang dirasakan didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang perawatan dan kesejahteraan

	mereka dan bagaimana mereka dihargai oleh organisasi mereka.
Krishnan dan Mary, Rhoades dan Eisenberger, Settoon dkk. (2012; 2002; 1996).	POS didefinisikan sebagai keyakinan umum di mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.
Eisenberger dkk, Krishnan dan Mary, Settoon dkk (1986; 2012; 1996).	POS adalah keyakinan karyawan dalam hal sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka, dan bagaimana organisasi menanggapi upaya yang meningkat di tempat kerja
Hakkak dan Ghodsi (2013)	POS adalah semacam kerjasama atau dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif.
Ahmed dkk (2013)	POS merupakan pertukaran antara organisasi dan karyawan.

POS juga memiliki dimensi. Dimensi POS yang sering digunakan pada penelitian sebelumnya tersaji pada tabel dibawah ini :

Tabel II.13 Dimensi *Perceived Organizational Support* (POS)

Peneliti/Tahun	Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	Uraian
Eisenberger dkk.(1986), Eisenberger dkk (2002)	▪ Perceived supervisor support (PSS)	PSS merujuk apakah pimpinan perusahaan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Moorman (1991)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedural justice 	Keadilan prosedur didefinisikan sebagai sejauh mana prosedur yang adil diterapkan dan digunakan dalam organisasi.
Konow (2001), Luo (2007)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distributive justice 	Keadilan distributif merujuk sejauh mana pembagian imbalan kerja sama dan adil antar pihak berdasarkan kontribusi, komitmen, dan tanggung jawab.
Bies dan Moag (1986),	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interactive justice 	Keadilan interaksi adalah sejauh mana karyawan memandang adanya interaksi yang adil antara mereka dengan atasan.

Atas dasar teori dukungan organisasi (Eisenberger et al., 1986), tiga bentuk umum perlakuan menguntungkan yang dirasakan yang diterima dari organisasi yaitu, keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Dukungan organisasi yang dirasakan dapat diukur dengan menggunakan lima item dari versi singkat dari Survey of Perceived Organizational Support (Eisenberger et al., 1986) . Versi singkat dari SPOS ini telah digunakan dalam berbagai penelitian misalnya (Wayne, Shore, & Liden, 1997; Wong, Wong, & Wong, 2015). Dukungan organisasi yang dirasakan juga dapat diukur dengan menggunakan versi singkat 8-item dari Survey of Perceived Organizational Support yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk (1986). Selanjutnya dukungan

organisasi yang dirasakan dapat diukur dengan skala 8-item yang dikembangkan oleh (Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997). Dan POS juga dapat diukur dengan delapan item survei pendek dukungan organisasi yang dirasakan (SPOS) dari (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

Secara umum POS merupakan dukungan/perhatian/kepedulian yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dukungan yang diberikan organisasi dapat dirasakan seperti dalam bentuk dukungan atasan, pembagian hasil yang adil, dan interaksi yang adil yang kesemuanya merupakan identitas sosial/perusahaan yang diberikan kepada para karyawan yang akan memunculkan kognitif, afektif, dan perilaku karyawan untuk merasa memiliki kelompok. Menurut Tajfel dkk (1979), SIT memiliki tahapan-tahapan yaitu, individu akan mengkatagorisasikan dirinya kedalam kelompok sosial, kemudian individu akan mengadopsi indentitas kelompok sosial yang dikatagorisasikannya, selanjutnya dukungan yang diberikan kelompok sosial akan meningkatkan kognitif, memunculkan perasaan (afektif), dan perilaku individu untuk merasa memiliki kelompok dan siap untuk bersaing dengan kelompok lain untuk mempertahankan keberadaan kelompok yang dikatagorisasikan. Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa karakteristik POS menunjukkan karakteristik kelompok.

Dukungan organisasi sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Dukungan organisasi yang baik bagi karyawan sangat berkaitan erat dengan peran pemimpin. Dalam Islam pemimpin memainkan peran yang sangat penting. Terdapat dua prinsip dalam menjalankan kepemimpinan menurut Islam yang dijelaskan dalam al-qur'an yaitu : menegakkan keadilan dan musyawarah dalam

pengambilan keputusan.

Prinsip keadilan dijelaskan dalam al-qur'an Surah Al Maidah ayat 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَّ ءَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ ءَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ
خَيْرٌ ءِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya :

" 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" (QS Al Maidah 8).

Untuk prinsip musyawarah dijelaskan dalam al-qur'an Surah Asy-Syura ayat 38 :

وَالَّذِينَ ءَسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ ءَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَءَأَمَرُهُم شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ
يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya :

"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka" (QS Asy-Syura 38).

Kedua prinsip Islam yang dijelaskan di atas adalah identitas Islam yaitu mengerjakan sesuatu dengan adil (ihsan), dan musyawarah dalam pengambilan keputusan (kesholehan).

Dalam organisasi, jika pemimpin melaksanakan tugas dengan adil seperti membuat peraturan/kebijakan serta menyelesaikan masalah dengan adil dan musyawarah maka hal ini akan dirasakan oleh karyawan sebagai dukungan organisasi yang baik.

J. Workplace Spirituality (WPS)

Spiritualitas di tempat kerja (WPS) telah mendapatkan perhatian para akademisi dan para profesional, serta telah menjadi topik penting dan menonjol dalam studi organisasi selama dua dekade terakhir (Vasconcelos, 2018). Saat ini masyarakat mulai memahami permasalahan kehidupan kerja mereka sangat erat hubungannya dengan spiritual ditempat kerja (Altaf & Awan, 2011; Dhiman & Marques, 2011; Manu Gupta, Kumar, & Singh, 2014; Harris, 2010; Malik, Danish, & Usman, 2010; Marques, Dhiman, King, & Afshar, 2011; Vasconcelos, 2013). Konstruksi WPS semakin mendapat perhatian selama beberapa dekade terakhir, karena peran pentingnya dalam mendorong kinerja organisasi (Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas ditempat kerja berkontribusi besar pada peningkatan kinerja individu (Dubey, Pathak, & Sahu, 2022; Naval Garg & Saini, 2023; Hunsaker & Ding, 2022; Jena, 2022; Saxena & Prasad, 2023), dan organisasi (Naval Garg, 2020; Q. Iqbal, Ahmad, & Ahmad, 2021; Lloyd, 1990; Saadatyar, Poursalimi, Al-Tabbaa, & Iannotta, 2019;

Sapra, Khosla, & Dungrakoti, 2021).

Pada penelitian terdahulu, salah satu pembahasan workplace spirituality adalah terkait dengan defenisi dari konsep workplace spirituality. Beberapa defInisi workplace spirituality telah dikemukakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut :

Tabel II.14 Definisi *Workplace Spirituality* (WPS)

Peneliti/Tahun	Definisi <i>Workplace Spirituality</i>
Ashmos dan Duchon (2000, p. 137)	WPS didefinisikan sebagai "... Pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas".
Ashmos dan Duchon (2000).	Spiritualitas tempat kerja (tingkat individu dan organisasi/gabungan) digambarkan sebagai "pengakuan bahwa karyawan memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas".
Milliman dkk (2003)	Spiritualitas tempat kerja menggambarkan perasaan individu dan pengalaman kerja yang bermakna dalam komunitas dan keselarasannya dengan nilai-nilai organisasi. Spiritual ditempat kerja sebagai tempat di mana individu mengalami pekerjaan yang berarti dalam komunitas dan sejalan dengan nilai-nilai organisasi.
Petchsawang dan McLean (2017), Kinjerski dan Skrypnek (2004)	spiritualitas ditempat kerja (tingkat individu) didefinisikan sebagai "pengalaman individu akan energi,


	kegembiraan, dan kesadaran akan keselarasan antara nilai seseorang dan pekerjaan yang berarti, rasa keterkaitan dengan orang lain, sesuatu yang lebih besar. daripada diri sendiri”
Kolodinsky dkk(2008)	“spiritualitas pribadi” menggambarkan perilaku karyawan ditempat kerja yang dipengaruhi oleh nilai-nilai spiritual seseorang .
Houghton dkk (2016).	Spiritualitas tempat kerja (tingkat organisasi) digambarkan terdiri dari budaya atau iklim spiritual dengan nilai, tujuan dan visi organisasi.
Sharma dan Kumra (2020)	Spiritualitas tempat kerja didefinisikan sebagai rasa kebersamaan, pekerjaan yang bermakna dan nilai-nilai organisasi.

Pada studi terdahulu para peneliti juga telah menggunakan dimensi *workplace spirituality* pada penelitian mereka. Beberapa dimensi WPS yang digunakan para peneliti penulis sampaikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel II.15 Dimensi *Workplace Spirituality* (WPS)

Peneliti/Tahun	Dimensi Workplace Spirituality	Uraian
Ashmos dan Duchon (2000)	Inner life	Inner life menggambarkan pengakuan adanya kekuatan spiritual dan perasaan spiritual yang menuntun orang untuk menjalani kehidupan lahiriah dan sosialnya dengan lebih

	<p>Meaningful work</p> <p>Community</p>	<p>memuaskan.</p> <p>Meaningful work yaitu memahami bekerja adalah untuk hidup tidak hanya untuk mata pencaharian saja.</p> <p>Community yaitu keterkaitan dan kesalingtergantungan karyawan.</p>
<p>Kinjerski dan Skrypnek (2006)</p>	<p>Engaging work</p> <p>Sense of community</p> <p>Spiritual connection</p> <p>Mystical experience</p>	<p>Engaging work yaitu perasaan sejahtera yang mendalam, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan bermakna yang memiliki tujuan lebih tinggi, kesadaran akan keselarasan antara nilai dan keyakinan dan pekerjaan seseorang, dan perasaan otentik.</p> <p>Sense of community yaitu ditandai dengan perasaan keterhubungan dengan orang lain dan tujuan bersama.</p> <p>Spiritual connection yaitu ditandai dengan rasa terkoneksi ke sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri.</p> <p>Mystical experience yaitu ditandai dengan keadaan energi atau vitalitas yang</p>

		positif, rasa kesempurnaan, transendensi, dan pengalaman kegembiraan dan kebahagiaan.
Pandey dkk (2009)	<p>Harmony with self</p>  <p>Harmony at work</p> <p>Transcendence</p>	<p>Harmony with self yaitu menyangkut dirinya sendiri dengan seseorang menemukan makna, tujuan, dan pengayaan pribadi dari pekerjaan mereka.</p> <p>Harmony at work yaitu menyangkut dirinya sendiri dengan menghormati orang lain dan sifat hubungan yang beragam.</p> <p>Transcendence yaitu memusatkan perhatian pada yang ilahi dan mistik, keterkaitan langsung dengan keberadaan.</p>
Lynn dkk (2009)	<p>Relationship</p> <p>Meaning</p> <p>Community</p> <p>Holiness</p>	<p>Relationship yaitu menyadari kehadiran Tuhan ditempat kerja.</p> <p>Meaning yaitu melihat pekerjaan sebagai bagian dari panggilan.</p> <p>Community yaitu peduli dengan rekan kerja, membagi waktu untuk keluarga, teman, gereja dan komunitasnya.</p> <p>Holiness yaitu konsisten secara etis, memperbaiki</p>

	Giving	ketidak adilan dan bersama-sama mempraktekkan tindakan bermoral. Giving yaitu melihat pekerjaan sebagai amanah dari Tuhan.
--	--------	---

Dari definisi *workplace spirituality* yang dikemukakan para peneliti dapat dilihat bahwa WPS memiliki karakteristik : perasaan, pengalaman, perilaku individu yang dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja yang bermakna yang selaras dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karakteristik – karakteristik dari WPS juga merupakan karakteristik dari SIT.

Dutton dkk (1994), dan Homburg dkk (2009) menyatakan bahwa, kognitif, afektif dan perilaku merupakan karakteristik dari identitas sosial. Menurut Haslam dkk (2014), SIT dapat terlihat didalam organisasi melalui sejauh mana perubahan sikap dan perilaku anggota kelompok sebagai akibat penerapan norma-norma kelompok yang diinternalisasikan dalam kelompok. Menurut Ellemers & Haslam (2012), SIT menggambarkan pentingnya identitas sosial, dan menjadi penentu utama persepsi serta perilaku dalam kelompok sosial. Leaper (2011) menyatakan manakala seseorang 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. Dengan demikian WPS merupakan bagian dari SIT atau mencerminkan SIT.

Spiritualitas dalam Islam adalah konsisten dengan penerapan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari (Asutay, Buana, & Avdukic, 2022). Orang-

orang yang memiliki spiritual adalah orang-orang yang beretika, dan bermanfaat bagi organisasi (McGhee & Grant, 2008). Allah berfirman dalam al-qur'an Surat Al-Baqarah ayat 208 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطَوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ
لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Artinya :

"Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu" (QS Al Baqarah 208).

Selanjutnya dalam al-qur'an surah Ali Imran ayat 104 Allah berfirman :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya :

"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).

Sejalan dengan nilai dan prinsip Islam, tindakan dan perilaku menuntut orang beriman untuk melakukan segala aktivitas untuk mencapai cinta, ampunan

dan pertolongan Allah, dan orang yang kuat secara spiritual akan menunjukkan perilaku jujur, setia, pekerja keras, dan memiliki prinsip (Bhatti, 2015). Hal ini dijelaskan dalam al-qur'an Surah Ali Imran ayat 114 :

يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُسْرِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُولَئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿١١٤﴾

Artinya :

“Mereka beriman kepada Allah dan hari penghabisan, mereka menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar dan bersegera kepada (mengerjakan) pelbagai kebajikan; mereka itu termasuk orang-orang yang saleh” (QS Ali Imran 114).

K. Keterlibatan Digital/*Digital Engagement (DE)*

Keterlibatan digital/*Digital engagement (DE)* telah semakin populer saat ini (Tong & Chan, 2023), dan telah menjadi topik penelitian yang banyak mendapat perhatian beberapa tahun terakhir (Paruthi & Kaur, 2017; Rodgers & Thorson, 2018), sebagai dampak dari semakin berkembangnya teknologi digital. Teknologi digital telah menjadi bagian penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di dunia kerja saat ini (Jesuthasan, 2017; Smith & Hayman, 2022), dan menjadi perangkat penting dalam mencapai kesuksesan dan kesinambungan (Smith & Hayman, 2022). Lebih jauh Jesuthasan (2017) menyatakan bahwa, nilai

penting dari teknologi digital dapat terlihat dari cara pekerja terhubung dengan rekan kerja dan organisasi serta bagaimana cara kerja dilakukan. Selain itu interaksi digital menjadi penting untuk membantu mengembangkan, memahami, dan menentukan pentingnya pekerjaan (Smith & Hayman, 2022).

Studi terdahulu telah mengemukakan beberapa definisi keterlibatan digital dari beberapa peneliti sebagai berikut :

Tabel II.16 Definisi Keterlibatan Digital (DE)

Peneliti/Tahun	Defenisi Keterlibatan Digital
Jung dkk, Livingstone dan Helsper (2001; 2007)	Keterlibatan digital mencerminkan perkembangan literatur inklusi digital, yang telah bergeser dari fokus utama pada penggunaan dibandingkan non-penggunaan Internet, menuju berbagai/luasnya tingkat penggunaan inklusi
Helsper dan Eynon (2013)	Keterlibatan digital menunjukkan bagaimana teknologi mempengaruhi kemampuan seseorang.
Gurung dan Rutledge (2014)	Keterlibatan digital adalah pembelajaran dan interaksi sehari-hari pembelajar digital dengan teknologi yang ada dalam ekologi pembelajaran mereka, seperti rumah dan lingkungan sekolah.
Paruthi dan Kaur (2017)	Keterlibatan online sebagai keadaan pikiran psikologis serta emosi internal konsumen.
Viglia dkk (2018)	Kerangka kerja keterlibatan digital menggambarkan perpaduan elemen emosi yang di wujudkan secara visual dan elemen cognitive yang diwujudkan secara tekstual

	dalam interaksi didalam organisasi dengan menggunakan teknologi digital.
Yoon dkk (2018)	Keterlibatan digital terdiri dari serangkaian aktivitas online berkelanjutan yang melibatkan bisnis dan konsumen.
Saputra dkk (Dwi Saputra et al., 2021),	Keterlibatan digital adalah penggunaan media digital oleh seseorang untuk mewakili inklusi digital. Keterlibatan digital adalah jumlah atau frekuensi aktivitas online seseorang.
Hietajärvi dkk (2022)	Keterlibatan digital merujuk kepada konsep partisipasi digital yang luas, yang tidak bergantung pada perangkat, platform, atau alat teknologi tertentu.

Dari definisi keterlibatan digital yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa keterlibatan digital memiliki karakteristis : kemampuan (Helsper & Eynon, 2013; Viglia et al., 2018), perasaan/emosi (Paruthi & Kaur, 2017; Viglia et al., 2018), dan interaksi (Dwi Saputra et al., 2021; Gurung & Rutledge, 2014; Hietajärvi et al., 2022). Karakteristik-karakteristik dari keterlibatan digital mencerminkan karakteristik dari SIT, yaitu identitas kelompok mempengaruhi kognitif dan afektif/emosi dari individu (Karasawa, 1991; Leaper, 2011; Tajfel, 1978; Tajfel et al., 1979). Dengan demikian keterlibatan digital merupakan bagian atau termasuk dalam teori identitas sosial.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk menggali dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT yang dapat dilihat pada al-qur'an Surah Al Alaq 1-5 :

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَلَمْ يَكُنْ أَقْرَأَ ۝ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

Artinya :

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang Menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah dan Tuhanmu Yang Maha Pemurah. Ajarannya (manusia) melalui mediasi kalam (tuliskan/baca). Dia mengajarkan manusia apa yang tidak dia ketahui” (QS Al Alaq 1-5).

Penggalan dan pengembangan ilmu pengetahuan, landasan pemikiran (qaidah fikriyah) nya adalah manusia melakukannya harus atas dasar iman kepada Allah SWT, sebagaimana yang dikemukakan pada ayat pertama dari qs al alaq.

Pengembangan ilmu pengetahuan melahirkan teknologi, yang dalam Islam sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT (Hidayaturrahman & Putra, 2019). Pentingnya ilmu pengetahuan dan teknologi tidak hanya sebatas konseptual yang terkandung dalam ayat Al-Qur’an saja, namun juga terkait dengan penerapan teknologi dalam kehidupan manusia sehari-hari yang mengharuskan organisasi dan individu melibatkan diri dengannya (Hidayaturrahman & Putra, 2019). Penjelasan ini memberi arti bahwa dalam perspektif Islam, organisasi dan individu harus memanfaatkan teknologi dengan melibatkan diri didalamnya. Selain itu Allah meninggikan derajat orang-orang yang mencari ilmu karena ridha-Nya, sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Mujadilah ayat 11 :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأْفْسَحُوا يَفْسَح
اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya :

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS Al Mujadilah 11).

Kata “ridho-Nya” memberikan arti bahwa keterlibatan individu dengan ilmu pengetahuan dan teknologi harus berdasarkan niat yang ihsan dan kesholehan yang menjadi identitas Islam.

L. Pengaruh Keterlibatan Kerja (*WE*) terhadap Religio-Sentris

Komitmen Organisasional (*RSKO*)

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), dan Boonsiritomachai dan Sud-On (2022), ketika karyawan dilibatkan dalam pekerjaan , maka mereka lebih cenderung untuk berkomitmen. Perusahaan perlu menimbulkan perasaan keterlibatan dengan tugas-tugas yang ada dengan masing-masing karyawan untuk menimbulkan perasaan komitmen (Walden, Jung, & Westerman, 2017).

Dalam penelitian sebelumnya, penulis belum menemukan hubungan keterlibatan kerja dengan religio-sentris komitmen organisasi. Untuk melihat

hubungan tersebut penulis mengasumsi religio sentris komitmen organisasi dengan komitmen organisasi berdasarkan peran penting dari komitmen organisasi dalam organisasi.

Penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara keterlibatan kerja/individu dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh para peneliti seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel II.17 Pengaruh Keterlibatan Kerja/Individu terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
Chambel dkk (2016)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KO= positif signifikan
Jung & Yoon (2016)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KO= Positif signifikan
Lee dan Ok (2016)	Ketrlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KO= positif signifikan
Walden dkk (2017)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KK= positif signifikan
Akingbola dan Berg (2019)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KO= positif signifikan
Saks (2019)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KO= positif signifikan
Aboramadan dkk (2020)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KO= positif signifikan

Singh (2022)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	KK – KO= positif signifikan
--------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------------

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan ketika seseorang dilibatkan atau terlibat dalam pekerjaan berarti menunjukkan penghormatan perusahaan pada karyawan tersebut dan karyawan merespon dengan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Terlebih lagi seseorang tersebut memiliki komitmen organisasi yang dikuatkan dengan pemahaman religiusitas/keagamaan yang kuat akan lebih meningkatkan komitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Nilai-nilai agama atau religiusitas memberi nilai positif terhadap komitmen (Ntalianis & Raja, 2018).

Menurut Dutton dkk (1994), ketika individu atau karyawan merasakan terdapat kesesuaian antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi, maka hal tersebut akan meningkatkan identifikasi dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selanjutnya individu/karyawan yang memiliki identitas sosial yang tinggi terhadap organisasinya akan cenderung memunculkan perilaku yang positif, seperti peningkatan kinerja, kerjasama dan komitmen terhadap organisasi (Hogg & Terry, 2000). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa SIT secara teoritis mampu menjelaskan hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi, dan SIT mampu meningkatkan komitmen.

M. Pengaruh Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO) terhadap Kinerja Individu (EP)

RSKO adalah sebuah konsep yang dimunculkan dari religiositas dan komitmen organisasi. Religion merupakan faktor budaya yang penting dan akan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, nilai dan perilaku masyarakat baik secara individu maupun berkelompok (Mokhlis, 2009). Delener (1990) mendefinisikan religiositas sebagai “sejauh mana keyakinan tertentu dalam nilai-nilai dan gagasan agama” dipegang dan dipraktikkan seseorang. Selanjutnya Natlianis dan Raja (2018) mengemukakan bahwa religiositas memberikan pengaruh yang positif terhadap sikap kerja seperti loyalitas, kerjasama, kepatuhan dan komitmen. Hal ini memberi arti religiositas yang tinggi pada diri seseorang akan lebih meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Untuk menguatkan komitmen seseorang perlu memiliki nilai-nilai keagamaan yang kuat. Agama telah dikaitkan dengan tujuan yang lebih besar diantara karyawan organisasi (Delbecq, 1999), pengambilan keputusan, perilaku etis dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan hubungan konsep religio sentris komitmen organisasi dengan kinerja individu. Oleh karena dalam penelitian ini religio sentris komitmen organisasi merupakan sintesis dari religiositas dan komitmen organisasi, maka penulis mengasumsikan hubungan tersebut dengan religiositas terhadap kinerja individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja individu, dan hubungan antara variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel II.18 Pengaruh Komitmen Organisasi/Religiositas terhadap Kinerja Individu

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
Osman-Gani et al (2013)	Religiositas (R)	Kinerja Individu (KI)	R – KI= positif signifikan
Sintaasih dkk (2019)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Individu (KI)	KO – KI= positif signifikan
Soomro dan Shah (2019)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Individu (KI)	KO – KI= positif signifikan
Hadian Nasab dan Afshari (2019)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Individu (KI)	KO – KI= positif signifikan
Chiu dkk (2020)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Individu (KI)	KO – KI= positif signifikan
Hunjra dkk (2021)	Religiositas (R)	Kinerja Keuangan (KK)	R – KK= positif signifikan
Zaim dkk (2022)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Individu (KI)	KO – KI= positif signifikan
Vuong dkk (2023)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Individu (KI)	KO – KI= positif signifikan
Surya dan Rahajeng (2023)	Religiositas (R)	Kinerja Keuangan (KK)	R – KK= positif signifikan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi, religiositas terhadap kinerja individu/kinerja keuangan adalah positif dan signifikan. Dari hasil penelitian ini penulis mengasumsikan bahwa komitmen organisasi yang dilandasi dengan nilai-nilai agama (religio sentris komitmen organisasi) akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Seseorang yang memiliki identifikasi yang kuat dengan kelompok atau organisasi akan meningkatkan motivasinya untuk memberikan usaha yang terbaik terhadap kinerja kelompok, melalui dedikasi, komitmen terhadap tujuan bersama, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Haslam, O'Brien, Jetten, Vormedal, & Penna, 2005).

N. Pengaruh Keterlibatan Kerja (*WE*) terhadap Kinerja Individu

(*EP*)

Keterlibatan individu didefinisikan sebagai keikutsertaan seseorang pada organisasi mereka secara emosional dan intelektual (Richman, 2006). Menurut Schaufeli dkk (2002, p. 74) keterlibatan “Sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan”. Keterlibatan kerja merupakan salah satu prediktor penting dari kinerja individu. Pada penelitian sebelumnya hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja individu telah banyak dikaji para peneliti. Berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja individu sebagai berikut :

Tabel II.19 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Individu

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Meswantri dan Ilyas (2018)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan

Ismail dkk (2019)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Sugianingrat dkk (2019)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Rumman dkk (2020)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Wang dan Chen (2020)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Linggiallo dkk (2021)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Yao dkk (2022)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Wu dkk (2022)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Naqshbandi dkk (2023)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan
Lee dkk (2023)	Keterlibatan Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KI= positif signifikan

Hasil penelitian secara empiris pada tabel di atas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini menunjukkan, jika seseorang melibatkan dirinya dalam pekerjaan dengan menyertakan emosional, intelektual, semangat, dan dedikasi akan meningkatkan kinerja individu tersebut.

Secara teoritis terdapat keterkaitan SIT terhadap kinerja individu. SIT memiliki asumsi bahwa individu cenderung mengeksperikan dirinya sesuai dengan nilai-nilai/ karakteristik yang diusung kelompok sosial dimana mereka berada (Chaudhary, 2017). Hal ini memunculkan persepsi bagi individu bahwa

kegagalan atau kesuksesan kelompok/organisasi sebagai kegagalan atau kesuksesan mereka sendiri (M. Kim & Kim, 2021). Seorang individu yang melibatkan diri dalam pekerjaannya dengan semangat, dedikasi dan melibatkan emosional serta intelektualnya mencerminkan kuatnya identitas sosial yang melekat dalam diri mereka, yang menunjukkan keinginan mereka menuju kesuksesan, dan hal ini telah terbukti secara empiris meningkatkan kinerja mereka (M. Kim & Kim, 2021).

O. RSKO memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja (*WE*) terhadap Kinerja Individu (*EP*)

Pada penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan peran mediasi religio sentris pada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu. Oleh karena itu peran mediasi religio sentris pada hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu penulis asumsikan melalui hubungan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dan hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja individu yang dikuatkan dengan hubungan religiositas terhadap komitmen organisasi.

Ketika karyawan dilibatkan dalam pekerjaan , mereka lebih cenderung berkomitmen (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004). Hal ini menunjukkan bahwa ada respon yang positif dalam bentuk komitmen dari karyawan bila mereka mendapat penghormatan berupa tugas yang diberikan perusahaan. Selanjutnya religiositas memberikan nilai yang positif terhadap komitmen (Ntalianis & Raja, 2018). Hal ini menunjukkan religiositas menjadi penguat dari komitmen. Penelitian yang

dilakukan Soomro dan Shah (2019), telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja individu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gani dkk (2013) telah menunjukan bahwa religiositas berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, dan kinerja keuangan (Hunjra et al., 2021; Surya & Rahajeng, 2023). Dari penjelasan di atas religio-sentris akan memediasi hubungan antara keterlibatan individu dan kinerja individu.

Penelitian terdahulu yang menunjukkan peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel II.20 Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Individu

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel Dependen	Hasil
Uddin dkk (2018)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Tim (KT)	KK – KO – KT= KO memediasi secara penuh hubungan KK dengan KT
Vera dan Sánchez-Cardona (2023)	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Individu (KI)	KK – KO – KI= KO memediasi secara partial hubungan KK dengan KI

Mon (2023)	dkk	Keterlibatan Kerja (KK)	Komitmen Kerja (KK)	Kinerja Individu (KI)	KK – KK – KI= KK memediasi secara partial hubungan KK dengan KI
---------------	-----	----------------------------	------------------------	--------------------------	--

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa secara empiris komitmen organisasi memediasi baik secara partial maupun secara full hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu. Komitmen organisasi individu akan lebih kuat manakala individu tersebut memiliki religiositas yang tinggi, karena religiositas memberikan nilai yang positif terhadap komitmen (Ntalianis & Raja, 2018).

Secara teoritis peran mediasi dari komitmen organisasi dalam hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu dapat dijelaskan melalui SIT. Menurut SIT, individu cenderung mengeksperikan dirinya sesuai dengan nilai-nilai/karakteristik yang diusung kelompok sosial dimana mereka berada (Chaudhary, 2017), dan mengaktualisasikannya dalam bentuk keterlibatan kerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), keterlibatan kerja karyawan cenderung meningkatkan komitmen kerja dari karyawan tersebut, karena karyawan merasa mendapatkan penghormatan dengan diberikan tugas dari perusahaan. Komitmen individu akan semakin kuat jika individu tersebut memiliki religisitas yang tinggi. Menurut Riketta (2005), individu akan cenderung mengidentifikasikan diri mereka dengan nilai-nilai organisasi, dan identifikasi organisasi merupakan kunci dari SIT, dan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif identifikasi organisasi dengan kinerja. Dengan demikian religius sentris komitmen organisasi

memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu.

P. Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Keterlibatan Kerja (*WE*)

Dukungan organisasi yang dirasakan meningkatkan kontribusi produktif karyawan dengan bantuan umpan balik evaluatif dan menghasilkan karyawan yang lebih terlibat (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). Namun, studi yang meneliti hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan karyawan masih langka. Karyawan dengan dukungan organisasi yang dirasakan rendah akan lebih skeptis (Eisenberger et al., 2001). Sebaliknya, ketika dukungan organisasi yang dirasakan tinggi, karyawan merasa lingkungan kerja mereka lebih dapat diterima dan menunjukkan lebih banyak keterlibatan bekerja (Kurtessis et al., 2017). Studi sebelumnya menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki POS, itu memperkuat penilaian emosional dan kognitif mereka terhadap organisasi dan pekerjaan mereka (Byrne & Hochwarter, 2008). Karyawan dengan POS yang lebih besar dapat menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik teori pertukaran sosial untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya (M. Y. Imran et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan berpikir bahwa organisasi mereka menghargai kontribusinya, dan menganggap bahwa kesejahteraan mereka lebih menjadi perhatian mereka sebagai akibatnya, cenderung membayar kembali organisasi mereka dengan mencoba memenuhi kewajiban terkait organisasi dengan menjadi lebih terlibat (M. Y. Imran et al.,

2020). POS adalah pendorong penting keterlibatan kerja (Saks, 2019). Menurut Ali dkk (2018) menjelaskan bahwa karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa organisasi mereka memberikan dukungan kepada mereka. Para peneliti menemukan bahwa keterlibatan kerja didukung oleh POS (Murthy, 2017). Karyawan terlihat lebih terlibat dengan pekerjaan mereka di organisasi yang sangat mendukung (M. Y. Imran et al., 2020). Karatepe dan Mehmet (2016) berpendapat bahwa ketika karyawan menerima dukungan dari organisasi, mereka mengembangkan perasaan kuat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan mereka akan tinggi (Manish Gupta et al., 2015).

Penelitian yang menguji pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap keterlibatan individu (WE) telah dilakukan oleh banyak peneliti, dan hasil penelitiannya penulis sajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel II.21 Pengaruh POS terhadap Keterlibatan Kerja

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Caesens dkk (2016)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Tabak dan Hendy (2016)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Zhong dkk (2016)	<i>Perceived Organizational</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan

	<i>Support (POS)</i>		signifikan
Burns (2016)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Nazir dan Islam (2017)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Jin dan McDonald (2017)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Saks (2006, 2019)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Musenze dkk (2020)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Sihag (2020)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Imran dkk (2020)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Jankelová dkk (2021)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Perceived Organizational Support (POS)	POS – KK= positif dan signifikan
Bonaiuto dkk (2022)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Ni dkk (2023)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan

	<i>Support (POS)</i>		signifikan
Aldabbas dkk (2023)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan
Nargotra dan Sarangal (2023)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	POS – KK= positif dan signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan perceived organizational support (POS) terhadap keterlibatan kerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan organisasi/perusahaan kepada karyawannya akan mendapat respon yang positif dari karyawan berupa keterlibatan kerja dari karyawan tersebut yang meningkat.

Hubungan yang positif dan signifikan POS terhadap keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh SIT. POS merupakan konsep yang terkait dengan SIT. Inti dari SIT adalah bagaimana individu mengkatagorisasikan diri mereka kedalam kelompok sosial dan bagaimana katagorisasi sosial mempengaruhi sikap dan perilaku individu/karyawan. Individu yang mengidentifikasi diri mereka dengan kelompoknya akan mengembangkan identitasnya dan rasa memiliki terhadap kelompoknya. POS yang dirasakan individu dapat mempengaruhi kekuatan identitas organisasi tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku ditempat kerja, seperti keterlibatan kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Knippenberg dan Schie (2000), SIT intinya adalah identifikasi organisasi, identifikasi organisasi yang kuat mampu memberikan hasil yang positif, seperti keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Demikian juga yang

dikemukakan oleh Nazir dan Islam (2017), identifikasi organisasi (SIT) akan menjadi lebih kuat jika individu/karyawan merasakan dukungan organisasi, dan akan meningkatkan keterlibatan kerja ditempat kerja.

Q. Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap

Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)

Hasil penelitian menyebutkan bahwa karyawan menganggap dukungan organisasi sebagai hasil dari proses organisasi internal, mereka mengembangkan keterikatan dan komitmen terhadap organisasi (Eisenberger et al., 1986; Meyer & Allen, 1991). Dengan kata lain, karyawan mempersepsikan dukungan organisasi sebagai penghargaan organisasi kepada mereka (Eisenberger et al., 2001). Faktanya, karyawan yang kurang mendapatkan dukungan organisasi dari organisasinya menunjukkan komitmen (afektif) yang kurang (S. Garg & Dhar, 2014). Menurut Nazir dan Islam (2017) karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang lebih besar lebih mungkin untuk meningkatkan rasa memiliki organisasi yang lebih tinggi, dan hal tersebut ditunjukkan melalui tingkat keterlibatan, komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Pada penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan hubungan POS terhadap religius sentris komitmen organisasi, oleh karena itu peneliti mengasumsikan komitmen organisasi sebagai religius sentris komitmen organisasi, dan hasil hubungannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel II.22 Pengaruh POS terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Gupta dkk (2016)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi Afektif (KOA)	POS – KOA = positif signifikan
Jaiswal dan Dhar (2016)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	POS – KO = positif signifikan
Nazir dan Islam (2017)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi Afektif (KOA)	POS – KOA = positif signifikan
Abou Hashish (2017)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	POS – KO = positif signifikan
Saadeh dan Suifan (2020)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	POS – KO = positif signifikan
Pattnaik dkk (2020)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	POS – KO = positif signifikan
Alshaabani dkk (2021)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi Afektif (KOA)	POS – KOA = positif signifikan
To dan Huang (2022)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	POS – KO = positif signifikan
Sheikh (2022)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	POS – KO = positif signifikan

Sumardjo dan Supriadi (2023)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	POS – KO = positif signifikan
------------------------------	---	--------------------------	-------------------------------

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan perceived organizational support (POS) terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya Ntalianis dan Raja (2018) menyatakan bahwa religiositas memberikan nilai yang positif terhadap komitmen. Dengan demikian perceived organizational support (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasi.

Secara teoritis SIT dapat menjelaskan hubungan POS dengan religio-sentris komitmen organisasi dalam hal ini diasumsikan dengan komitmen organisasi. Premis utama dari SIT adalah identifikasi organisasi, dimana individu akan mengkatagorisasikan diri mereka dalam kelompok sosial, dan selanjutnya mereka akan mengadopsi identitas organisasi dimana mereka berada. Individu yang telah mengadopsi Identitas organisasi akan memunculkan rasa sayang dan memiliki organisasi dimana mereka berada yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku yang positif ditempat kerja. Jika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan yang ada didalam organisasi maka akan muncul peningkatan rasa sayang dan memiliki individu terhadap organisasi yang berdampak pada peningkatan sikap dan perilaku yang positif dari individu ditempat kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu POS adalah sumberdaya yang mampu meningkatkan komitmen organisasi (Byrne & Hochwarter, 2008; Rhoades & Eisenberger, 2002; Y. Zhang et al., 2012), dan komitmen afektif (Meyer et al.,

2002; O. Nazir & Islam, 2017). Ketika individu memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi maka individu tersebut akan cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi (Rickett, 2005), dan individu/karyawan akan merasakan memiliki kewajiban untuk berkomitmen (komitmen normative) pada organisasi karena mereka telah menjadi bagian dari identitas organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001).

R. Pengaruh *Workplace Spirituality* (WPS) terhadap Keterlibatan

Kerja (WE)

Para peneliti telah memberikan bukti empiris bahwa spiritualitas di tempat kerja, sebagai campuran pengalaman individu dan konteks organisasi, berkorelasi positif dengan variabel penting organisasi, seperti keterlibatan (semangat, dedikasi, tetapi bukan penyerapan (Roof, 2015). Keterlibatan karyawan dikaitkan dengan semangat manusia di tempat kerja (May, Gilson, & Harter, 2004), dan spiritualitas tempat kerja membantu dalam mengalami diri yang utuh di tempat kerja (Krishnakumar & Neck, 2002). Spiritual di tempat kerja menginduksi keterlibatan penuh karyawan di tempat kerja (Milliman et al., 2003). Saks (2011) dan Izak (2012) mengemukakan bahwa rasa spiritualitas seseorang di tempat kerja dapat mempengaruhi kebermaknaan mereka di tempat kerja, sehingga menghasilkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Spiritualitas tempat kerja yang lebih tinggi membuat seseorang tidak terlalu asyik dalam perasaan dan pikiran negatif, sehingga lebih meningkatkan keterlibatan karyawan (Sheep, 2006). Mengizinkan karyawan untuk mencapai spiritualitas mereka sendiri,

mendorong mereka untuk mencapai potensi tinggi, yang menghasilkan peningkatan motivasi intrinsik, kreativitas, dan komitmen mereka dan mengarah pada keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan (Osman-Gani et al., 2013; Pawar, 2009). Spiritualitas tempat kerja akan membuat karyawan menemukan kebermanaknaan pekerjaan mereka, dan kebermanaknaan tersebut akan mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Izak, 2012).

Penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap keterlibatan kerja juga telah dilakukan para peneliti pada karyawan pada berbagai bidang, dan hasilnya penulis presentasikan pada tabel dibawah ini :

Tabel II.23 Pengaruh WPS terhadap Keterlibatan Kerja

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Garg (2017)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Petchsawang dan McLean (2017)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Milliman dkk (2018)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
van der Walt (2018)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Mahipalan dan Sheena (2018)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Lianto dkk (2018)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Adi dan Fithriana (2020)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
De Carlo dkk	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan

(2020)	<i>Spirituality (WPS)</i>	(KK)	dan signifikan
Sharma dan Kumra (2020)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Iqbal dkk (2020)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Rashidin dkk (2020)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Margaretha dkk (2021)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Aboramadan dan Dahleez (2021)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Pradhan dkk (2022)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan
Bantha dkk (2023)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Keterlibatan Kerja (KK)	WPS – KK = positif dan signifikan

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan workplace spirituality terhadap keterlibatan kerja individu. Hasil penelitian yang dilakukan Margaretha dkk (2021) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen diperguruan tinggi perlu didukung dengan penerapan spiritualitas tempat kerja dan keterlibatan kerja dosen.

Salah satu premis dari SIT adalah individu/karyawan mengadopsi identitas sosial/kelompok, yang pada akhirnya identitas kelompok ini yang mengarahkan sikap dan perilaku individu/karyawan ditempat kerja. Selanjutnya menurut SIT, perilaku individu di tempat kerja sangat ditentukan pada sejauh mana adanya spiritualitas di tempat kerja dan adanya keetisan lingkungan kerja mereka (Pagliaro, Lo Presti, Barattucci, Giannella, & Barreto, 2018). Hubungan individu dengan kelompok/organisasi tidak hanya mengembangkan afiliasi mereka tetapi

juga berkontribusi pada pemahaman yang berbeda tentang bagaimana mereka berperilaku (M. Guan & So, 2016). Organisasi berupaya untuk mengembangkan budaya yang didasarkan pada spiritualitas dengan tujuan untuk membantu karyawan membentuk afiliasi dengan organisasi mereka dan juga menghindari karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang tidak etis (Muavia, Hussain, Sahibzada, & Wan Ismail, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan Zhang (2020) menemukan bahwa karyawan yang menerapkan spiritualitas ditempat kerja berperilaku lebih baik dalam organisasi. Penjelasan di atas dapat peneliti pahami bahwa spiritualitas ditempat kerja merupakan identifikasi organisasi yang mengarahkan sikap dan perilaku individu ditempatkan yang positif dan etis.

Keterlibatan kerja seorang karyawan dalam organisasi sangat ditentukan dari sejauhmana tingkat identifikasi organisasi karyawan tersebut, dan tingkat identifikasi organisasi ini berpotensi melemahkan atau menguatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Karanika-Murray et al., 2015). Identifikasi organisasi yang berlandaskan pada workplace spirituality akan menguatkan keterlibatan individu/karyawan dalam pekerjaan.

S. Pengaruh *Workplace Spirituality* (WPS) terhadap Religio-Sentris Komitmen Organisasional (RSKO)

Spiritualitas tempat kerja memastikan bahwa karyawan membawa seluruh dirinya (fisik, mental, emosional dan spiritual) ke tempat kerja, dan dengan demikian komitmen organisasi berkembang (Gavin & Mason, 2004). Memperbanyak pelatihan, seminar, lokakarya dan ceramah tentang spiritualitas di

tempat kerja akan membantu karyawan untuk mengatasi masalah hidup secara efektif, mengurangi stres, meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi (Djafri & Noordin, 2017). Para akademisi yang mempraktikkan, dan menghargai spiritualitas di tempat kerja mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen normatif yang positif (Suleiman, Ismail, Nor, & Long, 2012). Ketika karyawan merasakan kehadiran spiritualitas yang lebih kuat dalam organisasi, mereka tampaknya menunjukkan dan mengembangkan komitmen efektif dan normatif yang lebih tinggi dan lebih kuat dibandingkan dengan komitmen berkelanjutan (Rego & e Cunha, 2008). Spiritualitas tempat kerja menghasilkan tenaga kerja yang berkomitmen secara normatif dan afektif (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) dan secara afektif dan continuance (Naval Garg, 2017). Menurut hasil penelitian Djafri dan Noordin (2017) menerapkan praktik spiritual di tempat kerja dapat mengarah pada peningkatan dan pemeliharaan kesejahteraan manusia yang pada akhirnya akan mengarah pada mempertahankan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Ketika karyawan memiliki makna dan tujuan yang dalam dalam pekerjaan mereka, rasa komunitas dan keterhubungan dengan orang lain, dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi mereka, mereka pasti akan menjadi lebih puas, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen untuk organisasi dan akhirnya, mempengaruhi individu kesejahteraan dan kinerja organisasi (Djafri & Noordin, 2017). Menurut Sintaasih (2019) semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin baik kinerja ditempat kerja. Menurut Ntalianis dan Raja (2018), komitmen individu/karyawan terhadap organisasi akan lebih kuat manakala didukung oleh religiositas yang tinggi.

Pada penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan pengaruh workplace spirituality terhadap religio sentris komitmen organisasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengasumsikannya dengan pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* telah dilakukan para peneliti, dan hasilnya penelitiannya tersaji sebagai berikut :

Tabel II.24 Pengaruh WPS terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Kazemipour dkk (2012)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Afektif (KA)	WPS – KA = positif dan signifikan
Neubert dan Halbesleben (2015)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Garg (2017)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Djafri & Noordin (2017)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Jena dan Pradhan (2018)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan

			signifikan
Rahman dkk (2019)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Saadatyar dkk (2019)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Sintaasih (2019)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Adi dan Fithriana (2020)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Jeon & Choi (2021)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Sapta dkk.(2021)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Al-Mahdy dkk (2022)	<i>Workplace Spirituality (WS)</i>	Komitmen Guru (KG)	WPS – KG = positif signifikan
Yuan dkk (2022)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan
Gupta dan Kaur (2023)	<i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	Komitmen Organisasi (KO)	WPS – KO = positif dan signifikan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa, komitmen individu terhadap organisasi akan lebih kuat manakala didukung religiositas yang tinggi, karena religiositas memberikan nilai yang positif terhadap komitmen (Ntalianis & Raja, 2018). Dengan demikian *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasi.

Menurut SIT, individu mengadopsi identitas organisasi, sehingga sikap dan perilaku mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Menurut Brewer (1991), dan Shore dkk (2011), identifikasi organisasi memunculkan rasa memiliki dan keunikan/kekhasan. Manakala salah satu dari kedua kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka individu akan menghadapi ketegangan dalam menjalankan pekerjaan (KP, Rodrigus LR, KP, & Pai, 2019). Duchon dan Ploughman (2005) mendefinisikan WS sebagai “tempat kerja yang mengakui bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas” (hal. 811). WS memiliki elemen dimana individu dapat merasakan pekerjaan yang bermakna ditempat kerja, yang akan memelihara individu dalam menjalankan pekerjaan (Duchon & Plowman, 2005). Oleh karena itu menurut peneliti, WS merupakan identitas organisasi yang berkontribusi dalam memelihara individu dalam menjalankan pekerjaannya. Individu yang memiliki identifikasi yang melekat secara kuat dalam dirinya (SIT), akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Chen et al., 2015).

T. Pengaruh Keterlibatan Digital (*DE*) terhadap Keterlibatan Kerja (*WE*)

Transformasi digital merupakan model bisnis digital baru yang memungkinkan organisasi menawarkan layanan kepada klien dari lokasi manapun dan kapanpun (D'Ambra, Akter, & Mariani, 2022). Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor terdepan yang telah menerapkan digital engagement dalam proses pengajaran dan pembelajaran (Henderson, Selwyn, Finger, & Aston, 2015).

Penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan keterlibatan digital dengan keterlibatan kerja beserta hasil penelitiannya disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel II.25 Pengaruh Keterlibatan Digital terhadap Keterlibatan Kerja

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Singh dan Atwal (2019)	Budaya Digital (BD)	Keterlibatan Kerja (KK)	BD – KK= positif signifikan
Molino dkk (2020)	Penerimaan Teknologi (PT)	Keterlibatan Kerja (KK)	KK – KK= positif signifikan
Chan dkk (2021)	Workplace Digitalisation (WD)	Keterlibatan Kerja (KK)	WD – KK= positif signifikan
Zahoor dkk (2022)	Penggunaan Digital Teknologi (PDT)	Keterlibatan Kerja (KK)	PDT – KK= positif signifikan
Niță dan Guțu	Transformasi	Keterlibatan Kerja	TD – KK= positif

(2023)	Digital (TD)	(KK)	signifikan
--------	--------------	------	------------

Hasil penelitian hubungan keterlibatan digital dan keterlibatan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan jika keterlibatan digital meningkat maka keterlibatan kerja juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya.

Secara teoritis, keterlibatan digital memiliki karakteristik berupa: perasaan atau emosi (afektif) (Paruthi & Kaur, 2017; Viglia et al., 2018), kemampuan (kognitif) (Helsper & Eynon, 2013; Viglia et al., 2018), dan interaksi (Dwi Saputra et al., 2021; Gurung & Rutledge, 2014; Hietajärvi et al., 2022). SIT memiliki karakteristik kognitif (kemampuan), dan afektif (Algesheimer et al., 2005; Bagozzi & Dholakia, 2002, 2006; Dutton et al., 1994; Homburg et al., 2009; Karasawa, 1991). Karakteristik-karakteristik dari keterlibatan digital yang dikemukakan para peneliti menunjukkan bahwa keterlibatan digital merupakan aplikasi dari SIT.

Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa, identifikasi organisasi yang merupakan inti dari SIT mampu menjelaskan keterlibatan kerja (Simbula, Margheritti, & Avanzi, 2023), dan kepemilikan psikologis (emosional) seorang karyawan terhadap organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (Dai, Zhuang, Lu, & Huan, 2021).

U. Pengaruh Keterlibatan Digital (*DE*) terhadap Religio-Sentris

Komitmen Organisasional (RSKO)

Hubungan keterlibatan digital terhadap religio sentris komitmen organisasi dalam penelitian ini diasumsikan dengan hubungan keterlibatan digital terhadap komitmen organisasi, hal disebabkan peneliti belum menemukan hubungan kedua konsep terdahulu dalam penelitian sebelumnya.

Memanfaatkan peluang dan melibatkan diri dalam teknologi dan informasi merupakan salah satu topik hangat bagi semua organisasi modern pada saat ini (Ryssel, Ritter, & Gemünden, 2004). Teknologi berfungsi sebagai penyedia informasi yang penting untuk pengambilan keputusan (Galbraith, 2012). Selain itu, kesediaan menerima teknologi informasi dan keterlibatan individu/karyawan untuk bekerja dengan teknologi informasi merupakan faktor yang sangat penting, karena saat ini teknologi merupakan sumber daya strategis yang penting bagi organisasi, dan secara empiris menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi menjadi kunci peningkatan kinerja organisasi (Terek, Mitic, Cvetkoska, Vukonjanski, & Nikolic, 2018).

Keterlibatan karyawan dalam menggunakan teknologi atau keterlibatan digital menurut Helsper dan Eynon (2013), menunjukkan bagaimana kemampuan seseorang saat ini sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi.

Pada penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan hubungan keterlibatan digital dengan religio sentris komitmen organisasional, oleh karena itu peneliti mengasumsikannya dengan hubungan keterlibatan digital dengan komitmen organisasi, dan hasilnya disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel II.26 Pengaruh Keterlibatan Digital terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
Terek dkk (2018)	Penggunaan Teknologi (PT)	Komitmen Organisasi (KO)	PT – KO = positif dan signifikan
Li dkk (2021)	Penggunaan Teknologi (PT)	Komitmen Organisasi (KO)	PT – KO = positif dan signifikan
Sari dkk (2023)	Literasi Digital (LD)	Komitmen Organisasi (KO)	LD – KO = positif dan signifikan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa penggunaan tekonogi atau keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keterlibatan kerja merupakan aktivitas individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Keterlibatan individu/karyawan untuk bekerja dengan teknologi informasi merupakan hal yang sangat penting saat ini. Kesiediaan menerima teknologi, merupakan kunci peningkatan kinerja organisasi, karena teknologi merupakan sumber daya strategis yang penting bagi organisasi (Terek et al., 2018).

Hasil studi yang dilakukan Terek dkk (2018) menyatakan bahwa dedikasi karyawan dalam penggunaan teknologi akan menentukan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan Lee dkk (2000), menemukan bahwa kurangnya dedikasi karyawan terhadap teknologi akan menyebabkan kurangnya komitmen terhadap organisasi.

Ellemers & Haslam (2012) menyatakan bahwa SIT menggambarkan

pentingnya identitas sosial. Identitas sosial akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap kelompok (Leaper, 2011). Dengan mengadopsi identitas kelompok individu menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok (McLeod, 2023). Ketika keanggotaan dalam kelompok merupakan fokus dari konsep diri individu, maka akan terbentuk ikatan emosional, harga diri yang kuat dengan kelompok (Leaper, 2011). Keterlibatan kerja merupakan bentuk identifikasi karyawan/ individu kepada organisasi. Menurut Hansen dkk (2014), karyawan/individu yang terikat dan terlibat dalam menjalankan pekerjaannya akan terhubung dengan pekerjaannya dan rekan kerja lainnya, melalui proses inilah karyawan membentuk keterikatan dengan organisasinya atau kelompoknya.

Menurut Kim (2017), keterlibatan kerja menunjukkan sifat hubungan yang berkaitan antara karyawan dan pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasi menunjukkan sifat hubungan yang berkaitan antara karyawan dan organisasi. Penjelasan ini dapat dipahami bahwa keterlibatan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi, penyerapan, keadaan pikiran yang positif, energi yang tinggi dan penuh konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan menunjukkan peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan akan semakin tinggi manakala karyawan atau individu memiliki religiositas yang baik. Dengan demikian kesediaan seorang karyawan untuk menerima, memahami, dan menggunakan teknologi (keterlibatan digital) ditempat kerja/diluar tempat kerja akan meningkatkan religio sentris komitmen organisasi karyawan tersebut.

V. Penelitian Terdahulu

Studi terdahulu yang menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini telah banyak dilakukan. Para peneliti yang melakukan kajian yang terkait dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang peneliti temukan pada studi terdahulu beserta hasil penelitiannya disajikan pada tabel penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel II.27 Penelitian Terdahulu

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Sumber	Hasil Penelitian
1	Keterlibatan Kerja	Komitmen Organisasional	1. Chambel dkk (2016) 2. Jung & Yoon (2016) 3. Lee dan Ok (2016) 4. Walden dkk (2017) 5. Akingbola dan Berg (2019) 6. Saks (2019) 7. Aboramadan dkk (2020) 8. Singh (2022) 9. Zhai dkk (2023)	Keterlibatan Kerja/Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio sentris komitmen organisasional
2	Komitmen Organisasional	Kinerja Individu	1. Osman-Gani et al (2013) 2. Al Zefeiti dan Mohamad (2017) 3. Ribeiro dkk (2018)	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu

			<p>4. Sintaasih dkk (2019)</p> <p>5. Sungu dkk (2019)</p> <p>6. M. I. Hendri (2019)</p> <p>7. Hendri (2019)</p> <p>8. Soomro dan Shah (2019)</p> <p>9. Hadian Nasab dan Afshari (2019)</p> <p>10. Hadian Nasab dan Afshari (2019)</p> <p>11. Chiu dkk (2020)</p> <p>12. Vuong dkk (2020)</p> <p>13. Loan (2020)</p> <p>14. Ridwan dkk (2020)</p> <p>15. Waeyenberg dkk (2020)</p> <p>16. Hunjra dkk (2021)</p> <p>17. Zaim dkk (2022)</p> <p>18. Vuong dkk (2023)</p> <p>19. Surya dan Rahajeng (2023)</p>	
3	Keterlibatan Kerja	Kinerja Individu	<p>1. Nazir dan Islam (2017)</p> <p>2. Meswantri dan Ilyas (2018)</p>	Keterlibatan kerja/ individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			<ol style="list-style-type: none"> 3. Sendawula dkk (2018) 4. Ismail dkk (2019) 5. Sugianingrat dkk (2019) 6. Rumman dkk (2020) 7. Wang dan Chen (2020) 8. Linggiallo dkk (2021) 9. Yao dkk (2022) 10. Wu dkk (2022) 11. Naqshbandi dkk (2023) 12. Lee dkk (2023) 	individu
4	Keterlibatan Kerja	Kinerja Individu dimediasi Komitmen Organisasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uddin dkk (2018) 2. Vera dan Sánchez-Cardona (2023) 3. Mon dkk (2023) 	Komitmen organisasional memediasi hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja individu secara positif dan signifikan
5	<i>Perceived organizational support</i>	Keterlibatan Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caesens dkk (2016) 2. Tabak dan Hendy (2016) 3. Zhong dkk (2016) 4. Burns (2016) 5. Nazir dan Islam (2017) 6. Jin dan McDonald (2017) 	Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja/ individu

			<p>7. Saks (2006, 2019)</p> <p>8. Musenze dkk (2020)</p> <p>9. Sihag (2020)</p> <p>10. Imran dkk (2020)</p> <p>11. Jankelová dkk (2021)</p> <p>12. Bonaiuto dkk (2022)</p> <p>13. Ni dkk (2023)</p> <p>14. Aldabbas dkk (2023)</p> <p>15. Nargotra dan Sarangal (2023)</p>	
6	<i>Perceived organizational support</i>	Komitmen Organisasional	<p>1. Gupta dkk (2016)</p> <p>2. Kim dkk (2016)</p> <p>3. Jaiswal dan Dhar (2016)</p> <p>4. Nazir dan Islam (2017)</p> <p>5. Abou Hashish (2017)</p> <p>6. Saadeh dan Suifan (2020)</p> <p>7. Pattnaik dkk (2020)</p> <p>8. Ridwan dkk (Ridwan et al., 2020)</p> <p>9. Alshaabani dkk (2021)</p> <p>10. To dan Huang (2022)</p>	Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

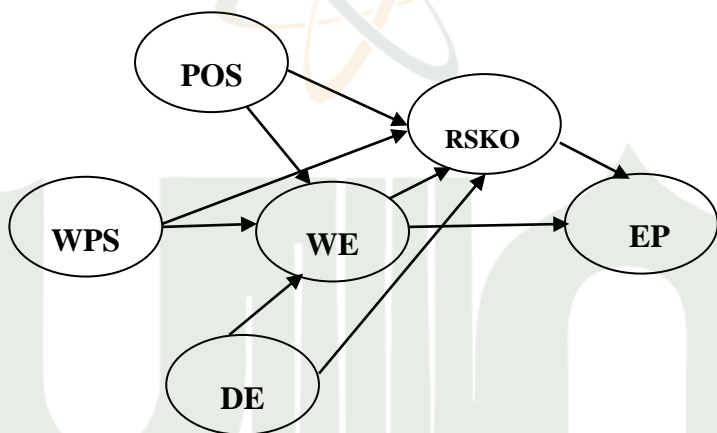
			11. Sheikh (2022) 12. Sumardjo dan Supriadi (2023)	
7	<i>Workplace spirituality</i>	Keterlibatan Kerja/Individu	1. Garg (2017) 2. Petchsawang dan McLean (2017) 3. Milliman dkk (2018) 4. van der Walt (2018) 5. Mahipalan dan Sheena (2018) 6. Lianto dkk (2018) 7. Adi dan Fithriana (2020) 8. De Carlo dkk (2020) 9. Sharma dan Kumra (2020) 10. Iqbal dkk (2020) 11. Rashidin dkk (2020) 12. Margaretha dkk (2021) 13. Aboramadan dan Dahleez (2021) 14. Pradhan dkk (2022) 15. Bantha dkk (2023)	Workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja/individu
8	<i>Workplace spirituality</i>	Komitmen Organisasional	1. Kazemipour dkk (2012) 2. Neubert dan	Workplace spirituality berpengaruh positif

			<p>Halbesleben (2015)</p> <p>3. Garg (2017)</p> <p>4. Djafri & Noordin (2017)</p> <p>5. Jena dan Pradhan (2018)</p> <p>6. Rahman dkk (2019)</p> <p>7. Saadatyar dkk (2019)</p> <p>8. Sintaasih (2019)</p> <p>9. Adi dan Fithriana (2020)</p> <p>10. Jeon & Choi (2021)</p> <p>11. Sapta dkk.(2021)</p> <p>12. Al-Mahdy dkk (2022)</p> <p>13. Yuan dkk (2022)</p> <p>14. Gupta dan Kaur (2023)</p>	<p>dan signifikan terhadap komitmen organisasional</p>
9	Keterlibatan Digital	Keterlibatan Kerja	<p>1. Singh dan Atwal (2019)</p> <p>2. Molino dkk (2020)</p> <p>3. Chan dkk (2021)</p> <p>4. Zahoor dkk (2022)</p> <p>5. Niță dan Guțu (2023)</p>	<p>Keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja</p>
10	Keterlibatan Digital	Komitmen Organisasional	<p>1. Terek dkk (2018)</p> <p>2. Li dkk (2021)</p>	<p>Keterlibatan digital berpengaruh positif</p>

			3. Sari dkk (2023)	dan signifikan terhadap komitmen organisasional
--	--	--	--------------------	---

W. Kerangka Konseptual Penelitian

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung seperti yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya penulis sajikan dalam bentuk gambar kerangka konseptual penelitian dibawah ini :



Gambar II.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

X1 = *Perceived Organizational Support (POS)*

X2 = *Workplace Spirituality (WPS)*

X3 = *Keterlibatan Digital (DE)*

Y1 = *Keterlibatan Kerja (WE)*

Y2 = *Religio-Sentris Komitmen Organisasi (RSKO)*

Y3 = *Kinerja Dosen (EP)*

X. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada hubungan antar variabel yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis mengemukakan sepuluh hipotesis sebagai berikut :

- 1 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 Religio-sentris komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 3 Keterlibatan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 4 Religio-sentris komitmen organisasional memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh keterlibatan kerja dosen terhadap kinerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 5 *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 6 *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 *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 8 *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 Keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.
- 10 Keterlibatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap religio-sentris komitmen organisasional dosen universitas swasta Islam di Provinsi Sumatera Utara pada era revolusi industri digital.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN