

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji struktural model (inner model), maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian/menjawab hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja dosen (*WE*) terhadap religio-sentris komitmen organisasional (*RSKO*). Hal ini menunjukkan bahwa identitas dosen dalam keterlibatan kerja telah merealisasikan identitas sosial sehingga mempengaruhi afektif, kognisi, dan perilaku dosen dalam keterlibatan kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan *RSKO*.
- 2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan religio-sentris komitmen organisasional (*RSKO*) terhadap kinerja dosen (*EP*). Hal ini menunjukkan bahwa *RSKO* dosen telah mengadopsi identitas sosial sehingga mempengaruhi kognitif, afektif, dan perilaku dosen dalam berkomitmen sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen.
- 3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja (*WE*) terhadap kinerja dosen (*EP*). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dosen yang dilandasi dengan identitas sosial/kelompok mempengaruhi kognitif, afektif, dan perilaku dosen dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen.

- 4 RSKO memediasi pengaruh keterlibatan kerja (*WE*) terhadap kinerja dosen (*EP*) secara positif dan signifikan, dengan mediasi bersifat parsial. Secara khusus variabel RSKO yang merupakan konstruk baru yang peneliti kemukakan pada penelitian ini terbukti mampu memediasi hubungan keterlibatan kerja dan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa RSKO dosen yang dilandasi identitas kelompok mampu mengubah kognitif, afektif, dan perilaku dosen dalam berkomitmen yang berfokus religius, sehingga mampu menjembatani hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja dosen yang menghasilkan peningkatan kinerja dosen.
- 5 Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* (*POS*) terhadap keterlibatan kerja dosen (*WE*). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang mencerminkan identitas sosial telah dirasakan dosen dengan baik, sehingga mampu mengubah kognitif, afektif, dan perilaku dosen sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja dosen.
- 6 Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* (*POS*) terhadap religio-sentris komitmen organisasional (RSKO). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi sebagai bentuk realisasi identitas sosial telah dirasakan dosen dengan baik, sehingga mengubah kognitif, afektif, dan perilaku dosen yang pada akhirnya meningkatkan RSKO.
- 7 Terdapat pengaruh positif dan signifikan *workplace spirituality* (*WPS*) terhadap keterlibatan kerja (*WE*). Hal ini menunjukkan bahwa WPS adalah bentuk identitas sosial yang dijalankan dosen, sehingga mampu mengubah kognitif, afektif, dan perilaku dosen, yang pada akhirnya mampu meningkatkan

keterlibatan kerja dosen.

- 8 Terdapat pengaruh positif dan signifikan *workplace spirituality* (*WPS*) terhadap religio-sentris komitmen organisasional (*RSKO*). Hal ini menunjukkan bahwa dosen menyadari *WPS* yang mereka laksanakan adalah bentuk identitas sosial yang diharapkan organisasi, sehingga mampu mengubah kognitif, afektif, dan perilaku dosen dalam menjalankan *WPS* sehingga mampu meningkatkan *RSKO* dosen.
- 9 Terdapat pengaruh positif tidak signifikan keterlibatan digital (*DE*) terhadap keterlibatan kerja dosen (*WE*). Hal ini menunjukkan bahwa dosen belum merealisasikan keterlibatan digital sebagai identitas sosial yang diharapkan organisasi, sehingga belum mampu mengubah kognitif, afektif, dan perilaku dosen dalam keterlibatan digital, sehingga keterlibatan digital dosen tidak dapat meningkatkan keterlibatan kerja dosen.
- 10 Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan digital (*DE*) terhadap religio-sentris komitmen organisasional (*RSKO*). Hal ini menunjukkan bahwa dosen merealisasikan keterlibatan digital sebagai identitas sosial yang diharapkan organisasi, sehingga mampu mengubah kognitif, afektif, dan perilaku dosen dalam keterlibatan digital sehingga mampu meningkatkan *RSKO* dosen.

B. Saran

- 1 Hasil penelitian ini dapat digunakan pengambil keputusan untuk mengaplikasikan *social identity theory* (*SIT*) dalam menjalankan aktifitas

- organisasi untuk meningkatkan kinerja dan outcome lainnya.
- 2 Religio-sentris komitmen organisasional dapat digunakan sebagai variabel yang dapat menjembatani hubungan antar variabel dalam penelitian selanjutnya.
 - 3 Perlu dicari variabel-variabel lain untuk digunakan sebagai prediktor yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan kerja (WE) dalam penelitian selanjutnya.
 - 4 Perlu dieksplor dalam penelitian selanjutnya mekanisme yang mampu menjelaskan pengaruh keterlibatan digital (DE) terhadap keterlibatan kerja dosen (WE) yang muncul sebagai gap dalam penelitian ini untuk mendapatkan solusi yang diharapkan.
 - 5 Kerangka penelitian ini perlu diuji pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan dosen perguruan tinggi negeri di Provinsi Sumatera Utara sebagai responden penelitian.
 - 6 Kerangka penelitian ini juga sangat mungkin untuk diuji dengan menggunakan teori yang lain, sebagai bagian contribution to the body of knowledge/memperkaya kebaruan dalam penelitian, dan juga kontribusi teori dalam pengaplikasiannya.