

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini seluruh dunia telah memasuki era *pandemic COVID-19*. *Pandemic COVID-19* merupakan fenomena munculnya wabah *coronavirus 2019* atau *coronavirus disease 2019*, istilah pendeknya adalah COVID-19 yang meluas diberbagai Negara sedunia. Teori munculnya wabah ini masih diteliti banyak ilmuwan, coronavirus adalah rupa baru virus yang disebut juga dengan *SARS-CoV-2*. Pada tanggal 1 Desember 2019 merupakan awal kemunculan wabah COVID-19 ini dari Negara Tiongkok tepatnya di Kota Wuhan dan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menunjuk sebagai pandemi saat tanggal 11 Maret 2020. Hingga kini COVID-19 telah memakan banyak korban yang telah meninggal dunia ataupun yang sedang berjuang untuk melawan virus tersebut. Oleh karena itu, COVID-19 menjadi perhatian bagi seluruh dunia dan pandemi memerankan salah satu ikhtiar untuk menghentikan diseminasi virus tersebut.

Bagi seluruh organisasi di dunia, fenomena COVID-19 tidak dapat dihindari karena membawa dampak yang besar bagi kelangsungan proses kerja suatu organisasi. Dampak ekonomi dari pandemi ini sama-sama menghancurkan (Yin & Mahrous, 2022). Berdasarkan perkiraan IMF, ekonomi global menyusut sebesar 4,4% pada tahun 2020 karena Covid-19, dan di AS saja, tingkat pengangguran mencapai total tahunan sebesar 8,9% (Yin & Mahrous, 2022). Kemerosotan ekonomi yang disebabkan oleh pandemi juga telah menyebabkan banyak perusahaan di seluruh dunia, termasuk perusahaan terkenal seperti Hertz, JCPenney, GNC, Debenhams dan Virgin Atlantic, ke dalam kebangkrutan (Yin & Mahrous, 2022). Penurunan besar dalam produk domestik bruto di sebagian besar

negara telah memicu penyesuaian tenaga kerja yang signifikan (Osuna & García Pérez, 2021). Adapun contoh lain akibat dari aturan *COVID-19* tentang karantina, dan pembatasan interaksi dengan individu di luar kelompok kekerabatan, pendapatan organisasi PRTG (PRTG) turun 80%, PRTG adalah bisnis wanita kulit hitam, milik veteran yang menangani masalah kesehatan mental dan kesenjangan dalam komunitas, organisasi, dan individu yang membutuhkan (Mercedes & Burrell, 2021). Perubahan besar di era *pandemic COVID-19* mengharuskan pemimpin-pemimpin organisasi berpikir lebih matang mengenai strategi yang tepat untuk menghadapi fenomena yang belum pernah terjadi sebelumnya. Mirisnya kondisi perusahaan pasca pandemi *COVID-19* membuat hampir seluruh Negara mengambil tindakan pengurangan pegawai atau disebut pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemotongan gaji karyawan, data dari kementerian ketenagakerjaan menyebutkan per 20 April 2020 sejumlah 2.084.593 praktisi dari 116.370 perusahaan dipecat karena perusahaan menjumpai kemerosotan produksi terlebih ada yang berhenti memproduksi (Indonesia, 2020). Adapun bukti dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DI Yogyakarta sebanyak 1.465 pekerja di PHK per 9 April 2020 (Evani, 2020). Hal tersebut barangkali terpaksa dilakukan perusahaan dan organisasi yang telah dimajukan tidak tergilas oleh era *pandemic COVID-19* dan terhambat perkembangannya. Selain itu juga agar karyawan yang tersisa setelah banyaknya karyawan yang di PHK dalam organisasi siap untuk menghadapi perubahan-perubahan besar yang pasti terjadi dalam pengaplikasian strategi pemimpin dalam upaya mempertahankan kelangsungan organisasi.

Namun ketika lingkungan global menjadi lebih bergejolak dan tidak pasti, sebagaimana dibuktikan oleh *COVID-19*, kemampuan perusahaan untuk

mengembangkan dan memperkuat ketahanannya telah menjadi kemampuan organisasi yang penting (Yin & Mahrous, 2022). Dari kesuksesan yang dihasilkan suatu organisasi, terdapat peran para pekerja yang sepadan untuk dipertahankan. Di era *pandemic COVID-19* ini organisasi harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang mereka miliki karena pandemi telah secara fundamental dan mungkin secara permanen mengubah cara orang bekerja sehingga karyawan merasa terisolasi dan kehilangan motivasi dalam kondisi kerja yang menyendiri yang mengakibatkan karyawan dengan cepat kehilangan fokus dan komitmen (Yin & Mahrous, 2022). Investigasi saat ini menjadi lebih relevan terutama setelah wabah *COVID-19* di mana individu dalam organisasi menghadapi dukungan sosial dan pekerjaan yang terbatas, tekanan kerja yang meningkat dan jam kerja yang tidak simetris (Saeed et al., 2021). Karyawan merupakan entitas yang memiliki posisi paling dominan dalam menggerakkan organisasi. Karyawan dan organisasi bagaikan dua sisi mata uang yang tanpa salah satunya tidak akan menghasilkan nilai (Z. Yasmin, 2020). Faktor karyawan dalam organisasi tidak dapat dipungkiri melambangkan satu elemen yang berlaku signifikan pada keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi dapat dipengaruhi melalui pencapaian kinerja, pengabdian dan komitmen dari karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dari kesuksesan yang dihasilkan suatu organisasi, terdapat peran para pekerja atau karyawan yang sepadan untuk dipertahankan. Oleh karena itu, suatu organisasi berupaya untuk menciptakan karyawan sebagai aset yang secara konstan harus ditingkatkan efektivitas dan inventivitasnya (Sholikhah & Prastiwi, 2020).

Di era *pandemic COVID-19* ini organisasi semakin tertantang untuk kapabel bersaing dengan organisasi-organisasi lain dalam mempertahankan sumber daya manusia

yang mereka miliki supaya karyawan yang tersisa pasca PHK besar-besaran akibat *pandemic COVID-19* tidak meninggalkan organisasi (Limanihtada & Suhadi, 2018). Untuk merealisasikan hal tersebut, organisasi harus menumbuhkan komitmen karyawan karena dengan cara tersebut dapat efektif membuat anggota organisasi yang merasa tidak nyaman akibat banyaknya perubahan yang terjadi pasca adanya pandemi *COVID-19* tidak meninggalkan organisasi. Individu dengan keyakinan dan nilai etika yang mendalam memiliki potensi besar untuk pengaruh positif pada keputusan dan perilaku mereka sendiri yang meningkatkan efektivitas jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan (Nguyen, 2021). Terbentuknya komitmen akan menghasilkan karyawan andalan yang memiliki toleransi yang mengesankan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Serta tekad yang kokoh untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. Dan ambisi dalam mempertahankan keanggotaan organisasi (Limanihtada & Suhadi, 2018). Oleh karena itu, komitmen yang tumbuh pada karyawan tidak hanya agar mereka bekerja dengan benar sesuai yang diharapkan organisasi, lebih dari itu mereka akan tetap tinggal dalam organisasi dengan waktu yang lama (Sunarto, 2005). Pencapaian visi dan misi suatu organisasi membutuhkan dukungan karyawan yang senantiasa mengabdikan pada organisasi sehingga dapat mendorong organisasi agar mampu bertahan dan bersaing di era *pandemic COVID-19* ini, fenomena baru ini telah banyak mempengaruhi kehidupan manusia sehingga mayoritas organisasi pun sulit untuk melalui era *pandemic COVID-19*.

Selain itu, *organizational citizenship behavior* juga berperan penting terhadap komitmen karyawan dalam meningkatkan kinerja bisnis organisasi dan kemampuan bersaing di era *pandemic COVID-19* (Novianti, 2021). Seperti pendapat Park dan Shaw (2013) yang menyatakan bahwa mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior*

dalam konteks setiap organisasi individu harus menjadi titik fokus untuk keberhasilan organisasi mana pun, terutama jika organisasi ingin mencapai tujuan keberlanjutannya (Nguyen, 2021). Adanya *organizational citizenship behavior* akan membantu organisasi sukses melewati era *pandemic COVID-19* dengan langkah cepat dalam pengembangan inovasi dan produktifitas. Pihak manajerial tidak dapat memaksakan perilaku ini karena *organizational citizenship behavior* tumbuh sendiri dari pilihan aspirasi individu dan terbilang karakter yang berdedikasi lebih pada validitas organisasi. Aspek lain yang dapat menunjang kelancaran organisasi dalam menghadapi persaingan organisasi di era *pandemic COVID-19* adalah *workplace spirituality*, karena hal tersebut merupakan realitas yang menonjol dalam lingkungan organisasi saat ini dan tidak boleh diabaikan sehingga dapat mendorong karyawan untuk memanifestasikan dirinya dalam sebuah organisasi (Foster & Foster, 2019). Selain itu dapat mengarahkan karyawan memiliki aktivitas jiwa yang diakui terus oleh kantor yang *supportif* akibatnya mendorong karyawan untuk bertindak dari perasaan kerja yang tumbuh didalamnya. *Workplace spirituality* menyertakan usaha agar menjumpai hajat prioritas hidup seseorang, untuk memupuk koneksi yang kokoh dengan mitra kerja dan hal lain yang kaitannya atas profesi, dan mematuhi stabilitas dengan keteguhan seseorang dan nilai-nilai organisasi (Pudjihastuti & Astuti, 2019). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *workplace spirituality* bermanfaat bagi perusahaan karena setelah mengintegrasikan *workplace spirituality*, karyawan dapat merasakan makna dan tujuan hidup mereka yang akan menguntungkan perusahaan dalam hal keuntungan, semangat kerja karyawan, dan tingkat absensi karyawan yang lebih rendah selain itu memberikan dampak karyawan merasa setara dan memungkinkan mereka untuk hidup di lingkungan yang bebas rasa takut, lebih

tajam dalam intuisi dan kreativitas serta rasa memiliki organisasi (Risgiyanti et al., 2020). *Workplace spirituality* menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik (Risgiyanti et al., 2020) dan dapat diperkuat dengan etika karyawan saat bekerja sehari-hari. Salah satu etika yang patut dimiliki seorang karyawan dalam organisasi filantropi adalah *Islamic work ethics* karena etika tersebut dapat menumbuhkan serta memengaruhi keterlibatan dan partisipasi karyawan di lingkungan kerja. *Islamic work ethics* juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi efektivitas mutu organisasi dan memiliki korelasi dengan *employee commitment* (Raies, 2021). (Murtaza et al., 2016) menunjukkan bahwa *islamic work ethics* secara positif mempengaruhi *organizational citizenship behavior* di antara karyawan universitas di Pakistan karena prinsip-prinsip Islam mendesak pengikut Islam untuk memberikan dukungan sukarela kepada rekan kerja dan organisasi mereka bila diperlukan. Ben Mimoun et al. (2016) telah membuktikan bahwa semakin individu berkomitmen pada perintah Tuhan maka semakin rendah insentif mereka untuk korupsi, dan semakin tinggi pertumbuhan ekonomi jangka panjang sehingga *islamic work ethics* diperlukan dalam organisasi filantropi (Raies, 2021). Adapun *research gap* yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu penelitian dari Shinta Kusuma (2019) yang berjudul pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *islamic work ethic* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati yang membuktikan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian, penelitian dari Arfudya Okvi Andaresta (2019) yang berjudul pengaruh *workplace spirituality* dan etika kerja islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada

Guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen) yang membuktikan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan penelitian dari Much. Riyadus Solichin (2018) yang berjudul analisis pengaruh *employee engagement*, *emotional intelligence*, dan komitmen terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Lembaga filantropi merupakan lembaga yang bergerak pada sosial keagamaan. Salah satu lembaga filantropi yang ada adalah Lazismu. Di tingkat nasional terdapat lembaga zakat yang mengabdikan untuk memberdayakan rakyat dengan mengalokasikan secara berguna dana zakat, infaq, wakaf dan dana keikhlasan lainnya melalui perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya, lembaga tersebut diberi nama Lazismu. Terdapat dua faktor yang menjadi latar belakang didirikannya Lazismu yaitu pertama, fakta bahwa kemiskinan yang masih meluas menyelimuti Indonesia, indikator pengembangan manusia yang rendah dan pendidikan yang tidak merata. Tatanan keadilan sosial yang lemah menjadi faktor penyebab hal tersebut terjadi. Kedua, mendorong keadilan sosial diyakini dapat terealisasi melalui zakat sehingga mampu mengembangkan manusia dan memberantas kemiskinan yang ada. Negara dengan penduduk muslim tertinggi di dunia dimiliki Indonesia sehingga masyarakatnya berpotensi tinggi untuk zakat, infaq dan wakaf. Tetapi, penyelesaian persoalan tersebut tidak memberi dampak yang signifikan karena potensi yang ada belum secara maksimal dikelola dan didayagunakan. Maka dari itu Lazismu membutuhkan karyawan yang memiliki

komitmen yang tinggi pada organisasi agar dapat mengelola dan mendayagunakan potensi yang ada secara maksimal.

Dalam hal ini peneliti akan menjadikan variabel pertama yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah *workplace spirituality* dan variabel kedua yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah *islamic work ethics*. Kemudian faktor yang memediasi antara *workplace spirituality* dan *islamic work ethics* terhadap *employee commitment* dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*. Merujuk pada topik penelitian terdahulu, belum ada yang mengangkat topik dengan keempat variabel dalam studi ini sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk mengembangkan penelitian terdahulu agar dapat menambah studi literatur. *Organizational citizenship behavior* karyawan Lazismu menjadi bagian penting yang turut diperhatikan dalam efektivitas kegiatan filantropi ini. Karyawan yang menghindari kepicikan, tidak mengeluh mengenai hal-hal sepele dan memiliki sopan santun sehingga mencegah masalah terkait pekerjaan dengan karyawan lain akan menciptakan suasana kerja yang sehat bagi organisasi. Kemudian adanya fenomena pandemic covid-19 menimbulkan permasalahan yang telah dipaparkan penulis mendukung diperlukannya penelitian ini dilakukan agar hasil studi dapat mengatasi permasalahan yang terjadi khususnya dalam lembaga filantropi. Dalam pemilihan objek penelitian, penulis melihat pentingnya peran karyawan yang dibutuhkan oleh Lazismu sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional ditingkat Daerah Istimewa Yogyakarta dibawah Lazismu Pusat milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan program berkelanjutan serta berkesinambungan ditengah-tengah pandemi COVID 19. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *workplace spirituality* dan *islamic*

work ethics terhadap *employee commitment* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening di era *pandemic covid-19* (studi kasus karyawan LazisMu DIY)”).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di era *pandemic COVID-19*?
2. Apakah *Islamic work ethics* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di era *pandemic COVID-19*?
3. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *employee commitment* di era *pandemic COVID-19*?
4. Apakah *Islamic work ethics* berpengaruh terhadap *employee commitment* di era *pandemic COVID-19*?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *employee commitment* di era *pandemic COVID-19*?
6. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *employee commitment* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening di era *pandemic COVID-19*?
7. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *employee commitment* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening di era *pandemic COVID-19*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menelaah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* di era *pandemic COVID-19*

2. Untuk menelaah pengaruh *Islamic work ethics* terhadap *organizational citizenship behavior* di era *pandemic COVID-19*
3. Untuk menelaah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee commitment* di era *pandemic COVID-19*
4. Untuk menelaah pengaruh *Islamic work ethics* terhadap *employee commitment* di era *pandemic COVID-19*
5. Untuk menelaah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee commitment* di era *pandemic COVID-19*
6. Untuk menelaah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee commitment* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening* di era *pandemic COVID-19*
7. Untuk menelaah pengaruh *Islamic work ethics* terhadap *employee commitment* melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening* di era *pandemic COVID-19*