

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, manusia perlu bekerja, karena dalam kegiatan bekerja tersebut individu mendapatkan upah atau gaji, melalui hasil upah yang didapatkan inilah individu dapat dimanfaatkan untuk memenuhi keperluan dan kebutuhan individu yang beragam, (Anorogo & Widiyanti, 1990). Dalam menjalankan pekerjaan atau kegiatan, individu akan menyandarkan hidupnya kepada perusahaan atau organisasi tempat individu bekerja melalui penerimaan upah atau hasil dari pekerjaan yang individu lakukan, selain itu individu mengharapkan pekerjaan tersebut dapat memberika rasa aman baginya, (Anorogo & Widiyanti, 1990).. Jadi, pada dasarnya tujuan individu bekerja tidak hanya untuk mempertahankan kelangsunga hidup, namun sebagai upaya mencapai taraf hidup yang lebih baik, (Anorogo & Widiyanti, 1990).

Sebagai upaya untuk memotivasi kerja individu serta meningkatkan loyalitas dan retensi, organisasi memberikan penghargaan dalam bentuk yang berbeda-beda seperti uang meliputi, gaji, bonus, insentif dan benefit lainnya (Luthans, 2006). Namun menurut Omoto (Vecina et all , 2013), Individu secara berkelanjutan berperilaku dengan cara dimana mereka menghasilkan sesuatu yang tidak hanya menguntungkan diri mereka sendiri sebagai individu, namun juga

bagi masyarakat dan kelompok yang lebih besar dimana individu adalah bagian yang ikut andil untuk mengembangkan modal sosial yang berharga, baik dari segi hubungan sosial dan perilaku publik.

Beberapa individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan orang lain atau orang yang membutuhkan bantuan mereka, ini biasanya terdapat pada pekerja sosial seperti sukarelawan, ada banyak alasan bagi orang untuk bekerja di organisasi tertentu selain pertimbangan keuangan, seperti yang dibuktikan para sukarelawan setiap hari (Van Vuuren dkk, 2018). Menurut KBBI, sukarelawan adalah orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena diwajibkan atau dipaksakan). Vecina et al. (2013) menerjemahkan *volunteerism* sebagai perilaku prososial dalam jangka waktu panjang dan terencana dimana kegiatan tersebut menguntungkan bagi orang asing dan kegiatan tersebut dilaksanakan di dalam koordinasi organisasi.

Volunteering (kerelawanan) adalah instrumen induk dari teori tentang kegiatan tolong menolong namun tidak sama dengan perilaku membantu orang lain secara langsung dan pada waktu yang sama. *Volunteerism* ialah sebuah perilaku yang bersifat proaktif daripada reaktif, dan membutuhkan komitmen waktu dan usaha atau upaya yang lebih banyak (Wilson, 2000). Schroeder (1998) menyebutkan bahwa relawan adalah seseorang yang merelakan kemampuan, pelayanan, dan waktu nyata memperoleh upah secara finansial atau tanpa

menginginkan keuntungan berupa materi dari pelayanan organisasi yang mengatur sebuah aktivitas tertentu dengan legal.

Dawley dkk. (2005) Relawan secara umum memiliki perbedaan dari pekerja yang dibayar karena perilaku yang dimiliki relawan cenderung tidak taat pada paksaan dibandingkan dengan pekerja yang dibayar. Aktivitas sukarelawan ditentukan oleh *International Labour Organization* (ILO) sebagai kegiatan yang tidak dibayar, baik paruh waktu atau penuh waktu (Bahat, 2020).

Banyak lembaga atau organisasi yang menggunakan jasa relawan untuk kepentingan mereka, salah satunya ialah organisasi non-profit. Vecina et al. (2013) menyebutkan bahwa jika organisasi *non-profit* menghendaki relawan untuk menetap lebih lama, maka perlu untuk berfokus pada peningkatan komitmen relawan terhadap organisasi. Sementara itu menurut (Ferres, Trafaglionc, & Firns, 2001) faktor-faktor seperti benefit dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap komitmen seseorang dalam sebuah organisasi. Van Vuuren dkk (2008) menyebutkan diasumsikan bahwa relawan akan dengan mudah menarik diri dari organisasi, karena kurangnya konsekuensi keuangan dari keputusan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mempertahankan relawan agar terus terlibat aktif dan berkontribusi pada organisasi merupakan suatu tantangan tersendiri.

Robbins (2007) berpendapat bahwa komitmen merupakan upaya dalam mengikutsertakan diri kepada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Komitmen dilihat sebagai suatu hal yang esensial untuk sebuah organisasi atau

perusahaan, karena dengan komitmen yang besar maka seorang yang berkerja akan menampilkan sikap yang professional dan mengutamakan nilai yang disepakati bersama.

Sedangkan komitmen organisasi ialah sebuah situasi dimana individu berpihak kepada suatu organisasi beserta tujuannya, atau memiliki niat untuk melestarikan keanggotaannya pada organisasi yang dimaksud (Robbins & Timothy, 2008). Sejalan dengan pendapat McShane & Von Glinow (2008), komitmen organisasi ialah faktor yang paling kuat berpengaruh, dimana individu mengidentifikasi terhadap permintaan serta secara kuat termotivasi untuk melakukannya, meskipun ketika sudah tidak ada lagi faktor atau sumber yang membuat individu untuk termotivasi.

Winarko (2008) mengatakan jika individu mendapatkan hambatan atau tekanan-tekanan, individu yang memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung mampu bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak melibatkan dirinya dalam pekerjaan atau organisasi. Steers dan Porter (Sopiah, 2008) semakin lama masa kerja individu maka semakin besar komitmennya terhadap organisasi.

O'Reilly (Sopiah, 2008) mengemukakan komitmen pada organisasi berhubungan dengan ikatan jiwa seseorang kepada organisasi dimana termasuk keterlubatan kerja, loyalitas, juga perasaan yakin pada nilai-nilainya. Neal dan Noertheraft (Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen bukan hanya konstituen atau

keanggotaan, sebab komitmen mencakup perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi sampai berhasil dan berdaya guna.

Sementara itu, organisasi nirlaba yang dimaksud dalam penelitian ini ialah Perkumpulan Masyarakat Relawan Indonesia Kabupaten Jepara. Organisasi ini bergerak di bawah Organisasi Aksi Cepat Tanggap (ACT) sebagai induk perkumpulannya. Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) merupakan sebuah organisasi masa independen, universal dan bebas melakukan kerjasama dengan berbagai pihak untuk membela kepentingan dan hak-hak masyarakat dengan berorientasi pada pembangunan masyarakat sipil yang kuat. MRI menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dalam upaya mengokohkan kebersamaan dan membangun harmoni kehidupan masyarakat. Dari uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara awal sebagai upaya untuk lebih mendalami komitmen organisasi pada relawan di Masyarakat Relawan Indonesia Kabupaten Jepara.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu informan yang berinisial SM di kantor sekretariat Masyarakat Relawan Indonesia. Keluar masuknya relawan dalam organisasi merupakan hal yang banyak terjadi dalam organisasi kerelawanan. Termasuk di dalam MRI. Informan mengatakan jika rekan organisasi seringkali keluar atau tidak mengikuti kegiatan karena relawan disibukkan dengan profesi, kegiatan pendidikan, dan kepentingan pribadi lainnya. Informan juga mengatakan jika anggota dari MRI merupakan relawan dari

berbagai macam latar belakang sehingga organisasi tidak dapat mengatur jadwal yang sesuai dengan kegiatan masing-masing relawan.

Pada tanggal yang sama dengan wawancara pada informan pertama, peneliti melakukan wawancara singkat pada informan yang kedua. Informan RA yang mengeluhkan bahwa banyak relawan baru yang tidak mengikuti kegiatan secara aktif ketika kegiatan kebencanaan dan membutuhkan banyak *effort* dalam menyelesaikannya meskipun organisasi sudah menyediakan pelatihan dan pembekalan bagi relawan baru dengan menyelenggarakan *volunteer class*. Informan mengatakan banyak sekali relawan yang aktif hanya ketika awal keanggotaannya saja, atau relawan aktif hanya ketika dalam puncak program kerja atau acara, untuk persiapan kegiatan, banyak sekali relawan yang tidak menghadiri kegiatan.

Wawancara pada informan ketiga yaitu pada relawan yang berinisial WW. Informan mengatakan bahwa terdapat banyak sekali relawan yang hanya ingin melakukan beberapa kegiatan yang sesuai dengan kemampuannya saja. Informan juga mengalami penurunan semangat karena rekan organisasi sering tidak merespon komunikasi yang dilakukan oleh pengurus organisasi. Karena hal tersebut informan sering memarahi rekan organisasi sehingga hubungan atau komunikasi semakin tidak berjalan dengan baik.

Hasil pada wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan indikasi komitmen organisasi yang rendah oleh tiga informan yang diwawancarai

karena memuat ciri-ciri dan indikator yang tidak sesuai dengan individu yang memiliki komitmen dalam bekerja di organisasi. Namun menurut ketua organisasi MRI, terdapat relawan yang menetap dalam jangka waktu yang lama dalam organisasi serta mengikuti kegiatan secara penuh bahkan hingga meluangkan waktunya untuk organisasi meskipun memiliki pekerjaan atau profesi lain. Hal tersebut berarti terdapat juga relawan yang memiliki komitmen dalam organisasi.

Herath & Rao (Chen & Li, 2018) menjelaskan bahwa komitmen adalah dorongan dari dalam individu untuk berperilaku atau bertindak dengan cara yang dapat memenuhi tujuan dan kepentingan organisasi. Dalam hal perilaku, komitmen terhadap organisasi sering kali digambarkan sebagai (1) kuatnya kemauan seseorang untuk menetap menjadi anggota sebuah organisasi; (2) kemauan yang tinggi untuk bekerja lebih keras berdasarkan dengan tujuan organisasi; (3) memiliki sebuah keyakinan tertentu terhadap organisasi, serta individu dapat menerima nilai dan tujuan dari organisasi (Luthans, 2006).

Rahayu (Liwun dan Prabowo, 2015) menjelaskan komitmen organisasi dianalisis secara mendalam terlebih dalam ilmu psikologi bidang industri dan organisasi, karena semakin berkembangnya komitmen organisasi, dampak-dampak yang bersifat negatif dalam bekerja pada seseorang akan cenderung berkurang. Dampak-dampak yang dimaksud tersebut contohnya mogok kerja, demonstrasi, bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan.

Luthans (2006) mengungkapkan rangkuman dari penelitian terdahulu hingga sekarang ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diharapkan suatu organisasi seperti tingginya kinerja karyawan, rendahnya angka pergantian karyawan, dan rendahnya tingkat ketidakhadiran individu dalam bekerja. Mowday, Street, dan Porter (Alnajjar, 1996) menegaskan bahwa komitmen individu dalam bekerja berbanding lurus dengan kekuatan untuk mengidentifikasi pekerjaan dan keterlibatan individu dengan pekerjaannya dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin meneliti informasi lebih lanjut mengenai faktor penyebab yang sangat berpengaruh dan menjadi pertimbangan utama mengapa para relawan MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) mampu memberikan kontribusinya secara penuh kepada masyarakat dengan cakap meskipun kebutuhan yang seharusnya dapat mereka raih terkesampingkan. Oleh karena itu, judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Relawan MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) Di Kabupaten Jepara”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada relawan MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) di Kabupaten Jepara.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi organisasi terkait faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada relawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi :

a. Relawan

Memberikan informasi bagi relawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi relawan dapat berkomitmen dalam organisasi yang menaunginya.

b. Organisasi/perkumpulan

Hasil penelitian dapat menjadi informasi dan masukan untuk meningkatkan komitmen relawan.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk mengadakan penelitian sejenis dan lebih mendalam dalam bidang atau ilmu yang sama.