

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena bergabung sebagai *volunteer* cenderung meningkat di Indonesia saat ini. *Volunteer* adalah mereka yang melayani orang lain tanpa mengharapkan kompensasi uang, dan upaya mereka dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain (Widjaja, 2010). Indonesia diakui menjadi negara paling dermawan pada 2020 berdasarkan *Charities Aid Foundation* (CAF). Indonesia mendapat nilai 69% dalam laporan *World Giving Index* (WGI) 2021 yang dibuat oleh CAF. Persentase ini naik 10% jika dibandingkan dengan tahun 2019 yang memperoleh nilai 59%. Indonesia meraih skor tertinggi dalam studi WGI dikarenakan 83% warganya memberi sumbangan pada tahun lalu. *Volunteer* menyumbang 60% dari total sumbangan yang ada di dunia (Databoks Katadata, 2021)

Berdasarkan data statistik dari penelitian Gallup yang mensurvei total 150.000 orang dari 146 negara untuk mengetahui jumlah *volunteer* pada tahun 2017, mengungkapkan bahwa Indonesia memiliki jumlah *volunteer* tertinggi di antara 7,6 miliar penduduk dunia. Indonesia menyediakan 53% dari seluruh *volunteer* di seluruh dunia. Persentase ini merupakan yang tertinggi di dunia, jauh di atas negara dengan populasi lebih besar seperti Amerika Serikat (39%) dan Tiongkok (7%) (Filantropi Indonesia, 2021).

Meningkatnya jumlah lembaga sosial baru yang menyediakan beragam layanan sosial juga berkontribusi terhadap pertumbuhan signifikan jumlah *volunteer* di masyarakat. Di sisi lain, bahwa kurangnya tenaga kerja yang memiliki kemampuan manajemen dan organisasi yang kuat merupakan tantangan baru. Sumber daya manusia yang kuat merupakan prasyarat mendasar dalam membangun organisasi kemasyarakatan

(Rosida, 2019). *Volunteer* merupakan salah satu opsi sumber daya manusia yang memiliki peranan cukup krusial dalam menggerakkan sebuah kegiatan sosial sekaligus menjadi aset yang dinilai berharga bagi organisasi nirlaba dalam mengelolanya.

Lembaga atau organisasi yang baik bisa semakin berkembang dengan cepat ketika *volunteer* yang tergabung di dalamnya memiliki rasa komitmen yang kuat. Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas yang dimiliki oleh setiap *volunteer* di suatu organisasi. Komitmen organisasi ialah bentuk rasa indentifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh *volunteer* pada organisasi (Marwanto dan Hasyim, 2022). Tingkat komitmen organisasi seseorang menjadi salah satu alasan mengapa mereka cenderung bertahan dalam organisasi. Misalnya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk tetap berada dalam organisasi (Mowday, dkk., dalam Kara dan Acar, 2023). *Volunteer* yang dinilai memiliki komitmen terhadap organisasinya akan cenderung untuk memperlihatkan sikap kerja yang bersungguh-sungguh terhadap suatu hal yang telah ditugaskan kepadanya, memiliki etos pelayanan dan loyalitas terhadap organisasi.

Membicarakan tentang komitmen, motivasi dinilai sebagai hal krusial bagi seorang *volunteer*. Motivasi sendiri merupakan energi yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku (Sedarmayanti dalam Hendri 2012). Dalam melakukan suatu pekerjaan, adanya motivasi kerja sangat berpengaruh pada dedikasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi pada lembaga yang menaunginya sehingga dapat menciptakan hasil yang optimal. Hal ini menjadi karakter seseorang yang sangat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya (Marwanto & Hasyim, 2022).

Menjadi seorang *volunteer* tidak dituntut harus memiliki keahlian khusus, akan tetapi ketika seseorang memiliki keahlian dan minat tertentu terhadap kegiatan yang akan dijalankannya, maka akan dirasa lebih mudah untuk berbaur dan menjalankan tugasnya.

Selain motivasi, pengalaman organisasi juga turut mengasah kemampuan baik secara *hard skill* maupun *soft skill*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas (dalam Suranto dan Rusdianti, F., 2018) tentang manfaat keanggotaan dalam kelompok mahasiswa, keterlibatan dalam suatu organisasi membawa dampak baik bagi anggotanya. Seorang *volunteer* yang memiliki pengalaman berorganisasi sebelumnya, secara tidak langsung akan menumbuhkan rasa untuk melihat tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai salah satu kesempatan untuk bisa melatih dan mengembangkan diri di kemudian hari. Kecenderungan ini juga memiliki peran yang cukup penting mengapa seorang tertarik untuk terjun menjadi bagian dari kegiatan *volunteering*.

Selain faktor motivasi dan pengalaman organisasi, lingkungan kerja juga bisa berpengaruh dalam membangun kinerja *volunteer* yang baik. Lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, dan efektif, akan menumbuhkan rasa kenyamanan sehingga memengaruhi *volunteer* dalam menjalankan tugas dan juga tanggung jawab yang telah diembannya. Banyak kondisi kerja yang merugikan disebabkan oleh organisasi yang tidak memiliki bentuk lingkungan kerja yang baik, sedangkan organisasi yang terstruktur dengan baik, banyak didukung dengan tersedianya lingkungan dan kondisi kerja yang baik (Dwi & Pratama, 2022).

Meskipun kegiatan *volunteering* dinilai sebagai kegiatan yang tidak memiliki nilai secara ekonomi, namun antusias serta partisipasi masyarakat dalam kegiatan *volunteering* di Indonesia terdapat peningkatan setiap tahunnya. Kehadiran *volunteer* sangat membantu organisasi sosial yang selama ini bergantung pada *volunteer* untuk menjalankan kegiatan operasionalnya, di mana seorang *volunteer* akan berkomitmen untuk terlibat tenaga, waktu, pikiran dalam jangka panjang tanpa mengharapkan imbalan materi. Perlu dicatat bahwa komitmen organisasi pada individu di organisasi yang tidak

berorientasi kepada profit berbeda dengan komitmen organisasi pada individu di organisasi yang menjadikan profit sebagai tujuan utama (Nurul Shafira, dkk., 2023).

Better Youth Foundation merupakan yayasan pertama di Surabaya yang berkomitmen terhadap pengembangan dan pemberdayaan pemuda. Better Youth Foundation didirikan sebagai jawaban atas kekhawatiran akan kerusakan moral di kalangan generasi muda, khususnya pemuda muslim di Indonesia. Better Youth Foundation memiliki banyak program, salah satunya yakni program penyaluran bantuan untuk orang-orang yang kesulitan dikarenakan faktor ekonomi, bencana, atau musibah. Dalam berbagai program yang dijalankan oleh Better Youth Foundation, mereka juga turut merekrut *volunteer* untuk bisa turut andil menyalurkan bantuan ke masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Youth Care, Better Youth Foundation, didapatkan informasi bahwa Better Youth Foundation mengadakan perekrutan *volunteer* setiap tiga bulan sekali. Dalam beberapa kali periode pendaftaran, terlihat sekali antusiasme masyarakat untuk bisa menjadi bagian dari *volunteer* Better Youth Foundation. Bahkan ketika pandemi Covid-19 sedang meningkat di Indonesia dan pembatasan sosial diterapkan dimana-mana justru terjadi lonjakan jumlah pendaftar *volunteer*. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia sendiri masyarakat memiliki empati dan kepedulian yang tinggi untuk bisa membantu masyarakat yang lain dalam menghadapi situasi sulit yang terjadi.

Topik mempertahankan *volunteer* memang masih menjadi permasalahan bagi setiap rumah organisasi non-profit. Perlu dicatat bahwa komitmen organisasi pada individu di organisasi non-profit berbeda dengan komitmen organisasi pada organisasi yang menjadikan profit sebagai tujuan utama (Nurul Shafira, dkk., 2023). *Volunteer* yang terdaftar di awal belum tentu bisa bertahan hingga akhir kegiatan *volunteering*.

Berikut merupakan data absensi *volunteer* yang akan mengukur sejauh mana tingkat komitmen *volunteer* dalam melaksanakan kegiatan.

Tabel 1. 1 Absensi *Volunteer* Better Youth Foundation Surabaya Tahun 2023-2024

Periode	Jumlah <i>Volunteer</i>	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Tingkat Absensi
Februari-April	56	7	128	16%
Juni-Agustus	56	7	132	16,5%
September-November	56	9	154	24,75%
Desember-Februari	56	8	76	10,85%
Rata-Rata				17,025%

Sumber: Better Youth Foundation (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat jumlah absensi yang berfluktuatif. Dari total hari kerja, hampir setengah jumlah *volunteer* yang tidak dapat hadir dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Terlihat pada periode September-November yang memiliki persentase tingkat absensi tertinggi, yakni hampir seperempat dari total hari kerja *volunteer* absen dalam kegiatan. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi pada *volunteer* kurang baik.

Berdasarkan Tabel 1.1 juga mengukur bagaimana motivasi *volunteer* Better Youth Foundation. Terlihat jumlah absensi *volunteer* pada program sosial tergolong cukup tinggi. Tingkat rata-rata absensi pada tahun 2023 sebesar 17,025%, di mana tingkat absensi tertinggi ada di periode September-November sebesar 24,75% dan terendah ada di periode Desember-Februari sebesar 10,85%. Meskipun tingkat antusiasme saat pendaftaran *volunteer* cukup tinggi, namun tidak semua *volunteer* bisa melaksanakan setiap rangkaian kegiatan dengan baik. Banyak dari mereka yang cenderung menghilang dan kehilangan motivasi di pertengahan hingga akhir masa periode pengabdian sebagai

volunteer. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi *volunteer* tergolong kurang bagus.

Dari sekian banyaknya jumlah pendaftar yang masuk, tidak jarang *volunteer* yang sudah pernah bergabung di periode sebelumnya juga ikut kembali mendaftar menjadi *volunteer* di periode berikutnya. Kehadiran *volunteer* lama yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dinilai cenderung lebih konsisten untuk mengikuti kegiatan yang ada di Better Youth Foundation. Dengan pengalaman organisasi yang sudah pernah dijalani membuat mereka lebih memiliki keterikatan dengan setiap program Better Youth Foundation yang berjalan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, bahwa *volunteer* lama yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dinilai cenderung lebih konsisten untuk mengikuti kegiatan yang ada di Better Youth Foundation, dilakukan pra-survei dengan menyebarkan kusioner sementara kepada 15 *volunteer*. Hasil kusioner awal dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Pengalaman Organisasi pada *Volunteer* Better Youth Foundation Surabaya

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya pernah mengikuti organisasi semasa kuliah/sekolah.	13	2
2	Saya pernah menjabat sebagai ketua organisasi semasa kuliah/sekolah.	3	12
3	Saya pernah menjabat sebagai wakil ketua organisasi semasa kuliah/sekolah.	3	12
4	Saya pernah menjabat sebagai sekretaris organisasi semasa kuliah/sekolah.	4	11

5	Saya pernah menjabat sebagai bendahara organisasi semasa kuliah/sekolah.	3	12
6	Saya pernah menjadi anggota pengurus organisasi organisasi semasa kuliah/sekolah	8	7
7	Pengetahuan dan keterampilan yang saya peroleh dari organisasi kuliah/sekolah maupun dari organisasi luar memudahkan saya mengikuti kegiatan <i>volunteering</i> .	13	2

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 didapatkan data bahwa responden didominasi oleh mereka yang pernah mengikuti organisasi ketika kuliah/sekolah. Hal ini terlihat dari jawaban pernyataan nomor 1 yang menjawab ya ada 10 responden. Dari pernyataan 2 hingga 6 terkait dengan jabatan yang pernah diemban, terlihat bahwa responden memiliki jabatan yang berbeda-beda dalam organisasi mereka sebelumnya. Namun dalam pernyataan 7 terkait dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari organisasi sebelumnya, 13 responden menjawab ya (setuju) bahwa pengetahuan dan keterampilan dari organisasi kuliah/sekolah maupun dari organisasi luar memudahkan mereka dalam mengikuti kegiatan *volunteering*. Hal ini menandakan bahwa pengalaman organisasi cukup penting dalam mendorong seseorang untuk terlibat dalam kegiatan *volunteering*.

Ketersediaan para *volunteer* untuk terjun langsung ke masyarakat tanpa imbalan apapun menjadi topik menarik. Lingkungan kerja yang tidak hanya berada di dalam ruangan, diperlukan faktor penunjang lain yang bisa meningkatkan rasa komitmen mereka. Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan lingkungan kerja pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya, dilakukan kembali pra-survei dengan hasil yang tersaji pada tabel 1.3.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja pada *Volunteer* Better Youth Foundation Surabaya

No	Pernyataan	Ya	Tidak
----	------------	----	-------

1	Ketika mengikuti kegiatan <i>volunteer</i> saya sering bekerja di lapangan/luar ruangan.	15	0
2	Saya merasa keberatan bekerja di luar ruangan.	13	2
3	Tersedia peralatan yang memadai ketika bekerja di luar ruangan.	12	3
4	Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	15	0
5	Saya memerlukan lingkungan kerja yang kondusif agar bisa bertahan dalam kegiatan <i>volunteering</i> .	15	0

Sumber: Better Youth Foundation (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa lingkungan kerja *volunteer* lebih sering dilakukan di luar ruangan. Peralatan yang memadai diperlukan agar dapat menunjang setiap kegiatan yang dilaksanakan tersebut. Selain itu, hubungan antara rekan kerja dan atasan juga harus terjadi dengan baik agar tercipta kondisi yang kondusif. Dari 15 responden yang disurvei menjawab ya (setuju) bahwa untuk bertahan dalam sebuah kegiatan *volunteering* diperlukan lingkungan kerja yang kondusif.

Kajian mengenai kerelawanan perlu dikaji lebih banyak, mengingat bahwasanya peran *volunteer* saat ini bukan hanya berkontribusi menyukseskan sebuah program kegiatan, tetapi beberapa organisasi menjadikan *volunteer* sebagai kebutuhan utama yang harus dicari. bagi kelompok milenial sudah dianggap menjadi bagian dari gaya hidup yang akan membentuk citra diri positif dengan harapan dapat menjadi sosok yang baik dan dikagumi (Novella & Azeharie, 2020). Dalam rangka memajukan manajemen dan mengembangkan posisi yang sesuai dengan minat calon *volunteer*, tim manajemen harus lebih memahami alasan mengapa *volunteer* bergabung dengan organisasi sosial (Pauline, 2009 dalam Anggun dan Rike, 2016).

Penelitian ini berdasarkan adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Pepi America dan Eny Rochaida (2023) bahwa hasil

analisis menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alfiana Anggraini dan Mohammad Fauzan (2022) hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga (2021) hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Denise Aleia Regoso, dkk. (2023), hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan poin-poin yang telah peneliti paparkan di atas, penelitian ini mengambil topik **“Pengaruh Motivasi, Pengalaman Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada *Volunteer* Better Youth Foundation Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya?
- 1.2.2 Apakah pengalaman organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya.

1. 3. 2 Untuk menganalisis pengaruh pengalaman organisasi terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya.
1. 3. 3 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya.

1. 4 Manfaat Penelitian

1. 4. 1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan kesadaran dan memberikan wawasan tentang bagaimana partisipasi dalam kegiatan *volunteering* dipengaruhi oleh motivasi, pengalaman organisasi, dan lingkungan kerja. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi lain untuk mengembangkan topik yang serupa lebih lanjut.

1. 4. 2 Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dan memajukan ilmu pengetahuan di bidang manajemen serta dapat membantu dalam integrasi teori yang diperoleh di perguruan tinggi dengan penerapannya di dunia kerja nyata.

1. 4. 3 Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan memberikan kontribusi mengenai peran motivasi, pengalaman organisasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan dan memperbaiki komitmen *volunteer*.