

MEANINGFUL WORK DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RELAWAN

Ira N. Prabawati

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat
iranorma@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan serta banyaknya pula masalah yang terjadi di negara Indonesia membuat masyarakatnya sadar bahwa mereka harus ikut turun tangan dalam memperbaiki masalah-masalah yang ada. Dari beberapa masyarakat tersebut ada yang ikut andil dan rela untuk tidak dibayar asalkan ada perubahan. Orang yang turut andil dan rela tidak dibayar tenaganya, waktunya, pikiran, bahkan rela mengeluarkan ide untuk perubahan ke arah yang baik dapat disebut relawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh meaningful work dan work engagement terhadap komitmen organisasi pada relawan. Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Subjek dalam penelitian ini adalah para relawan yang bergerak di bidang sosial, pendidikan, dan lingkungan dengan karakteristik sudah bergabung dengan organisasi selama minimal 1 tahun, baik laki-laki maupun perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara individual dan simultan meaningful work dan work engagement terhadap komitmen organisasi sebesar 48,8%.

Kata Kunci: Meaningful work, Work engagement, Komitmen Organisasi, Relawan Organisasi Non Profit

MEANINGFUL WORK AND WORK ENGAGEMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON VOLUNTEER

Abstract

Along with the development of science and knowledge as well as the many problems that have occurred in the country of Indonesia, makes people aware that they must join hands in fixing the problems that exist. From some of these societies there are those who contribute and are willing not to be paid as long as there is a change. The person who contributes and is willing to be unpaid for their time, their thought, even they are willing to issue ideas for change in a good direction are called volunteer. This study aims to examine the effect of meaningful work and work engagement on organizational commitment to volunteers. The research tools of data collection use questionnaire and interview. Subjects in this study are volunteers engaged in social, educational, and environmental with characteristics have joined the organization for

at least 1 year, both men and women. The sampling technique used is purposive sampling. Data analysis used in this research is multiple regression analysis. The result of this research shows that there is influence of individual and simultaneous meaningful work and work engagement toward organizational commitment equal to 48,8%.

Keywords: *Meaningful Work, Work Engagement, Organizational Commitment, Non Profit Organizational Volunteer.*

PENDAHULUAN

Di setiap negara pasti memiliki masalah, khususnya di Indonesia masalah sudah menjadi pelik dari pemerintahan juga masyarakatnya sehingga seiring berjalannya waktu kesadaran terhadap masalah tersebut disadari oleh banyak orang dari beberapa kalangan. Orang-orang yang mau belajar dan mau turun tangan untuk memperbaiki, melakukan perubahan terhadap permasalahan yang terjadi di negaranya berlomba-lomba untuk melakukan pergerakan di bidangnya. Fenomena pergerakan rakyat kaum intelektual memunculkan wajah baru dengan cara baru untuk mengawal kehidupan berbangsa, dan bernegara (Chairudin, 2015).

Kaum intelektual tersebut sadar bahwa bersama dapat mengambil peran untuk perubahan di bidangnya masing-masing. Orang-orang yang menyadari kemudian rela mengerahkan ide, tenaga, materi, pikiran, dan waktunya untuk melakukan perubahan, mencari solusi bagi permasalahan yang ada pada negaranya untuk masa depan yang lebih baik itu disebut juga dengan relawan. Seperti yang tertera di Kamus Bisnis relawan adalah seseorang yang aktif mengambil tugas, tanggung jawab, atau proyek pada kesepakatannya sendiri tanpa perlu ditugaskan, diperintah, atau diberitahu untuk melakukannya. Seringkali relawan tidak dibayar untuk pekerjaannya yang diberikan oleh mereka. Indonesia memiliki banyak jumlah relawan dengan jumlah 30.479 orang (Chalofsky,

2009). Banyak alasan setiap individu untuk bergabung menjadi relawan, mulai dari alasan gairah (passion) sampai alasan mengisi waktu luang, selain itu menambah teman juga menjadi alasan untuk menjadi relawan, serta menyuarakan isu yang diperjuangkan. Selain itu, ketika menjadi relawan juga memiliki manfaat.

Schroender relawan yang bertugas melayani orang lain memberikan banyak manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak dan orang antara lain kesehatan masyarakat, ikatan sosial yang semakin erat, meningkatkan rasa percaya, dan norma timbal balik dalam komunitas tanpa mengharapkan imbalan dan kompensasi [18]. Dengan kata lain Hutapea dan Fransisca menyatakan pekerjaan menjadi relawan memberikan sesuatu bagi orang lain (Hutapea, 2012). Dalam banyaknya manfaat tersebut, relawan yang menyuarakan isu yang sedang diperjuangkannya dalam melakukan perubahan, relawan tidak bisa bekerja sendiri maka para relawan yang peduli dengan isu yang terjadi di negaranya tersebut bergabung membuat organisasi. Para relawan tersebut tergabung di organisasi non profit, dimana organisasi non profit atau juga organisasi nirlaba. Organisasi non profit atau juga organisasi nirlaba adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik perhatian masyarakat untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat men-

cari laba (Departemen Pekerjaan Umum, 2008). Isu-isu yang dikampanyekan dari berbagai aspek, seperti pendidikan, sosial, lingkungan, politik, dan sebagainya.

Departemen Pekerjaan Umum juga menambahkan bahwa relawan menawarkan untuk berkontribusi tanpa harus dibayar, tetapi sebagai gantinya mendapatkan manfaat dengan cara lain (Departemen Pekerjaan Umum, 2008). Menyediakan waktu dan keterampilan secara sukarela harus diakui sebagai upaya untuk mendukung hubungan timbal balik di mana relawan menerima sesuatu yang bermanfaat buat dirinya. Manfaat yang diharapkan oleh relawan termasuk perasaan pencapaian yang berguna, keterampilan yang berguna, pengalaman dan bertambahnya kontak atau relasi, pergaulan dan kebahagiaan, dan keterlibatannya dalam kehidupan berorganisasi.

Keterlibatan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sudah sepatutnya dalam kehidupan sehari-hari, seperti halnya sekolah, perkumpulan, kelompok masyarakat, badan pemerintahan, rumah sakit, dan sebagainya. Sumapradja berpendapat bahwa relawan memiliki arti yaitu sifat keterlibatan membantu anggota masyarakat tanpa mengharap keuntungan semata dengan perasaan ikhlas dan semangat pengabdian (Kneefel, 2006).

Pada suatu organisasi masyarakat relawan juga merupakan sumber daya manusia yang penting, karena menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran, ide dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Saat menjalankan aktifitasnya pada organisasi relawan pada hakikatnya memberdayakan masyarakat dan memproses dirinya sendiri untuk berkembang. Fenomena kerelawanan banyak berkembang seiring mudahnya mengakses media sosial, kreativitas yang makin meluas karena peran teknologi yang makin berkembang. Saat seseorang mulai bergabung menjadi relawan tentu saja ter-

jadi interaksi antar relawan, program-program dari organisasi tersebut. Didapatkan fakta di lapangan mengatakan bahwa tidak jarang calon relawan yang telah diterima menjadi relawan yang sebelumnya diprediksi memiliki komitmen tinggi akhirnya memutuskan untuk meninggalkan komitmen sebelumnya. Tidak berhenti sampai disana, fenomena keluar masuknya relawan malahan menjadi suatu hal yang lumrah di tubuh organisasi. Alasan relawan yang akhirnya mengundurkan diri disebabkan oleh banyak faktor seperti kesulitan membagi waktu, mendapatkan tawaran yang lebih baik, dan sebagainya. Selain itu konflik antar sesama anggota yang berasal dari latar belakang yang berbeda juga kerap kali terjadi dan sudah menjadi hal yang biasa di dalam setiap orang. Padahal relawan harus bergerak terus untuk berkontribusi mengawal jalannya pemerintah serta berkontribusi untuk kemajuan bangsa dan negara dari semua aspek kehidupan untuk mewujudkan cita-cita Negara Indonesia yang belum terwujud (Saragih, 2016).

Keterlibatan tinggi seseorang pada pekerjaannya berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dalam organisasi relawan yang berhadapan dengan masyarakat, maka relawan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja (Chairudin, 2015).

Komitmen organisasi para relawan menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Orelly dan Chatman memandang komitmen sebagai dasar dari suatu kelekatan psikologis yang dimiliki seorang individu pada organisasinya. Terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Meyer,

2004). Komitmen afektif mengacu pada persepsi seseorang tentang kelekatan emosi pada organisasi dan tujuannya. Seseorang dengan komitmen afektif tinggi pada organisasi memiliki motivasi untuk berkontribusi pada tujuan organisasi karena rasa memiliki terhadap organisasinya. Komitmen berkelanjutan merepresentasikan kognitif seseorang dengan organisasinya. Dan komitmen normatif mengacu pada perasaan tentang kewajiban untuk tetap dengan hasil organisasi dari dua dimensi komitmen lainnya.

Komitmen organisasi menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen, organisasi dan anggotanya dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi. Komitmen organisasi bagi anggota juga dapat meningkatkan level keterlibatan kerja (*work engagement*). Penelitian Field dan Buitendach menemukan bahwa komitmen organisasi afektif memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup, well being, dan *work engagement* (Field, 2011). Hal tersebut sama seperti penelitian sebelumnya oleh Roothman dan Jordaan mengkonfirmasi adanya hubungan yang positif antara *work engagement* dan komitmen organisasi (Desideria, 2008). Penelitian Field dan Buitendach menambahkan komitmen organisasi adalah hal yang penting untuk hasil kerja dan *work engagement* memiliki hubungan yang kuat dengannya (Field, 2011). Sekali anggota terlibat dalam pekerjaannya dan komitmen pada organisasi maka akan muncul *meaningful work*. *Meaningful work* adalah penting dan berhubungan untuk *work engagement* dan komitmen organisasi. *Meaning, engagement*, dan komitmen adalah krusial untuk meng-

optimalkan fungsi kerja dan menekankan peran kerja sebagai motivator (Chalofsky, 2009). *Work engagement* sedang menjadi istilah yang meluas dan populer (Ryan, 2001). *Work engagement* adalah sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya vigor, dedication, dan absorption (Bakker, 2004). Vigor mengacu pada tingkat energi dan relisiensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Dedication mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, dan tantangan. Kemudian terakhir *absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan di mana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Kemudian *meaningful work* secara signifikan telah meningkat dalam waktu dua dekade terakhir ini melalui teori pengembangan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan baru-baru ini *employee engagement* (Desideria, 2008). Steger, Dik dan Shim menjelaskan tema makna dalam konteks pekerjaan dengan tema *meaningful work* merupakan tema payung dari beberapa tema mengenai makna kerja, seperti misalnya makna kerja (*work meaning*), kebermaknaan kerja (*work meaningfulness*) dan konotasi positif yang berhubungan dengan makna kerja.

Menurut Van den Heuvel, Demerouti, Schreurs, Bakker dan Schaufeli menyatakan bahwa penting seorang anggota untuk bisa menemukan meaning dan value dalam pekerjaan mereka (Bakker, 2004). Adapun penemuan meaning dalam pekerjaan mereka dapat membuat anggota lebih bersemangat dan lebih *engaged*. Michaelson berpendapat *meaningful work* dapat meningkatkan komitmen organisasi Seperti penelitian yang telah dilakukan

oleh Geldenhuys, Laba, dan Venter menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *meaningful work*, *work engagement*, dan komitmen organisasi pada karyawan di Afrika Selatan, dan Beukes dan Botha meneliti hal yang sama kepada perawat di salah satu rumah sakit di Afrika Selatan (Geldenhuys, 2014). Melihat fenomena dan beberapa hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *meaningful work* dan *work engagement* merupakan prediktor yang baik untuk komitmen organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melihat apakah *meaningful work* dan *work engagement* memengaruhi komitmen organisasi pada relawan.

METODE PENELITIAN

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara. Pada kuesioner terdapat lembar data diri yang terdiri dari usia, pendidikan, lama bergabung, status pernikahan, dan jenis kelamin; skala untuk komitmen organisasi, *meaningful work*, dan *work engagement*.

Populasi dalam penelitian ini adalah relawan. Sampel penelitian ini adalah relawan dari organisasi bidang pendidikan, sosial, lingkungan. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, dimana sampel menggunakan karakteristik populasi yang telah diketahui dan ditentukan sebelumnya. Karakteristik sampel penelitian ini adalah relawan yang terlibat aktif di organisasi non profit, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, bergabung dengan organisasi selama minimal satu (1) tahun.

Komitmen Organisasi diukur berdasarkan adaptasi dari Meyer dan Allen dengan menggunakan komponen *affective*, *normative*, dan *continuance* yang berbentuk skala likert (Meyer, 2004). Skala

ini disusun pertama kali dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.80. *Meaningful work* diukur berdasarkan adaptasi dari Steger, Dik, Duffy mencakup tiga aspek, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations* yang berbentuk skala likert [19]. Total skala *meaningful work* memiliki internal konsistensi sebesar 0.93. Untuk mengukur *work engagement* mengadaptasi dari skala UWES yang dibuat oleh Bakker & Schaufeli mencakup tiga dimensi, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Bakker, 2004). Skala ini disusun pertama kali dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.80.

Untuk menguji penelitian ini yaitu melihat pengaruh *meaningful work* dan *work engagement* memengaruhi komitmen organisasi pada relawan. Teknik analisa dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program komputer SPSS versi 20.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengambilan data, peneliti menggunakan sistem *try out* terpakai, dimana data penelitian ini diperoleh dengan cara satu kali penyebaran kuesioner sekaligus data langsung. Hal ini dilakukan berdasarkan terbatasnya waktu, tenaga dan dana. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan berbagai macam cara, terdiri dari: Google docs, kuesioner fisik, dan wawancara untuk memperkaya data.

Dari penyebaran kuesioner fisik dan google docs terkumpul sebanyak 16 kuesioner fisik dan 64 dari google docs. Sehingga jumlah keseluruhan kuesioner yang terisi adalah 80 kuesioner dan semua kuesioner layak untuk dianalisis. Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala *meaningful*

work, diketahui bahwa tidak ada aitem yang gugur. Rentang korelasi aitem-aitem tersebut diturunkan dengan batas <0.2 yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.298 sampai 0.709 karna jumlah aitem yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan.

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala work engagemet, diketahui bahwa tidak ada aitem yang gugur. Terdapat 15 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.298 sampai 0.709 dengan menurunkan batas kriteria <0.20 .

Berdasarkan hasil uji diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala komitmen organisasi, diketahui bahwa aitem yang gugur berjumlah 3 (tiga) aitem. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0,265 sampai 0,682 dengan menurunkan batas kriteria <0.20 .

Adapun hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara *meaningful work* terhadap komitmen organisasi pada relawan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *meaningful work* terhadap komitmen organisasi pada relawan. Sementara nilai R square sebesar 0,461. Hal ini berarti bahwa variabel *meaningful work* memiliki pengaruh sebesar 46,1 % terhadap variabel komitmen organisasi, sedangkan sisanya 53,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut juga ditemukan oleh penelitian Geldenhuys, Laba, dan Venter bahwa meaningfulness akan menghasilkan kerja yang positif seperti komitmen organisasi yang menunjukkan pentingnya *meaningful work* sebagai topik yang menarik untuk fungsi kerja yang

lebih baik (Geldenhuys, 2014). Cartwright dan Holmes berpendapat bahwa hubungan kebermaknaan mengakibatkan hasil seperti komitmen dan *engagement* di tempat kerja (Cartwright, 2006). Mereka juga menambahkan bahwa meningkatkan meaningful mengarah pada anggota yang lebih termotivasi.

Selanjutnya hasil analisis selanjutnya bahwa signifikansi regresi antara *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada relawan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada relawan. Nilai R square sebesar 0,169. Hal ini berarti bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh sebesar 16,9% terhadap variabel komitmen organisasi, sedangkan sisanya 83,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil tersebut juga diungkapkan oleh Bakker, Demerouti, Field dan Buitendach bahwa *work engagement* memiliki hubungan korelasional dan prediktif dengan komitmen organisasi (Bakker, 2004). Hasil dipenelitian yang lain juga pada Chairudin, Riadi, Hariyadi, & Sutadji menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh *work engagement* sepanjang anggota punya keterlibatan yang baik pada kegiatan organisasinya (Chairudin, 2015).

Morin menambahkan bila anggota menemukan *meaningful work* dalam pekerjaannya serta berkomitmen dengan organisasinya, secara keseluruhan anggota merasakan kebenaran moral dalam karyanya, memiliki keseimbangan beban kerja, menikmati pekerjaannya, dapat mengembangkan keterampilan, merasa dihargai dalam karyanya, menerima dukungan dalam karyanya, dan bekerja di lingkungan yang merangsang, semakin besarnya komitmen organisasi afektif (Debbi, 2008). Hasil analisis selanjutnya bahwa signi-

fikasi regresi antara *meaningful work* dan *work engagement* secara bersama-sama dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *meaningful work* dan *work engagement* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada relawan. Sementara nilai *R square* sebesar 0,488 (48,8 %). Hal ini berarti bahwa 48,8 % variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel *meaningful work* dan *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 51,2 % disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini senada dengan Geldenhuys, Laba, dan Venter *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi (Geldenhuys, 2014). Hasil menunjukkan adanya hubungan *work engagement*, komitmen organisasi, dan *meaningful work* (Geldenhuys, 2014). Lebih lanjut Rosso, dkk menjelaskan pentingnya mempertimbangkan semua aspek *meaningful work* (Desideria, 2008). Perilaku ditentukan sendiri dari individu yang sengaja mencari meaning di tempat kerja dengan melakukan pengalaman keterlibatan dan komitmen dalam lingkungan kerjanya. Bila organisasi mewadahi untuk anggota dapat berpengalaman dengan terlibat, hasil kerja yang positif baik bagi anggotanya dan organisasi akan dicapai.

Dalam penelitian disini juga menemukan bahwa dari komponen komitmen organisasi yang terdiri dari tiga, yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative* masing-masing pada relawan dipengaruhi secara signifikan oleh *meaningful work* dan *work engagement*. Di temukan juga bahwa komitmen *affective* adalah yang paling besar dipengaruhi oleh *meaningful work* dan *work engagement* pada relawan dengan nilai *R square* sebesar 0,406 (40,6 %). Hal ini

berarti bahwa 40,6% variabel komitmen organisasi yang *affective* dapat ditentukan oleh variabel *meaningful work* dan *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 59,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan komitmen *continuance* memiliki *R square* sebesar 0,351 (35,1%) dan *R square* komitmen *normative* adalah sebesar 0,320 (32%).

Faktor demografis juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, maka dari itu peneliti menganalisis berdasarkan deskripsi subjek yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bergabung, dan jenjang pendidikan dengan komitmen organisasi (Luthans, 2005). Peneliti menemukan bahwa usia relawan yang memiliki rentang 15-24 dan 25-34 berada pada komitmen organisasi yang sangat tinggi sedangkan usia rentang 35-44 berada pada komitmen organisasi yang tinggi. Banyak relawan yang usianya muda melakukan sebagai relawan untuk memenuhi kebutuhan sekolah atau kelompok tugas.

Latham menyatakan bahwa pemuda terlibat menjadi relawan bukan hanya karena alasan pribadi tetapi juga untuk alasan yang melampaui pemuda sebagai individu, relawan yang lebih muda usianya dapat memperluas lingkaran sosial dan meningkatkan kesadaran sosialnya (Latham, 2000). Debbi, Nattie, dkk. menemukan bahwa relawan yang lebih muda memiliki motivasi berbeda, relawan pemuda lebih berorientasi pada hubungan sedangkan relawan yang dewasa lebih berorientasi layanan (Debbi, 2008).

Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki dan perempuan memiliki komitmen organisasi yang sama-sama sangat tinggi. Ditinjau dari pendidikan terakhir, pendidikan relawan yang SMA, D3, dan S1 berada pada komitmen organisasi yang sangat tinggi, sedangkan relawan yang pendidikan S2 pada rentang tinggi.

Ali Nina menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka se-makin rendah komitmen kontinuans yang dimilikinya (Chairy, 2002). Orang-orang yang lebih berpendidikan mungkin memiliki harapan yang tinggi dimana organisasi menjadi tidak bisa memenuhinya dan individu yang berpendidikan mungkin memiliki komitmen kurang karena mungkin memiliki kesempatan pekerjaan yang lainnya (Chalofsky, 2009). Selain yang tersebut di atas peneliti juga menemukan bahwa relawan yang menikah dan belum menikah memiliki komitmen organisasi yang sama sangat tinggi. Serta relawan yang bergabung dengan organisasi relawan selama 1-3 tahun maupun 4-6 tahun dan >6 tahun memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi.

Dari beberapa wawancara waktu lalu, relawan yang berkomitmen dengan organisasinya yang bergerak di bidang lingkungan, sosial, dan pendidikan ini memiliki pekerjaan lain selain jadi relawan yaitu para karyawan yang bekerja di sebuah institusi swasta dan negeri, serta ada yang merintis menjadi wirausahawati. Alasan para relawan bergabung ke organisasi sosial tersebut bermacam-macam ada yang karena mereka ingin berbuat baik, kesamaan visi dengan organisasinya, bahkan karena pikiran idealisnya. Kemudian relawan juga selama di organisasi memiliki kesempatan untuk pengembangan dirinya ke arah yang lebih baik, latar belakang organisasi sosial juga menjadi alasan relawan yang kemungkinan jauh dari perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme, kemudian dengan bergabung di organisasi sosial dan jadi relawan menjadikan wadah mereka untuk belajar.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empirik sejauh mana peng-

aruh pengaruh *meaningful work* terhadap komitmen organisasi pada relawan, pengaruh work enagement terhadap komitmen organisasi pada relawan, dan pengaruh *meaningful work* dan *work engagement* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada relawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik regresi sederhana dan regresi berganda. Sampel penelitian ini adalah relawan yang berada pada yayasan yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan, komunitas yang bergerak di bidang lingkungan, dan komunitas yang bergerak di bidang mengajar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Schaufelli, W. (2004). *Utrecht work engagement scale*. Preliminary Manual Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199–208. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Chairudin, S., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Sutadji. (2015). Antecedent work engagement and organizational commitment to increase the outsourcing employees performace in department of cleanliness and horticultural. *European Journal of Business and Management*, 7 (14), 1-14.
- Chairy, L., S. (2002). *Seputar komitmen organisasi*. Fakultas Psikologi UI. Depok
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment and

- engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11, 189-204.
- Debbi, H., L., Natti, R., Alan, S., Y., Boaz, M., & Ben David. (2008). Youth volunteering for youth: Who are they serving? How are they being served?. *Children and Youth Services Review*, 30 (7), 834-846.
- Departemen Pekerjaan Umum. (2008). *Modul khusus komunitas: Manajemen relawan*. PNPM: Direktorat Jenderal Cipta Karya.
- Desideria, B. (2016). *Catat, ini 7 manfaat menjadi relawan*. Health.liputan6.com/read/2287581/catat-ini-7-manfaat-menjadi-relawan. 7 Desember 2016.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37 (1) pages 1-10.
- Geldenhuis, M., Laba, K., Venter, C., M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40 (1), Art. #1098, 10 pages.
- Hutapea, B., & Fransisca, I. R. D. (2012). Peran kebermaknaan hidup dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan hidup sukarelawan lembaga swadaya masyarakat. *INSAN*, 14 (03), 159-170.
- Kneefel, R. M. (2006). Komitmen terhadap organisasi dan penyesuaian diri pada relawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Bidang Sosial di Surabaya. *Undergraduate thesis*. Widya Mandala Catholic University Surabaya.
- Latham, M. (2000). *Young volunteers: The benefits of community service*. USA: University of Nevada.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi (Terjemahan)*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Offset.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide*. University of Western Ontario.
- Steger, M., F., Dik, B., J. (2010). *Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful work*. Eds. Pp. 131-142. University Press: New York Oxford.