

KINERJA RELAWAN SEBAGAI HELPING PROFESSION, ANTARA PROFESIONALISME DAN DAN MOTIVASI ALTRUISTIK

Vera Firdaus¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾, Mas Oetardjo³⁾

Program Studi Manajemen, FBHIS, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak

Relawan merupakan profesi penolong yang dalam kegiatannya berfokus pada kegiatan kemanusiaan. Sebagai helping profession, kesediaanya dalam menolong akan membantu mengatasi permasalahan disabilitas terutama saat bencana maupun saat mengalami kesulitan berkaitan dengan keterbatasan fisik, sosial maupun dalam partisipasi sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan motivasi altruistik terhadap loyalitas dan kinerja relawan. Kontribusi empiris yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja masyarakat relawan dalam aktivitas menolong. Desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah relawan masyarakat Indonesia (MRI) di Surabaya dan Sidoarjo sejumlah 230 orang. Dengan teknik cluster sampling diperoleh 100 responden. Untuk membuktikan asil penelitian dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi altruistik mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja relawan. Profesionalisme relawan juga mampu meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Motivasi altruistik, Profesionalisme, Helping Profession.

PENDAHULUAN

Relawan adalah istilah yang mengacu pada kesediaan untuk membantu tanpa mengharapkan imbalan. Aktivitas bantuan yang diberikan oleh relawan bersifat sukarela atau *volunteering*, yang berafiliasi dengan organisasi non profit. Harapan relawan dari pekerjaannya yang diembannya tidak lebih dari kelancaran, kesuksesan, keamanan dan kenyamanan dari pekerjaan yang diemban (Susilo, 2008).

Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) merupakan garda terdepan lembaga kemanusiaan dalam menjalankan berbagai misi dan program kemanusiaan. Meskipun komunitas MRI memiliki tujuan dan nilai yang sama, namun kegiatan yang monoton dapat menurunkan motivasi, menimbulkan kejenuhan (Rosadiputri & Christin, 2021). Relawan merupakan

salah satu *helping profession*, maka motivasi altruistik yang dimiliki relawan dapat menumbuhkan empati yang berimplikasi pada pemahaman bahwa kinerja yang dilakukan dibutuhkan oleh masyarakat (Firdaus, 2015). Untuk dapat mendorong relawan menyadari bahwa kinerjanya berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, manajemen organisasi harus bisa membangun suasa kerja yang kondusif dengan memberikan dukungan yang tepat untuk para relawan dalam mewujudkan motivasi altruistik, menumbuhkan empati serta bertindak secara sosial dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa pamrih.

Motivasi yang timbul pada diri relawan, adalah Motivasi Altruisme. Motivasi untuk membantu ini bisa begitu kuat sehingga seseorang bersedia untuk terlibat dalam aktivitas membantu yang tidak menyenangkan,

berbahaya, atau bahkan mengancam jiwa. Istilah Altruisme sering digunakan bersambutan dengan istilah prososial, akan tetapi altruisme yang sebenarnya ialah kepedulian tanpa pamrih dan yang tidak mementingkan diri sendiri. Relawan dengan altruism tinggi akan peka dalam memiliki kepekaan dan dedikasi yang tinggi untuk membantu orang lain (Harjo, 2018). Motivasi Altruisme yang timbul pada relawan ini seringkali menjadi landasan utama para relawan dalam bekerja secara sukarela dan kompeten dalam menjalankan tugas nya serta menimbulkan rasa loyalitas terhadap organisasinya. Akan tetapi dalam menjalankan tugas, sekadar motivasi tidak akan cukup apabila tidak dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang menjadi tugasnya.

Relawan sebagai profesi penolong harus mampu pula menangani disabilitas. Ini sebagai bentuk kinerja professional. Meskipun kinerjanya terkadang tidak sebanding dengan kompensasi yang diterimanya (Wardhana, 2018), Relawan berperan dalam proses integrase social bagi penyandang disabilitas baik melalui integrasifisik, integrase sosial dalam bentuk kegiatan berbasis komunitas (Venema et al., 2018). Relawan berkomitmen akan mampu menemani disabilitas karena mengharapkan *point* (yang yang didukung empati), bukanlah *coint* (keinginan finansial) (Rosita, 2015).

Kinerja relawan akan dapat membantu mengatasi masalah disabilitas baik permasalahan

keterbatasan fisik, stamina, dan permasalahan dalam partisipasi sosial (Firdaus, 2021). Namun bantuan ini juga akan membangun kesadaran bagi relawan dan membentuk karakter virtues humanity yaitu keinginan membantu (*kindness*) yang berkembang menjadi karakter social intelligent dan love sehingga relawan menjadi lebih peka dan memahami nilai-nilai sosial (Rahajeng et al., 2020).

Fauzianti *et al.* (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa altruisme mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun terdapat gap research dimana teknik sampel yang digunakan adalah pemilihan sampel secara acak. Sehingga celah penelitian ini dikembangkan pada penelitian ini dengan penggunaan teknik cluster sampling agar terdapat keterwakilan pada tiap unit sampling.

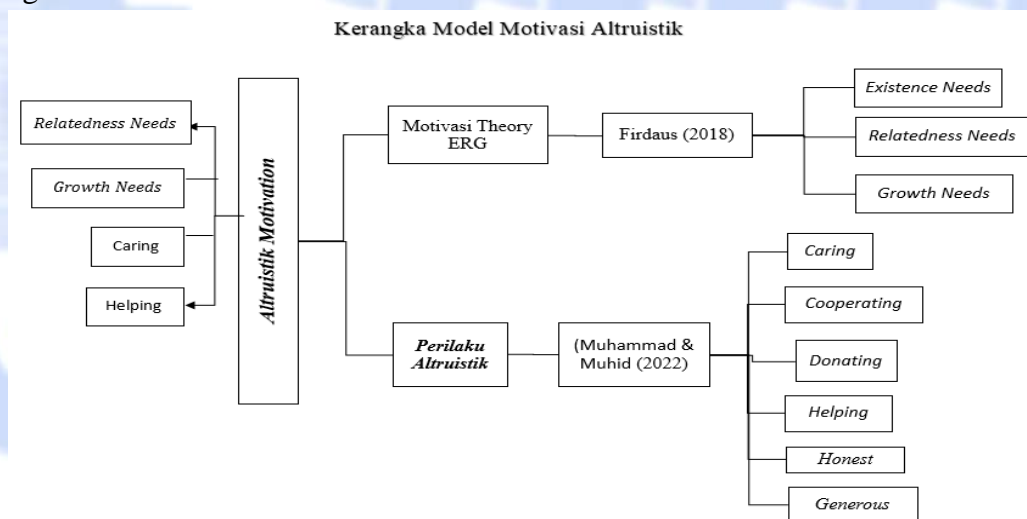
Bagian pendahuluan berisi: (1) permasalahan penelitian; (2) wawasan dan rencana pemecahan masalah; (3) rumusan tujuan penelitian; (4) ringkasan kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi altruistik dan profesionalisme terhadap kinerja relawan. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi pemahaman bahwa kinerja dan loyalitas dapat diseimbangkan melalui profesionalisme kerja dan motivasi altruistik.

Motivasi Altruistik Relawan

Motivasi sering dianggap sebagai faktor penentu seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar untuk bekerja sungguh-sungguh (Lia & Firdaus, 2023). Altruisme adalah tindakan sukarela (Harjo, 2018) yang dilakukan seseorang demi membantu orang lain tanpa mengharapkan apa pun selain perasaan berbuat baik (Firdaus, 2015; Muhammad & Muhid, 2022; Rahmat et al., 2021; Wijayanti & Awalya, 2014). Altruisme adalah bentuk *Caring Self-Efficacy* atau kepedulian (Alavi et al., 2017). Altruisme berkaitan erat dengan motivasi. Altruisme berkaitan

dengan *motivational state*. Dengan demikian dapat diartikan motivasi altruistik adalah dorongan dan perilaku kerja yang didasarkan oleh empati dan keinginan membantu orang lain. Penelitian ini menggunakan indikator motivasi altruistik yang merujuk teori motivasi (Djali, 2015; Firdaus, 2018) yang digabungkan dengan perilaku altruistik (Muhammad & Muhid, 2022), dengan demikian diperoleh empat indikator motivasi altruistik, antara lain: *Relatedness Needs*; *Growth Needs*; *Caring*; *Helping*, yang tergambar pada kerangka model berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Model Motivasi Altruistik

Profesionalisme Relawan

Profesionalisme adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki individu sesuai kebutuhan tugasnya dan tanggung jawabnya (Tamsah et al., 2021). Profesionalisme juga dimaknai sebagai upaya individu

untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Adri, 2017).

Profesionalisme berkaitan dengan keahlian yang dipelajari, penguasaan akan bidang tertentu (Adri, 2017) serta pengalaman bekerja di bidang tersebut (Ardianingsih & Ilmiani, 2020). Hal ini karena mutu,

kualitas, dan perilaku profesional dari individu menjadi penciri profesinya (Kartono, 2018).

Professionalisme dibangun oleh lima elemen yaitu *Dedication; Social Obligation; Autonomy demands; Belief in self-regulation;* dan *Professional community affiliation* (Adri, 2017)

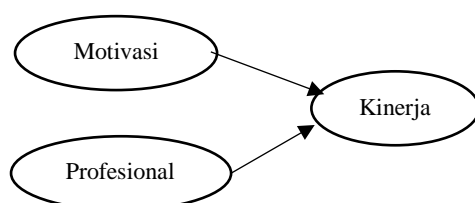
Kinerja Helping Profession

Kinerja adalah hasil upaya kerja seseorang dan menjadi atribut bagi dirinya (Wardhana, 2018). Kinerja merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup faktor intrinsik dan ekstrinsik (Adri, 2017).

Kinerja relawan dalam bekerja dipengaruhi oleh tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasinya (Wardhana, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Sausan et al., 2021).

Aspek-aspek kinerja antara lain : Kualitas kerja (*quality of work*); Ketepatan waktu; Inisiatif (*initiative*); Kemampuan (*capability*); dan Komunikasi (Wardhana, 2018).

Berdasarkan kajian teoritik dan fenomena yang dikemukakan, maka disusun kerangka konseptual dengan memperhatikan tujuan penelitian. Berikut adalah kerangka konseptual penelitian:



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan *quantitative research* untuk menjelaskan pengaruh variabel motivasi altruistik dan profesionalisme terhadap kinerja relawan. Populasi penelitian ini adalah 230 relawan masyarakat Indonesia yang berada di Surabaya dan Sidoarjo. Responden yang digunakan 100 responden dengan teknik cluster sampling. Kuesioner merupakan data primer penelitian yang disusun menggunakan indicator dari variable motivasi altruistic, profesionalisme serta indicator kinerja. Data penelitian didukung pula oleh data sekunder yang bersumber dari kajian yang berasal dari publikasi ilmiah dan wawancara. Analisis data penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dianalisis dengan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Kuesioner yang merupakan data primer penelitian dirumuskan untuk mengukur tiga variabel penelitian yaitu: Motivasi Altruistik (X1) yang terdiri dari 4 indikator diperoleh 8 item pernyataan kuesioner. Variabel Profesionalisme (X2) terdiri dari 4 indikator yang meliputi 8 item pernyataan. Sedangkan variabel Kinerja (Y) disusun oleh lima indikator sehingga terdapat 10 item pernyataan.

Dengan demikian kuesioner yang disusun sejumlah 18 item pernyataan, dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner disebarkan kepada responden penelitian yaitu Relawan MRI yang berada di Surabaya (sejumlah 50) dan di Sidoarjo (sejumlah 50).

Tahapan awal sebelum dilakukan analisis untuk menguji pengaruh antarvariabel, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. Jika nilai r hitung ≥ 0.30 dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi terdapat 8 item pernyataan yang valid. 8 item pernyataan variabel profesionalisme juga dinyatakan valid. Pada variabel Kinerja yang terdiri dari 10 item pernyataan terdapat 8 item pernyataan yang valid, sedangkan 2 item pernyataan tidak valid.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur keandalan atau konsistensi serangkaian alat ukur. Jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0.60 , maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Berikut tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Hasil
Motivasi Altruistik (X_1)	0,81	0,60	Reliabel
Profesionalisme (X_2)	0,78	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,77	0,60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas seperti yang tertera pada tabel 1, menunjukkan bahwa variabel motivasi altruistik, profesionalisme dan kinerja kesemuanya Reliabel.

Hasil uji asumsi klasik dilakukan dengan Uji Multikolonieritas; Uji Autokorelasi; Uji Heteroskedastisitas; Uji Normalitas; Uji Linearitas. Hasil Uji Multikolonieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor kurang dari 10. Hasil Uji Autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2, nilai DI 1,6184 Du sebesar 1,7373. Ini membuktikan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *probability plot*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (berdistribusi normal). Hasil uji linearitas dimaksudkan untuk melihat hubungan dua variabel linear atau tidak secara signifikan.

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan variabel *independent* terhadap *dependent*. Tabel 2 berikut ini adalah hasil Uji R :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,487 ^a	0,239	0,217	3,268

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2023
Predictors: (Constant), Motivasi Altruistik, Profesionalisme

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Altruistik dan Profesionalisme mempengaruhi Kinerja sebesar 49 persen.

Pengujian similtas dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi altruistik dan profesionalisme terhadap kinerja. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti membuktikan bahwa X_1 ,

dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel 3 berikut ini hasl Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.126	2	109.600	10.264	0,000 ^b
	Residual	1026.431	96	10.658		
	Total	1355.571	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Relawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Altruistik, Profesionalisme

Pembahasan

Hipotesis pertama penelitian ini menemukan bahwa motivasi altruistik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja relawan masyarakat Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi altruistik mampu meningkatkan kinerja relawan. Dorongan relawan untuk membantu masyarakat baik masyarakat yang terkena bencana maupun disabilitas mampu meningkatkan kinerja relawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan sebagai profesi penolong relawan maka perlu ditingkatkan *Growth Needs; Caring; Helping*. Aspek menolong (*helping*) menunjukkan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja relawan untuk membantu orang lain.

Hipotesis kedua membuktikan adanya pengaruh positif signifikan profesionalisme terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa Profesionalisme mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja relawan. *Dedication*, pandangan relawan akan pentingnya pekerjaan (*Social Obligation*), *kemampuan mengambil*

keputusan (Autonomy demands), Keyakinan akan pentingnya penilaian standart kerja (*Belief in self-regulation*), serta kerja sama dengan komunitas relawan lain dan kerja sama akan mampu meningkatkan kinerja. Dedikasi atau keinginan mengabdikan pengetahuan dan keterampilannya dalam membantu disabilitas mampu meningkatkan kinerja relawan.

Hipotesis ketiga membuktikan bahwa motivasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja relawan. Temuan ini membuktikan bahwa sebagai *helping profession*, dorongan relawan untuk membantu orang lain yang didukung oleh sikap dan perilaku professional seorang relawan akan mampu meningkatkan kinerja relawan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa untuk meningkat kinerja profesi penolong diperlukan motivasi altruistik dan profesionalisme. Motivasi altruistik yang tinggi didukung profesionalisme

akan semakin meningkatkan kinerja relawan.

Saran

Implikasi penelitian ini adalah mengembangkan kebaruan pada variabel motivasi altruistik yang dibangun oleh Relatedness Needs Growth Needs, Caring, Helping.

Keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya pembahasan tentang motivasi yang dikaitkan dengan empati.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan [Universitas Islam Negeri (UIN) Alaudin Makasar]. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 21, Issue 2). <https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance-Notebook-2.6-Smoke.pdf>
- Alavi, A., Zargham-Boroujeni, A., Yousefy, A., & Bahram, M. (2017). Altruism, The Values Dimension of Caring Self-Efficacy. *Journal of Education and Health Promotion*, 6(8), 1–5. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_142_14
- Ardianingsih, A., & Ilmiani, A. (2020). Analisis Profesionalisme Dan Etika Profesi Dalam Penentuan Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(4). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i4.1540>
- Firdaus, V. (2015). Cares Program Child Problems: Improvement Efforts Of Empathy And Motivation Altruistic Practicum Management Services Through Guidance And Counseling's Students. *Seminar Internasional Pendidikan Guru Anak Usia Dini: International Conference Of All Care For Children On Early Childhood Development*, 329–339.
- Firdaus, V. (2018). *Kewirausahaan, Menumbuhkan Motivasi dan Minat Berwirausaha* (1st ed.). Pustaka Abadi.
- Firdaus, V. (2021). Model Accessible Entrepreneurship Training Bagi Peningkatan Entrepreneurial Skill Disabilitas. *SPEED Journal : Journal of Special Education*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.31537/speed.v4i2.395>
- Harjo, I. L. (2018). Perbedaan Altruisme Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Relawan di Sanggar Alang-Alang Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 05(03), 1–5.
- Kartono. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(1), 61. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i1.6>
- Lia, R. N., & Firdaus, V. (2023). Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2), 5–15. [https://doi.org/10.1016/s1000-9361\(22\)00296-5](https://doi.org/10.1016/s1000-9361(22)00296-5)

- Muhammad, F., & Muhid, A. (2022). Altruisme Guru Dalam Perspektif Islam. *Muslim Heritage*, 7(2), 323–346.
<https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i2.4798>
- Rahajeng, U. W., Widyarini, I., & Ilhamudin. (2020). Kekuatan Karakter Relawan Muda Bagi. *Inklusi: Jurnal of Disabilitas Studies*, 7(1), 97–120.
<https://doi.org/10.14421/ijds.070105>
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S., & Anwar, M. K. (2021). Urgensi Altruisme Dan Hardiness Pada Relawan Penanggulangan Bencana Alam: Sebuah Studi Kepustakaan. *Acta Islamica Counsonesia: Counselling Research and Applications*, 1(1), 45–58.
<http://alisyraq.pabki.org/index.php/aiccra/article/view/87/59>
- Rosadiputri, K. D., & Christin, M. (2021). Komunikasi Persuasif Dalam Mempertahankan Loyalitas Relawan Pada Komunitas Sosial. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 7(1), 606.
<https://doi.org/10.52434/jk.v7i1.782>
- Rosita, N. (2015). Peran Perlawanan terhadap Kemandirian Difabel Di PLD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *INKLUSI*, 2(2), 203–220.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan, Economics ISSN 2775-3794 (Online). *Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Tamsah, H., Hasyim, I., Farida, U., Damayanti, R., Misnawati, Hadinugroho, D. L., & Erfina. (2021). Increased professionalism through work discipline and employee competence and its impact on employee performance at the directorate of special criminal research. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3626–3634.
<http://www.ieomsociety.org/brazi12020/papers/844.pdf>
- Venema, E., Vlaskamp, C., & Otten, S. (2018). The role of volunteers in the social integration of people with intellectual disabilities. *Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities*, 5(2), 154–167.
<https://doi.org/10.1080/23297018.2018.1443022>
- Wardhana, D. (2018). Optimalisasi Kinerja Satuan Relawan Kebakaran (Satwankar) Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*, 1, 49–63.
- Wijayanti, A. I., & Awalya. (2014). Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 5(2), 26–30.