Pengaruh *Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi pada *Volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli

Nurul Shafira*, Lisa Widawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*nurulshaf13@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com

Abstract. Organizational commitment reflects the level of seriousness of members in carrying out their duties and functions. Many researchers use organizational commitment as the main focus of their research. The more variables associated with organizational commitment. One of them is job involvement. There have been quite a number of studies examining the effect of job involvement on organizational commitment. However, most of the research is only in the profit sector. Meanwhile, very little has been done in the public sector, and there has been no research examining the level of influence of job involvement on organizational commitment in the non-profit sector, especially among volunteers. The Youth Cares Foundation is a non-profit organization with quite a number of volunteers who have been involved in it for a long time. This study aims to determine and analyze the level of influence of Job involvement on Organizational Commitment to Volunteers at Yayasan Pemuda Peduli. The research method used is the causality method with a total of 41 volunteers at the Youth Care Foundation. This study uses job involvement measurement tools from Kanungo's theory, namely the Job involvement Questionnaire (JIQ) and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) which emerged together with the organizational commitment theory from Mowday, Porter & Steers. Based on the results of a simple linear regression analysis test with a significance level = 0.05, R^2 = 0.717 was obtained, indicating that there was a significant positive effect of job involvement on organizational commitment to volunteers at Yayasan Pemuda Peduli by 71.7%.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Involvement, Volunteer.*

Abstrak. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesungguhan anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Banyak peneliti yang menggunakan komitmen organisasi menjadi fokus utama penelitiannya. Semakin banyak pula variabel-variabel yang dikaitkan dengan komitmen organisasi. Salah satunya job involvement, sudah cukup banyak penelitian yang meneliti terkait pengaruh job involvement terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian tersebut kebanyakan hanya di sektor profit. Sedangkan sangat sedikit yang dilakukan disektor publik, dan belum ada penelitian yang menguji tingkat pengaruh job involvement terhadap komitmen organisasi pada sektor non profit, khususnya pada kalangan volunteer. Yayasan Pemuda Peduli merupakan organisasi non profit dengan cukup banyak volunteer yang cukup lama tergabung didalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pengaruh Job involvement terhadap Komitmen Organisasi pada Volunteer di Yayasan Pemuda Peduli. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan jumlah subjek 41 volunteer di Yayasan Pemuda Peduli. Penelitian ini menggunakan alat ukur job involvement dari teori Kanungo yaitu Job involvement Questionnaire (JIQ) dan Organizational Commitment Questionaire (OCQ) yang muncul bersama teori komitmen organisasi dari Mowday, Porter & Steers. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana dengan taraf signifikansi = 0.05 diperoleh R^2= 0,717 yang menandakan terdapat pengaruh signifikan positif job involvement terhadap komitmen organisasi pada volunteer di Yayasan Pemuda Peduli sebesar 71.7%.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Job Involvement, Volunteer.*

Corresponding Author
Email: lisa.widawati@gmail.com

A. Pendahuluan

Organisasi adalah sistem yang fleksibel karena diubah oleh lingkungan eksternal dan internal. Setiap organisasi terdiri dari tiga elemen orang, tujuan dan sistem [1]. Menurut Meutia dan Husada sumber daya manusia adalah komponen utama bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya [2]. Dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan sumber daya manusia sebagai pemegang peran utama ini, komitmen organisasi seringkali menjadi isu penting, karena komitmen individu terhadap organisasi akan sangat menentukan eksistensi organisasi serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya [3].

Menurut Mowday et al, komitmen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan ekternal seperti aspek personal, aspek organisasi, stuktur organisasi, pengalaman kerja, beban kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan juga dukungan organisasi. Dalam salah satu faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi terdapat keterlibatan kerja atau *job involvement* yang menjadi salah satunya, didasari bahwa *job involvement* artinya proses partisipatif yang memakai seluruh kapasitas pekerja serta dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi [4].

Banyaknya isu terkait komitmen organisasi ini menyebabkan munculnya banyak penelitian terkait komitmen organisasi. Mulai dari penyebabnya, hal yang berhubungan dengannya, hingga hal yang mempengaruhinya. Diawali dengan banyaknya penelitian yang menghubungakan komitmen organisasi pada variabel-variabel penting lain dalam organisasi. Dalam pencarian literatur yang dilakukan peneliti sepanjang tahun 2021-2022 dengan kata kunci komitmen organisasi dan *volunteer*. Selama 8 tahun terakhir ini, semakin banyak penelitian mencari variabel terkait yang mempengaruhi komitmen organisasi ini. Seperti iklim, budaya, kepuasan, kinerja, dan juga keterlibatan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dr. R. Gopinath (2020) yang berjudul "*Job involvement* And Organizational Commitment Of Academic Leaders In Tamil Nadu Universities", hasil yang ditunjukkan bahwa *job involvement* memberikan kontribusi sebesar 62,2% terhadap komitmen organisasi karyawan. Sehingga dapat dikatakan dalam konteks ini komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh *job involvement* [5].

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ansel (2013) yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi", hasil yang ditunjukkan bahwa *job involvement* disana sudah tergolong tinggi, kepuasan kerja yang sangat tinggi dan komitmen organisasi juga tinggi. Dan membuktikan hipotesis bahwa adanya pengaruh signifikan *job involvement* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi polisi di Polres Ende [3].

Namun belum ada yang merupakan penelitian komitmen organisasi yang langsung dipengaruhi oleh *job involvement*.

Seperti dalam penelitian oleh Rifda Fathiya (2019) yang berjudul "Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Tim Mataharikecil". Hasil yang didapat adalah terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa tim mataharikecil yang didalamnya berisikan anggota *volunteer* memiliki komitmen yang tinggi apabila dihubungkan dengan budaya organisasi disana [6].

Dan dalam penelitian oleh Setyawan dan Fatoni (2020) yang berjudul "Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Melalui Peningkatan Kinerja Anggota Pada Organisasi Nirlaba". Hasil yang didapat adalah pada organisasi nirlaba, keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja dengan melalui pemediasi komitmen organisasi [7].

Kajian literatur dari 8 tahun terakhir terkait pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi. Belum ada penelitian yang mengambil reponden dari kalangan *volunteer* atau pada organisasi non-profit atau nirlaba yang secara langsung mencari pengaruh dari *job involvement* terhadap komitmen organisasi itu sendiri.

Penjelasan terkait komitmen di kalangan *volunteer* dapat diawali dengan perbedaan antara organisasi profit dan non profit. Berdasarkan tujuannya, organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi yang berorientasi pada keuntungan atau profit dan organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat atau non profit [8]. Kedua jenis organisasi ini pastinya

menginginkan sumber daya dengan kualitas kerja dan komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan mereka. Kenyataan yang harus diperhatikan adalah, bahwa komitmen organisasi pada individu di organisasi non profit tidak sama dengan komitmen organisasi pada individu di organisasi profit.

Schultz dan Schultz berpendapat bahwa individu yang bekerja di sektor nonprofit cenderung memiliki komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah daripada karyawan yang bekerja di sektor profit [9]. Hasil penelitian terkait *voluntary* dan fenomena sering keluar-masuknya *volunteer* yang berlawanan dengan inti dari pekerjaan sebagai *volunteer* serta tujuan dan kosekuensinya membuat konten mengenai pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *job involvement* pada volunteer di Yayasan Pemuda Peduli?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada *volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli?
3. Seberapa besar pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* di yayasan pemuda peduli.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah *volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli yang berjumlah 41 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk *goolge form*, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi sederhana.

Alat ukur *job involvement* berdasarkan aspek-aspek yang dikembangkan oleh Kanungo (1979) yang dikonstruksikan oleh Maria Ansel (2013) yang terdiri dari 30 item, dengan skala *likert* 1 (sangat tidak sesuai) s/d 4 (sangat sesuai).

Alat ukur komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek yang dibentuk oleh Mowday, Steers, Porter (1979) yang dikembangkan oleh Tri Muji Ingarianti (2015) yang terdiri dari 39 item, dengan skala *likert* 1 (sangat tidak sesuai) s/d 5 (sangat sesuai).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Job Involvement* (X) terhdap Komitmen Organisasi (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Hasil Deskriptif *Job involvement*

No	Kategori	Interval	F	P
1	Rendah	$30 < X < 74$	16	39%
2	Tinggi	$75 < X < 120$	25	61%

Tabel 2. Hasil Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Kategori	Interval	F	P
1	Rendah	$39 < X < 97,4$	2	4,9%
2	Tinggi	$97,5 < X < 156$	39	95,1%

Tabel 3. Hasil Pengujian Parameter Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	79.733	3.622		22.012	.000
Job involvement	.522	.052	.847	9.947	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847[a]	.717	.710	5.10757

a. Predictors: (Constant), Job involvement

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran umum mengenai kondisi *job involvement volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli yaitu 25 orang menunjukkan hasil total skor *job involvement* tinggi sebesar 61%. Dan 16 orang menunjukkan hasil rendah sebesar 39%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari *volunteer* memiliki *job involvement* yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan sebagian besar *volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli berperan aktif dan berkontribusi pada tugas yang diberikan yang menjadi bentuk dari cara mereka dalam memprioritaskan tugasnya, dan menganggap pekerjaan mereka sebagai *volunteer* adalah suatu kebanggan dan pengahargaan kepada diri mereka. Kondisi ini sejalan dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Kanungo (1979) bahwa *job involvement* merupakan suatu kondisi individu mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap tugas tertentu yang menjadikan setiap anggota organisasi harus aktif berpartisipasi dan mempunyai prinsip bahwa pekerjaan sebagai bagian paling penting dan signifikan dalam kehidupan dan mengenali kinerja sebagai fitur utama dari dirinya [10]. Kemudian apabila melihat data demografi responden yang didapatkan seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja dapat diketahui bahwa karakteristik *volunteer* tidak berpengaruh terhadap tingkat *job involvement*. Sehingga peneliti tidak mendapatkan karakteristik spesifik untuk menunjukkan *volunteer* yang memiliki *job involvement* tinggi.

Gambaran umum mengenai komitmen organisasi di Yayasan Pemuda Peduli yaitu sebanyak 39 orang menunjukkan skor tinggi sebesar 95,1%, sedangkan sebanyak 2 orang menunjukkan skor rendah sebesar 4,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir semua *volunteer* yang ada di Yayasan Pemuda Peduli memiliki komitmen yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan sebagian besar *volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli mau menerima dan mau

terlibat dalam semua kegiatan dan memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari Yayasan Pemuda Peduli. Hal ini sejalan dengan konsep teori Mowday (1979) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan atau dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Dan ditekankan bahwa komitmen muncul dari kemauan untuk menerapkan lebih energi untuk pekerjaan organisasi [11]. Artinya para *volunteer* memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga disaat mereka sudah menjadi bagian dari organiasi, mereka akan menjalankan tugas atau program-program kegiatan dengan sebaik-baiknya. Itulah cara mereka berkomitmen dengan Yayasan Pemuda Peduli. Kemudian apabila melihat data demografi responden yang didapatkan seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja dapat diketahui bahwa karakteristik *volunteer* tidak berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisaisi. Sehingga peneliti tidak mendapatkan karakteristik spesifik untuk menunjukkan *volunteer* yang memiliki komitmen organisasi tinggi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari *job involvement* terhadap komitmen organisasi *volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli. Dengan nilai *p-value* = 0,000 < $\alpha = 0{,}05$ berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari *job involvemenet* terhadap komitmen organisasi. Lalu dengan arah hubungan yang positif, dapat dikatakan jika variabel *job involvement* meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi juga.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel *job involvement* terhadap komitmen organisasi dilakukan pengujian koefisien determinasi (*R Square*) yang menunjukkan hasil sebesar 0,717 yang berarti pengaruh antara *job involvement* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa arah hubungannya positif sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel *job involvement* meningkat maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dapat diartikan bahwa sebagian besar *volunteer* mengkondisikan dirinya untuk mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaannya dengan berusaha yang terbaik dalam tugasnya dan menganggap tugas tersebut sebagai hal yang perlu diutamakan, mereka juga melibatkan diri dan menunjukkan kepedulian terhadap program-program yang dibentuk Yayasan Pemuda Peduli seperti memberi ide dan mengevaluasi, dan menganggap bahwa pekerjaannya adalah hal yang penting bagi penghargaan dan penghormatan dirinya dengan rasa kebanggaan mereka menjadi seorang *volunteer* dan juga bagian dari Yayasan Pemuda Peduli. Yang dimana dalam kerangka pikir disebutkan bahwa perilaku yang tercermin dari keterlibatan mereka dalam pekerjaan, karena tugas-tugas itu diberikan oleh organisasi, menjadikan setiap tugas mereka kerjakan secara tidak langsung membuat mereka terikat dengan organisasi. Yang mebuat mereka menunjukkan sikap dalam bentuk penerimaan nilai dan tujuan yang menjadikan mereka terlibat dalam segala kegiatan di Yayasan Pemuda Peduli dan memiliki keterikatan dengan Yayasan Pemuda Peduli dan segala hal didalamnya termasuk anggota lainnya. Seperti yang dikatakan oleh Mowday et al [4] bahwa *job involvement* merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi, yang dimana *job involvement* sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Juga seperti yang dikatakan oleh Reitz dan Jewell [12] yang menyatakan *job involvement* terkait dengan pentingnya bekerja dalam rutinitas kehidupan. Artinya bila individu memberikan karyanya dalam pekerjaannya tentu individu tersebut setia pada pekerjaannya dan organisasi tempatnya bekerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebagian besar atau sebanyak 25 *volunteer* di Yayasan Pemuda Peduli menunjukkan *job involvement* sebesar 61% atau dapat diakatakan tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang mereka emban sebagai seorang *volunteer*.
2. Hampir seluruh atau sebanyak 39 *volunteer* memiliki komitmen organisasi sebesar 95,1% atau dapat dikatakan tinggi untuk tetap menjadi bagian dari Yayasan Pemuda

Peduli.

3. Terdapat pengaruh signfikan dengan arah positif dari *job involvement* terhadap komitmen organisasi sebesar 71,7%, kemudian sisanya 28,3% merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ibu Lisa Widawati, Dra., M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa selalu membantu dan membimbing peneliti dalam melakukan penelitian, para *volunteer* yang menjadi responden dan pihak Yayasan Pemuda Peduli lainnya yang memberikan infomasi dalam proses penelitian.

Daftar Pustaka

[1] Abid Alvi, H., Hanif, M., Adil, M. S., Ahmed, R. R., & Vveinhardt, J. (2014). Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *European journal of business and management. New York, NY: International institute for science, technology and education (IISTE), Vol. 6, no. 27, 2014*.

[2] Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *4*(1), 119-126.

[3] Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, *5*(2), 125-142.

[4] Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019, November). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 442- 446).

[5] Gopinath, R. (2020). *Job involvement* and organizational commitment of academic leaders in Tamil Nadu universities–A relationship study with structural equation modeling. *Journal of Critical Reviews*, *7*(19), 1857-1864.

[6] Nurrahma, R. F., & Widawati, L. (2019). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada tim Mataharikecil Bandung. *Prosiding Psikologi*, 37-44.

[7] Setyawan, I., & Fatoni, A. (2020). Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Melalui Peningkatan Kinerja Anggota Pada Organisasi Nirlaba. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *4*(3), 1455-1482.

[8] Wilson, D. C., & Butler, R. J. (1986). Voluntary organizations in action: Strategy in the voluntary sector. *Journal of Management Studies*, *23*(5), 519-542.

[9] Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2001). Theories of personality. Cengage Learning.

[10] Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin*, *86*(1), 119.

[11] Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, *14*(2), 224- 247.

[12] Reitz, H. J., & Jewell, L. N. (1979). Sex, locus of control, and job involvement: A six-country investigation. *Academy of Management Journal*, *22*(1), 72-80.

[13] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. Jurnal Riset Psikologi 2(1). 21-26.