

HUBUNGAN ANTARA PERILAKU ALTRUISME DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA ANGGOTA RELAWAN PMI BANJARBARU
THE RELATIONSHIP BETWEEN ALTRUISM BEHAVIOR AND WORK ENGAGEMENT ON VOLUNTEER MEMBERS PMI BANJARBARU

Dwi Wisnu Utama¹, Rooswita Santia Dewi², dan Rika Vira Zwagery³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani KM 36,5 No.160, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, 70714, Indonesia
kucingliar_6@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *total sampling*, yaitu anggota relawan PMI Banjarbaru berjumlah 43 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Person dan metode pengumpulan data menggunakan skala perilaku altruisme dan skala keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru memiliki korelasi 0,374 dan taraf signifikansi sebesar 0,013. Hasil analisis data menunjukkan ada hubungan positif dan signifikansi yang rendah antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja. Semakin rendah perilaku altruisme maka akan semakin rendah keterikatan kerja, sebaliknya semakin tinggi perilaku altruisme maka akan semakin tinggi keterikatan kerja. Sumbangan efektif perilaku altruisme terhadap keterikatan kerja sebesar 14 % dan sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru.

Kata Kunci : Perilaku Altruisme, Keterikatan Kerja, Relawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between altruism behavior and work engagement on volunteer members PMI Banjarbaru. The sampling technique in this study was to use total sampling, that is 43 volunteer members of PMI Banjarbaru. Data analysis method used is product moment correlation from Karl Person and data collection method uses altruism behavior scale and work engagement scale. The results showed the relationship between altruism behavior and work engagement on volunteer members PMI Banjarbaru had a correlation of 0.374 and a significance level of 0.013. The results of data analysis showed that there was a positive and low significance between altruism behavior and work engagement. The lower the altruism behavior, the lower the work engagement, whereas the higher the altruism behavior, the higher the work engagement. Effective contribution of altruism behavior to work engagement is 14% and 86% is influenced by other factors who not examined in this study, so it can be concluded that there is a relationship between altruism behavior and work engagement on volunteer members PMI Banjarbaru.

Keywords: Altruism Behavior, Work Engagement, Volunteers.

PENDAHULUAN

Palang Merah Indonesia atau biasa disingkat PMI adalah lembaga sosial kemanusiaan yang netral, didirikan dengan tujuan meringankan penderitaan sesama manusia, apapun sebabnya dengan tidak membedakan

agama, suku bangsa, bahasa, warna kulit, jenis kelamin, golongan dan pandangan politik. Sampai saat ini PMI telah berada di 33 PMI Daerah (tingkat provinsi) dan sekitar 404 PMI Cabang (tingkat kota/kabupaten) di seluruh Indonesia (Sapta, 2009).

Secara umum tugas atau kegiatan yang biasa diselenggarakan oleh PMI yaitu penyelenggaraan donor darah termasuk menjaga ketersediaan darah bagi masyarakat yang membutuhkan, peringatan dini atau pelatihan dalam menghadapi bencana alam, melakukan pelayanan sosial dan kesehatan masyarakat, serta beberapa kegiatan sosial lainnya yang bertujuan untuk membantu dan meringankan kesulitan sesama manusia (Sapta, 2009). Meskipun banyak resiko yang dihadapi bahkan sampai mempertaruhkan nyawa sekalipun, namun hal tersebut tidak menyurutkan motivasi anggota PMI untuk menolong, dan justru menjadikan perasaan para anggota PMI merasa senang dan bahagia. Pelaksanaan program PMI, juga tidak lepas dari peran para relawan (Sapta, 2009). Tindakan-tindakan yang bertujuan membantu dan meringankan kesulitan sesama manusia yang dilakukan oleh para anggota relawan PMI semata-mata dilakukan secara sukarela dan tidak ada keinginan untuk memperoleh imbalan. Perasaan senang dan damai akan didapatkan setelah melakukan tindakan menolong sesama dan menjadi kepuasan batin tersendiri bagi anggota PMI.

Menurut Jangkung (2013) relawan adalah seorang atau sekelompok orang yang secara sukarela menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran dan keahliannya untuk menolong orang lain dan sadar bahwa ia tidak akan mendapatkan upah atau gaji atas apa yang telah disumbangkan, membantu secara ikhlas karena panggilan nuraninya memberikan apa yang dimilikinya tanpa mengharapkan imbalan atau upah ataupun karier. Pengorbanan pribadi berupa waktu, energi dan sumber daya oleh para relawan adalah hal penting dalam keberhasilan suatu organisasi yang mereka pilih untuk berkontribusi di dalamnya (Yassinia, 2016). Kontribusi yang dilakukan relawan tersebut muncul karena adanya sikap keterikatan kerja. Keterikatan kerja pada relawan adalah niat yang tinggi untuk tetap tinggal, komitmen yang kuat, dan kepuasan kerja yang tinggi terhadap aktivitas yang dilakukan (Yassinia, 2016).

Kegiatan yang dilakukan para relawan PMI yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka memandang pekerjaannya tersebut sebagai hal yang menarik, menyenangkan, juga merupakan tantangan dan bukan melihatnya sebagai suatu tuntutan yang membuat stres. Menurut Bakker & Leiter (2010) keterikatan kerja sebagai suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor seperti sumber pekerjaan, dan pribadi individu itu sendiri. Pribadi individu itu sendiri salah satunya adalah perasaan empati. Bentuk dari perasaan empati tersebut adalah perilaku altruisme. Orang yang mempunyai perilaku altruism akan memiliki motivasi menolong yang sangat kuat untuk terlibat dalam aktivitas yang tidak menyenangkan, berbahaya, bahkan mengancam jiwanya, namun ia

merasa senang apabila telah berbuat baik (Sarwono dan Meinarno, 2014).

Menurut Batson (2011) altruisme merupakan motivasi menolong dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan orang lain. Ketika seseorang melihat penderitaan orang lain, selain akan memunculkan kesedihan dan tekanan personal, juga akan memunculkan emosi yang lain yaitu perasaan empati yang mendorong dirinya untuk menolong. membantu sesama tanpa mengharapkan imbalan apapun, membantu dengan tujuan meringankan beban sesama merupakan salah satu bentuk dari perilaku altruisme (Iryana, 2015).

Menurut Wortman (Arifin, 2015), altruisme dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu suasana hati, jika suasana hati sedang nyaman, seseorang akan terdorong untuk memberikan pertolongan lebih banyak, meyakini keadilan dunia, adanya keyakinan bahwa dalam jangka panjang yang salah akan dihukum dan yang baik akan mendapat pahala, selanjutnya adalah Empati, kemampuan seseorang untuk ikut merasakan perasaan atau pengalaman orang lain. Faktor situasional, kondisi dan situasi yang muncul saat seseorang membutuhkan pertolongan juga mempengaruhi orang lain untuk memberikan pertolongan, dan faktor sosiobiologis, perilaku menolong orang lain dipengaruhi oleh jenis hubungan dengan orang lain, individu lebih suka menolong orang yang sudah dikenal atau teman dekat daripada orang asing.

Berdasarkan pembahasan yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu ingin mengetahui apakah ada hubungan antara perilaku altruism dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru?. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisa korelasi *product-moment* dari Karls Pearson dengan bantuan program SPSS *for windows* versi 24. Sampel dan tempat penelitian yaitu anggota relawan PMI Banjarbaru yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan skala perilaku altruisme disusun berdasarkan aspek altruisme dari Arifin (2015) yaitu empati, interpretasi, *social responbility*, inisiatif, dan rela berkorban. Skala keterikatan kerja disusun berdasarkan aspek keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru. Berdasarkan uji normalitas variabel perilaku altruisme diperoleh nilai signifikansi 0,200 dan variabel keterikatan kerja diperoleh nilai signifikansi 0,066 yang artinya $p > 0,05$, sehingga kedua variabel berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Taraf Signifikansi
Perilaku Altruisme	0,074	43	0,200
Keterikatan Kerja	0,130	43	0,066

Hasil pengujian linearitas data variabel antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F = 8,008$ dan $p = 0,016$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel perilaku altruisme dengan keterikatan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Perilaku Altruisme	8,008	0,016
Keterikatan Kerja		

Hasil uji korelasi diketahui bahwa hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja memiliki korelasi $r = 0,374$ dari taraf signifikansi 0,013 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Sesuai dengan hal tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru dapat diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Variabel	r	Taraf Signifikansi	r ²
Perilaku Altruisme	0,374	0,013	0,140
Keterikatan Kerja			

Nilai positif pada $r (0,374)$ menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi perilaku altruisme maka semakin tinggi keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru. Namun, sebaliknya semakin rendah perilaku altruisme maka semakin rendah keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru.

Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh nilai $r^2 (0,374) = 0,140$. Sesuai dengan hasil demikian, dapat dilihat bahwa sumbangan efektif perilaku altruisme dengan keterikatan kerja sebesar 14% sedangkan 86% merupakan sumbangan dari faktor lainnya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Iryana (2015) memaparkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara altruisme terhadap kebahagiaan. Hal ini menunjukkan semakin positif perilaku altruisme maka semakin tinggi juga kebahagiaannya, sebaliknya jika perilaku altruisme rendah maka semakin rendah juga kebahagiaannya. Kemudian penelitian Chinanti dan Siswati (2018) memaparkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan semakin positif kebahagiaan maka semakin tinggi juga keterikatan kerjanya, sebaliknya jika kebahagiaan rendah maka semakin rendah juga keterikatan kerjanya. Dari kedua penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi perilaku altruisme seseorang maka akan berhubungan dengan semakin tinggi juga kebahagiaan seseorang dan terkait semakin tinggi kebahagiaan tersebut maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerjanya. Oleh karena itu, dari kedua penelitian tersebut menguatkan temuan peneliti, bahwa antara perilaku altruisme dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif, yaitu perilaku altruisme mempengaruhi keterikatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru. Hubungan perilaku altruisme dengan keterikatan kerja adalah sebesar 14% sedangkan 86% sisanya adalah dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, B.S. (2015). *Psikologi sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia. ISBN: 978-979-076-517-7.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi IV, cetakan keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar psikometrika*, Edisi II, cetakan pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bakker, A.B., dan Leiter, M.P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-1-84169-736-9.
- Batson, G.D. (2011). *Altruism in humans*. New York: Oxford University Press. [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-0-19-534106-5.
- Chinanti, D.W.P., dan Siswati. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal empati* 7 (3). 199-205.
- Dewi, D.R., dan Prasetyo, A.R. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja apada karyawan PT Angkasa Pura 1 (persero) kantor cabang Semarang. *Jurnal empati*. 6 (1). 80-85.
- Deviyanti, A.D., dan Sasono, A.D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan PT RGA Internasional Indonesia. *E-jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. 1 (1), 16-30.
- Fatimah,S. (2015). Hubungan antara empati dengan perilaku altruism pada mahasiswa psikologi universitas muhammadiyah Surakarta. (Tesis Strata satu, dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement a roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass. [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-0-470-38815-0.
- Hadori, M. (2014). Perilaku prososial (social behavior) telaah konseptual tentang altruisme (altruism) dalam perspektif psikologi. *Jurnal lisan Al-hal*. 6 (1). 7-18.
- Iryana, I. (2015). *Altruisme dengan kebahagiaan pada petugas PMI*. (Tesis Strata satu, dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Iswanto, F. & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *MEDIAPSI*. 2 (2). 38-45.
- Jangkung, S. (2013). *Dinamika kebahagiaan relawan pusat studi dan layanan difabel (PSLD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. (Tesis Strata satu, di publikasikan). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Kahn, W.A. (1990). Pchological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*. 33(4), 692-724.
- Kimberly, & Utoyo, S.D.B. (2013). Hubungan psychological well being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Jurnal psikologi UI*. 1-18. Retrieved from <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S-Kimberly>
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M, dan Young, S.A. (2009). *Employee engagement tools for analysis, practice, and competitive advantage*. UK: Valtera Corporation. [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-1-405-17903-4.
- Marciano, P.L. (2010). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee e engagement with the principles of respect*. United States: Mc Graw Hill. . [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-0-07-173698-5.
- Myers, D.G. (2012). *Exploring social psychology*. New York: MC Graw Hill Education. ISBN: 978-1-259-25158-0.
- Myers, D.G., & Twenge, J.M. (2018). *Exploring social psychology*. New York: MC Graw Hill Education. [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-1-259-88088-9.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*. 14 (1). 40-51.
- Nursanti, I., Victoriana, E., & Cakrangadinata. (2015) Studi deskriptif mengenai altruism pada mahasiswa psikologi universitas "X" Bandung. *Jurnal psikologi*. 3 (2). 129-136.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ramdhani, G.F., dan Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal empati*. 6 (1). 199-205
- Rizkiani, B.E., & Sawitri, D.R. (2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (persero) distribusi jawa tengah dan

- daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal empati*. 4 (4). 38-43.
- Sapta, S.A. (2009). *Kenali PMI*. Edisi I. Jakarta: PMI 2009. [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-979-3375-58-2.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E.A. (2014). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salambe Humanika. ISBN: 978-602-8555-04-3.
- Scharer, L., Allen, J.A., & Harp, E. (2015). Grin and bear it: an examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality. *Jurnal pertain*. 1-47. Doi: <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.burn.2015.10.003/>
- Sears, D.O., Freedman, J.L., & Peplau, L.A. (1985). *Social psychology*, Terjemahan Michael Adriyanto. 5th edition. Jakarta: Erlangga.
- Sinokki, M. (2011). *Social factors at work and the health of employees*. Finland: The Turku Centre. . [Adobe Digital Edition] ISBN: 978-951-669-852-9.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian dan pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, A.I. (2015). *Hubungan Sikap Altruisme Konselor Sekolah dengan Minat Siswa dalam Mengikuti Konseling Individu Kelas VIII di SMP Negeri Se-Kecamatan Bobotsari Tahun Ajaran 2015/2016*. (Tesis Strata satu, di publikasikan). Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Yassinia, S. (2016). *Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada relawan di organisasi gerakan melukis harapan*. (Tesis Strata satu, di publikasikan). Universitas Airlangga, Surabaya.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal psikologi islam*. 3 (1). 21-32.
- Yuningsih, A. & Mariyanti, S. (2015). Hubungan ketertarikan interpersonal; dengan work engagement pegawai PT. Salindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal psikologi*. 3 (1). 6-12.