

**Preferensi Motivasi Intrinsik Pada *Volunteer*
Di Indonesia International Workcamp**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

MUHAMMAD BIRA RAMADHAN

NIM 12010110141127

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Bira Ramadhan
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141127
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PREFERENSI MOTIVASI INTRINSIK
PADA VOLUNTEER DI INDONESIA
INTERNATIONAL WORK CAMP**

Dosen Pembimbing : Ismi Darmastuti, SE., M.Si.

Semarang, 15 Desember 2014

Dosen Pembimbing

(Ismi Darmastuti, SE., M.Si)
NIP. 197508062000032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Muhammad Bira Ramadhan
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141127
Fakultas/Jurusan : Ekonomika & Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **Preferensi Motivasi Intrinsik Pada
Volunteer Di Indonesia International
Workcamp**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 19 Desember 2014

Tim Penguji:

1. Ismi Darmastuti, SE., M.Si. (.....)
2. Dr. Hj Indi Djastuti, MS (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Muhammad Bira Ramadhan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Preferensi Motivasi Intrinsik Pada *Volunteer Di Indonesia International Workcamp***, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 15 Desember 2014

Yang membuat pernyataan,

(Muhammad Bira Ramadhan)

NIM : 12010110141127

MOTTO

“Sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah : 6)

“Makna Hidup Adalah Hidup Yang Bermakna.”

-P.A.P.S-

“Happiness Only Real When Shared.”

-Christoper McCandless-

Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk:

Ibunda Tercinta Siti Rachmany B.K.R

Ayahanda dr. Abidin bin Durrasyid

Kepada Para Sahabat

Dan Semesta

ABSTRACT

Intrinsic motivation has several factors (instrument) contained on it There are 4 factors on intrinsic motivation which is owned by the volunteers were examined in this study, the factors are advancement, recognition, achievement and responsibility. Sample in this study were volunteers who carry out voluntary activities in Indonesia International Work Camp (IIWC) were totaled 72

The results showed that the preference factors intrinsic motivation of volunteers in the organization Indonesia International Work Camp from the first to the fourth rank is: Factor Responsibility, Achievement Factor, Advancement and Recognition Factor. There is a negative correlation from the four factors of intrinsic motivation are not significantly different between the working period. There are differences in preferences between the tenure of less than 3 years and more than 3 years on the choice of intrinsic motivation factors. Volunteer with tenure of less than 3 years is selecting factors of achievement as a major factor possessed intrinsic motivation on his involvement with organized and from volunteer work period of more than 3 years of selecting the responsibility of achievement as a major factor intrinsic motivation owned on his involvement in the organization. Based on the level of participation, showed a significant difference in the factor of self-development potential, achievement, and responsibility. Volunteer with the level of active, participation prefers advancement as a potential factor intrinsic motivation factors most motivating, while the participation rate is less active prefers achievement factors intrinsic motivation factors are the most motivating, and at the level of active participation prefers less responsibility factor motivating factor most intrinsically motivating.

Keywords: Intrinsic Motivation, Advancement, Recognition, Achievement, Responsibility

ABSTRAK

Motivasi Intrinsik memiliki beberapa faktor (instrument) yang terdapat didalamnya. Terdapat 4 faktor motivasi intrinsik yang di miliki oleh para *volunteer* yang diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor pengembangan potensi diri, pengakuan, pencapaian prestasi dan tanggung jawab. Sampel dalam penelitian ini adalah *volunteer* yang melakukan kegiatan *voluntary* di Indonesia International Work Camp (IIWC) yang berjumlah 72. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Rank Spearman Correlation, Uji Non-Parametik Mann Whitney, dan Uji Kruskall Wallis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa preferensi faktor-faktor motivasi intrinsik *volunteer* di organisasi Indonesia International Work Camp dari peringkat pertama hingga keempat adalah: Faktor Tanggung Jawab, Faktor Pencapaian Prestasi, Faktor Pengembangan Potensi Diri, dan Faktor Pengakuan. Terdapat korelasi negatif keempat faktor motivasi intrinsik yang tidak signifikan antara masa kerja yang berbeda. Terdapat perbedaan preferensi antara masa kerja kurang dari 3 tahun dan lebih dari 3 tahun dalam pemilihan faktor motivasi intrinsik. *Volunteer* dengan masa kerja kurang dari 3 tahun memilih faktor pencapaian prestasi sebagai faktor utama motivasi intrinsik yang dimiliki pada keterlibatannya diorganisasi dan pada *volunteer* dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memilih tanggung jawab prestasi sebagai faktor utama motivasi intrinsik yang dimiliki pada keterlibatannya di organisasi. Berdasarkan tingkat partisipasi, menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada faktor pengembangan potensi diri, pencapaian prestasi, dan tanggung jawab. *Volunteer* dengan tingkat partisipasi aktif lebih mengutamakan faktor potensi pengembangan diri sebagai faktor motivasi intrinsik yang paling memotivasi, sedangkan dengan tingkat partisipasi kurang aktif lebih mengutamakan faktor pencapaian prestasi faktor motivasi intrinsik yang paling memotivasi, dan pada tingkat partisipasi kurang aktif lebih mengutamakan faktor tanggung jawab faktor motivasi intrinsik yang paling memotivasi.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Potensi Pengembangan Diri, Pengakuan, Pencapaian Prestasi, Tanggung Jawab

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka skripsi dengan judul “**Preferensi Motivasi Intrinsik Pada *Volunteer Di Indonesia International Workcamp***” ini dapat penulis selesaikan. Adapun skripsi ini merupakan salah satu tugas dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen Keuangan Universitas Diponegoro Semarang. Pada penyusunan skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan dan masukan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Anis Chariri, S.E, M.Com, Ph.D selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, yang telah memberikan ijin penulisan skripsi dan memberikan semangat selama penulisan skripsi.
2. Ismi Darmastuti, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Drs. Suryono Budi Santoso M.M. selaku Dosen Wali yang telah memberikan bantuan selama penyusunan skripsi ini.
4. Erman Denny Arfianto, S.E., M.M. selaku Dosen yang telah mencurahkan banyak waktunya untuk bertukar pikiran dan ide-ide selama diperkuliahan ini.

5. Segenap Dosen Menejemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, atas ilmu dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
7. Bapak dr.Abidin, Ibu Siti Rachmany, Kakak Rhabita, Adik Taufik dan keluarga besar penulis, yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangatnya.
8. Seluruh teman-teman yang tidak bisa penulis tulis dan urutkan satu per satu yang telah rela menyisihkan sedikit waktunya untuk mengisi waktu di berikan kepada tuhan yang maha Esa yang sangat berharga dalam kehidupan penulis.
9. Para *volunteer* Indonesia International Work Camp, atas kerjasama serta kesediaannya meluangkan waktu untuk memberikan pendapat dalam bentuk isian kuesioner.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan secara satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas pemberian sedikit waktunya

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis menghargai semua saran dan masukan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi manajemen sumber daya

manusia, volunteer, bagi kalangan akademis, bagi penulis sendiri dan bagi semesta.

Terima Kasih.

Semarang, 15 Desember 2014

Muhammad Bira Ramadhan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian	17
1.5 Sistematika Penulisan.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	20
2.1.1 Pengertian Preferensi	20
2.1.2 Pengertian Motivasi	21
2.1.2.1 Teori-Teori Motivasi.....	22
2.1.2.2 Faktor Motivator Dari Teori Motivasi Dua Faktor Fredrick Herzberg	25
2.1.3 Masa Kerja dan Tingkat Partisipasi	29
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Perumusan Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	37
3.1.1 Variabel Penelitian	37
3.1.2 Definisi operasional	38
3.2 Populasi dan Sampel	42
3.2.1 Populasi	42

3.2.1 Sampel	43
3.3 Jenis dan Sumber Data	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Metode Analisis Data	46
3.5.1 Rank Spearman Correlation	46
3.5.2 Uji Mann Whitney.....	47
3.5.3 Uji Kruskall Wallis	48
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	49
4.1.1 Profil Indonesia International Work Camp	49
4.1.2 Visi dan Misi Indonesia Intenational Work Camp.....	51
4.1.3 Aktifitas Voluntary Service di Indonesia International Work Camp	52
4.2 Gambaran Umum Responden	53
4.2.1 Usia Responden.....	54
4.2.2 Jenis Kelamin Responden	55
4.2.3 Masa Kerja Responden	56
4.2.4 Tingkat Keaktifan Responden.....	57
4.3 Analisis Data	58
4.3.1 Analisis Deskriptif	58
4.3.2 Pengujian Hipotesis.....	61
4.3.3 Perbedaan Faktor Motivasi Intrinsik Pada <i>Volunteer</i> Berdasarkan Masa Kerja	61
4.3.4 Perbedaan Faktor Motivasi Intrinsik Pada <i>Volunteer</i> Berdasarkan Tingkat Keaktifan.....	65
4.4 Pembahasan.....	70
4.4.1 Preferensi Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik <i>Volunteer</i> di Indonesia International Work Camp	70
4.4.2 Perbedaan Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Masa Kerja	71
4.4.3 Perbedaan Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Tingkat Keaktifan.....	74
 BAB V Penutup	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Keterbatasan Penelitian	79
5.3 Saran	79
5.3.2 Implikasi Menejerial.....	79
5.3.3 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	81

DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Partisipasi <i>volunteer</i> Lokal dan Intenational Pada Kegiatan Short Term Volunteering di IWC 10
Tabel 1.2	Tingkat Partisipasi <i>volunteer</i> Lokal Pada Program Short Term Volunteering Berdasarkan Musim 11
Tabel 4.1	Data Responden Menurut Usia 54
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Jenis Kelamin 55
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Masa Kerja 56
Tabel 4.4	Data Responden Menurut Tingkat Partisipasi 57
Tabel 4.5	Ranking Faktor Motivasi Intrinsik 58
Tabel 4.6	Alasan Responden Terhadap Motivasi Intrinsik 59
Tabel 4.7	Mean Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Masa Kerja..... 61
Tabel 4.8	Ranking Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Masa Kerja 62
Tabel 4.9	Uji Korelasi Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Masa Kerja..... 62
Tabel 4.10	Perbedaan Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Masa Kerja 64
Tabel 4.11	Mean Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Tingkat Partisipasi 66
Tabel 4.12	Ranking Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Tingkat Partisipasi 66
Tabel 4.13	Uji Korelasi Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Tingkat Partisipasi 67
Tabel 4.14	Perbedaan Faktor Motivasi Intrinsik Berdasarkan Tingkat Partisipasi 68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Surat Izin Penelitian
- Lampiran B Kuesioner
- Lampiran C Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran D Hasil Output SPSS
- Lampiran E Validasi Hasil Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Non-Government Organization (NGO) atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) nampaknya bukan lagi menjadi jenis dari organisasi yang asing lagi terdengar ditelinga khalayak umum pada saat ini. Pada dasarnya NGO bergerak dibidang sosial dan tidak mencari keuntungan dan terdapat beberapa klasifikasi pada orientasi dari didirikannya NGO. Menurut Lawry Lynn (2009) terdapat dasar-dasar orientasi didirikannya NGO, dasar-dasar tersebut adalah berdasarkan orientasi amal, orientasi pelayanan, orientasi partisipan, dan orientasi pemberdayaan. Dari masing-masing orientasi didirikannya NGO mempunyai tujuan pembentukannya masing-masing dan dari tujuan pembentukannya dan pada akhirnya NGO adalah organisasi yang bekerja dalam berbagai bidang yang sesuai dengan tujuannya dan sesuai dengan orientasi awal didirikannya.

Non-Government Organization (NGO) atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) berbasis pada pelayanan sukarela (*voluntary service*) dimana para *volunteer* merupakan sumber daya utama dari NGO. *Voluntary service* umumnya dapat diartikan sebagai aktivitas altruistik yaitu adalah perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri dan menjaga agar para *volunteer* tetap termotivasi merupakan hal yang sangat penting karena

pada dasarnya para *volunteer* mempunyai posisi sebagai peran pelaksana utama dari kegiatan pada *voluntary service* pada suatu NGO. Para *volunteer* tidak menerima imbalan secara langsung berupa gaji dari setiap keikutsertaannya karena pada dasarnya mereka melakukan kegiatan sukarela pada setiap keikutsertaannya di NGO, hal tersebut memungkinkan para *volunteer* mempunyai motivasi tersendiri pada keterlibatannya di *Non-Government Organization* (NGO) atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996). Menurut Cahyani (2003) motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi yang berbeda antar individu menyebabkan perbedaan perilaku individu. Motivasi ini dapat dipicu oleh rangsangan dari luar individu tersebut atau berasal dari dalam individu tersebut. Edward L. Deci (1975) mengemukakan bahwa seseorang akan menunjukkan motivasi intrinsik dari dalam diri pada saat orang tersebut tidak mengharapkan adanya hadiah (*reward*) pada kegiatan tersebut namun itu melakukannya karena karena kegiatan itu sendiri. Oleh sebab itu, bagi para *volunteer* yang terlibat dalam NGO mempunyai faktor motivator tersendiri dalam keterlibatannya, karena pada dasar kegiatannya NGO bersifat *non-profit* dan para *volunteer* tidak menerima reward berupa upah. Delfgauuw, J. dan R. Dur (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa pada para penyedia jasa publik mempunyai motivasi intrinsik untuk melakukan usaha yang lebih dan

membutuhkan faktor ekstrinsik seperti insentif yang lebih sedikit dari pada penyedia jasa swasta.

Para *volunteer* merupakan orang-orang yang dengan rela mendedikasikan energi, waktu dan pikiran untuk melakukan kegiatan kemanusiaan yang mana bergabung dalam suatu wadah, karena mempunyai kesamaan pandangan terhadap suatu masalah. Namun dengan seiring berjalannya waktu motivasi dari para *volunteer* dapat mengalami perubahan, sesuai dengan Dessy (2011) yang mengutip pendapat Freudenberger, bahwa terdapat perubahan perilaku para sukarelawan setelah mereka bertahun-tahun bekerja. Mereka akan mengalami penurunan motivasi seiring berjalannya waktu. Sehubungan dengan beberapa pengertian diatas nampaknya motivasi intrinsik lah yang sangat relevan bagi para *volunteer* pada NGO. Dessy (2011) juga pada hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa para relawan yang bekerja lama-lama akan mengalami kejenuhan saat di lokasi. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, contohnya seperti kondisi korban yang melimpah, situasi di tempat kejadian tidak kondusif, para korban tidak sabar untuk mendapatkan bantuan dll. Sehingga sangat dibutuhkan hal-hal yang dapat memotivasi mereka agar terjaga kualitasnya saat bekerja, meskipun dihadapi oleh situasi yang sangat buruk sekalipun para *volunteer* bisa berkontribusi secara maksimal.

Indonesia International Workcamp (IIWC) yang merupakan salah satu dari ratusan *Non-Government Organization* (NGO) atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang ada di Indonesia yang mewadahi dan memfasilitasi kegiatan *international voluntary service* pada segmen sosial, budaya, dan

lingkungan. Dengan visi sebagai *'Young generation as the agents of change toward the world peace'* IWC mencoba merangkul dan melibatkan sebanyak-banyaknya generasi muda di Indonesia untuk turut berpartisipasi dalam kegiatan kerelawanan untuk menciptakan kedamaian dunia, selain visi IWC juga mempunyai mempunyai misi yang diantaranya adalah:

- *To encourage young generation to participate and to initiate in the effort of creating world peace*
- *To support the effort of local community empowerment to entity a peace life in diversity*
- *To encourage a sustainable harmony of the life of the community and the environment*
- *To promote the values of international voluntary service*
- *To provide a space for young generation for exchange, learning and understanding each other in diversity*

Aktifitas yang dilakukan IWC biasanya berbentuk *workcamp* (kamp dimana dilakukan pekerjaan kerelawanan untuk membantu masyarakat yang kurang beruntung, kamp ini dibentuk dan dijalankan oleh para relawan muda), menjadi tuan rumah dari *voluntary* jangka menengah dan panjang di Indonesia, mengirim volunteer dari Indonesia keluar negeri, kampanye, mengadakan kegiatan sosial, IWC cares, dan aktifitas-aktifitas lain yang bersifat internal. IWC sendiri memiliki anggota sebanyak 700 orang dengan status 7 Anggota staff dan 500 orang yang melakukan kegiatan *volunteer* dan dari 500 orang sebanyak 200 orang terdaftar sebagai anggota yang telah registrasi di Indonesia International

Workcamp. Berdasarkan data yang diterima oleh peneliti menyatakan bahwa anggota 70% dari IWC mahasiswa dan 30% sisanya merupakan anggota yang dulunya berstatus mahasiswa yang kini telah lulus namun hingga saat ini masih melanjutkan menjadi member yang telah meregistrasi.

Short Term Volunteering (STV) yang mana dilakukan selama 1-3 minggu perprogramnya dengan tema dan tujuan khusus pada tiap programnya, program ini adalah program group dan pada tiap groupnya diikuti 5-25 *volunteer*. Semua tempat kegiatan workcamp atau *Short Term Volunteering* (STV) dilakukan pada tempat IWC melakukan *Long & Middle term Volunteering* (LMTV). Dimana proyek LMTV dilakukan untuk tenggat waktu sepanjang tahun, workcamp IWC dilakukan secara musiman (winter, spring, dan summer). *Volunteer* diharapkan berperan sebagai individu dalam suatu tim dan dapat melakukan eksplorasi dari ide terutama pada bagian implementasi dari proyek. Kesuksesan pada workcamp ditentukan dari kerja sama pada tim tersebut (team work). Pada setiap program *Short Term Volunteering* (STV) work camp yang dilakukan oleh para volunteer dikenakan biaya yang dinamakan *participation fee* dan digunakan untuk akomodasi, administrasi selama pelaksanaan kegiatan. Pada volunteer lokal dikenakan biaya sebesar 400.000,00 ribu rupiah untuk non-member dan 350.000,00 ribu rupiah untuk member yang telah teregistrasi, untuk volunteer internasional dikenakan biaya sebesar 185 – 200 euro namun apabila telah mengikuti kegiatan yang diselenggarakan IWC untuk kedua kalinya para volunteer internasional dikenakan biaya sebesar 170 euro dan untuk kali ke tiga dan seterusnya volunteer internasional dikenakan biaya sebesar 165 euro.

Long And Middle Term Volunteering (LMTV) yang mana pada *Middle Term* selama 2-6 bulan dan Long Term selama 6-12 bulan dengan tema khusus dan ini merupakan program berkelanjutan, *Long And Middle Term Volunteering (LMTV)* merupakan program individual yang mana pada tiap programnya diikuti 1-2 *volunteer*. Pada program LMTV para *volunteer* bukan hanya melakukan kegiatan *volunteering* saja namun para *volunteer* melakukan kegiatan *Training For Peer Volunteer, Monthly Meeting regular & Weltwaerts, On Arrival Training Regular & Weltwaerts, middle evaluation, dan final evaluation*.

Event And Campaigns (acara dan kampanye) yang mana tujuan dari program ini adalah meningkatkan kepedulian public pada isu sosial, program ini bisa berbentuk seminar, aksi, kampanye dan lain lain dimana program ini dilakukan oleh para member yang memiliki usulan kegiatan pada IWC dan diselenggarakan secara bersama – sama.

Outgoing Program adalah pengiriman member IWC sebagai individual atau grup untuk bergabung dengan International Voluntary Services (IVS) diluar negeri. IWC telah bekerjasama dengan organisasi IVS diseluruh dunia.

Selain program-program yang ditawarkan, IWC juga menawarkan *Pool Of Camp Leader (PoCL)* yang merupakan perpanjangan tangan peran STV dalam mengakomodir aspirasi para camp leader berpengalaman. Tujuan utamanya adalah merealisasikan pertukaran pengalaman antara camp leader sebelumnya dengan camp leader yang baru dan akan menjalankan sebuah workcamp. Berikutnya ada *Pool Of Trainer (PoT)* yang mempunyai agenda utama yaitu

menyediakan kebutuhan trainer di dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi member-member di IWC.

Menurut hasil dari wawancara yang dilakukan kepada staff Public Relation & Outgoing IWC yang bernama Tengku Antony Satria untuk para *volunteer* lokal yang menjadi member di IWC selain mengikuti program-program yang ditawarkan oleh IWC mereka diberikan pelatihan-pelatihan dan pengarahan-pengarahan yang mana diharapkan dari pelatihan yang diberikan kepada *volunteer* lokal IWC diharapkan minat pada kegiatan *volunteering* dapat terarah sesuai dengan minat dan kemampuan dan diharapkan dari pelatihan-pelatihan yang dilakukan dapat mencari bibit-bibit baru untuk re-generasi dari IWC sendiri. Dikatakan juga pada hasil dari wawancara bahwa setiap member yang telah tidak berdomisili di Semarang, member tersebut apa bila menyanggupi untuk mengembangkan dan membuka IWC di kota asal dari para member tersebut. Seperti yang telah dilakukan beberapa member yang telah membuat di Pekalongan, Bandung, Salatiga dan total sudah 7 kota.

Pada saat yang bersamaan dengan wawancara, sedang diselenggarakan hari *volunteering* dunia dengan IWC ikut serta dengan membuka stand. Dan menurut wawancara yang dilakukan IWC juga turut serta dalam beberapa hari-hari besar dunia seperti hari HIV/AIDS sedunia, hari Earth Hour dll. Tidak banyak *volunteer* yang terlibat pada kegiatan tersebut, dalam wawancara pada hari *volunteering* dunia peneliti melihat hanya terdapat dua member dan satu staf (Tengku Antony Satria) yang sedang berada di stand IWC. Padahal pada kegiatan tersebut merupakan kesempatan untuk mempromosikan dan memperkenalkan

IIRC ke publik, bukan hanya organisasinya saja namun IIRC dapat memperkenalkan program-program yang akan di selenggarakan oleh IIRC.

Dengan banyaknya kegiatan dan beragamnya aktifitas yang ada pada IIRC membuat orang-orang yang terpanggil, terlibat, dan berpartisipasi pada kegiatan *volunteering* di IIRC menyebabkan pentingnya menjaga motivasi yang dimiliki oleh para *volunteer* lokal agar tetap terjaga dan terus melakukan partisipasi pada setiap kegiatan yang diadakan oleh IIRC. Pentingnya menjaga motivasi yang dimiliki oleh para *volunteer* yang berpartisipasi pada program-program yang diselenggarakan IIRC karena pada dasarnya pada tiap program dan aktifitas yang diselenggarakan IIRC memerlukan pengorbanan yang bukan hanya energi namun waktu dan juga pikiran menyebabkan keterlibatan pada para *volunteer* di IIRC membutuhkan dedikasi yang tinggi.

Dikutip dari hasil wawancara pada narasumber yang sama, narasumber juga memberikan informasi tentang perbedaan respon terhadap kabar yang diberikan dari IIRC kepada *volunteer* setelah program yang telah mereka jalani telah berakhir. Perbedaan yang terjadi pada *volunteer* internasional dan *volunteer* lokal sangatlah mencolok, pada *volunteer* internasional respon dari informasi apapun yang diberikan IIRC kurang responsif hal tersebut disebabkan karena para *volunteer* internasional sendiri yang mana mereka dikirim oleh organisasi yang menjadi *partner* internasional IIRC, dari masing-masing asal Negara *volunteer* tersebut dikirim hanya untuk melakukan kegiatan *international voluntary service* di IIRC dan juga menurut para *volunteer* internasional kontak dirinya merupakan sesuatu yang sangat pribadi dan rahasia untuk diberikan pada

orang lain diluar keterlibatannya pada organisasi. Namun pada *volunteer* lokal respon dari informasi yang diberikan pada *volunteer* lokal IWC sangatlah baik dan respon dilakukan dengan cepat.

Dalam setiap programnya IWC memberikan komposisi 60% volunteer asing dan 40% volunteer lokal karena mempertimbangkan *budget wise* pada setiap programnya dan pada program *Short Term Volunteering* (STV) lah IWC dapat menyerap banyak partisipasi baik bagi *volunteer* yang berasal dari dalam *volunteer* lokal maupun *volunteer* internasional yang ingin melakukan kegiatan *volunteering* dibanding dengan kegiatan *working group* dan kegiatan lainnya yang diadakan IWC yaitu Long and Middle Term Volunteering (LMTV), Outgoing Program, event, training dan lainnya. Jenis kegiatan Short Term Volunteering (STV) yang dilakukan IWC selama tahun 2013 mempunyai beberapa jenis fokus kegiatan didalamnya, kegiatan tersebut berfokus pada *environment, education, heritage, culture, dan health*.

Pada tahun 2013 IWC telah mengakomodasi sebanyak 103 relawan lokal dan 189 relawan asing dari 29 kegiatan *Short Term Volunteering* (STV) workcamp. Terjadi penurunan dari tahun sebelumnya dari volunteer lokal maupun volunteer internasional, dimana jumlah camp yang dilakukan lebih banyak dari tahun sebelumnya. Penurunan yang terjadi sangat disayangkan, mengingat visi dari IWC sendiri yang mana ingin melibatkan generasi muda Indonesia sebanyak-banyaknya pada kegiatan *voluntary service*.

Tabel 1.1
Jumlah Partisipasi Peserta Lokal dan Intenational
Pada Kegiatan *Short Term Volunteering* di IWC

	Jumlah <i>Volunteer</i> Lokal	Jumlah <i>Volunteer</i> Internasional	Jumlah Camp
Tahun 2012	254	189	27
Tahun 2013	114	103	29

IWC Annual Meeting Report, 2013

Pada Tabel 1.1 terjadi penurunan pada jumlah *volunteer* yang mengikuti program *Short Term Volunteering* (STV) di IWC dari tahun sebelumnya. Pada relawan asing penurunan terjadi karena adanya pemilihan jadwal workcamp yang kurang variatif dan untuk *volunteer* internasional fenomena menurunnya angka relawan yang datang ke Asia setiap tahunnya yang dibahas dalam NSPM (*North South Platform Meeting*) 2013 di Anwerp, Belgia. Untuk relawan lokal penurunan terjadi karena penurunan pengiriman aplikasi untuk mengikuti program yang diselenggarakan oleh IWC dan pembatalan relawan internasional yang mengakibatkan terbatasnya kuota untuk relawan lokal di setiap *Short Term Volunteer* (STV) work camp yang diadakan oleh IWC.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat penurunan yang terjadi dari keikutsertaan *volunteer* lokal yang mengikuti program *Short Term Volunteering* (STV) berdasarkan pemisahan program berdasarkan musim yang dilakukan oleh IWC yaitu *winter-spring* dan *summer-auntumn*..

Tabel 1.2
Tingkat Partisipasi Volunteer Lokal
Pada Program *Short Term Volunteering* Berdasarkan Musim

Tahun	<i>Volunteer</i> Lokal <i>Winter–Spring</i>	<i>Volunteer</i> Lokal <i>Summer–Autumn</i>	Jumlah Keseluruhan
2012	57	57	114
2013	61	42	103

IWC Annual Meeting Report, 2013

Terdapat peningkatan jumlah peserta yang mengikuti workcamp STV pada musim *Winter–Spring* yang dimana peningkatan tersebut disebabkan karena penambahan jumlah *workcamp*, yang mana pada tahun 2012 IWC melaksanakan sebanyak 11 *workcamp* sementara pada musim yang sama pada tahun 2013 IWC melangsungkan sebanyak 14 *workcamp*. Sementara untuk penurunan jumlah peserta *workcamp* pada musim *Summer–Autumn*, pada tahun 2012 IWC melaksanakan sebanyak 14 *workcamp* dan pada musim yang sama pada tahun 2013 IWC melaksanakan 14 *workcamp*. Terdapat peningkatan jumlah *workcamp* pada tahun 2013 namun pada peserta mengalami penurunan, hal tersebut sangat disayangkan mengingat IWC memiliki tujuan yaitu bisa melibatkan banyaknya orang yang melakukan partisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan.

Terdapat beberapa hal yang harus di perhatikan dalam menjaga tingkat keikutsertaan yang dilakukan oleh para *volunteer* lokal yang berasal dari dalam diri masing-masing *volunteer*, dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Amelia Gita Tifani (koordinator dari komunitas IWC Semarang) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa faktor motivator (intrinsik) yang dimiliki oleh para *volunteer* lokal di IWC. Faktor motivasi intrinsik yang dimiliki oleh para

volunteer lokal di IIRC salah satu diantaranya pada faktor pengembangan potensi diri (Advancement). Pengembangan potensi diri dari para *volunteer* yang tidak sesuai dengan harapan para *volunteer* dalam keikutsertaannya dalam program-program yang ada menjadi salah satu yang disorot pada wawancara ini. Hal tersebut dicontohkan dengan tugas yang diberikan pada saat kegiatan *volunteering* ternyata tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kemudian lingkungan kerja yang kurang dinamis atau monoton pada saat program berjalan menyebabkan *volunteer* tersebut menjadi tidak nyaman dan membuat potensi yang dimiliki para *volunteer* tidak bisa keluar secara maksimal maupun berkembang. Selain Pengembangan Potensi Diri (Advancement) dari para *volunteer* lokal, menurut narasumber terdapat hal lain yang harus diperhatikan yang termaksud pada faktor Pengakuan (Recognition). Pengakuan (Recognition) pada IIRC dilihat dari nilai yang dimiliki oleh kegiatan *volunteering* sendiri. Hal tersebut digambarkan dengan orang-orang masih memandang sebelah mata pada kegiatan *volunteering*/kerelawanan yang dilakukan oleh para *volunteer* lokal karena pada kegiatan ini memiliki sifat tidak mencari *profit* dan kegiatannya sukarela orang memandangnya dengan sebelah mata. Kurangnya pengakuan (Recognition) yang terjadi ditunjukkan dengan masih sedikitnya orang-orang yang peduli dan mendukung terselenggaranya kegiatan *voluntary service* sendiri.

Disamping dua hal tadi terdapat dua faktor berikutnya yang disimpulkan berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada narasumber yang sama, faktor tersebut adalah Pencapaian Prestasi (Achievement) dan Tanggung Jawab (Responsibility). Pada Faktor pencapaian prestasi (Achievement) disimpulkan

bahwa terdapat penyelesaian dari para program menjadi sangat penting bagi para *volunteer* lokal yang melakukan kegiatan *volunteering* di IIRC, karena tiap program yang di buat mempunyai tujuan yang berbeda dan terdapat juga kegiatan kontrol yang di lakukan IIRC pada sebelum, saat, dan sesudah program membuat program yang di adakan IIRC menjadi sangat padat sehingga membuat penyelesaian program menjadi sangat detil dan akurat, namun karena pada organisasi *non-profit* yang mana dari setiap program yang para *volunteer* lokal jalani tidak mendapatkan gaji, tunjangan, dll dan juga pencapaian prestasi tidak di iringi dengan peningkatan gaji, tunjangan, dll pada hal tersebut belum banyak dari para *volunteer* lokal yang menyadari tentang pencapaian prestasi dengan cara memaksimalkan hasil dari *workcamp* lebih penting dibanding dari gaji, tunjangan, dll. Pada faktor terakhir yang disimpulkan dari wawancara kepada narasumber adalah tanggung jawab (*Responsibility*) para *volunteer* lokal di tuntutan untuk menyelesaikan program yang telah di ambil dengan penyerahan Tanggung Jawab (*Responsibility*) sepenuhnya kepada para *volunteer* lokal yang melakukan program tersebut. Penyerahan Tanggung Jawab (*Responsibility*) sepenuhnya terhadap *volunteer* lokal menyebabkan pembagian tanggung jawab hanya kepada segelintir orang saja yang sadar terhadap Tanggung Jawab (*Responsibility*) dari penyelesaian program tersebut, selain dari Tanggung Jawab dari penyelesaian program tersebut juga ada keterbatasan pada penyelesaian dari Tanggung Jawab pada program-program yang memiliki tingkat kesulitan dan tantangan yang tinggi. Dengan data dan hasil wawancara di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada keikutsertaannya dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh IIRC

terdapat pilihan-pilihan yang mana dapat menjaga motivasi dari para *volunteer* lokal yang terlibat di IWC.

Pada penelitian yang di lakukan oleh Ivana Kunderova (2009) preferensi faktor dari motivasi intrinsik para pekerja sosial dapat digunakan mengetahui sejauh mana motivasi yang dimiliki dari pekerjaan sosial yang dilakukan oleh para pekerja sosial. Terjadinya pekerjaan sosial secara mudah pada hal ini yang bersangkutan dengan posisi baik diri maupun faktor-faktor lain dari pekerjaan sosial yang di lakukan pekerja sosial. Dengan menghasilkan preferensi tertinggi dari faktor-faktor yang dapat memotivasi para pekerja sosial adalah pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengakuan.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, motivasi yang dimiliki oleh *volunteer* tidak terlepas dari masa kerja dan tingkat partisipasi yang telah *volunteer* lalui. Dalam hal ini masa bekerja dan tingkat partisipasi yang menjadi faktor yang bersangkutan dengan kejenuhan (*burnout*) dari *volunteer* dalam keterlibatannya didalam organisasi dan menyebabkan *volunteer* tersebut keluar atau tidak lagi mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi (*re-sign*). Pada kegiatan *voluntary* yang memiliki sifat pelayanan kemanusiaan lebih sering mengalami perasaan lelah secara fisik dan psikis. Pada IWC hal ini bisa diakibatkan karena sedikitnya jumlah orang yang tersedia sementara tugas yang dilakukan sangat banyak, kemudian harus berhadapan dengan kondisi yang terjadi dilapangan tidak menentu, dan jam kerja yang sangat tidak menentu dengan waktu kerja. Pada penelitiannya Dessy (2011) menemukan *burnout* yang terjadi pada *volunteer* dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat partisipasi. Pada

penelitian Dessy (2011) masa kerja ditunjukkan dengan waktu dari kali pertama orang tersebut bergabung dan melakukan tugas diorganisasi tersebut, dan pada tingkat partisipasi yang ditunjukkan dengan intensitas dari orang tersebut terlibat dalam penugasan.

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengetahui preferensi dari para *volunteer* berdasarkan masa kerja dan tingkat partisipasi bagi organisasi. Dalam usahanya menjaga terus berpartisipasinya *volunteer* pada kegiatan, faktor *motivator* (intrinsik) lah yang terlihat jelas dimiliki oleh para *volunteer* lokal yang melakukan keterlibatan di Indonesia Internasional Work Camp (IIWC). Dalam usahanya untuk menjaga terus berpartisipasinya para *volunteer* lokal, hal tersebut juga bertujuan untuk menjaga para *volunteer* tetap berpartisipasi, sesuai dengan tujuan dari organisasi yaitu melibatkan orang sebanyak-banyaknya dalam *voluntary service*, maka perlu dilakukan penelitian mengenai hal yang dominan dalam menjaga partisipasi terutama pada faktor *motivator* (intrinsik) dari para *volunteer* lokal yang melakukan kegiatan di Indonesia Internasional Work Camp, dengan judul penelitian “**Preferensi Faktor-faktor Motivasi Intrinsik Volunteer Lokal Pada Indonesia International Work Camp (IIWC)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Terdapatnya penurunan jumlah partisipasi dari *volunteer* lokal dalam kegiatan *Short Term Volunteering* (STV) yang diselenggarakan oleh IIWC pada tahun 2013 yang disertai dengan tujuan organisasi yang ingin mengajak orang

sebanyak-banyaknya untuk melakukan kegiatan kerelawanan/*voluntary service*, maka diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dari para *volunteer* yang berpartisipasi didalam Indonesia International Work Camp. Dengan terus terjaganya motivasi yang dimiliki oleh para *volunteer* di IIRC diharapkan dapat menghindarkan kejenuhan yang terjadi pada saat *volunteer* bekerja, terjaganya *volunteer* dari kejenuhan pada saat bekerja juga dapat menjaga *volunteer* untuk tetap berpartisipasi pada kegiatan *voluntary service* yang diselenggarakan oleh IIRC. Maka mengetahui pemilihan motivasi dari para *volunteer* yang melakukan partisipasi pada program yang diselenggarakan oleh IIRC sangatlah penting untuk menjaga para *volunteer* tetap melakukan partisipasi mengingat IIRC memiliki tujuan untuk melibatkan sebanyak-banyaknya generasi muda dan faktor motivasi intrinsik (motivator) lah yang terdapat pada *volunteer* yang melakukan partisipasi di program-program yang diselenggarakan oleh IIRC.

Selanjutnya, peneliti merumuskan sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana preferensi faktor-faktor motivasi intrinsik yang terdapat pada para *volunteer* lokal yang melakukan kegiatan *voluntary service* pada Indonesia International Work Camp (IIRC)?
2. Apakah ada perbedaan preferensi faktor-faktor motivasi intrinsik pada para *volunteer* lokal dalam masa kerja pada Indonesia International Work Camp (IIRC) ?

3. Apakah ada perbedaan preferensi faktor-faktor motivasi intrinsik dari para *volunteer* lokal berdasarkan tingkat partisipasi pada para *volunteer* lokal di Indonesia International Work Camp?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti mengenai pengaruh dari faktor motivasi intrinsik (motivator) pada motivasi para *volunteer* internasional yang mengikuti program yang ada di Indonesia International Work Camp.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik dari para *volunteer* lokal yang melakukan kegiatan *volunteering* di Indonesia International Work Camp (IIWC).
2. Meneliti pada tingkat perbedaan dari masa kerja dan tingkat partisipasi mempengaruhi preferensi faktor-faktor motivasi intrinsik dari para *volunteer* lokal di Indonesia International Work Camp (IIWC).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya menjaga agar motivasi kerja yang dimiliki khususnya oleh para *volunteer* lokal dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang

berharga bagi organisasi terutama dalam hal pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama berada di perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam bidang motivasi intrinsik terhadap para *volunteer*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian serta sebagai pertimbangan instansi atau perusahaan lain yang menghadapi permasalahan seperti yang ada pada penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Penelitian ini terdiri atas 5 bab, dan sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Preferensi

Dalam ilmu ekonomi dan sosial lainnya, preferensi mengacu pada asumsi yang berhubungan dengan melakukan perintah alternative yang berdasarkan tingkat kebahagiaan, kepuasan, kenikmatan, kegembiraan atau kegunaan yang tersedia dimana proses yang dihasilkan adalah pilihan yang optimal. Meskipun biasanya pada ilmu ekonomi tidak tertarik pada pilihan atau preferensi, namun ketertarikan tersebut terjadi pada teori pada saat memilih yang mana mempunyai latar belakang pada analisis permintaan (Arrow Kenneth, 1958).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Preferensi sendiri berarti (hak untuk) didahulukan dan diutamakan daripada yang lain, prioritas, pilihan, kecenderungan, kesukaan. Preferensi atau selera adalah sebuah konsep, yang digunakan pada ilmu sosial, khususnya ekonomi. Ini mengasumsikan pilihan ralitas atau imajiner antara alternatif-alternatif dan kemungkinan dari pemeringkatan alternatif tersebut, berdasarkan kesenangan, kepuasan, gratifikasi, pemenuhan, kegunaan yang ada. Lebih luas lagi, bisa dilihat sebagai sumber dari motivasi.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi atau dalam Bahasa Inggris motivation berasal Bahasa Latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Robbins (2008) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Terdapat perbedaan tingkat motivasi pada tiap individu dan terdapat pula perbedaan tingkat motivasi individu dengan keadaan yang mereka hadapi, Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan individu untuk mencapai tujuannya. Fokus dari motivasi yang terlalu luas di persempit pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan terhadap perilaku yang berhubungan dalam pekerjaan. Terdapat tiga elemen utama terhadap fokus dari motivasi yang telah di sampaikan sebelumnya, tiga fokus yang dimaksud adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat orang berusaha. Namun, intensitas tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Pada dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

2.1.2.1 Teori-Teori Motivasi

Terdapat banyak konsep – konsep dari teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh para ahli. Robbins (2008) mempersempit dan membaginya menjadi tiga teori khusus yang dirumuskan. Walau menuai banyak pro dan kontra namun konsep – konsep tersebut masih dikenal hingga saat ini.

1. Hierarki Teori Kebutuhan

Hipotesis dari Abraham Maslow dalam Robbins (2008) mengemukakan bahwa terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan – kebutuhan hierarki yang dimaksud Marshlow adalah:

1. Kebutuhan *fisiologis* meliputi rasa lapar, rasa haus, berlidung, seksualm dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan *rasa aman* meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya isik dan emosional.
3. Kebutuhan *sosial* yaitu rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan *penghargaan* meliputi faktor – faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian. dan faktor – faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi seorang yang sesuai kecakapannya. Faktor – faktor tersebut meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Marshlow memisahkan lima kebutuhan ke dalam kebutuhan tingkat awah (lower-order needs) yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman. Sementara kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri masuk sebagai kebutuhan tingkat atas (higher-order needs).

2. Teori X dan Teori Y

Dalam Robbins (2008) Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi – asumsi tersebut.

Douglas McGregor dalam Robbins (2008) memberikan empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X, yaitu:

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan mengindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:

- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan bertanggung jawab.
- d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3. Teori Dua Faktor (*two-factors theory*)

Dalam hasil penelitian Frederick Herzberg dalam Robbins (2008) menunjukkan bahwa faktor – faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan faktor – faktor yang menghasilkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi yang berusaha menghilangkan faktor ketidakpuasan kerja mungkin bisa menghadirkan kenyamanan kerja, namun belum tentu faktor tersebut dapat memotivasi. Sebagai hasilnya Herzberg mengkategorikan faktor – faktor tersebut sebagai faktor hygiene.

Dan hal – hal yang termasuk faktor hygiene adalah:

1. Kualitas pengawasan (supervisi)

2. Imbalan kerja (upah)
3. Kebijakan perusahaan
4. Kondisi fisik pekerjaan (status)
5. Hubungan dengan individu lain (intrapersonal)
6. Keamanan pekerjaan

Sementara Herzberg dalam Robbins (2008) menemukan jika ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka, penekanan pada faktor – faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil – hasil yang berasal darinya lah yang dapat meningkatkan motivasi dari para individu tersebut, Herzberg mengumpulkan faktor – faktor yang berasal dari dalam diri dan memotivasi sebagai faktor motivator.

Dan hal – hal yang termaksud faktor motivator adalah:

1. Pencapaian prestasi (Achievement)
2. Pengakuan (Recognition)
3. Pekerjaan Itu Sendiri (Work-it self)
4. Tanggung Jawab (Responsibility)
5. Pengembangan Potensial Individu (Advancement)

2.1.2.2 Faktor Motivator Dari Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Herzberg dalam Robbins (2008) menemukan hasil jika ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka, penekanan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil-hasil yang berasal masing-masing individu. Dalam teori ini faktor-faktor yang dapat mendorong

adalah yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau faktor-faktor yang bersifat *intrinsik*. Frederick Herzberg dalam Fugar (2007) menjelaskan faktor-faktor yang terdapat pada individu yang termaksud faktor motivator sebagai berikut:

1. Pencapaian prestasi (*Achievement*)

Pencapaian prestasi (*Achievement*) pada dasarnya termaksud dalam keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, memecahkan permasalahan, mempertahankan nama baik, dan dapat melihat hasil dari sebuah pekerjaan. Takut akan gagal dan rasa takut tidak adanya penghargaan juga termaksud dalam definisi dari pencapaian prestasi.

Pencapaian prestasi (*Achievement*) adalah penampilan dari hasil kerja individu maupun kelompok kerja dalam suatu organisasi. Hal tersebut sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu yang ada dan bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pada dasarnya pengakuan (*Recognition*) adalah segala bentuk respon balik dari hal yang telah dikerjakan oleh individu tersebut dari atasan atau *supervisor*, dan respon balik lainnya yang berasal dari manajemen, klien, rekan kerja, rekan sejawat, atau masyarakat umum. Respon balik tersebut bisa berbentuk sebagai pemberitahuan kepada individu, pujian dari hasil, atau bahkan bisa berbentuk mempersalahkan.

Pengakuan (*Recognition*) adalah kebutuhan atas respon yang diberikan oleh orang lain atas tindakan yang telah diambil atau dibuat, hal tersebut bisa berupa respon dari kemampuan yang telah dimiliki, prestasi yang telah diraih, atau komplain dari klien, sehingga terjadi perubahan status pada individu.

3. Pekerjaan Itu Sendiri (*Work- itself*)

Pada dasarnya pekerjaan itu sendiri (*Work- itself*) berbentuk hal yang biasa dilakukan di pekerjaan atau tugas yang dilakukan dan perasaan baik dan buruk pada saat mengerjakan pekerjaan atau tugas tersebut digunakan sebagai dasar dari pekerjaan atau tugas tersebut. Pekerjaan yang dilakukan bisa sangat rutin atau sangat bervariasi, membutuhkan kreatifitas atau membutuhkan tenaga, dengan tingkat pekerjaan sangat mudah atau dengan tingkat yang sangat susah. Hal-hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja baik berpengaruh positif maupun negatif.

Pelaksanaan dari pekerjaan itu sendiri (*Work-itself*) dapat direalisasikan langsung dalam pekerjaan yang dilakukan selanjutnya. Penentuan dari tujuan individu tersebut dengan tujuan-tujuan, kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan individu tersebut, dan keinginan yang dimiliki oleh individu.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Pada dasarnya yang tanggung jawab (*Responsibility*) adalah rasa yang diemban oleh seseorang atau individu pada sebuah pekerjaan dan

pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain atau dari tanggung jawab baru yang diberikan kepada individu tersebut. Pengertian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab pada suatu hal tanpa melihat adanya perbedaan dari pertanggungjawaban yang ditanggung oleh seseorang merupakan hal-hal yang di nilai dalam tanggung jawab.

5. Pengembangan Potensial Individu (Advancement)

Pengembangan potensial individu (Advancement) merupakan perubahan yang sebenarnya atau yang sesungguhnya pada keadaan atau posisi dari orang tersebut didalam perusahaan. Hal tersebut juga termaksud dengan kemungkinan pada pengembangan potensi dari individu. Usaha meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, konseptual, dan moral individu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan merupakan hal-hal yang termaksud dalam pengembangan potensi individu.

Herzberg (1973) mengungkapkan bahwa profil dari teori dua faktor (motivator-hygiene) terbentuk dari respon pada survey kejadian yang berurutan yang ditunjukkan oleh perasaan dari pekerja. Lebih lanjut Herzberg menyatakan terdapat unsur penting yang akan mendorong faktor-faktor motivator, diantaranya adalah:

1. Umpan balik langsung (*Direct Feedback*) adalah pemberitahuan sesegera mungkin dari apa yang telah yang telah dicapai / dilakukan oleh para karyawan.

2. Hubungan Dengan Klien (*Client Relationships*) adalah dengan dipercayanya seorang pekerja pada berbagai macam tugas memberikan umpan balik yang langsung dirasakan oleh pekerja tersebut.
3. Pembelajaran Baru (*New Learning*) adalah memperkaya variasi dari pekerjaan yang dilakukan memungkinkan sisi psikologis dari para pekerja untuk berkembang.
4. Penjadualan (*Scheduling*) adalah para pekerja dapat menentukan secara bebas dari jadwal pekerjaan yang akan mereka kerjakan terlebih dahulu.
5. Pengalaman Unik (*Unique Experience*) adalah setiap pekerjaan memiliki sifat dan ciri yang unik.

2.1.3 Masa Kerja dan Tingkat Partisipasi

Indonesia International Work Camp (IIWC) melakukan klasifikasi pada *volunteer* yang melakukan kegiatan didalam organisasi tersebut. Dalam klasifikasi yang dilakukan oleh IIWC pendeskripsian *volunteer* berdasarkan masa kerja dan tingkat partisipasi, hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya fenomena *burnout* yang biasanya terjadi pada pekerja sosial. Bernardin (1990) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan keadaan emosional pada orang yang bekerja pada pelayanan kemanusiaan (*human services*), dan bekerja erat dengan masyarakat, misalnya guru, anggota polisi, perawat di rumah sakit, dan para pekerja sosial. Resiko terjadinya *burnout* pada

bidang pelayanan sosial disebabkan karena pekerja pada bidang sosial memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya

Adapun terdapat pengertian lebih lanjut mengenai masa kerja dan tingkat partisipasi yang dilakukan oleh IWC adalah sebagai berikut:

1. Masa Kerja

Masa kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja *volunteer*, hal ini dapat terjadi karena perasaan bosan, jenuh atau cenderung malas untuk melakukan pekerjaan yang sama selama beberapa tahun, karena rasa jenuh tersebut dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun tidak seperti ketika awal bekerja. Masa kerja juga berhubungan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seorang bekerja (senior) maka semakin banyak juga pengalaman yang dimiliki selama kerjanya. Dengan demikian pengelompokan dari masa kerja seseorang dapat melihat nilai dimiliki oleh seorang pekerja berdasarkan dari tingkat masa kerja yang telah dilalui oleh anggota atau pekerja tersebut didalam organisasi maupun perusahaan.

2. Tingkat Partisipasi

Pada pekerjaan yang tidak dibayar, umumnya dianggap tidak profesional, walaupun memiliki nilai yang tinggi sekali. Dalam kegiatan *volunteering*, tingkat partisipasi tidak dapat di sanggah lagi memiliki pengaruh pada motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, mengingat dengan ketidakadaan dari hal pengikat dalam kegiatan *voluntary* yang mana merupakan organisasi memberikan kebebasan

pada *volunteer* untuk terlibat pada setiap program-program yang diadakan oleh organisasi. Tingkat partisipasi dari tiap program yang diadakan akan menunjukkan sejauh mana *volunteer* ikut melibatkan dirinya di dalam organisasi, pada tingkat partisipasi juga dapat diketahui seberapa aktif individu tersebut di dalam organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi intrinsik (faktor motivator) terhadap motivasi kerja dari para pekerja sosial dan orang-orang yang bekerja pada Non-Government Organization dan non-profit Organization. Ivana Kunderova (2009) dalam penelitiannya berjudul “Motivating Social Work: The Significant Factor Affecting Practical Social Work” menghasilkan kesimpulan bahwa preferensi tertinggi dari faktor-faktor yang dapat memotivasi para pekerja sosial adalah pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kejelasan visi misi organisasi. Dalam hal tersebut, faktor intrinsiklah (motivator) yang menjadi nilai hirarki bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan dibidang sosial.

Dari Tesis yang dilakukan oleh Butet Tobing (2004) yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg di Sekretariat Negara” menemukan bahwa faktor motivator pada pegawai tidak semua menyebabkan kepuasan kerja dari para karyawan yang dimana faktor pekerjaan itu sendiri, kemajuan, prestasi, dan kemungkinan untuk berkembang tidak menyebabkan kepuasan kerja dari para pegawai yang bekerja disekretariat

negara dan pada faktor hygiene yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja dari para pegawai yang bekerja di Sekretariat Negara adalah Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi dan Hubungan Intrapersonal.

Dan sementara dari Tesis yang dilakukan oleh Arkian Zebua (2001) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Kristen Indonesia-Jakarta Berdasarkan Teori Motivasi Dua Faktor Fredrick Herzberg” menemukan bahwa secara umum terdapat hubungan antara faktor motivator dan faktor Hygiene terhadap kepuasan kerja. Dari 15 faktor motivator dan hygiene sebagai prediktor yang diuji, hanya 6 (enam) faktor hygiene yang signifikan memenuhi kepuasan kerja, yaitu terdiri dari faktor kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, penyeliaan atau kepemimpinan, pengembangan karir rasa aman, dan status. Faktor motivasi lainnya tidak berpengaruh secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Sajjad Hafiza, Syed Sohaib Shah, dan Humera Jamsheed (2011) yang berjudul “Relationship Between Reward and Employee’s Motivation In The Non-Profit Organization Of Pakistan” menemukan bahwa terjadinya hubungan yang positif dari ekstrinsik reward dan motivasi dan di sisi lain intrinsik reward berdampak lemah terhadap motivasi dari para pekerja, namun tidak melupakan juga motivasi intrinsik karena motivasi intrinsik merupakan dasar dari timbulnya motivasi yang dimiliki oleh para pekerja. Menggaji menjadi alasan yang kuat untuk memotivasi para pekerja dan motivasi intrinsik dari pekerja akan terlihat saat puas dengan bayaran yang mereka dapatkan.

Penelitian juga dilakukan oleh Danila Serra, Pieter Serneels, dan Abigail Barr (2010) dengan judul “Intrinsic Motivations and the Non Profit Health Sector: Evidence from Ethiopia.” Hasil yang ditemukan juga menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik berpengaruh terhadap motivasi dari para pekerja kesehatan yang ada di Ethiopia. Pekerja yang pada sektor non-profit akan termotivasi oleh altruisme akan sangat berbeda dari pekerja yang tidak termotivasi oleh altruisme pada sektor non-profit. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pada ahli kesehatan mempunyai kecenderungan sifat philanthropic dan pro-socially biasanya akan bekerja di the non-profit sektor yang bertentangan dengan orang-orang yang berorientasi pada sektor yang mementingkan profit.

Trippet dan Ron Kluvers (2009) melakukan penelitian dengan judul, “Modelling Factors of Motivation in a not for Profit Organization”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa staff dari organisasi akan termotivasi oleh faktor intrinsik, staff akan merasa puas dengan kesempatan untuk berlatih dan berkembang dan dengan kondisi kerja di organisasi, dan dapat merasa senang pada saat bekerja. Pada penelitian ini juga terdapat bahwa gaji tidak dapat memotivasi dari para pekerja yang bekerja di organisasi tersebut. Pada penelitian tersebut juga dikemukakan bahwa terindikasi bahwa motivasi intrinsik dapat mempengaruhi pada individu-individu yang terlibat pada non-profit organization.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Whina Desiana (2007) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT. Bumi

Amrita” dengan objek dari penelitian adalah karyawan dari PT. Bumi Amrita. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik (motivator) yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara berturut-turut adalah pengembangan karyawan, pengakuan dan penghargaan, pekerjaan itu sendiri, serta tanggung jawab yang diberikan.

Sementara pada paper yang dibuat oleh Patrick Francois (2007) dengan judul, “Pro-Social Motivation and the Delivery of Social Services”. Menunjukkan bahwa para pekerja dari pelayanan sosial menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik lah yang menyebabkan mereka bekerja pada bidang pelayanan sosial. Para pekerja memiliki sifat perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri. Faktor dari motivasi intrinsik lah yang menyebabkan para individu berkerja pada bidang pelayanan sosial dengan didukung sifat altruisme. Pada penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terjadinya perbedaan motivasi dari orang yang berada di penyedia jasa publik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, faktor-faktor motivasi intrinsik yang akan dibahas dan di fokuskan pada 4 faktor. Keempat faktor motivasi intrinsik tersebut adalah :

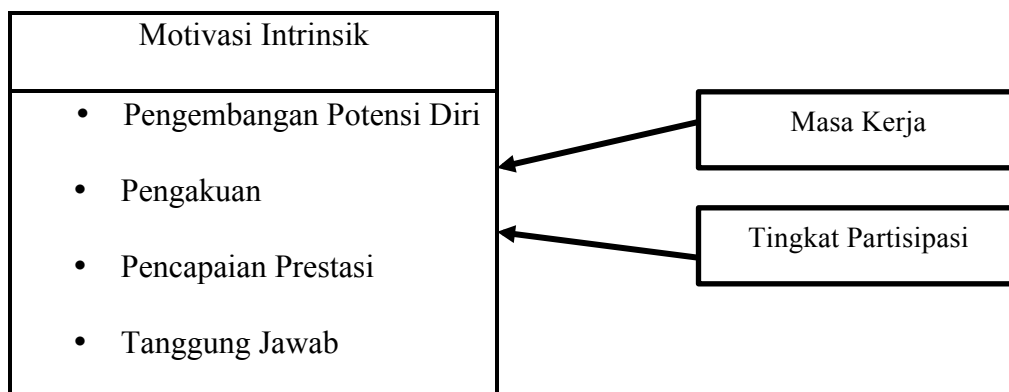
1. Pengembangan Potensi Diri (Advancement)
2. Pengakuan (Recognition)
3. Prestasi (Achievement)
4. Tanggung Jawab (Responsibility).

Pemilihan keempat faktor tersebut di lakukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber dan hasil dari pengamatan dinamika yang terjadi pada IWC dan juga berdasarkan hasil dari data yang diterima dari IWC.

Selain keempat faktor tersebut (Pengembangan Potensi Diri, Pengakuan, Prestasi, dan Tanggung Jawab), terdapat faktor yang berasal dari kategori pengelompokan *volunteer* yang berdasarkan masa kerja dan tingkat partisipasi yang akan dibahas dalam penelitian kali ini. Kategori pengelompokan yang dilakukan oleh IWC terhadap *volunteer* dapat mempengaruhi perbedaan dari pemilihan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh para *volunteer* yang melakukan kegiatan *voluntary service* dari masing-masing kategori yang dikelompokkan oleh Indonesia International Work Camp.

Berdasarkan penjelasan diatas, disusunlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Ivana Kunderova, 2009 yang dikembangkan pada penelitian ini.

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Ada perbedaan preferensi faktor-faktor motivasi intrinsik dari para *volunteer* lokal berdasarkan masa kerja di organisasi.

H2: Ada perbedaan preferensi faktor-faktor motivasi intrinsik dari para *volunteer* lokal berdasarkan tingkat partisipasi pada program di organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Augusty Ferdinand, 2006). Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan (Augusty Ferdinand, 2006). Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan metode penelitian dalam penulisan skripsi ini.

3.1.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2007). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2007). Variabel independen pada

penelitian ini berasal dari pengelompokkan *volunteer* yang dilakukan di IWC yang meliputi:

- 1) Masa Kerja (Kurang dari 3 tahun, Sama dengan dan lebih dari 3 tahun)
 - 2) Tingkat Partisipasi (Aktif, Kurang Aktif, Pasif)
2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini variabel dependennya adalah penilaian preferensi terhadap faktor – faktor motivasi *intrinsik* , yaitu:

- 1) Pengembangan Potensi Diri (Advancement)
- 2) Pengakuan (Recognition)
- 3) Prestasi (Achievement)
- 4) Tanggung Jawab (Responsibility)

3.1.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Pengelompokan *volunteer* di IWC

a. Masa Bekerja

Masa kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, hal ini dapat terjadi karena perasaan bosan, jenuh atau cenderung malas untuk melakukan pekerjaan yang sama selama beberapa tahun, karena rasa bosan tersebut dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun tidak seperti ketika awal bekerja. Masa kerja juga berhubungan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seorang bekerja (senior) maka semakin banyak pula pengalaman kerjanya, sehingga dengan berbekal pengalaman kerja seseorang dapat menjadi lebih percaya diri. Pada *volunteer* dengan masa kerja kurang dari 3 tahun masuk pada kelompok pertama dan pada *volunteer* dengan masa kerja sama dengan dan lebih dari 3 tahun masuk pada kelompok kedua. Pengelompokan ini bertujuan untuk mencegah kejenuhan kerja *volunteer* berdasarkan masa kerja.

b. Tingkat Partisipasi

Tingkat partisipasi dari tiap program yang diadakan menunjukkan sejauh mana *volunteer* ikut melibatkan dirinya di dalam kegiatan, pada tingkat partisipasi juga dapat di ketahui seberapa aktif individu tersebut di dalam organisasi. Pada tingkat partisipasi di IWC *volunteer* dikategorikan aktif apabila dalam satu tahunnya orang tersebut mengikuti beberapa program dengan variasi

program yang berbeda, pada *volunteer* dengan tingkat partisipasi kurang aktif dikategorikan dengan mengikuti program dalam satu tahunnya dengan tidak adanya variasi dari program yang diikuti, dan pada tingkat partisipasi pasif dikategorikan dengan hanya mengikuti 1-2 program yang diselenggarakan tiap tahunnya oleh IHC. *Volunteer* mendapatkan nilai lebih pada tingkat partisipasi apabila pada pada taun tersebut *volunteer* menjadi kepala kamp/camp leader. Pengelompokan ini bertujuan untuk mencegah kejenuhan kerja *volunteer* berdasarkan tingkat partisipasi.

2. Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik

a. Pengembangan Potensi Diri (Advancement)

Pengembangan potensi diri (Advancement) merupakan perubahan yang sebenarnya atau yang sesungguhnya pada keadaan atau posisi dari orang tersebut didalam perusahaan. Hal tersebut juga tersmaksut dengan kemungkinan pada pengembangan potensi dari individu. Usaha meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan secara teoritis, konseptual, dan moral individu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan merupakan hal-hal yang termaksud dalam pengembangan potensi individu menurut Frederick Herzberg (1974).

b. Pengakuan (Recognition)

Pada dasarnya pengakuan (Recognition) adalah segala bentuk respon balik dari hal yang telah dikerjakan oleh individu

tersebut dari atasan (supervisor), dan respon balik lainnya yang berasal dari manajemen, klien, rekan kerja, rekan sejawat, atau masyarakat umum. Respon balik tersebut bisa berbentuk sebagai pemberitahuan kepada individu, pujian dari hasil, atau bahkan bisa berbentuk mempersalahkan menurut Frederick Herzberg (1974).

c. Pencapaian Prestasi (Achievement)

Pencapaian prestasi (Achievement) pada dasarnya termaksud dalam keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, memecahkan permasalahan, mempertahankan nama baik, dan dapat melihat hasil dari sebuah pekerjaan. Takut akan gagal dan rasa takut tidak adanya penghargaan juga termaksud dalam definisi dari pencapaian prestasi menurut Frederick Herzberg (1974)

d. Tanggung Jawab (Responsibility)

Pada dasarnya yang tanggung jawab (Responsibility) adalah rasa yang diemban oleh seseorang atau individu pada sebuah pekerjaan dan pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain atau dari tanggung jawab baru yang diberikan kepada individu tersebut. Pengertian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab pada suatu hal tanpa melihat adanya perbedaan dari pertanggungjawaban yang ditanggung oleh seseorang merupakan hal-hal yang di nilai dalam tanggung jawab menurut Frederick Herzberg (1974).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh volunteer yang menjadi anggota yang telah terregistrasi pada Indonesia International Workcamp (IIWC) yang berjumlah 206 orang. Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah:

- a. *Volunteer* yang telah mengikuti dan menyelesaikan kegiatan atau program yang telah dibuat oleh Indonesia International Workcamp (IIWC) dan telah mengikuti satu macam program yang diselenggarakan oleh Indonesia International Workcamp serta telah terregistrasi sebagai anggota dari IIWC.
- b. Bagi *volunteer* baru, telah mengikuti minimal satu kegiatan atau program yang diselenggarakan IIWC hingga tahun ke 3 dari keikutsertaannya pada program-program yang diselenggarakan oleh IIWC. Bagi *volunteer* lama, telah terregistrasi menjadi member selama 3 tahun atau lebih dan telah mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh IIWC selama 3 tahun atau lebih.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan

teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 100 anggota (yang telah dikurangi sebanyak 6 anggota yang berada di level manajerial) maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh volunteer yang aktif dalam kurun waktu satu tahun terakhir dalam Indonesia International Workcamp.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Yamane (Augusty Ferdinand, 2006) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Populasi

d : *Margin of Error Maximum*, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bisa ditolerir (ditentukan 10 %)

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{100}{1+100.(0,1)^2}$$

$$n = 50$$

3.3. Jenis Dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat yang bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu *volunteer* lokal pada Indonesia International Work Camp (IIWC). Data primer dalam penelitian ini meliputi identitas beserta karakteristik dan preferensi responden terhadap ke 4 faktor motivasi intrinsik *volunteer* lokal, yaitu: Pengembangan Potensi Diri (Advancement), Pengakuan (Recognition), Prestasi (Achievement), dan Tanggung Jawab (Responsibility)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu,

literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai berdasarkan *gender*, latar belakang pendidikan, masa kerja, dan struktur organisasi.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa

yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Kuesioner dapat diberikan secara pribadi, disuratkan kepada responden, atau disebarakan secara elektronik (Sekaran, 2006). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian, yaitu Bagian A dan Bagian B. Dalam Bagian A, responden diharapkan untuk mengisi data diri beserta detail data demografi masing-masing responden, seperti : nama, usia, jenis kelamin, jabatan, golongan, latar belakang pendidikan, serta masa kerja. Sedangkan Bagian B, responden diharapkan dapat memberikan peringkat

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.5.1. Rank Spearman Correlation

Menurut Arikunto (2010), teknik *rank spearman correlation* merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan 2 variabel yang datanya berupa jenjang atau ranking. Adapun rumus koefisien korelasi spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n^3 - n}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi rank

d = Selisih rank antara X (R_x) dan Y (R_y)

n = Banyaknya pasangan rank

Dasar untuk menentukan kekuatan hubungan serta bentuk/arrah hubungan, dapat dilihat dalam ketentuan-ketentuan berikut :

- a. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai positif, maka variabel-variabel berkorelasi positif. Semakin dekat nilai r_s ke +1, semakin kuat korelasi positifnya.
- b. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai negatif, maka variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai r_s ke -1, semakin kuat korelasi negatifnya.
- c. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai 0 (nol), maka variabel tidak menunjukkan korelasi.
- d. Jika koefisien korelasi (r_s) bernilai +1 atau -1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif sempurna.

3.5.2. Uji Mann Whitney

Uji Mann-Whitney digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen bila datanya berbentuk ordinal. Bila dalam suatu pengamatan data berbentuk interval, maka perlu diubah dahulu ke dalam data ordinal (Sugiyono, 2008). Terdapat dua rumus

yang digunakan untuk pengujian, kedua rumus tersebut digunakan dalam perhitungan, karena akan digunakan untuk mengetahui harga U mana yang lebih kecil. Harga U yang lebih kecil tersebut yang digunakan untuk pengujian dan membandingkan dengan U tabel. Adapun rumus Uji Mann-Whitney adalah sebagai berikut :

$$u_1 = n_1 n_2 \frac{1}{2} \{n_1(n_1 + 1)\} R_1$$

$$u_2 = n_1 n_2 \frac{1}{2} \{n_2(n_2 + 1)\} R_2$$

Keterangan:

n_1 = Jumlah sampel 1

n_2 = Jumlah sampel 2

U_1 = Jumlah peringkat 1

U_2 = Jumlah peringkat 2

R_1 = Jumlah ranking pada sampel n_1

R_2 = Jumlah ranking pada sampel n_2

3.5.3. Uji Kruskall Wallis

Uji Kruskall Wallis digunakan untuk menguji hipotesis k sampel independen bila datanya berbentuk ordinal. Bila dalam pengukuran ditemukan data berbentuk interval atau rasio, maka perlu diubah dulu ke dalam data ordinal, yaitu data berbentuk ranking/peringkat (Sugiyono, 2008).

Adapun rumus yang digunakan pada Uji Kruskall Wallis adalah sebagai berikut :

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(N+1)$$

H mendekati distribusi Chi Kuadrat (X^2) dengan $dk = k - 1$

Keterangan:

n_j = Banyaknya nilai pengamatan pada tiap-tiap sampel

k = Banyaknya sampel yang diuji

R_j = Banyaknya ranking tiap sampel

N = Total pengamatan