


# Nur Chasanah Febby Ani

## HUBUNGAN ALTRUISME DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA RELAWAN KORPS SUKARELA (KSR) (Di Palang Merah I...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Psychology

---

### Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3002425845

Submission Date

Sep 9, 2024, 9:46 AM GMT+4:30

Download Date

Sep 9, 2024, 9:50 AM GMT+4:30

File Name

Ani\_S1\_Ilmu\_Keperawatan\_203210022.3\_-\_Nur\_Chasanah\_Febby\_Ani.doc

File Size

837.5 KB

48 Pages

8,072 Words

53,377 Characters

# 11% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Small Matches (less than 20 words)

---

## Top Sources

- 10%  Internet sources
- 3%  Publications
- 5%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 10% Internet sources
- 3% Publications
- 5% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet		
		digilib.unila.ac.id	1%
2	Internet		
		jurnalmahasiswa.com	0%
3	Student papers		
		The Maldives National University	0%
4	Internet		
		repository.binausadabali.ac.id	0%
5	Internet		
		scholarworks.waldenu.edu	0%
6	Internet		
		ummaspul.e-journal.id	0%
7	Internet		
		repository.upiypk.ac.id	0%
8	Internet		
		www.jptam.org	0%
9	Internet		
		elibrary.bsi.ac.id	0%
10	Internet		
		jurnal.amikom.ac.id	0%
11	Internet		
		ojs.cahayamandalika.com	0%

12	Internet	ir.vanderbilt.edu	0%
13	Student papers	George Bush High School	0%
14	Internet	lembagakita.org	0%
15	Internet	eprints.umm.ac.id	0%
16	Internet	repository.itskesicme.ac.id	0%
17	Internet	ejournal.unisba.ac.id	0%
18	Internet	jcs.greenpublisher.id	0%
19	Internet	e-journal.uajy.ac.id	0%
20	Internet	aksiologi.org	0%
21	Internet	ejournal.undana.ac.id	0%
22	Student papers	Brigham Young University	0%
23	Student papers	Ateneo de Manila University	0%
24	Internet	e-journals.unmul.ac.id	0%
25	Internet	dspace.uii.ac.id	0%

26	Internet	journal.yrpipku.com	0%
27	Internet	www.enssib.fr	0%
28	Internet	jpsy165.org	0%
29	Internet	repo.stikesicme-jbg.ac.id	0%

## SKRIPSI

### HUBUNGAN ALTRUISME DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA RELAWAN KORPS SUKARELA (KSR)

(Di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang)



**NUR CHASANAH FEBBY ANI**  
**203210022**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS KESEHATAN**  
**INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN**  
**INSAN CENDEKIA MEDIKA**  
**JOMBANG**  
**2024**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Organisasi sukarela mampu berjalan melalui eksistensi personalia yang dimiliki yaitu *volunteer* atau relawan. PMI (Palang Merah Indonesia) menjadi satu di antara organisasi sukarela yang berjalan di dalam ranah sosial dan kemanusiaan yang bertugas secara sukarela (Usiono *et al.*, 2023). Namun, fakta di lapangan, permasalahan umum yang dihadapi oleh komunitas sosial yakni tidak jarang relawan menjadi tidak aktif karena memilih meninggalkan organisasi dipertengahan jalan (Shalihah & Azzuhri, 2019). Komitmen yang rendah berpengaruh kepada sifat dan tindakan mereka yang mengakibatkan kinerja organisasi terganggu sepenuhnya. Semakin bertambah relawan yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka tidak peduli seberapa besar organisasi tersebut pasti kinerjanya terganggu (Wahyuni *et al.*, 2020).

Penelitian komitmen organisasi pada relawan sosial di Australia menunjukkan trend penurunan drastis mulai 2014 sampai dengan 2022 dibuktikan dengan jam kerja sukarela melalui organisasi sosial menurun sebanyak 34% (Tsai *et al.*, 2023). Hasil analisis data penelitian Rahma & Wempi, (2023) menyatakan tahun 2021 menjadi tahun terendah penurunan komitmen organisasi relawan di Indonesia ditunjukkan dengan turunnya keterlibatan partisipasi relawan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dengan perbandingan jumlah ditahun 2018 sebesar 81,36% dibandingkan dengan 2021 adalah 70,49% yang menyatakan adanya penurunan angka. Ramadan (2020) menyatakan relawan sosial dan

solidaritas warga Malang turut menurun sejak pandemi, berdasarkan pengamatan dilapangan penurunan komitmen organisasi relawan mencapai 70% lebih. Relawan di Jombang yang bergerak di bidang sosial salah satu diantaranya relawan Korps Sukarela (KSR) Palang Merah Indonesia (PMI), sesuai studi pendahuluan pada 28 Februari 2024 didapatkan data sebanyak 366 orang tercatat sebagai relawan Korps Sukarela (KSR) dan yang tercatat sebagai relawan aktif dengan kriteria mengikuti kegiatan kerelawanan 6 bulan terakhir hanya sebanyak 103 orang yang berarti terdapat penurunan komitmen organisasi relawan sebanyak 72%.

Relawan yang mempunyai sikap altruisme pasti terbentuk keinginan yang kuat pada dirinya untuk membantu sesama meskipun dalam keterlibatannya akan dihadapkan suatu hal yang tidak menyenangkan, ber-risiko, bahkan membahayakan nyawanya, akan tetapi seorang relawan akan merasa bahagia jika telah menjalankan hal baik (Utama *et al.*, 2019). Altruisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat membuat seorang relawan bertahan dalam organisasi dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi (Erwan & Puspitadewi, 2022). Karakteristik seseorang yang mempunyai komitmen organisasi tinggi, yakni merasakan bahagia dan tenang ketika menjalankan tugas, mempunyai rasa untuk menjalankan nilai-nilai yang ada didalam organisasi, mempunyai keinginan dan berkewajiban secara moral menetap didalam organisasi, serta memiliki rasa bangga karena anggota organisasi (Meyer & Allen, 1997 cit. Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

Banyak cara yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi pada relawan. Mempromosikan perilaku altruisme seperti membantu korban bencana,



memberikan pertolongan pertama atau mendukung kegiatan kemanusiaan lainnya di antara anggota sukarelawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja mereka (Maryam, 2019). Meningkatkan komunikasi antar anggota dapat meningkatkan komitmen dalam organisasi dengan pembuatan kelompok kecil yang dipimpin oleh setiap pengurus (Laela, 2019). Selain itu, meningkatkan keterlibatan relawan dengan cara memberikan motivasi dan prestasi penghargaan selama berkontribusi untuk mendorong komitmen organisasi merupakan solusi yang tepat (Kasmiruddin, 2019).

Berlandaskan latar belakang tersebut peneliti berkeinginan untuk mengetahui apakah altruisme relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang tinggi sehingga komitmen organisasi juga tinggi atau tidak ada hubungannya sama sekali.

## **1.2 Rumusan masalah**

Apakah ada hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang?

## **1.3 Tujuan penelitian**

### **1.3.1 Tujuan umum**

Menganalisis hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

### 1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi altruisme pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.
2. Mengidentifikasi komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.
3. Menganalisis hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

## 1.4 Manfaat penelitian

### 1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil analisis penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori psikologi altruisme dan komitmen organisasi pada relawan.

### 1.4.2 Manfaat praktis

Hasil analisis penelitian ini harapannya bisa digunakan referensi relawan yang memiliki keaktifan berorganisasi kemanusiaan dan dapat memberikan sumbangan positif dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi pada relawan khususnya relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep relawan

##### 2.1.1 Pengertian relawan

Relawan yakni individu atau kelompok tidak enggan menolong sesuai intuisi moralnya serta memberikan apa yang dimiliki (uang, waktu, kapasitas diri, pemikiran, dan lainnya) kepada mereka yang membutuhkan, dengan sikap bertanggung jawab tanpa mengharapkan keuntungan pribadi atau imbalan sama halnya materi, kedudukan, pencapaian pekerjaan, uang, jabatan, karir atau kepentingan lain (Rahmayani, 2021).

##### 2.1.2 Jenis-jenis relawan

Terdapat berbagai macam jenis relawan khususnya di PMI (Khakiki, 2020), yaitu:

###### 1. Palang Merah Remaja (PMR)

PMR adalah aktivitas remaja di sekolah ataupun Institusi kependidikan yang diselenggarakan oleh kepalang merahan melalui program ekstrakurikuler, anggota PMR diantaranya yaitu PMR Wira (untuk SMA), PMR Madya (untuk SMP), serta PMR Mula (untuk SD). Aktivitas pada orang yang terdampak musibah kebencanaan yaitu penggalangan donasi, donor darah sukarela, kegiatan pertukaran remaja pada Palang Merah dalam ataupun luar daerah, kegiatan seni, aksi kemanusiaan dengan mendatangi panti jompo, inisiatif membersihkan kawasan sekitar, serta JUMBARA PMR.

## 2. Korps Sukarela (KSR)

KSR menjadi bagian dari PMI, yakni suatu wadah untuk unsur biasa serta individu-individu yang secara sukarela memutuskan untuk bergabung sebagai anggota, dengan syarat usia berkisar antara 18 hingga 35 tahun. KSR memiliki dua bagian utama, seperti KSR dari markas serta KSR satuan universitas. Aktivitas yang dilakukan oleh KSR mencakup berbagai aktivitas seperti mendonorkan darah dengan sukarela tanpa paksaan, memberikan pertolongan pertama serta pemindahan kejadian tabrakan, menyediakan dapur umum serta bantuan kepada orang yang terdampak musibah kebencanaan, serta menyediakan bantuan agenda komunitas dengan keterlibatan masyarakat. Selain itu, KSR juga memberikan bantuan psikotripsi dan penyuluhan bagi kaum muda sejawat, mengajarkan kecakapan dalam hidup, mengadakan lokakarya KSR, serta memberikan bantuan sebagai fasilitator Palang Merah Indonesia Kabupaten/Kota dalam melatih personil Palang Merah Remaja.

## 3. Tenaga Sukarela (TSR)

TSR adalah bagian integral dari PMI yang terdiri dari individu-individu yang dipilih berdasarkan keahlian khusus atau pengalaman profesional mereka. Mereka berasal dari berbagai disiplin ilmu seperti nutrisisionis, dokter, audit keuangan, pakar kebersihan, petani, juru wara, konsultan komunikasi, distribusi suplai, mekanik, budayawan, programmer, pengajar, dan banyak lagi. Mereka semua menawarkan keterampilan mereka secara sukarela untuk mendukung misi kemanusiaan PMI. TSR diantaranya yaitu TSR markas, TSR perusahaan, dan TSR komunitas.

### 2.1.3 Kontribusi relawan

Relawan memberikan kontribusi kepada PMI (Djaelani *et al.*, 2023), meliputi:

1. Menyebarkan informasi dan mempromosikan pencapaian serta kontribusi organisasi kepada masyarakat umum, anggota keluarga, rekan kerja, lingkungan sekolah atau kerja, komunitas lokal, dan jejaring sosial lainnya sebagai bentuk mendukung pemahaman dan penghargaan terhadap prestasi yang telah dicapai.
2. Menggalakkan partisipasi aktif masyarakat dalam berbagai kegiatan PMI sebagai upaya untuk dalam keterlibatan mendukung misi kemanusiaan dan kegiatan sosial yang dijalankan oleh PMI.
3. Memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada pengurus dan karyawan untuk menggapai tujuan serta makna organisasi saat menjalankan kegiatan sosial.
4. Menyalurkan semangat, keikutsertaan, dan ide-ide inovatif kepada organisasi, yang membantu pertumbuhan dan keberlanjutan PMI secara berkesinambungan.
5. Menghadirkan kemampuan, kreativitas, serta pelajaran guna menambah kapasitas organisasi.
6. Berdedikasi untuk menginvestasikan waktu dalam berpartisipasi kegiatan PMI.

### 2.1.4 Motivasi relawan

Motivasi relawan bergabung, antara lain (Djaelani *et al.*, 2023), yaitu:

1. Mendapatkan pengalaman berharga, mengeksplorasi minat, meningkatkan kepercayaan diri, memperbaiki kesehatan, memperluas jaringan sosial,



memperkuat hubungan komunitas, mempelajari keterampilan baru, meningkatkan prestasi, meningkatkan kesejahteraan, memberikan kontribusi untuk perbaikan dunia.

2. Motivasi untuk membantu, terlibat bersama teman, atau tertarik pada kegiatan PMI, merasa memberikan dampak positif, dihargai, merasa kompeten, serta kesempatan untuk berkembang dan belajar, semuanya merupakan faktor yang memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.
3. Sebagian orang mencari kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan beberapa organisasi seperti PMI memiliki kemampuan untuk menyediakan jenis kegiatan ini.
4. Beberapa orang memiliki pengalaman dan keahlian di bidang profesional, namun mereka mencari kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan relawan lain halnya dengan rutinitas bidang profesi atau lingkungan kerja mereka.
5. Banyak organisasi memiliki kebijakan yang tegas tentang aturan, batasan, dan peran relawan, namun beberapa calon relawan menginginkan fleksibilitas dan kesempatan untuk mengembangkan inisiatif yang dapat mereka tawarkan kepada organisasi. Sementara beberapa organisasi menekankan pada komitmen jangka panjang, ada juga relawan yang mencari peluang untuk terlibat dalam kegiatan relawan dengan komitmen jangka pendek.
6. Beberapa organisasi mengutamakan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri, selain dari membantu orang lain, sementara ada juga relawan yang bergabung dengan tujuan mencapai tujuan pribadi mereka.

### 2.1.5 Tujuan perekrutan relawan

Perekrutan relawan dilakukan dengan beberapa tujuan (Djaelani *et al.*, 2023), yaitu:

1. Memikat perhatian khalayak luas, secara per seorangan ataupun dalam himpunan, agar terlibat dalam kerelawanan.
2. Meningkatkan sejumlah relawan atau rotasi relawan.
3. Menjamin adanya relawan yang bersedia.
4. Mengenali bakat yang berkemungkinan menjadi sumber daya manusia (SDM) relawan.
5. Menjamin bahwasanya relawan yang dimiliki tepat dengan keperluan dalam memberikan bantuan serta mengembangkan organisasi PMI.
6. Memperbarui informasi data.

### 2.1.6 Mekanisme penugasan dan mobilisasi relawan

Terdapat berbagai mekanisme untuk penugasan dan mobilisasi (Djaelani *et al.*, 2023), yaitu:

1. Penugasan dan mobilisasi di Kabupaten/Kota
  - a. Saat kondisi tenang dan tidak ada konflik, pengurus bagian Kabupaten/Kota mengamanahkan tugas relawan PMI melalui pengumuman atau tawaran tercatat. Beberapa tugas diantaranya, seleksi dilakukan berdasarkan kebutuhan atau kemampuan yang sesuai.
  - b. Pada masa konflik atau situasi darurat, pengurus bagian Kabupaten/Kota mengamanahkan tugas relawan PMI dimana syarat terpenuhi dengan segera, sesuai, serta tertata. Menjadi penting untuk memiliki daftar anggota sesuai

keahlian mereka yang bisa ditugaskan kapanpun ketika terjadi keadaan darurat.

- c. Pengelolaan aktivitas di luar, termasuk persiapan kelengkapan dan fasilitas pendukung, serta jaminan saat kepergian sampai dengan selesai tugas di tempat, merupakan tanggung jawab penuh dari PMI Kabupaten/Kota yang memberikan tugas.
- d. Relawan PMI yang diberi tugas wajib bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan laporan.
- e. Dalam meningkatkan kelancaran pemindahan, PMI Pusat telah memberitahukan sistem MIS yang memfasilitasi manajemen relawan dari mobilisasi hingga pelaporan.
- f. Keamanan dan keselamatan relawan saat bertugas adalah tanggung jawab dari pihak PMI Kabupaten/Kota yang memberikan tugas.
- g. PMI Kabupaten/Kota harus menetapkan atau menunjuk individu atau tim yang bertanggung jawab sebagai pengawas untuk memastikan keselamatan relawan saat bekerja aman.
- h. Peraturan yang ada jika tidak dijalankan oleh relawan, maka berpotensi dikembalikan atau keterlibatan TDB tidak lagi diberikan berikutnya dalam tindakan kewajaran saat kurangnya disiplin.
- i. Bagian yang mengelola relawan di PMI Kabupaten/Kota adalah sektor utama saat proses pindah tugas relawan, saat dalam kondisi normal ataupun saat terjadi bencana atau konflik.
- j. Jika kapasitas organisasi PMI Kecamatan tidak mencukupi, maka penugasan mobilisasi dapat langsung dilakukan oleh PMI Kabupaten/Kota.



## 2. Penugasan di tingkat Provinsi

- a. PMI menugaskan relawan selama keadaan normal melalui proses pemberitahuan. PMI Provinsi memberi tahu PMI Kabupaten/Kota tentang tugas yang tersedia, yang kemudian memberi tahu relawan secara tertulis. Penugasan khusus yang membutuhkan keterampilan khusus melibatkan proses seleksi berdasarkan kompetensi relawan.
- b. Saat terjadi konflik atau keadaan darurat, pengurus Provinsi selalu menyelaraskan dengan PMI Kabupaten/Kota, sampai dengan PMI Kabupaten/Kota dapat secepat mungkin merespons kebutuhan penugasan relawan dengan segera, sesuai, dan terstruktur.
- c. Pengelolaan aktivitas diluar, mulai keberangkatan sampai tempat hingga pulang kembali, semuanya merupakan tanggung jawab PMI Provinsi yang menugaskan.
- d. Masing-masing relawan PMI sedang bertugas wajib bertanggung jawab dalam menjalankan penugasannya sebaik mungkin serta melaporkannya kepada PMI Kabupaten/Kota dan PMI Provinsi.
- e. Jaminan keselamatan dan keamanan relawan saat menjalankan tugas merupakan tanggung jawab PMI Provinsi.
- f. PMI Provinsi harus menugaskan atau menunjuk individu atau tim yang bertanggung jawab dari penjaminan keselamatan dan keamanan relawan saat mereka sedang menjalankan tugasnya.
- g. Apabila auran yang ada tidak dipatuhi oleh relawan, maka ia akan ditarik kembali dan tidak lagi kedepannya ditugaskan, ini merupakan bentuk pertanggungjawaban dari ketidakdisiplinannya.

- h. Bagian mengelola relawan di PMI Provinsi merupakan sektor utama pemindahan relawan, disaat dalam kondisi tenang atau dalam penanggulangan pertikaian.
- i. Apabila PMI Kabupaten/Kota tidak memiliki kemampuan yang cukup, maka pengaturan penugasan oleh PMI Provinsi dapat dilakukan langsung.

### 3. Penugasan di tingkat Nasional

- a. Saat kondisi tenang dan tidak ribut, pengurus pusat memerintahkan tugas anggota relawan PMI melalui pengumuman atau ajakan pada Provinsi yang selanjutnya disampaikan ke PMI Kabupaten/Kota. Dan keberlanjutan tercatat kepada relawan. Adapun tugas yang diperlukan tes untuk menyesuaikan kebutuhan.
- b. Saat terjadi konflik/genting, pengurus pusat selalu menyelaraskan diantara PMI Provinsi dan Kabupaten/Kota, sehingga PMI Kabupaten/Kota mampu dnegan segera menugaskan relawan.
- c. Pengelolaan aktivitas diluar, mulai keangkatan sampai dengan tempat lokasi dan kembali lagi, maka semuanya merupakan tanggung jawab PMI Pusat.
- d. Masing-masing relawan PMI sedang bertugas wajib bertanggung jawab dalam melaksanakan apa yang harus dilaksanakan dengan maksimal serta melaporkannya kepada PMI Kabupaten/Kota, PMI Provinsi, dan PMI Pusat.
- e. Kepastian keselamatan maupun keamanan relawan saat menjalankan tugasnya merupakan tanggung jawab PMI Pusat.
- f. Relawan yang sedang bertugas wajib diawasi oleh perseorangan atau kelompok yang telah dimandatkan PMI.

g. Akibat yang harus diterima relawan saat bertugas namun menghiraukan peraturan yang telah ditetapkan maka ia akan tidak lagi dilibatkan dalam kedepannya.

h. Hal utama dalam pemindah tugas relawan yakni PMI Pusat sebagai pengaturnya, entah itu dalam kondisi aman dan damai maupun dalam situasi genting.

#### 4. Penugasan di tingkat internasional

a. Penugasan keluar negeri haruslah disesuaikan dengan kemampuan dan apa yang seharusnya dicapai dalam kegiatan penugasan relawan.

b. PMI semua tingkat harus telah mengetahui apabila ada relawan yang ditugaskan ke luar negeri dan harus sesuai dengan ketentuan yang ada.

c. Penugasan relawan disaat keadaan tenang atau tentram wajib mematuhi prosedur penugasan yang telah ditetapkan:

- 1) IFRC/ICRC akan menyampaikan pengumuman lewat surat elektronik serta dilengkapi dengan surat resmi kepada PMI Pusat.
- 2) Ketua divisi selanjutnya mengusulkan relawan sesuai keahlian dirasa diperlukan (seperti materi ajar teknisi, sanitasi, logistik, penujuman, dan lain-lain).
- 3) Relawan memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan, akan mengonfirmasi hal ini kepada PMI Provinsi, dan selanjutnya kepada PMI Kabupaten/Kota, diperuntukkan membuat surat penugasan dan kemudian disampaikan kepada PMI Pusat.

- 4) Setelah menerima persetujuan dari PMI Pusat kepada IFRC/ICRC, relawan diakui telah sedia baik dari segala sesuatu yang diperlukan, termasuk izin dari keluarga dan persetujuan dari PMI.
- 5) Untuk mengirim ke luar negeri seorang relawan, PMI Pusat memberikan surat penugasan resmi.
- 6) Bagian yang mengurus relawan dan bagian yang mengurus relasi internasional di PMI pusat merupakan bagian utama saat mengkoordinasikan permindah tugas relawan.

## 2.2 Konsep komitmen

### 2.2.1 Pengertian komitmen

Komitmen organisasi ialah keadaan kejiwaan yang mana mencerminkan ikatan antara anggota dengan organisasi, yang kemudian mempengaruhi penentuan anggota akan tetap berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut dan atau tidak. Anggota yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dalam perusahaan. (Meyer & Allen, 1997 cit. Ayuni & Khoirunnisa, 2021).

### 2.2.2 Komponen komitmen

Komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek elemen yang penting (Mowday, *et al.*, 1979 cit. Rahmat *et al.*, 2022), yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi.

Karyawan berkomitmen akan lebih aktif berpartisipasi dalam keorganisasian dikarena memilki kepercayaan pada visi dan misi organisasi sesuai dengan visi dan misi mereka sendiri.

2. Kesiediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi.

Tingkat komitmen organisasi yang tinggi jika dimiliki oleh karyawan maka ia akan dengan tekun bekerja untuk menyelesaikan tugas mereka sebaik mungkin. Mereka juga secara aktif terlibat dalam upaya untuk meraih *goals* keorganisasian.

3. Keinginan besar karyawan untuk loyal terhadap organisasi.

Karyawan dengan komitmen terhadap organisasi cenderung setia, karena mereka memiliki minat serta keinginan tinggi agar menetap di dalamnya.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

Adapun tiga faktor dalam memainkan peran penting dalam mempengaruhi komitmen anggota terhadap organisasi (Steers & Porter, cit. Khakiki, 2020), yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi beberapa elemen yang mempengaruhi tingkat komitmen anggota terhadap organisasi, seperti harapan terhadap tugas, motivasi altruistik, kontrak psikologis, preferensi pekerjaan, dan karakteristik personal. Faktor-faktor ini secara bersama-sama membentuk dasar dari komitmen tersebut.
2. Faktor organisasi merupakan awalan pembelajaran di tempat kerja, dalam hal tanggung jawab, pengawasan, serta kesesuaian misi organisasi semuanya mempengaruhi tingkat komitmen anggota terhadap organisasi.
3. Faktor *non-organisasi* diantaranya ada opsi kegiatan lain adalah faktor yang tidak tergantung pada organisasi itu sendiri.



## 2.2.4 Pengukuran komitmen organisasi

*Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) adalah kuesioner yang digunakan untuk mengevaluasi komitmen dalam organisasi, yang dikembangkan berdasarkan teori yang diperkenalkan oleh Mowday. Komitmen organisasi memiliki aspek kemauan yang kuat untuk tetap berada di organisasi, kesediaan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaan, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi (Rahmat *et al.*, 2022). Skala evaluasi komitmen organisasi mencakup 33 item yang dibagi menjadi 18 item *favourable* dan 15 item *unfavourable*, dengan empat opsi respons: Sangat Tidak Sesuai = 1, Tidak Sesuai = 2, Sesuai = 3, dan Sangat Sesuai = 4. Rentang poin berkisar diantaranya 33 (terendah) hingga 132 (tertinggi), dengan nilai mean teoritis sekitar 82,5 serta standar deviasi 16,5 (Khakiki, 2020). Selanjutnya, untuk memahami arah kecenderungan masing-masing variabel penelitian, dilakukan pengelompokan menggunakan kategori yang telah ditentukan. (Azwar, 2012 cit. Nurisriyani *et al.*, 2021). Petunjuk untuk pengategorian dapat ditemukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1 Norma kategorisasi batas variabel hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang

No.	Kategori	Rumus
1.	Tinggi	$M+1SD < X$
2.	Sedang	$M-1SD < X < M+1SD$
3.	Rendah	$X < M - 1SD$

## 2.3 Konsep altruisme

### 2.3.1 Pengertian altruisme

Altruisme yaitu tindakan memberikan pertolongan kepada sesama secara sukarela dan tanpa mengharap imbalan apapun, bahkan dengan mengorbankan

prioritas diri sebagai bentuk mengutamakan keberlangsungan orang lain yang membutuhkan. Dengan demikian, orang yang melakukan altruisme bukan diperuntukkan hasil kebermanfaatannya teruntuk pribadi saja namun juga untuk sesamanya yang dibantu, karena mereka melakukannya tanpa mengharapkan imbalan apapun (Sardi & Suryana, 2022).

### 2.3.2 Aspek-aspek altruisme

Terdapat tiga aspek perilaku altruisme (Myers *et al.*, 2012 cit. Khakiki, 2020), yaitu:

#### 1. Aspek Kognitif

Kognitif mengacu pada kegiatan berpikir, penalaran, dan pemahaman. Altruisme, sebagai perilaku memberikan bantuan sepenuh hati, serta diperkuat dengan runtutan keputusan pemahaman. Adanya altruistik dalam berperilaku sering kali dipicu oleh dorongan dan penyampaian tersebut dalam pencapaiannya dikhususkan kepada orang yang dibantu tanpa mempertimbangkan situasi pribadi mereka sendiri.

Pribadi melakukan proses berpikir dengan memperhatikan ekspresi wajah, gerakan tubuh, percakapan, dan perilaku orang lain. Dari situ, mereka menyadari bahwa orang lain memerlukan bantuan dan yakin bahwa mereka bisa memberikan bantuan itu.

#### 2. Aspek Afektif

Afektif mencakup aspek rasa, amarah, penilaian, dan sifat seseorang. Ini memungkinkan seseorang dengan memiliki altruisme untuk menjiwai dan memahami perasaan orang lain, yang pada gilirannya mendorong mereka

dalam menyampaikan kepada sesama atas kasih dan sayangnya sebagai bentuk perhatian.

### 3. Aspek Tindakan

Tindakan adalah bentuk kegiatan yang melibatkan keterlibatan, respons, langkah, serta perubahan. Setelah seorang memikirkan, mempelajari, perhatian, peka, serta memiliki ketergerakan membantu, mereka termotivasi agar menjalankannya dan menghadihkan pertolongan dengan tidak mengharapkan timbal balik. Biasanya, rasa membantu timbul karena individu mengamati suatu kondisi. Berdasarkan pengamatannya, seseorang terdorong untuk mengaktualisasikan rasa pedulinya dan melakukan upaya untuk meringankan penderitaan orang lain.

#### 2.3.3 Faktor yang mempengaruhi altruisme

Adapun faktor-faktor bisa memengaruhi tingkat altruisme seseorang. (Najmi, 2023), yaitu:

1. Religiusitas, pemaknaan tentang keyakinan terhadap Tuhan dan tanggung jawab untuk membantu sesama dapat mempengaruhi perilaku altruistik seseorang.
2. Hubungan interpersonal juga mempengaruhi perilaku altruisme pada relawan, di mana terdapat tekanan untuk mengutamakan keluarga sendiri sebelum membantu lainnya.
3. Perilaku altruisme dipengaruhi oleh norma sosial dan *social responsibility* di mana individu merasa mempunyai tanggungjawab agar menolong sesama dan memerlukan.



#### 2.3.4 Pengukuran altruisme

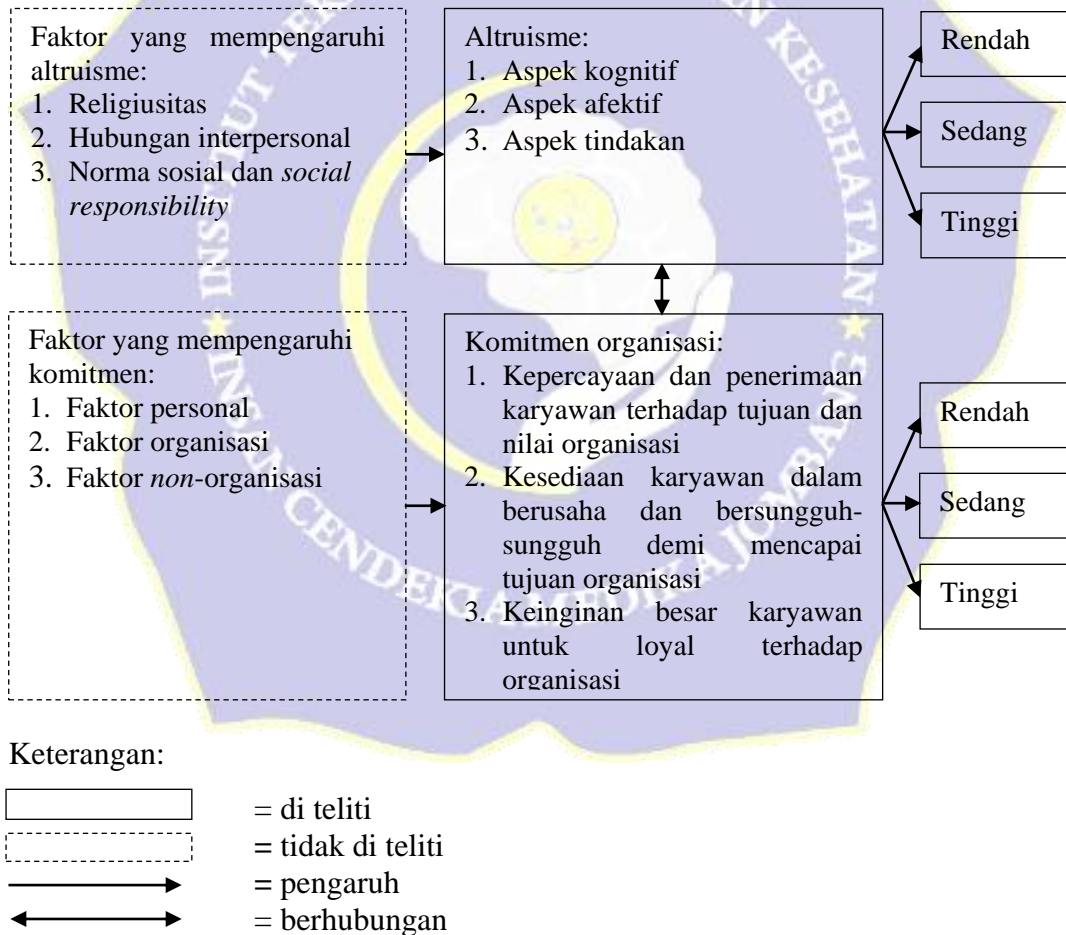
Altruisme dapat dinilai menggunakan skala altruisme yang didasarkan pada teori Myers, yang mencakup aspek kognitif dengan mengedepankan orang yang membutuhkan, aspek afektif dengan menyalurkan rasa kasih dan sayang pada lainnya, serta aspek tindakan menolong sebagai bentuk kepedulian dengan keikhlasan serta tanpa menginginkan balasan. Skala altruisme terdiri dari 31 item, dengan 20 item yang bersifat *favourable* dan 11 item yang bersifat *unfavourable*, serta menggunakan empat opsi respons: Sangat Tidak Sesuai = 1, Tidak Sesuai = 2, Sesuai = 3, dan Sangat Sesuai = 4. Rentang penilaian berkisar dari 31 (nilai terendah) hingga 124 (nilai tertinggi). Skor yang diberikan untuk item positif adalah Sangat Tidak Sesuai = 1, Tidak Sesuai = 2, Sesuai = 3 dan Sangat Sesuai = 4, sedangkan untuk item negatif adalah Sangat Tidak Sesuai = 4, Tidak Sesuai = 3, Sesuai = 2, dan Sangat Sesuai = 1. Rentang (range) dari skala ini adalah 93. Mean teoritisnya adalah  $(124 + 31) / 2 = 77,5$ , dengan nilai standar deviasi sebesar 15,5 (Khakiki, 2020).

### BAB 3

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan interpretasi berkesinambungan/korelasi teori dengan faktor-faktor krusial dan sudah teridentifikasi. Pada penelitian kerangka konseptual menjadi kekuatan analisis ke ilmuan ilmiah, yang pada akhirnya harus ditata berlandaskan ilmu serta penemuan terdahulu (Partelow, 2023).



Gambar 3. 1 Kerangka konseptual hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada Relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang

### 3.2 Hipotesis

H<sub>1</sub>: Ada hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.



## BAB 4

### METODE PENELITIAN

#### 4.1 Jenis penelitian

Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif *non eksperimental* dengan model korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti, yakni hubungan variabel altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

#### 4.2 Rancangan penelitian

*Cross Sectional* menjadi konsep penelitian yakni melaksanakan penilaian secara bersamaan (sewaktu). *Survey cross sectional* ialah meneliti perubahan pergerakan dan perkembangan korelasi diantara faktor resiko dengan akibat melewati tehnik pengamatan dan atau menghimpun data sewaktu sesaat (Notoatmojo, 2018 cit. Adiputra *et al.*, 2021). Masing-masing subjek diteliti serta pengukuran semua variabel dilaksanakan sesaat tersebut.

#### 4.3 Waktu dan tempat penelitian

##### 4.3.1 Waktu penelitian

Penelitian berlangsung mulai disusunya proposal pada Februari sampai laporan akhir di Mei 2023.

##### 4.3.2 Tempat penelitian

Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang menjadi tempat dilakukannya penelitian.

## 4.4 Populasi/sampel/sampling

### 4.4.1 Populasi

Perhimpunan yang terletak di sebuah wilayah/daerah serta memiliki kriteria khusus sehingga nantinya akan dilakukan penelitian merupakan arti dari populasi (Adiputra *et al.*, 2021) . Sedangkan populasi pada penelitian ini ialah semua relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang sejumlah 366 orang.

### 4.4.2 Sampel

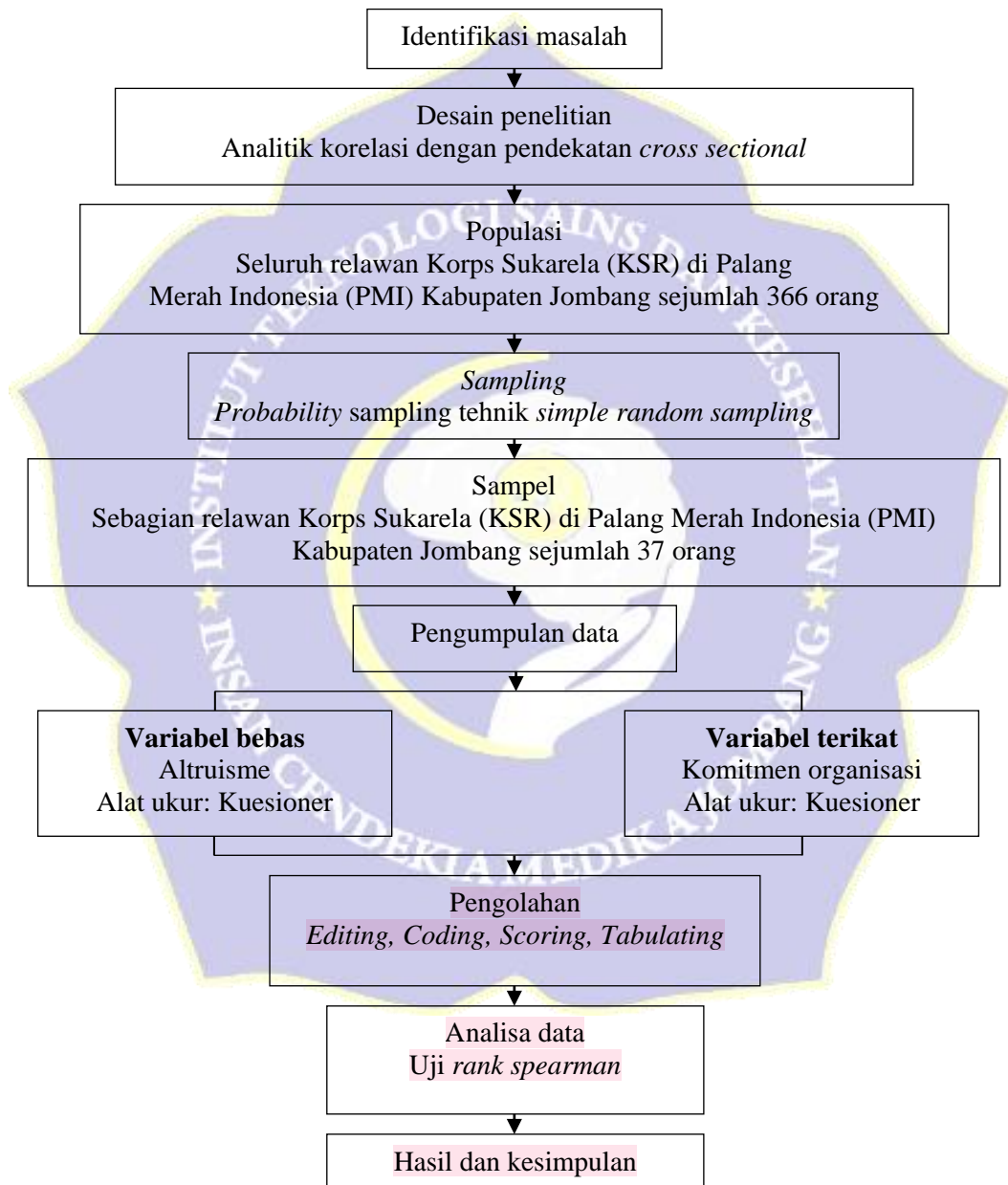
Sampel penelitian ialah juga sebagian daripada populasi subjek penelitian diperuntukkan bisa mewakili populasi (Adiputra *et al.*, 2021). Sampel sebagian relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang. (Arikunto 2006 cit. (Amin *et al.*, 2023) menjelaskan jika responden kurang dari 100, sama dengan menjadi populasi penelitian. Sampel diambil 10% - 15% / 20% -25% atau lebih dari bagiannya jika responden lebih dari 100. Populasi relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang yakni 366, sehingga atas dasar penjabaran diatas maka bisa diambilkan 10% daripada populasi dan memperoleh hasil sampel yaitu  $10\% \times 366$  relawan Korps Sukarela (KSR) = 37 relawan Korps Sukarela (KSR).

### 4.4.3 Sampling

*Probability sampling* diterapkan dimana tiap objek pada populasi berpeluang dipilih menjadi sampel dengan tehnik *simple random sampling* dengan cara acak dan sudah ditetapkan ketentuannya (Firmansyah & Dede, 2022). *Random picker* digunakan sebagai alat bantu melotre sampel.

#### 4.5 Jalannya penelitian (kerangka kerja)

Kerangka kerja ialah alat penting di hampir semua bidang ilmu pengetahuan dalam penelitian. Mereka sangat penting untuk menyusun penyelidikan empiris dan pengembangan teoritis dalam ilmu-ilmu, penelitian dan praktik tata kelola (Partelow, 2023).



Gambar 4. 1 Kerangka kerja hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang



#### 4.6 Identifikasi variabel

Variabel penelitian adalah sebuah ciri dimana lebih dahulu ditetapkan peneliti teruntuk ditelaah lebih lanjut (Ulfa, 2019).

1. Variabel independen (bebas)

Altruisme.

2. Variabel dependen (terikat)

Komitmen organisasi.

#### 4.7 Definisi operasional

Definisi yangmana dipastikan untuk variabel bertujuan mendapatkan makna ataupun mencirikannya merupakan makna definisi operasional (Putra *et al.*, 2022).

Tabel 4. 1 Definisi oprasional penelitian hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

Variabel	Definisi operasional	Parameter	Alat ukur	Skala	Skor/kriteria
Variabel independen altruisme	Tindakan memberikan pertolongan kepada sesama secara sukarela dan tanpa mengharap imbalan apapun, bahkan dengan mengorbankan prioritas diri sebagai bentuk mengutamakan keberlangsungan orang lain yang membutuhkan.	1. Aspek kognitif 2. Aspek afektif 3. Aspek tindakan	Kuesioner	Ordinal	Kuesioner altruisme memiliki 31 item mulai skor 1-4, nilai paling rendah 31 sedangkan nilai tertinggi 124.  Kategori penilaian: Rendah ( $\leq 61,5$ ) Sedang (62 –92,5) Tinggi ( $\geq 93$ )

Variabel	Definisi operasional	Parameter	Alat ukur	Skala	Skor/kriteria
Variabel dependen komitmen organisasi	Keadaan kejiwaan yang mana mencerminkan ikatan antara anggota dengan organisasi, yang kemudian mempengaruhi penentuan anggota akan tetap berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut dan atau tidak.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi</li> <li>Kesediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi</li> <li>Keinginan besar karyawan untuk loyal terhadap organisasi</li> </ol>	Kuesioner	Ordinal	<p>Kuesioner komitmen organisasi mempunyai 33 item, terdapat penilaian 1 sampai 4, paling rendah 33 serta paling tinggi 132.</p> <p>Kategori penilaian:                      Rendah (<math>\leq 65,5</math>)                      Sedang (<math>66 - 98,5</math>)                      Tinggi (<math>\geq 99</math>)</p>

#### 4.8 Pengumpulan dan analisis data

##### 4.8.1 Instrumen penelitian

###### 1. Kuesioner altruisme

Kuesioner altruisme ada 31 item penilaian 1 hingga 4, karenanya paling rendah 31 dan nilai tertinggi 124. Setelah itu besar range 93 didapatkan dari perbedaan paling tinggi serta paling rendah, mean teorinya sejumlah  $(124+31):2= 77,5$ . Sesudahnya penilaian jangkauan variasi 15,5, kurva normal angka 6 ini didapat dari banyaknya pembagian *range* dengan simpangan baku. Kategori skor altruisme rendah ( $\leq 61,5$ ), sedang ( $62 - 92,5$ ), tinggi ( $\geq 93$ ) (Khakiki, 2020).



Koefisien validitas sejumlah 0,30 instrumen yang dipakai penelitian ini (Khakiki, 2020). Skala pengukuran yang digunakan mempunyai tingkat validitas yang tinggi bila koefisien validitas yang diperoleh lebih besar dari 0,30; jika kurang dari 0,30 maka skala pengukurannya rendah atau kurang valid. (Raykov *et al.*, 2020). Reliabilitas skala altruisme sebelum ini sudah melalui uji coba serta diperoleh sejumlah 0,899 penilaian koefisien *alpha cronbach* (a) (Khakiki, 2020).

## 2. Kuesioner komitmen organisasi

Kuesioner komitmen organisasi terdapat 33 item penilaian 1 sampai 4, paling rendah 33 dan paling tinggi 132. Besar *range* 99 serta mean teorinya sejumlah  $(132+33):2= 82,5$ , penilaian jangkauan variasi diperoleh 16,5. Kategori skor komitmen organisasi rendah =  $\leq 65,5$ , sedang =  $66 - 98,5$ , tinggi =  $\geq 99$  (Khakiki, 2020).

koefisien validitas penelitian ini sebesar 0,30 (Khakiki, 2020). Apabila koefisien validitas didapatkan  $\geq 0,30$  sehingga rentang pengukurannya yang diterapkan mempunyai validitasnya yang tinggi; apabila  $\leq 0,30$  maka rentang pengukurannya lebih kecil/validitasnya lebih rendah (Raykov *et al.*, 2020). Reliabilitas skala altruisme sebelum ini sudah diuji coba dan diperoleh sejumlah 0,943 penilaian koefisien *alpha cronbach* (a) (Khakiki, 2020).

### 4.8.2 Prosedur penelitian

1. Menyerahkan per-izinan penelitian tertulis dari ITSKes Jombang kepada staf bidang SDM di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.
2. Menjelaskan bahwa *informed consent* harus ditandatangani terlebih dahulu oleh calon responden apabila bersedia.

3. Daftar pertanyaan kuesioner dibagikan pada responden dalam bentuk *google form*.
4. Memeriksa kuesioner yang sudah dikerjakan oleh responden dan memastikan kelengkapannya.
5. Pengolahan dan analisis data oleh peneliti.

#### 4.8.3 Analisis data

##### 1. Analisa univariat

Penelitian Akbar *et al* (2024) menyatakan dalam analisis univariat ada dua jenis data antara lain data umum serta khusus. Gender, usia, dan tingkat pendidikannya menjadi data umum untuk penelitian ini. Variabel independen serta dependen ialah data khusus yang dilakukan penelitian. Variabel independen penelitian yang dilakukan ialah altruisme dan variabel dependennya adalah komitmen organisasi pada relawan. Analisis *editing, coding, scoring, tabulating* pada penelitian ini yaitu:

##### a. *Editing*

*Editing* lebih awal dijalankan saat data diperoleh. Lebih lanjut proses *editing* diperlukan guna melihat kembali data yang telah diperoleh serta mengetahui apa saja yang harus dilengkapi dan atau perlu untuk dihilangkan. Pengambilan data kembali dilakukan apabila saat proses ini diketahui data yang diperlukan masih kurang. Apabila tidak dapat kembali dilakukan, data tersebut tidak perlu dicantumkan saat pengolahan data.

##### b. *Coding*

##### 1) Data umum

##### a) Kode responden

- Responden 1 = R1  
Responden 2 = R2  
Responden 3 = R3 dan seterusnya

b) Jenis kelamin

- Laki-laki = 1  
Perempuan = 2

c) Usia

- Remaja (17-25 Th) = 1  
Dewasa (26-45 Th) = 2  
Lansia (46-65 Th) = 3  
Manula (>65 Th) = 4

d) Pekerjaan

- Tidak bekerja = 1  
Bekerja = 2

2) Data khusus

a) Altruisme

- Rendah = 1  
Sedang = 2  
Tinggi = 3

b) Komitmen organisasi

- Rendah = 1  
Sedang = 2  
Tinggi = 3

c. *Scoring*

1) Skor altruisme

Rendah =  $\leq 61,5$

Sedang = 62 – 92,5

Tinggi =  $\geq 93$

2) Skor komitmen organisasi

Rendah =  $\leq 65,5$

Sedang = 66 – 98,5

Tinggi =  $\geq 99$

d. *Tabulating*

*Tabulating* yakni mengerjakan penyajian data pada penelitian ini, sama halnya tujuan penelitian. Ketika selesai *editing* dan *coding* dalam pemrosesan data menjadi sebuah tabel sesuai dengan karakteristik yang dipunyai dan selaras dengan tujuan penelitian.

Analisa univariat diperuntukkan memberikan pandangan persentase besaran data, yakni dengan rumus berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Prosentase

N : Jumlah responden

F : Frekuensi jawaban

Adapun yang dihasilkan dari pemrosesan datanya dilakukan interpretasi dengan rentang progresif yaitu:

100% : Seluruhnya

76-99% : Hampir seluruhnya

51-74%	: Sebagian besar
50%	: Setengahnya
26-49%	: Hampir setengahnya
1-25%	: Sebagian kecil
0%	: Tidak seorangpun

## 2. Analisa bivariat

Analisis bivariat merupakan penelaahan kedua variabelnya dengan perkiraan adanya korelasi memakai uji *spearman* (Akbar *et al.*, 2024). Adapun hubungan yang tingkat signifikasinya baik altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan apabila hasil uji *rank spearman* mencantumkan hasil  $p < (0,05)$ . Nilai  $p$  jika  $> (0,05)$  sehingga altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan tidak berkorelasi. Analisis ini dibantu dalam penyelesaiannya menggunakan program perangkat lunak.

## 4.9 Etika penelitian

### 1. *Ethical clearance*

Komisi Etik Penelitian sudah melakukan pengujian keabsahannya dikarenakan melibatkan responden manusia pada prosesnya dan dinyatakan lolos dengan No. 094/KEPK/ITSKES-ICME/V2024 oleh KEPK ITSkes ICMe Jombang.

### 2. *Informed consent*

Sebelum penelitian dilaksanakan para responden diberi *informed consent*. Responden selanjutnya akan diberikan lembar persetujuan jika telah menyatakan bersedia.

### 3. *Anonimity*

Identitas nama asli dari responden tidak dicantumkan sebagai bentuk perlindungan privasi, akan tetapi kode akan menggantikan dalam hasil penelitian serta lembar pertanyaan kuesioner yang diperlihatkan.

### 4. *Confidentialy*

Kerahasiaan responden hanya diketahui oleh kelompok tertentu saja dikarenakan data atau permasalahan yang ada pada diri responden akan dijamin kerahasiaannya.





**BAB 5****HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****5.1 Hasil penelitian****5.1.1 Data umum****1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang Mei tahun 2024.

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	21,6
2.	Perempuan	29	78,4
	Jumlah	37	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 5.1 didapatkan hasil hampir seluruhnya perempuan sejumlah 29 (78,4%).

**2. Karakteristik responden berdasarkan usia**

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang Mei tahun 2024.

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Remaja (17-25 Th)	31	83,8
2.	Dewasa (26-45 Th)	6	16,2
	Jumlah	37	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 5.2 didapatkan hasil hampir seluruhnya responden berusia remaja (17-25 Th) sebanyak 31 orang (83,8%).

### 3. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pekerjaan pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang Mei tahun 2024.

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tidak bekerja	19	51,4
2.	Bekerja	18	48,6
Jumlah		37	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 5.3 didapatkan hasil sebagian besar tidak bekerja sebanyak 19 (51,4%).

#### 5.1.2 Data khusus

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan altruisme

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan altruisme pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang Mei tahun 2024.

No	Kategori altruisme	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rendah	1	2,7
2.	Sedang	10	27,0
3.	Tinggi	26	70,3
Jumlah		37	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 5.4 diperoleh sebagian besar kategori altruisme tinggi sejumlah 26 orang (70,3%).

##### 2. Karakteristik responden berdasarkan komitmen organisasi

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang Mei tahun 2024.

No	Kategori komitmen organisasi	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rendah	1	2,7
2.	Sedang	19	54,1
3.	Tinggi	17	45,9
Jumlah		37	100,0

Sumber: Data Primer, 2024



Sesuai dengan tabel 5.5 didapatkan hasil sebagian besar mempunyai komitmen organisasi sedang sejumlah 19 (54,1%).

### 3. Hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR)

Tabel 5.6 Tabulasi silang hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang Mei tahun 2024.

Altruisme	Komitmen organisasi						Jumlah	Persentase
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	f	%	f	%	f	%		
1. Rendah	1	2,7	0	0	0	0	1	2,7
2. Sedang	0	0	10	27,0	0	0	10	27,0
3. Tinggi	0	0	9	24,3	17	45,9	26	70,3
Jumlah	1	2,7	19	51,4	17	45,9	37	100,0

Uji rank spearman : p-value = 0,000 ;  $\alpha = 0,05$

Sumber: Data Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 5.6 hampir setengahnya responden dengan kategori altruisme dan komitmen organisasi tinggi sebanyak 17 orang (45,9%). Uji rank spearman didapatkan hasil (p-value)= 0,000 <  $\alpha = (0,05)$ , sehingga H1 diterima artinya adanya korelasi/hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada Relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Altruisme pada relawan Korps Sukarela (KSR)

Berdasarkan dari hasil penelitian pada tabel 5.4 komitmen organisasi relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang diketahui dari 37 responden sebagian besar termasuk kategori altruisme

tinggi sejumlah 26 (70,3%). Aspek kognitif menjadi indikator dengan rata-rata tertinggi pada kuesioner altruisme dengan jumlah 125,8.

Altruisme adalah perilaku di mana seseorang memberikan pertolongan tanpa pamrih dan mengabaikan keperluan diri sendiri guna kebaikan atau kemaslahatan sesama (Sardi & Suryana, 2022). Altruisme adalah perilaku di mana individu merasa bertanggung jawab terhadap kesejahteraan orang lain, memiliki sifat sosial, toleransi, bisa memajemen diri, dan tergugah agar menciptakan dampak yang positif (Sakinah, 2024). Proses kognitif melibatkan aktivitas berpikir, penalaran, dan pemahaman. Cara seseorang berpikir didasarkan pada pengamatan yang mereka lakukan, yang kemudian membuat mereka menyadari bahwa orang lain memerlukan bantuan mereka (Myers *et al.*, 2012 cit. Khakiki, 2020).

Kita merupakan manusia yang memerlukan pertolongan antar individu, memiliki naluri sehingga dapat terhubung serta dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Hal yang membedakan antara rasa sosial dan altruisme terutama pada relawan yakni dimana terdapat rasa kesukarelaan tanpa mengharap imbalan apapun dalam memberi pertolongan atau kebaikan kepada orang lain, karena selalu ada kata rela dalam relawan melebur menjadi satu. Altruisme dalam dimensi kognitif dapat menghasilkan pemahaman mendalam tentang kehidupan melalui pengalaman, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis relawan.

Altruisme dalam tingkatannya dipengaruhi oleh salah satu faktor diantaranya yaitu perbedaan jenis kelamin individu. Data dari tabel 5.1 diketahui hampir seluruhnya perempuan sebanyak 29 (78,4%). Secara budaya dan sosial, perempuan sering dikonstruksikan memiliki sifat-sifat penolong dan baik hati lebih dari laki-laki, sehingga mereka sering dipandang lebih cocok untuk

memegang peran sebagai figur altruistik yang penuh kasih dan membantu (Rini, 2019). Setiap perempuan memiliki naluri sebagai ibu yang penuh kasih dan sayang, karena pada intinya, altruisme adalah ekspresi kasih sayang dan kepedulian terhadap sesama dan lingkungan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi tingkat altruisme adalah faktor usia individu. Data ciri responden menurut usia dari tabel 5.2 didapatkan hampir seluruhnya responden berusia remaja (17-25 Th) sebanyak 31 orang (83,8%). Robet *et al.*, (2023) menyatakan bahwa remaja cenderung menunjukkan perilaku altruisme tinggi, yang dapat berdampak positif bagi masyarakat dan diri mereka sendiri, seperti kemampuan menyesuaikan diri, tingkat percaya diri yang tinggi, serta keinginan kuat. Selama masa remaja, individu aktif mencari identitasnya dan sering berinteraksi dengan berbagai orang. Selain memperkuat ikatan sosial, perilaku altruistik juga membantu melindungi remaja dari pengaruh negatif, sehingga mereka cenderung menunjukkan lebih banyak sikap altruisme.

Faktor pekerjaan juga dapat mempengaruhi altruisme. Data ciri responden menurut pekerjaan dari tabel 5.3 diperoleh sebagian besar responden tidak bekerja sejumlah 19 (51,4%). Erkubılay & Senturk (2020) menyatakan bahwa Relawan yang tidak bekerja atau tidak memiliki pekerjaan memiliki kebebasan lebih dalam menunjukkan perilaku altruisme tanpa mempertimbangkan imbalan yang mungkin diperoleh. Sebaliknya, relawan yang bekerja biasanya memiliki ekspektasi terhadap tempat kerja, pemberi kerja, atau manajer mereka selama jam kerja. Relawan yang merupakan pekerjaan tanpa imbalan sering kali tidak banyak mempertimbangkan faktor-faktor tertentu sebelum memberikan bantuan bagi mereka yang belum memiliki pengalaman bekerja. Selain itu, relawan yang sudah

memiliki pekerjaan sering kali mempertimbangkan berbagai hal sebelum memberikan bantuan, terutama dalam konteks sehari-hari di tempat mereka bekerja.

Temuan penelitian ini sama halnya dengan pendapat penelitian Hanum & Thamrin (2023) yang berjudul pengaruh perilaku altruisme terhadap *happiness* pada relawan mahasiswa yang menjadi konselor sebaya secara daring selama pandemi dimana menyatakan bahwa terdapat korelasi signifikan diantara kedua variabelnya, dengan hasil mean empiris altruisme pada kategori tinggi sebesar 67,73.

#### 5.2.2 Komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR)

Berdasarkan dari hasil penelitian data pada tabel 5.5 altruisme relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang diketahui dari 37 partisipan sebagian besar masuk kategori komitmen organisasi sedang sejumlah 19 orang (54,1%). Indikator komitmen organisasi dengan rata-rata tertinggi dengan jumlah 116,8 terletak pada aspek keyakinan terhadap nilai-nilai dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah kondisi jiwa yang mencerminkan hubungan antara anggota dan organisasi, sehingga berakibat pada pilihan anggota untuk terus berpartisipasi dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997 cit. Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Relawan dengan tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya, sementara mereka yang komitmennya rendah mungkin merasa tidak nyaman dan aman. Perasaan ini juga memengaruhi seberapa besar anggota organisasi berkontribusi terhadap organisasi tersebut (Erwan & Puspitadewi, 2022). Karyawan yang sangat

berkomitmen akan memperlihatkan tingginya keterlibatan dalam organisasi karena mereka mempunyai kepercayaan erat pada berbagai nilai serta capaian organisasi yang sejalan baik arti serta capaian mereka sendiri (Mowday, *et al.*, 1979 cit. Rahmat *et al.*, 2022).

Banyak faktor yang mempengaruhi keputusan relawan untuk tetap menjaga komitmen mereka terhadap organisasi. Seringkali, relawan dihadapkan pada pilihan yang kompleks antara tinggal atau pergi, berpartisipasi atau tidak, dan melanjutkan atau mengakhiri keterlibatan mereka. Sering kali tingkat keterlibatan relawan tidak stabil. Kepercayaan terhadap komitmen organisasi menjadi kunci utama dalam partisipasi dalam kegiatan relawan, karena kepercayaan ini mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu Jenis kelamin. Data dari tabel 5.1 diketahui hampir seluruhnya partisipan perempuan sebanyak 29 (78,4%). Forner *et al.*, (2024) menyatakan bahwa pergantian relawan menunjukkan adanya perbedaan gender yang mempengaruhi komitmen organisasi di antara sukarelawan. Perempuan cenderung lebih termotivasi untuk membantu orang lain dengan menyumbangkan lebih banyak waktu dalam pekerjaan sukarela dibandingkan laki-laki. Perbedaan dalam tingkat komitmen organisasi antara perempuan dan laki-laki disebabkan oleh perempuan yang cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Hal ini menyebabkan perempuan bersedia meluangkan waktu mereka untuk terlibat dalam aktivitas organisasi.

Faktor usia juga mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Data dari tabel 5.2 diketahui ciri partisipan menurut usia hampir seluruhnya responden



remaja (17-25 Th) sebanyak 31 orang (83,8%). Salah satu faktor yang memengaruhi pilihan seseorang untuk menjadi relawan adalah usia mereka. Relawan yang lebih muda atau remaja sering kali mencari kesempatan untuk memulai karir dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mengembangkan diri, sehingga mereka cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam pekerjaan sukarela mereka (Prawoto, 2022). Remaja memiliki lebih banyak waktu senggang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, berbeda dengan orang dewasa yang sering kali memiliki keterbatasan waktu. Sementara itu, lansia atau manula mungkin tidak hanya terbatas oleh waktu, tetapi juga oleh keterbatasan fisik untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Faktor pekerjaan juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil perolehan tabel 5.3 diketahui ciri partisipan sesuai pekerjaannya sebagian besar responden tidak bekerja sebanyak 19 orang (51,4%). Relawan yang belum bekerja biasanya menunjukkan mempunyai tingkat komitmen tinggi dalam organisasi mereka karena memiliki lebih banyak waktu untuk terlibat dalam kegiatan organisasi dibandingkan dengan relawan yang sudah bekerja. Mereka juga cenderung lebih sedikit memikirkan tentang potensi kerugian atau manfaat yang bisa mereka dapatkan jika fokus sebagai relawan (Wang, 2022). Relawan yang bekerja sudah memiliki keterikatan dengan pekerjaan mereka, dan kegiatan relawan seringkali tidak memiliki jadwal yang pasti kapan dan di mana akan dilaksanakan. Sedangkan relawan yang belum bekerja lebih mempunyai banyak waktu senggang untuk terlibat dalam kegiatan sukarela.

Penelitian Al- Haroon & Al- Qahtani (2020) yang berjudul *Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi*



*Arabia* menunjukkan hasil yang berbanding lurus, yaitu komitmen organisasi pada kategori sedang dengan presentase 47,88%.

### 5.2.3 Hubungan altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR)

Berdasarkan dari hasil penelitian data pada tabel 5.6 hampir setengahnya responden dengan kategori altruisme dan komitmen organisasi tinggi sebanyak 17 orang (45,9%). Berdasarkan hasil dari *rank spearman* didapatkan ( $p\text{-value}$ )=  $0,000 < \alpha = (0,05)$  sehingga  $H_1$  diterima artinya ada korelasi altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

Tingkah laku altruisme dan komitmen organisasi berkaitan nyata, di mana tingkat altruisme yang tinggi erat kaitannya dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Keterlibatan anggota dalam bentuk kognitif, emosional, dan fisik menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh dalam mendukung upaya untuk kepentingan organisasi (Khakiki, 2020). Orang yang memiliki sifat altruisme adalah mereka yang merasa senang membantu banyak orang saat situasi sulit dikarenakan sesuatu itu mampu menciptakan suasana positif pada dirinya (Rhoads & Marsh, 2023).

Altruisme memberikan relawan pengalaman emosional yang positif, sementara tingkat komitmen organisasi relawan dipengaruhi oleh seberapa sering mereka terlibat dalam aktivitas organisasional. Semakin tinggi tingkat altruisme relawan dan semakin sering mereka terlibat dalam kegiatan, semakin mudah bagi mereka untuk mengekspresikan perasaan positifnya. Hal ini dapat meningkatkan

tingkat komitmen relawan karena didapatkan korelasi positif diantara tingkat altruisme dan komitmen organisasi.

1 Hasil penelitian ini sebanding lurus dengan penelitian Khakiki (2020) yang memiliki judul hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) unit perguruan tinggi Palang Merah Indonesia (PMI) kota Semarang [universitas islam negeri walisongo] dimana didapatkan sebagian partisipan mempunyai altruisme dengan kategori tinggi dengan prosentasenya diperoleh 84%, sedangkan komitmen organisasi relawan berada dikategori sedang prosentasenya 62,7%.

Utama *et al*, (2019) dalam penelitiannya dengan judul hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru hasilnya menunjukkan bahwa arah hubungan antara perilaku altruisme dan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru adalah positif.

Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan yang dikemukakan oleh Mirza (2020) yang berjudul hubungan antara perilaku altruistik dengan komitmen organisasi pada UKM kerohanian islam di institut teknologi Padang diperoleh koefisien antar variabel  $r=0,788$  serta taraf signifikansi  $p=0,000$  memperlihatkan perilaku altruisme yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi, sedangkan perilaku altruisme yang lebih rendah berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi yang lebih rendah.

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Altruisme pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang sebagian besar tinggi.
2. Komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang sebagian besar sedang.
3. Ada hubungan antara altruisme dengan komitmen organisasi pada relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang.

#### 6.2 Saran

1. Bagi responden

Relawan Korps Sukarela (KSR) di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang harapannya dapat mengaplikasikan tindakan altruisme dengan ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi dan juga memenuhi tugas dan fungsi didalam organisasi sehingga rasa ingin memberikan pertolongan kepada orang lain dapat tersampaikan dengan meningkatkan keterlibatan kegiatan.

2. Bagi Palang Merah Indonesia (PMI)

Diharapkan dapat menambah keterlibatan relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jombang dengan cara memberikan motivasi pengaplikasian altruisme dan memberikan apresiasi penghargaan selama

berkontribusi pada relawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Altruisme pada aspek tindakan dengan komitmen organisasi pada aspek kesediaan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaan dapat diteliti lebih lanjut berlandaskan hasil penelitian ini. Metode lain seperti kualitatif atau eksperimen dapat dipilih guna mempertajam hasil penelitian.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (R. Watrionthos & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis. [https://repositori.uin-alauddin.ac.id/19810/1/2021\\_BookChapter\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Kesehatan.pdf](https://repositori.uin-alauddin.ac.id/19810/1/2021_BookChapter_Metodologi_Penelitian_Kesehatan.pdf)
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Al- Haroon, H. I., & Al- Qahtani, M. F. (2020). Comments on “Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia.” *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 607–608. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S268191>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Djaelani, A., Susilo, R. A., Alfitra, D., Suharyanto, E., Sumirat, F., Paraswati, A., & Muflihah, L. (2023). Pedoman Manajemen Relawan PMI. In Syahrudin (Ed.), *Palang Merah Indonesia (PMI)* (Edisi I). Palang Merah Indonesia (PMI).
- Erkubılay, C., & Senturk, F. K. (2020). The Effect of Altruism Behavior , Peer Support and Leader Support on Employee Voice 1. *Isletme Arastirmalari Dergisi Journal Of Business Research-Turk*, 12(2), 1820–1833. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.946>
- Erwan, M. R. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Komunitas Arsa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 77–89. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45758>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fornier, V. W., Slempe, G. R., Johnson, A., Boezeman, E. J., Kotek, M., & Askovic, M. (2024). *Predictors of turnover amongst volunteers: A systematic review and meta-analysis*. *June 2023*, 434–458. <https://doi.org/10.1002/job.2729>
- Hanum, F. A., & Thamrin, W. P. (2023). Pengaruh Perilaku Altruisme Terhadap Happiness Pada Relawan Mahasiswa Yang Menjadi Konselor Sebaya Secara Daring Selama Pandemi. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 618–633. <https://doi.org/10.36312/jcm.v3i2.1510>
- Kasmiruddin. (2019). Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku OCB ). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 8(2), 47–54.
- Khakiki, N. (2020). Hubungan Antara Altruisme Dengan Komitmen Organisasi Pada Relawan Korps Sukarela (Ksr) Unit Perguruan Tinggi Palang Merah Indonesia (Pmi) Kota Semarang [Universitas Islam Negeri Walisongo]. In



- Range Management and Agroforestry* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- 7 Laela, E. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 18–28. <https://doi.org/10.34308/eqien.v6i1.71>
- 17 Maryam, E. W. (2019). Psikologi Sosial Penerapan Dalam Permasalahan Sosial. In S. B. Sartika & T. Multazam (Eds.), *Psikologi Sosial Penerapan Dalam Permasalahan Sosial*. UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-69-0>
- 26 Mirza, A. (2020). Hubungan Antara Perilaku Altruistik Dengan Komitmen Organisasi Pada Ukm Kerohanian Islam Di Institut Teknologi Padang. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Najmi, K. N. (2023). *Perilaku Altruisme Pada Relawan Desa Tangguh Bencana (Destana): Studi Kasus di Desa Maguan, Kecamatan Berbek, Kabupaten Nganjuk* (Vol. 5) [Institut Agama Islam Negri Keidri]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- 6 Nurisriyani, R., Purwandari, D. A., & Sujarwo, S. (2021). Distance Learning Environment and Intrinsic Motivation of Students of Social Science Education, State University of Jakarta. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 599–606. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i2.1781>
- 13 Partelow, S. (2023). What is a framework? Understanding their purpose, value, development and use. *Journal of Environmental Studies and Sciences*, 13(3), 510–519. <https://doi.org/10.1007/s13412-023-00833-w>
- Prawoto, I. (2022). *Efektivitas Peran Relawan Dalam Membangun Kesolidan Sebuah Organisasi*. 9(2), 635–646. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i2.25913>
- 14 Putra, K. R. A., Landra, nengah, & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(9), 126–137.
- 10 Rahma, A., & Wempi, J. . (2023). Strategi Komunikasi Voluntrip dalam Menumbuhkan Partisipasi Kaum Zillennial pada Kegiatan Sosial. *Jurnal PIKMA : Publikasi Ilmu Komunikasi Media Dan Cinema*, 6(1), 246–260. <https://doi.org/10.24076/pikma.v6i1.1322>
- 24 Rahmat, M. A., Anwar, H., & Mas Bakar, R. (2022). Adaptasi Skala Komitmen Organisasi pada Perawat. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(3), 1–14.
- Rahmayani, I. (2021). *Hubungan work engagement dengan komitmen organisasi pada angkatan kerja generasi milenial kota Pekanbaru* [Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/8799/1/178110127.pdf>
- 27 Rhoads, S. A., & Marsh, A. A. (2023). *Observing altruistic acts, or even learning about them from others, may also influence observers to be more altruistic in their future interactions.* [https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23\\_Ch4](https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23_Ch4).
- Rini, N. (2019). *Berdasarkan Gender Pada Komunitas Ketimbang Ngemis Palembang* [Raden fatah Palembang]. <https://repository.radenfatah.ac.id/view/creators/Rini=3ANovita=3A=3A.html>



- 20 Robet, A. W., Rini, A. P., & Ariyanto, E. A. (2023). Perilaku altruisme remaja : Adakah peranan religiusitas dan pola asuh orang tua? Pendahuluan. *INNER: Jurnal of Psychological Research*, 3(1), 171–181. <https://aksiologi.org/index.php/inner>
- 28 Sakinah, I. D. (2024). Perilaku Altruisme Pada Relawan: Peran Gratitude Dan Empati. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(1), 31–37. <https://jurnalalp4i.com/index.php/paedagogy/article/view/2757>
- 8 Sardi, M., & Suryana, D. (2022). Analisis Sikap Altruisme Anak Usia 5-6 Tahun di TK Bhayangkari 07 Aceh Selatan Pasca Pandemi Covid 19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12495–12502. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3749>
- 15 Shalihah, M., & Azzuhri, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Stay Relawan di Organisasi Non-Profit ( Studi pada TurunTangan Malang ). *Jurnal Ilmian Ekonomi Bisnis*, 6(2), 1–15.
- 12 Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S. H. (2023). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour can Trigger and Fulfil Volunteers' Motivations. *Voluntas*. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00588-6>
- 2 Ulfa, R. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Usiono, M., Aulia Hutasuhut, A., Apriani, S., Qomariah Dalimunthe, S., Ayuni, S., & Islam Negeri Sumatera Utara Medan Abstrak, U. (2023). Palang Merah Indonesia Menjadi Salah Satu Organisasi Sosial di. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Januari, 2023*(2), 60–65. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7563625>
- 19 Utama, D. W., Dewi, R. S., & Zwagery, R. V. (2019). Hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan PMI Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 55–59.
- Utami, S. (2020, April 19). Solidaritas Warga Kekuatan Hadapi Pandemi. *Media Indonesia*, 14144, 1. <https://m.mediaindonesia.com/humaniora/307642/solidaritas-warga-kekuatan-hadapi-pandemi>
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2020). *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian* (H. Rahmadhani, T. Yuliyanti, & H. A. Susanto (eds.)). Deepublish Publisher. [https://eprints.upnyk.ac.id/26085/1/Perilaku Organisasional.pdf](https://eprints.upnyk.ac.id/26085/1/Perilaku%20Organisasional.pdf)
- 5 Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(3), 538–549. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>