

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai bencana yang menimpa telah banyak memakan korban dan menimbulkan kerusakan, dimana dalam beberapa tahun kebelakang banyak bencana terjadi di Indonesia. Hal ini terjadi dikarenakan letak geografis dari wilayah Indonesia, dimana Indonesia berada pada pertemuan tiga lempeng tektonik yang aktif, berada pada jalur pegunungan aktif, dan memiliki kawasan beriklim tropis, hal ini menjadi penyebab Indonesia menjadi wilayah rawan bencana. Bencana menimbulkan terjadinya dampak terhadap yang dirasakan oleh masyarakat seperti kehilangan anggota keluarga, saudara, dan kehilangan harta bendanya (Adriani, 2016).

Menurut UU No. 24 Tahun 2007 bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Beberapa dekade kebelakang, telah banyak terjadi bencana di Indonesia. Berikut ini disajikan tabel mengenai bencana yang terjadi di Indonesia dari rentang waktu tahun 2019 - 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Bencana di Indonesia Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Jenis Bencana	Total Bencana	Dampak Bencana (jiwa)	Kerusakan Akibat Bencana (unit)
-----	-------	---------------	---------------	-----------------------	---------------------------------

1.	2019	<ul style="list-style-type: none"> - Puting Beliung - Karhutla - Banjir - Longsor - Kekeringan - Gempa bumi - Abrasi - Erupsi gunung api 	3.814	<ul style="list-style-type: none"> - Meninggal dunia & hilang = 589 -Terdampak & mengungsi = 6.100.000 	<ul style="list-style-type: none"> - Rumah rusak = 73.723 - Fasilitas pendidikan rusak = 1.123 - Fasilitas kesehatan rusak = 213 - Fasilitas peribadatan rusak = 688
2.	2020	<ul style="list-style-type: none"> - Erupsi gunung api - Longsor - Karhutla - Puting beliung - Kekeringan - Gempa bumi - Abrasi - Banjir -Epidemi Covid19 	4.650	<ul style="list-style-type: none"> - Meninggal dunia & hilang = 418 -Terdampak & mengungsi = 6.796.707 - Konfirmasi Covid19 = 743.198 - Kasus Meninggal akibat Covid19 = 22.138 	<ul style="list-style-type: none"> - Rumah rusak = 65.743 - Fasilitas pendidikan rusak = 713 - Fasilitas kesehatan rusak = 146 - Fasilitas peribadatan rusak = 824
3.	2021	<ul style="list-style-type: none"> - Erupsi gunung api - Banjir - Gempa bumi - Cuaca ekstrem - Karhutla - Kekeringan - Abrasi -Longsor 	5.402	<ul style="list-style-type: none"> - Meninggal dunia & hilang = 815 -Terdampak & mengungsi = 7.630.692 	<ul style="list-style-type: none"> - Rumah rusak = 158.658 - Fasilitas pendidikan rusak = 1.755 - Fasilitas kesehatan rusak = 458 - Fasilitas peribadatan rusak = 2.232

Sumber: gis.bnpb.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa dari tahun ke tahun jumlah bencana yang terjadi di Indonesia terus meningkat. Bencana-bencana yang terjadi menimbulkan dampak bencana seperti masyarakat menjadi terkena bencana, terpaksa mengungsi, meninggal dunia, dan ada yang hilang. Selain itu, terjadinya kerusakan akibat bencana yang terjadi seperti kerusakan rumah, fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan, dan fasilitas tempat peribadatan.

Dari berbagai kejadian bencana yang terjadi, membuat masyarakat menyadari bahwa mereka harus ikut turun tangan dalam membantu terhadap masalah-masalah yang terjadi. Bencana melahirkan sosok-sosok tangguh penuh kasih sayang pada sesama, bencana melahirkan para relawan. Relawan hadir dari hati yang lapang dan pemurah, tak peduli puji, tak lemah kala dicaci, yang mana namanya harum disisi Illahi. Menurut Schroeder (2000) relawan adalah orang yang rela menyumbangkan tenaga, kemampuan, dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara keuangan, atau dengan tidak mengharapkan keuntungan materi dari organisasi.

Para relawan tergabung dalam organisasi *non profit*, dimana organisasi tersebut merupakan organisasi yang bertujuan mewujudkan perubahan terhadap masyarakat tanpa tujuan mendapatkan keuntungan finansial (Bang, 2015). Organisasi *non profit* dapat bergerak jika memiliki sumberdaya manusia yang handal mau bekerja secara sukarela dan berkontribusi penuh terhadap organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga peranan relawan sangat penting bagi organisasi *non profit* karena hampir secara keseluruhan kegiatan organisasi dapat terlaksana karena adanya bantuan relawan dalam mengimplementasikannya.

Relawan bukan seperti karyawan yang menerima gaji dari usaha yang dilakukannya. Oleh karena itu, mengelola relawan membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak seperti pengurus dan pimpinan organisasi. Apabila organisasi mengembangkan dan mempertahankan tenaga sukarela yang berdedikasi dan berkomitmen maka akan semakin besar organisasi berhasil mencapai tujuannya (Adriani, 2016). Jika relawan kurang aktif dan tidak berkontribusi pada organisasi

maka akan membuat organisasi tersebut terhambat dalam menjalankan tugasnya dan tujuan yang telah dirancang tidak dapat dicapai dengan baik. Sebagaimana pendapat dari Brown dalam Bang (2015), relawan adalah sumberdaya manusia yang penting dalam organisasi *non profit*.

Organisasi menghadapi tantangan terkait dengan relawan, seperti pergantian relawan yang tinggi dan tidak dapat diandalkan (Follman et al., 2016). Kurangnya pemahaman tentang psikologi relawan misalnya kepuasan, penghargaan, dan tingkat komitmen organisasional yang dimiliki relawan dapat membatasi kemampuan organisasi untuk mengelola organisasi secara efisien dan melaksanakan tujuan organisasi dengan baik. Situasi ini membuat organisasi mengeluarkan upaya ekstra untuk merekrut dan melatih relawan baru.

Mempertahankan sumber daya manusia yang berharga yang terdiri dari relawan yang berbakat dan terampil adalah proses yang berkelanjutan dan seringkali terasa sulit (Miller dalam Bang, 2015). Meningkatkan kesediaan relawan untuk bertugas dalam waktu yang lama adalah tugas utama para pimpinan/pengurus. Dengan demikian penting untuk memahami hal-hal yang bisa berpengaruh terhadap komitmen organisasional relawan.

Mowday et al., (1979) berpendapat komitmen organisasional adalah kekuatan relatif yang timbul dari keberpihakan dan keterlibatan individu terhadap organisasi. Sedangkan menurut Allen & Meyer (1990) komitmen organisasional merupakan identifikasi diri terhadap keterikatan emosional maupun keterlibatan individu terhadap organisasi serta adanya kemauan individu tersebut untuk bertahan menjadi anggota

organisasi. Sikap positif yang dimiliki individu yang ditunjukkan dengan komitmennya terhadap organisasi akan membawa efek yang baik bagi organisasi.

Komitmen organisasional relawan dapat dianggap sebagai sikap yang dimiliki individu terhadap organisasi terkait dengan kesediannya untuk mendedikasikan waktu dan tenaga untuk organisasi tanpa mengharapkan kompensasi berupa gaji (Bang et al., 2012). Komitmen organisasional menjadi elemen penting dalam mempertahankan relawan, karena dengan itu bisa membedakan antara relawan yang bertahan dengan relawan yang keluar dari organisasi. Jika organisasi menginginkan para anggota relawannya bertahan dalam organisasi maka perlu adanya pengembangan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki relawan (Vecina & Chacón, 2013).

Dalam mencapai komitmen organisasional, salah satu yang bisa mempengaruhi yaitu *person organization fit*. *Person organization fit* merupakan kecocokan individu dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi (Netemeyer et al., 1997). Menurut Kristof & Jansen (2012), *person organization fit* adalah kesesuaian norma dan *value* yang dimiliki individu dengan *value* terdapat pada organisasi. Meglino et al., (1989) berpendapat ketika individu memiliki *value* yang sesuai dengan organisasi, maka hal ini akan berdampak lebih efisien untuk organisasi, meminimalisir ketidakpastian serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Berbagai penelitian telah menemukan *person organization fit* menghasilkan sikap positif terhadap perilaku di tempat kerja, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Astakhova, 2016).

Salah satu alasan orang bertahan menjadi relawan dalam organisasi yaitu karena adanya kecocokan antara nilai relawan dengan nilai organisasi. *Person organization fit* menjadi kunci untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang fleksibel dan berkomitmen. Jika individu tidak memiliki kecocokan nilai dengan yang ada pada organisasi, kemungkinan individu tersebut akan memilih meninggalkan organisasi tersebut. *Person organization fit* yang tinggi akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang tinggi. Jika seseorang memiliki komitmen organisasional membuat ia akan bertahan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut, begitupun sebaliknya.

Selain *person organization fit*, komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh religiusitas. Huber & Huber (2012) mendefinisikan religiusitas sebagai keyakinan yang dianut oleh individu yang mengatur kehidupannya, yang mempengaruhi perilaku dan aktivitas dari individu tersebut. Sedangkan King & Williamson (2005) mendefinisikan religiusitas sebagai hubungan kekuatan terhadap keyakinan agama yang dimiliki oleh individu. Religiusitas dicirikan dengan adanya keyakinan individu terhadap agamanya melalui tindakan dan kepercayaannya melalui pemenuhan kewajibannya terhadap Penciptanya, serta adanya pemenuhan terhadap hak manusia. Individu yang memiliki sikap religius selalu berpegang teguh terhadap keyakinannya dan mengimplementasikannya dalam kehidupannya.

Individu yang bekerja dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan memiliki kepercayaan dan prinsip yang dipegang teguh. Ia percaya segala sesuatu berhubungan

dengan Tuhannya dan segala yang terjadi atas kehendak dari Penciptanya. Individu yang memiliki religiusitas, percaya bahwa dengan membantu dan menolong umat maka mereka akan memperoleh pahala dan keridhoan dari penciptanya. Individu tersebut juga akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Individu yang memiliki sikap religiusitas maka akan menganggap komitmen organisasional merupakan suatu amanah yang harus ia laksanakan karena sudah bergabung dalam organisasi.

Dengan mengabdikan dan bertahan pada organisasi relawan merupakan wadah untuk saling tolong menolong, individu percaya bahwa agama menganjurkannya untuk menolong umat manusia. Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain (HR. Ahmad, Ath-Thabrani, Ad-Darutquni). Hadist tersebut menjadi prinsip hidup relawan. Dilandasi prinsip inilah individu mengorbankan dirinya menjadi relawan, bergabung dengan organisasi dengan tujuan untuk membantu sesama umat manusia. Dengan demikian, sudah menjadi keharusan bagi setiap manusia untuk membantu saudaranya yang mana dalam hal ini para relawan menyakini hal tersebut menjadi sebuah prinsip yang dipegang teguh..

Selain itu, komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja. Jika individu merasakan kepuasan kerja maka akan membuat dirinya memiliki komitmen untuk bertahan pada organisasi. Kepuasan kerja ialah variabel yang menjelaskan perasaan individu terhadap tugasnya dan keadaan emosi positif yang dirasakan dari penilaiannya terhadap pengalamannya selama berkerja (Judge & Locke, 1993). Ketika individu merasakan kepuasan kerja dan berkomitmen pada organisasi,

maka akan menciptakan ikatan dengan organisasi dan menghasilkan kerjasama yang lebih besar dan mengurangi kemungkinan berhenti dan keluar dari organisasi.

Pengaruh dari variabel kepuasan kerja bagi variabel komitmen organisasional telah mendapat perhatian cukup besar. Riset terdahulu secara empiris mendukung hubungan positif kepuasan kerja yang erat terhadap komitmen organisasional (Lok & Crawford, 2001). Studi menyangkut relawan juga menunjukkan pentingnya kepuasan sebagai faktor yang berpengaruh dalam menjelaskan perilaku relawan (Galindo-Kuhn & Guzley, 2001). Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan relawan sering memprediksi niat untuk tetap tinggal relawan pada organisasi. Relawan sebagai sumberdaya manusia dalam organisasi *non profit* perlu dijaga kepuasannya. Relawan akan semakin puas dengan pengalamannya dan akan lebih bertahan lama di dalam organisasi jika harapan mereka terpenuhi oleh organisasi (Cnaan & Cascio, 1998). Jika relawan diberikan tugas yang sesuai dengan minat relawan maka hal ini akan membawa terciptanya kepuasan yang dirasakan oleh relawan dan berniat untuk terus berkontribusi di dalam organisasi dalam jangka panjang.

Untuk menangani masalah bencana yang terjadi, selain dibutuhkan keterlibatan dari pemerintah pusat dan daerah juga dibutuhkan keterlibatan dari lembaga maupun organisasi-organisasi yang bersedia turun tangan membantu secara sukarela. Lembaga atau organisasi yang ikut turun tangan menangani permasalahan bencana sering disebut sebagai NGO (*Non Government Organization*). NGO merupakan lembaga di luar pemerintahan yang prihatin dan peduli terhadap masalah-masalah sosial dan kebencanaan yang terjadi, baik bencana alam, bencana non alam, dan bencana sosial.

Lewis (2001) berpendapat bahwa NGO adalah asosiasi relawan yang memiliki tugas untuk membantu merubah suatu lingkungan ke arah yang lebih baik, dengan cakupan dalam ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Terdapat berbagai *Non Government Organization* (NGO) di Indonesia yang hadir dengan tujuan tanpa mencari keuntungan atau laba. Organisasi tersebut sering disebut juga sebagai organisasi *non profit*, dimana organisasi tersebut bertujuan untuk mewujudkan perubahan terhadap masyarakat tanpa tujuan mendapatkan keuntungan finansial (Bang, 2015). Berikut contoh organisasi *non profit* yang turut membantu yang bergerak dalam bidang kemanusiaan dan sosial di Indonesia seperti Aksi Cepat Tanggap (ACT), Dhompot Dhuafa, Human Initiative, LAZNAS Dewan Dakwah, YAKESMA dan lainnya. Untuk memperluas jangkauannya organisasi tersebut juga memiliki cabang-cabang di setiap wilayah yang ada di Indonesia, termasuk di wilayah Sumatera Barat.

Provinsi Sumatera Barat merupakan provinsi dermawan, hal ini dikarenakan adanya kepedulian yang tinggi dari masyarakat terhadap bencana-bencana yang terjadi. Masyarakat Sumatera Barat mendukung setiap aksi-aksi kemanusiaan yang dilakukan, baik untuk bantuan dalam negeri maupun luar negeri. Masyarakat Sumatera Barat adalah masyarakat yang peduli dan suka berbagi. Sehingga pantas disandang sebagai masyarakat dermawan. Di dalam hati dan jiwanya terpaut ikatan ukhuwah insaniyah. Hampir diseluruh peristiwa kemanusiaan yang menimpa negeri ini, masyarakat Sumatera Barat selalu hadir mengulurkan tangan dan memberikan bantuannya (<https://sumbarprov.go.id>)

Dengan demikian, keberadaan organisasi *non profit* yang mawadahi permasalahan sosial dan kemanusiaan sangat penting. Dibutuhkan perantara bagi masyarakat untuk mengulurkan bantuannya. Dimana dalam hal ini organisasi *non profit* yang bergerak dalam bidang kemanusiaan dan sosial menjadi organisasi yang dibutuhkan di Sumatera Barat. Berikut ini disajikan tabel mengenai data organisasi *non profit* di Sumatera Barat yang bergerak dalam bidang kemanusiaan dan sosial, diataranya sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Organisasi Non Profit yang Bergerak dalam Bidang Kemanusiaan dan Sosial di Sumatera Barat

No.	Nama Organisasi	Alamat	Tahun Berdiri	Visi	Nama Organisasi Relawan
1.	Aksi Cepat Tanggap (ACT) Sumatera Barat	Jl. S. Parman No. 170 J, Ulak Karang Sel., Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.	2017	Menjadi organisasi kemanusiaan global profesional berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global untuk mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik.	MRI- ACT (Masyarakat Relawan Indonesia)
2.	Dompot Dhuafa Singgalang	Jl. Ir. H. Juanda No.31 C, Pasar Pagi, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat.	2007	Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan, dan pemberdayaan berbasis pada sistem berkeadilan.	Dompot Dhuafa Volunteer
3.	Human Initiative Sumbar	Jl. By Pass No.16 B, Kel. Pasar Ambacang, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat.	2018	Menjadi organisasi kemanusiaan dunia terpercaya dalam membangun kemandirian.	Human Initiative Volunteer Energy (HIVE)

4.	LAZNAS Dewan Dakwah Sumatera Barat	Jl. Sri Gunting No.2, Air Tawar, Kota Padang, Sumatera Barat.	2018	Menjadi institusi pengelola zakat terdepan dengan penekanan pada upaya mendorong peningkatan mutu dan sebaran dakwah di Indonesia.	Madrasah Relawan Sumatera Barat
5.	YAKESMA Sumatera Barat	Jl. Lolong Karan No. 23 B, Kel. Sungai Sapih, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat.	2017	Menjadi lembaga filantropi yang terpercaya, profesional, dan berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.	Relawan YAKESMA

Sumber: Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diperoleh informasi bahwa terdapat organisasi-organisasi *non profit* yang bergerak dalam bidang kemanusiaan dan sosial yang ada di Sumatera Barat. Adapun organisasi *non profit* tersebut seperti Aksi Cepat Tanggap (ACT) Sumatera Barat, Dompot Dhuafa Singgalang, *Human Initiative* Sumbar, LAZNAS Dewan Dakwah Sumatera Barat, dan YAKESMA Sumatera Barat.

Berbagai aksi kemanusiaan telah banyak dilakukan, aksi ini dilakukan untuk membantu saudara yang membutuhkan bantuan. Selain itu, aksi kemanusiaan yang dilakukan diberikan kepada penerima manfaat yang berhak menerima bantuan. Untuk mengimplementasikan berbagai program aksi kemanusiaan maka dibutuhkan bantuan dari para relawan untuk menyalurkannya. Berikut ini disajikan tabel mengenai data jumlah aksi kemanusiaan, jumlah penerima manfaat, dan jumlah relawan pada organisasi *non profit* yang bergerak di bidang kemanusiaan dan sosial sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Jumlah Aksi Kemanusiaan, Jumlah Penerima Manfaat, dan Jumlah Relawan pada Organisasi *Non Profit* di Bidang Kemanusiaan dan Sosial

No.	Nama Organisasi	Jumlah Aksi Kemanusiaan	Jumlah Penerima Manfaat (jiwa)	Jumlah Relawan (orang)
1.	Aksi Cepat Tanggap (ACT)	39.551	46.979.646	357.747
2.	Dompot Dhuafa	2.249	28.504.531	17.989
3.	<i>Human Initiative</i>	100+	3.783.423	2.031

Sumber: <https://act.id> , <https://dompetdhuafa.org> , <https://human-initiative.org>

Dari tabel 1.3 diperoleh informasi bahwa untuk aksi kemanusiaan paling banyak dilakukan oleh ACT dibandingkan dengan organisasi *non profit* lainnya, dimana jumlah aksi kemanusiaan yang telah dilakukan ACT sebanyak 39.551 aksi. Selain itu, jumlah penerima manfaat yang menerima bantuan dari ACT juga memiliki jumlah paling banyak dibandingkan dengan organisasi *non profit* lainnya yaitu dengan jumlah penerima manfaat sebanyak 46.979.646 jiwa. ACT juga memiliki jumlah relawan paling banyak dibandingkan dengan organisasi *non profit* lainnya yaitu dengan jumlah relawan sebanyak 357.747 orang.

Dengan banyaknya berbagai program dan jumlah aksi kemanusiaan yang dilakukan ACT, maka dibutuhkan bantuan dari para relawan untuk membantu ACT menyalurkan bantuan kepada penerima manfaat. Oleh karena itu, keberadaan relawan bagi organisasi ACT sangat dibutuhkan. Melihat banyaknya jumlah relawan yang tergabung pada ACT, sangat dibutuhkan sekali komitmen organisasional dari para relawan tersebut. Jangan sampai dengan jumlah yang banyak hanya sekedar terdaftar sebagai relawan saja, melainkan juga dibutuhkan partisipasi dan kontribusi relawan

untuk ACT dalam menjalankan program-program aksi kemanusiaan untuk membantu umat. Sehingga sangat diperlukan komitmen organisasional dari para relawan untuk organisasi ACT. Melihat fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada ACT.

ACT adalah yayasan yang bergerak dalam bidang sosial dan kemanusiaan. ACT berdiri pada tanggal 21 April 2005 yang berpusat di Jakarta. Semenjak tahun 2005 inilah ACT hadir mengawal dunia kemanusiaan, membantu banyak saudara yang kesulitan, menguatkan mereka di berbagai aspek kehidupan. Adapun kegiatan yang dilakukan oleh ACT seperti melaksanakan kegiatan tanggap darurat jika terjadi bencana, kemudian berlanjut ke program pemulihan pasca bencana, kegiatan pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, serta kegiatan yang menyangkut spritual seperti Qurban, Zakat, dan Wakaf (www.act.id).

Semenjak 2012, ACT menjadi lembaga kemanusiaan berbasis global, dengan cakupan wilayah dan kegiatan yang lebih luas. Dalam negeri, ACT merambah jejaring ke seluruh provinsi yang ada di Indonesia. Sedangkan untuk skala berbasis global, ACT merambah jejaring ke luar negeri, dan juga mendirikan kantor ACT di luar negeri tersebut. Cakupan wilayah tersebut bermula karena kesadaran, partisipasi dan kontribusi ACT dalam membantu umat pada setiap tragedi kemanusiaan yang terjadi di berbagai belahan dunia seperti bencana alam, kelaparan, kekeringan, konflik, peperangan, termasuk penindasan terhadap kelompok minoritas di berbagai negara yang terdampak (www.act.id).

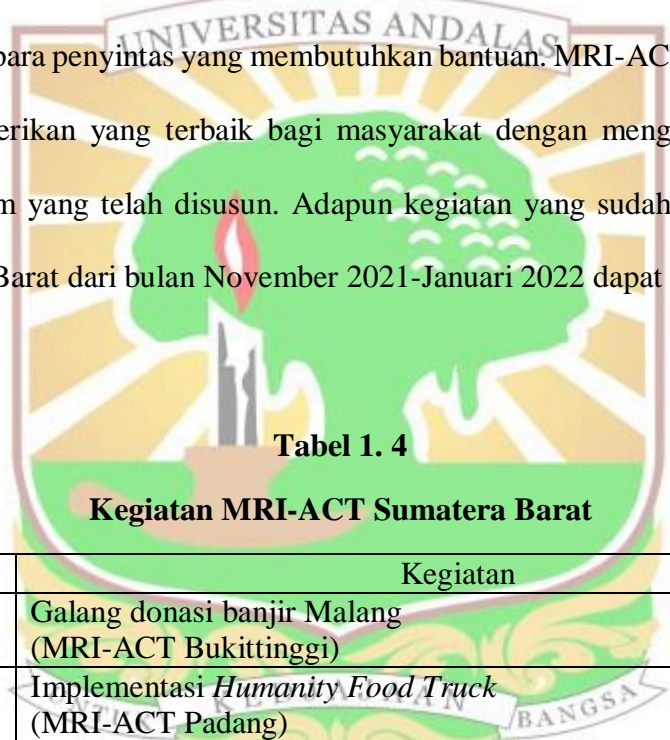
Untuk menjalankan program-program dari ACT, maka dibutuhkan tenaga sumber daya manusia untuk mengimplementasikan program-program tersebut. Oleh karena itu didirikanlah organisasi relawan dibawah naungan ACT yang bernama MRI-ACT. MRI merupakan singkatan dari Masyarakat Relawan Indonesia. Setiap kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh ACT diimplementasikan oleh MRI-ACT. Tanpa adanya MRI-ACT maka ACT tidak bisa mengimplementasikan program-programnya dengan baik. Menurut Ustadz Zeng Welf selaku Deputy Regional RND Sumbagteng, tanpa MRI maka ACT tidak bisa apa-apa, ACT membutuhkan MRI.

Sebagai organisasi berbasis kerelawanan tentu MRI-ACT harus memperhatikan keberadaan dan keaktifan anggota relawannya di dalam organisasi. Jika relawan yang bergabung memiliki komitmen organisasional yang rendah, maka hal ini menjadi masalah bagi organisasi tersebut. Dengan berkurangnya jumlah anggota relawan dan kurangnya partisipasi dan komitmen relawan dalam MRI-ACT maka membuat terhambatnya tercapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, MRI-ACT harus mampu mengelola anggota relawannya dengan baik sehingga jika dikelola dengan baik maka bisa menciptakan kepuasan kerja pada relawan. Melalui kepuasan kerja ini akan mampu mempengaruhi komitmen organisasional relawan, yang pada akhirnya relawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap MRI-ACT.

Penelitian ini dilakukan pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat, yang mana mencakup 2 wilayah cabang yaitu MRI-ACT Padang dan MRI-ACT Bukittinggi. Dalam penelitian ini memilih hanya 2 wilayah cabang karena cabang-cabang yang lain yang ada di Sumatera Barat baru berdiri, seperti ACT Solok, ACT Pasaman Barat, dan

ACT Lima Puluh Kota. Ketiga cabang tersebut baru berdiri pada tahun 2021. Untuk ACT Padang berdiri tahun 2017, dan ACT Bukittinggi berdiri tahun 2019. Sehingga peneliti memutuskan hanya melakukan penelitian pada 2 wilayah cabang yaitu ACT Padang dan ACT Bukittinggi karena pada kedua cabang tersebut organisasi MRI sudah terbentuk dan terstruktur dengan baik.

Berbagai program-program terus dilakukan untuk kebersamai umat, membantu bagi para penyintas yang membutuhkan bantuan. MRI-ACT Sumatera Barat berusaha memberikan yang terbaik bagi masyarakat dengan mengimplementasikan program-program yang telah disusun. Adapun kegiatan yang sudah dilakukan MRI-ACT Sumatera Barat dari bulan November 2021-Januari 2022 dapat ditampilkan pada tabel berikut:



Tabel 1. 4

Kegiatan MRI-ACT Sumatera Barat

Tanggal	Kegiatan
01/11/2021	Galang donasi banjir Malang (MRI-ACT Bukittinggi)
12/11/2021	Implementasi <i>Humanity Food Truck</i> (MRI-ACT Padang)
13/11/2021	Galang donasi banjir Malang (MRI-ACT Bukittinggi)
23/11/2021	Implementasi pembangunan Gedung Asrama Mu'alaf di Mentawai (MRI-ACT Padang)
25/11/2021	Implementasi program operasi gizi anak Indonesia (MRI-ACT Padang)
6/12/2021 - 17/01/2021	Aksi solidaritas galang donasi Semeru (MRI-ACT Padang dan MRI-ACT Bukittinggi)
21/12/2021	Implementasi MSR pasien komplikasi penyakit dalam di RSUP M.Djamil

	(MRI-ACT Padang)
23/12/2021	Pelepasan 1 ton rendang untuk warga terdampak erupsi Semeru (MRI-ACT Padang dan MRI-ACT Bukittinggi)
27/12/2021	Pelepasan truk kemanusiaan untuk warga terdampak erupsi Semeru (MRI-ACT Padang dan MRI-ACT Bukittinggi)
16/01/2022	Aksi bersama gerakan menanam pohon (MRI-ACT Padang dan MRI-ACT Bukittinggi)

Sumber: MRI-ACT Padang dan MRI-ACT Bukittinggi

Berdasarkan tabel 1.4 diperoleh informasi bahwa MRI-ACT Padang dan MRI-ACT Bukittinggi sudah melaksanakan berbagai program kemanusiaan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan bantuan. Kegiatan yang telah dilaksanakan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat dalam daerah Sumatera Barat saja tetapi juga sudah ke luar daerah Sumatera Barat, seperti adanya kegiatan galang donasi banjir untuk daerah Malang dan erupsi Semeru, bahkan sudah bermanfaat sampai ke luar negeri. MRI-ACT Sumatera Barat terus berusaha mengimplementasikan berbagai program-program yang telah disusun ACT untuk membantu umat.

Sangat disayangkan sekali, dengan banyaknya program-program cemerlang untuk membantu umat, hanya beberapa orang relawan yang aktif berpartisipasi dan berkontribusi dalam melaksanakan program yang ada. Informasi ini diperoleh dari observasi awal peneliti dengan berdiskusi dan wawancara bersama ketua relawan MRI-ACT Padang dan ketua relawan MRI-ACT Bukittinggi. Berikut disajikan tabel mengenai jumlah relawan MRI-ACT Sumatera Barat yang aktif dan kurang aktif periode 2021-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Jumlah Relawan Aktif dan Kurang Aktif MRI-ACT Sumatera Barat periode
2021-2022

No.	Wilayah Cabang	Relawan Aktif	Relawan Kurang Aktif	Total Jumlah Relawan	Persentase Aktif	Persentase Kurang Aktif
1.	MRI-ACT Padang	23	53	76	30%	70%
2.	MRI-ACT Bukittinggi	15	35	50	30%	70%

Sumber: MRI-ACT Padang & MRI-ACT Bukittinggi

Berdasarkan tabel 1.5 diperoleh informasi bahwa untuk relawan MRI-ACT Padang yang aktif hanya berjumlah 23 orang dengan persentase 30%, dan sisanya kurang aktif berjumlah 53 orang dengan persentase 70%. Untuk MRI-ACT Bukittinggi relawan yang aktif 15 relawan dengan persentase 30%, dan yang kurang aktif 35 relawan dengan persentase 70%. Hal ini menandakan relawan yang aktif jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah relawan yang kurang aktif. Walaupun demikian, masih ada relawan yang aktif dan selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada.

Dari uraian di atas, peneliti ingin menganalisis bagaimana sikap komitmen organisasional yang dimiliki oleh relawan MRI-ACT Sumatera Barat. Penelitian ini menguji pengaruh *person organization fit* dan religiusitas terhadap komitmen organisasional yang dimiliki relawan MRI-ACT Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

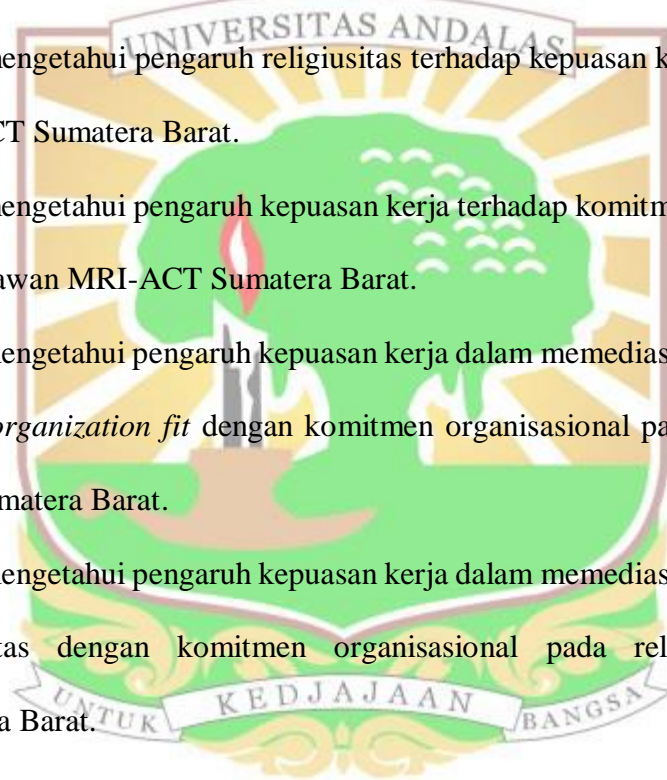
1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara *person organization fit* dan komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara religiusitas dan komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka dapat ditentukan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara *person organization fit* dengan komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasional pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.



1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1) Manfaat Teoritis

Dalam segi akademis penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional relawan. Mengetahui bagaimana pengaruh dari *person*

organization fit dan religiusitas terhadap komitmen organisasional dimana kepuasan kerja menjadi variabel mediasinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada disiplin ilmu manajemen, sehingga menjadi pedoman serta wawasan bagi penelitian berikutnya.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi serta pertimbangan bagi pihak manajemen organisasi tentang bagaimana mengelola SDM organisasi, dengan cara mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki relawan, sehingga dengan begitu mampu mempertahankan relawan agar bertahan di organisasi. Penelitian ini juga dapat membantu pihak pengurus dalam mengambil keputusan yang terbaik untuk organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian yang berfokus membahas mengenai *person organization fit* dan religiusitas terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Untuk objek penelitian dilakukan pada relawan MRI-ACT Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bagian bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bagian bab ini berisi tentang tinjauan literatur yang berisi landasan teori variabel yang diteliti. Selain itu, juga membahas penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan, yang terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, operasionalisasi variabel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian bab ini berisi tentang analisis hasil data penelitian dan pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bagian bab ini berisi kesimpulan penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian berikutnya.

