

HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA SUKARELAWAN YAYASAN BINA ANTARBUDAYA

Nabila Zwei
15000121130143

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: zahrineazmi@gmail.com

ABSTRAK

Kesukarelaan merupakan suatu bentuk kegiatan penyaluran waktu, ide, materi, dan tenaga tanpa mengharapkan imbalan. Penting bagi organisasi berbasis sukarelawan untuk dapat menjaga dan mempertahankan komitmen para sukarelawan agar menetap dalam jangka waktu yang panjang. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan munculnya komitmen organisasi adalah pemenuhan harapan dan kewajiban antara individu dengan organisasi secara optimal, yang disebut sebagai kontrak psikologis. Sayangnya, penelitian yang khusus membahas mengenai variabel komitmen organisasi yang dikaitkan dengan kontrak psikologis dalam konteks sukarelawan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada sukarelawan Yayasan Bina Antarbudaya. Populasi penelitian merupakan sukarelawan Yayasan Bina Antarbudaya di *chapter* Pulau Jawa dengan masa aktif minimal satu tahun, sebanyak 259 sukarelawan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 146 sukarelawan yang dipilih berdasarkan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi, yaitu Skala Kontrak Psikologis (26 aitem, $\alpha = 0.928$) dan Skala Komitmen Organisasi (31 aitem, $\alpha = 0.921$). Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi ($R^2 = 0.643$, $F(1,144) = 259.188$, $p < .001$), di mana kontrak psikologis secara signifikan dapat memprediksi komitmen organisasi ($\beta = 0.837$, $p < .001$). Hasil penelitian menggambarkan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi sukarelawan, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kontrak psikologis maka semakin rendah pula komitmen organisasi sukarelawan.

Kata kunci: kontrak psikologis; komitmen organisasi; sukarelawan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG VOLUNTEERS AT
YAYASAN BINA ANTARBUDAYA**

Nabila Zwei
15000121130143

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: zahrineazmi@gmail.com

ABSTRACT

Volunteering is a form of activity involving the contribution of time, ideas, resources, and energy without expecting any form of compensation. It is crucial for volunteer-based organizations to maintain and foster the commitment of their volunteers in order to retain them over the long term. One factor that is presumed to be related to the emergence of organizational commitment is the optimal fulfilment of expectations and obligations between individuals and the organization, known as the psychological contract. Unfortunately research specifically examining the variable of organizational commitment in relation to psychological contract within the context of volunteers remains limited. This study aims to investigate the relationship between psychological contract and organizational commitment among volunteers at Yayasan Bina Antarbudaya. The research population consisted of 259 volunteers from Yayasan Bina Antarbudaya chapters in Pulau Jawa, with a minimum active period of one year. A total of 146 volunteers were selected as research participants using proportional random sampling techniques. Data were collected using two psychological instruments: the Psychological Contract Scale (26 items, $\alpha = 0.928$) and the Organizational Commitment Scale (31 items, $\alpha = 0.921$). A simple regression analysis revealed a positive relationship between psychological contract and organizational commitment ($R^2 = 0.643$, $F(1,144) = 259.188$, $p < .001$), indicating that the psychological contract significantly predicts organizational commitment ($\beta = 0.837$, $p < .001$). The findings suggest that the higher the psychological contract, the higher the level of organizational commitment among volunteers, and conversely, the lower the psychological contract, the lower the organizational commitment.

Keywords: *psychological contract; organizational commitment; volunteer*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir, kegiatan kesukarelaan atau *volunteerism* telah menjadi suatu fenomena yang populer, khususnya bagi kalangan generasi muda (Rahma & Wempi, 2023). Kegiatan kesukarelaan menjadi semakin relevan sebagai mekanisme untuk melibatkan generasi muda dalam membawa perubahan positif pada masyarakat karena memberikan berbagai manfaat, berupa keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia profesional, seperti kepemimpinan, kerja sama tim, pemecahan masalah, kreativitas, komunikasi, negosiasi, dan berbagai keterampilan lainnya (United Nation and Youth Volunteerism, n.d.). Maraknya fenomena kesukarelaan tersebut juga menjadi tren di Indonesia. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Lembaga Statistik Gallup pada 150,000 responden dari 146 negara, ditemukan bahwa Indonesia merupakan negara dengan jumlah sukarelawan terbanyak, yaitu sebesar 53% persentase sukarelawan seluruh dunia, angka tersebut melebihi negara-negara besar lainnya, seperti China dan Amerika (Paramitha dkk., 2021).

United Nation of Volunteers (UNV), salah satu cabang program Perserikatan Bangsa-bangsa yang bertujuan untuk menaungi advokasi pembangunan dan peran kesukarelaan, mendefinisikan kesukarelaan sebagai bentuk kegiatan penyaluran waktu, ide, dan tenaga kepada pihak-pihak tertentu tanpa mengharapkan imbalan

berupa remunerasi material (Husna & Isbah, 2021). Dekker dan Halman (2003) menyatakan bahwa kegiatan kesukarelaan memiliki beberapa unsur tersendiri, diantaranya kegiatan yang tidak bersifat wajib; dilakukan untuk orang lain, organisasi tertentu, maupun masyarakat secara keseluruhan; serta tidak berbayar. Hal tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia di organisasi kesukarelaan menjadi sesuatu yang menantang, terutama dalam menjaga komitmen organisasi para sukarelawan.

Organisasi yang menaungi kegiatan kesukarelaan umumnya merupakan organisasi nirlaba (*non-profit organization*), yaitu organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan finansial, melainkan pada pencapaian tujuan sosial, kemanusiaan, dan pendidikan (Xu dkk., 2024). Drucker (2012) menjelaskan bahwa karakteristik utama dari organisasi nirlaba meliputi ketergantungan pada partisipasi sukarelawan; sumber pendanaan yang berasal dari donasi, hibah, atau sponsor; serta akuntabilitas yang tinggi terhadap publik atau komunitas yang dilayani. Organisasi nirlaba, khususnya di Indonesia, berkembang dalam berbagai bentuk dan bidang, seperti pendidikan, lingkungan, kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat, dengan dinamika operasional yang dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya. Anggota dari organisasi nirlaba, khususnya sukarelawan, umumnya berasal dari latar belakang yang sangat beragam, baik dari segi usia, jenis kelamin, profesi, pendidikan, hingga motivasi bergabung (Weisinger dkk., 2016). Keberagaman karakteristik tersebut menjadikan pembentukan dan pengelolaan komitmen organisasi dalam organisasi nirlaba menjadi semakin kompleks, sehingga dibutuhkan strategi yang tepat untuk membangun keterikatan sukarelawan tanpa bergantung pada insentif material.

Kegiatan kesukarelaan, sama seperti pekerjaan komersial lainnya, juga mengedepankan nilai komitmen terhadap organisasi. Meyer dan Allen (dalam Meyer, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan keterkaitan anggota dengan organisasi, keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi, serta keinginan individu untuk memberikan upaya maksimalnya demi kemajuan organisasi. Definisi tersebut sejalan dengan penjelasan dari Robbins dan Judge (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi di mana anggota mengasosiasikan dirinya pada nilai dan tujuan organisasi serta keinginannya untuk bertahan menjadi anggota organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Meyer, 2016) mengidentifikasi tiga dimensi dari komitmen organisasi, diantaranya mencakup komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan psikologis dan emosional antara individu dengan organisasi, di mana individu merasa terikat dengan organisasi karena keinginannya sendiri. Komitmen normatif menggambarkan perasaan kewajiban dan loyalitas individu untuk terus bertahan dalam organisasi, hal tersebut dikarenakan adanya kewajiban atau tugas, di mana tindakan tersebut biasanya didasari oleh alasan moral. Sementara itu, komitmen keberlanjutan merupakan kondisi dimana individu merasa perlu untuk bertahan karena pertimbangan bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan dirinya. Komitmen keberlanjutan biasanya mengacu pada ikatan instrumental, seperti status sosial, pengalaman terkait pekerjaan, dan pengembangan keterampilan yang relevan.

Penting bagi organisasi berbasis sukarelawan untuk dapat menjaga dan mempertahankan komitmen para sukarelawan agar menetap dalam jangka waktu yang panjang. Benevene dkk. (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi penting bagi organisasi berbasis sukarelawan karena berkaitan dengan kepuasan sukarelawan, di mana upaya maksimal dalam mendorong komitmen para sukarelawan dapat menjamin kualitas dan keberlanjutan organisasi berbasis sukarelawan. Rendahnya tingkat komitmen organisasi pada sukarelawan yang menyebabkan terjadinya pergantian sukarelawan dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi, utamanya terkait penurunan kemampuan untuk memberikan pelayanan secara efektif (Musick & Wilson, 2008). Sari dkk. (2022) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan berbagai perilaku positif terhadap organisasi, bertekad untuk mewujudkan tujuan organisasi, serta berupaya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tingginya tingkat komitmen individu terhadap organisasinya dapat mengarah pada hasil-hasil yang memuaskan, baik bagi individu tersebut maupun bagi organisasi, seperti perilaku yang lebih produktif, retensi anggota yang lebih tinggi, serta tingkat perputaran anggota yang lebih rendah (Klein dkk., 2018). Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah berpotensi mengalami penurunan kinerja, memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, serta tidak berupaya memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi karena kurangnya ikatan emosional dan rasa tanggung jawab untuk terus berkontribusi pada organisasi (Kristianingrum dkk., 2022).

Rendahnya tingkat komitmen organisasi anggota dapat mengakibatkan organisasi mengeluarkan biaya yang lebih besar, baik dari segi waktu, tenaga, dan sumber daya untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan anggota baru. Maka dari itu, membangun komitmen organisasi yang kuat di antara anggota menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Meskipun telah banyak dilakukan, penelitian mengenai komitmen organisasi masih cukup penting untuk diteliti karena komitmen organisasi memiliki peran besar dalam menjaga keberlanjutan keanggotaan dalam suatu organisasi, sehingga dibutuhkan temuan-temuan baru terkait komitmen organisasi. Penelitian mengenai komitmen organisasi, terlebih pada sukarelawan, masih relevan hingga saat ini karena dengan penelitian tersebut organisasi dapat memahami upaya untuk mempertahankan komitmen anggota pada situasi yang dinamis dan rentan akan perubahan (Hadi & Nugraheni, 2018).

Banyaknya jumlah sukarelawan di Indonesia diikuti dengan munculnya organisasi-organisasi berbasis kesukarelawanan di Indonesia, salah satunya Yayasan Bina Antarbudaya. Yayasan Bina Antarbudaya merupakan sebuah organisasi nirlaba non-pemerintah berbasis sukarelawan yang berdiri sejak tahun 1985 dan bergerak di bidang pendidikan serta pertukaran budaya di Indonesia. Yayasan Bina Antarbudaya memiliki struktur keanggotaan yang tersebar dalam bentuk beberapa *chapter* di seluruh Indonesia, dengan anggota yang berasal dari berbagai latar belakang, seperti jenis kelamin, usia, status dan profesi, serta daerah domisili yang beragam. Keragaman ini menciptakan dinamika tersendiri dalam

pengelolaan sumber daya manusia serta memperkaya pengalaman kolektif para sukarelawan.

Yayasan Bina Antarbudaya atau *The Indonesian Foundation for Intercultural Learning* memiliki tujuan utama, yaitu untuk membangun pemahaman antarbudaya di kalangan generasi muda Indonesia melalui program-program pertukaran pelajar internasional (Yayasan Bina Antarbudaya, n.d). Tidak hanya pada program-program pertukaran pelajar, Yayasan Bina Antarbudaya juga berfokus pada program pengembangan lainnya, yaitu berkaitan dengan jejaring alumni dan sukarelawan. Demi mendukung dan memberdayakan para sukarelawannya, Yayasan Bina Antarbudaya aktif mengadakan program pengembangan untuk para sukarelawan, seperti kegiatan seminar, lokakarya, dan pelatihan. Selain sebagai wadah pengembangan, kegiatan tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen para sukarelawan dalam memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia dan Nugroho (2019), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, motivasi, kompensasi, penghargaan, serta hukuman. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil studi pendahuluan dengan metode wawancara tidak terstruktur kepada sukarelawan Yayasan Bina Antarbudaya yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diusung oleh Yayasan Bina Antarbudaya memungkinkan para sukarelawannya untuk terus berkembang dan mengeksplorasi hal-hal baru. Fenomena komitmen organisasi di Yayasan Bina Antarbudaya juga menunjukkan tren yang positif,

terbukti dengan para sukarelawan yang terus bertahan dan memberikan kontribusi aktifnya selama lebih dari lima tahun.

Hasil wawancara awal dengan beberapa sukarelawan Yayasan Bina Antarbudaya menunjukkan bahwa terdapat banyak hal terkait pengembangan diri yang mereka peroleh setelah bergabung menjadi sukarelawan di Yayasan Bina Antarbudaya, diantaranya adalah lingkungan yang memotivasi mereka untuk terus berkembang dan menjadi pribadi yang lebih baik serta kesempatan untuk dapat mengikuti program *training and development*. Selain itu, mereka juga menjelaskan bahwa Yayasan Bina Antarbudaya merupakan organisasi yang inklusif dan terbuka untuk setiap orang, sehingga hal tersebut membuat mereka menjadi pribadi yang lebih rendah hati dan menghormati orang lain. Banyaknya hal yang diperoleh melalui keanggotaan di Yayasan Bina Antarbudaya, membuat para sukarelawan berkeinginan untuk memberikan bantuan, pemikiran, dan usaha maksimalnya kepada Yayasan Bina Antarbudaya.

Mowday dkk. (dalam Habib, 2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya keyakinan akan tujuan dan nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk menetap dan menjadi bagian di organisasi, serta keinginan untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Sukmana dan Kurniawan (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang juga menentukan komitmen organisasi adalah kontrak psikologis antara organisasi dengan individu yang dapat direalisasikan dengan optimal. Rousseau dkk. (2018) menjelaskan bahwa kontrak psikologis didefinisikan sebagai serangkaian keyakinan seorang individu terkait

kewajiban dan manfaat timbal balik dalam hubungan pertukarannya dengan organisasi. Definisi tersebut juga sejalan dengan penjelasan dari Kotter (dalam Conway & Briner, 2005) yang menyatakan bahwa kontrak psikologis adalah suatu kontrak tidak tertulis antara individu dengan organisasinya mengenai harapan dari kedua belah pihak serta kewajiban untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja. Herriot dan Pemberton (dalam Conway & Briner, 2005) juga menggambarkan kontrak psikologis sebagai suatu persepsi organisasional serta persepsi individu mengenai kewajiban resiprokal satu sama lain yang secara tidak langsung terbentuk dalam hubungan kerja.

Pada hubungan antara organisasi dan individu, MacNeil (dalam Herrera & Heras-Rosas, 2021) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis kontrak psikologis, yaitu kontrak psikologis transaksional serta kontrak psikologis relasional. Kontrak psikologis transaksional berhubungan dengan kewajiban timbal balik yang bersifat ekonomis, seperti kesediaan untuk memberikan kinerja maksimal demi mendapatkan imbalan finansial, namun tanpa adanya keterikatan emosional dan kesetiaan terhadap organisasi. Beberapa hal yang berkaitan dengan kontrak psikologis transaksional, meliputi pekerjaan yang bersifat jangka pendek (*short-term*) serta jenis pekerjaan yang kurang beragam (*narrow*). Sebaliknya, kontrak psikologis relasional ditandai dengan adanya faktor sosio-emosional serta berlangsung dalam jangka waktu yang panjang.

Pada kontrak psikologis yang bersifat relasional, individu merasa bahwa sebagai imbalan atas loyalitasnya, ia merasakan keamanan untuk tetap bertahan di organisasi (Herrera & Heras-Rosas, 2021). Rousseau dan Schalk (2000)

menjelaskan bahwa kontrak psikologis relasional terdiri atas dua aspek, yaitu stabilitas (*stability*) dan loyalitas (*loyalty*). Stabilitas mengacu pada kewajiban individu untuk bertahan di organisasi dalam jangka waktu yang panjang serta menjalankan seluruh aktivitas guna mempertahankan posisinya. Sementara itu, loyalitas berarti individu berkewajiban mendukung organisasi serta menunjukkan kesetiaan dan komitmennya terhadap kepentingan organisasi. Kontrak psikologis relasional biasanya sering dikaitkan dengan kesukarelawanan karena hubungan yang dibangun dengan organisasi cenderung didasarkan pada loyalitas, kepercayaan, serta ikatan emosional yang kuat, tanpa berfokus pada imbalan finansial.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution (2013) dengan subjek karyawan *outsourcing*, menghasilkan temuan yang menyatakan bahwa kontrak psikologis, baik yang bersifat relasional maupun transaksional, berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi, khususnya antara kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen keberlanjutan. Penelitian serupa juga dilakukan kepada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), di mana ditemukan bahwa kontrak psikologis berhubungan positif dengan komitmen organisasi (Sukmana & Kurniawan, 2020). Temuan tersebut sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Zhou dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa kontrak psikologis juga berhubungan positif terhadap kepuasan kerja para peneliti di Lembaga Penelitian Teknik Milik Negara Tiongkok melalui peningkatan komitmen organisasi. Melalui beberapa penelitian yang dilakukan pada beragam subjek di atas, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian-penelitian tersebut konsisten satu dengan yang lainnya, di mana

ditemukan bahwa kontrak psikologis menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu kondisi penting yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Meskipun penelitian terkait kedua variabel ini telah banyak dilakukan pada konteks organisasi profit, namun penelitian yang khusus membahas mengenai variabel komitmen organisasi yang dikaitkan dengan kontrak psikologis dalam konteks organisasi non-profit, khususnya pada sukarelawan, masih sangat terbatas. Maka dari itu, perlu adanya kajian penelitian yang menguji secara empirik mengenai hubungan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada sukarelawan Yayasan Bina Antarbudaya.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada sukarelawan Yayasan Bina Antarbudaya?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik mengenai hubungan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada sukarelawan Yayasan Bina Antarbudaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian membantu perkembangan riset mengenai kontrak psikologis dan komitmen organisasi di Indonesia, terutama mengenai hubungan antara kedua variabel pada konteks organisasi nirlaba dan kesukarelawanan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah serta menjadi sumbangsih terhadap disiplin ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat memberi informasi mengenai hubungan antara kontrak psikologis dan komitmen organisasi pada sukarelawan serta informasi mengenai kondisi komitmen organisasi para sukarelawan di Yayasan Bina Antarbudaya.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam merancang intervensi dan tindak lanjut yang dibutuhkan guna meningkatkan komitmen organisasi para sukarelawan di Yayasan Bina Antarbudaya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya mengenai hubungan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumbangsih literatur bagi penelitian selanjutnya yang ingin membahas dan meneliti mengenai kontrak psikologis, komitmen organisasi, atau hubungan antara kedua variabel tersebut.