

PENGARUH MANAJEMEN RELAWAN TERHADAP NIAT MELANJUTKAN SUKARELAWAN MELALUI PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PROGRAM KELUARGA BERENCANA DI KABUPATEN KENDAL

Puruhita Sari Apidiani
NIM 22221348

Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng
puruhita2010@gmail.com

Abstrak

Keterlibatan masyarakat sangat penting dalam mengatasi kekurangan Tenaga Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (KB) di tingkat akar rumput. Kesukarelaan merupakan peluang besar bagi partisipasi masyarakat dalam program KB, dimana relawan menyumbangkan waktu, tenaga, dan keahliannya tanpa imbalan. Para relawan ini memainkan peran penting dalam sosialisasi program, konseling, dan berbagai kegiatan KB, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi program. Penelitian ini mengkaji bagaimana manajemen relawan mempengaruhi niat relawan untuk melanjutkan sukarelawanannya, dengan fokus pada peran mediasi kepuasan relawan pada Program KB Kabupaten Kendal. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), penelitian ini menganalisis data untuk menguji hipotesis. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen relawan berdampak signifikan dan positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan. Selain itu, manajemen relawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja relawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap niat relawan untuk melanjutkan. Yang penting, kepuasan kerja memediasi hubungan antara manajemen relawan dan niat melanjutkan sukarelawan. Kesimpulannya, strategi pengelolaan relawan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen relawan, sehingga menjamin keberlanjutan dan keberhasilan program KB melalui relawan. Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi pengelola program dan pembuat kebijakan untuk mengembangkan sistem pengelolaan relawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *manajemen relawan, niat melanjutkan sukarelawan, kepuasan kerja, Program Keluarga Berencana*

Abstract

Community involvement is crucial in addressing the shortage of Family Planning (FP) Field Extension Workers at the grassroots level. Volunteerism represents a significant avenue for community participation in FP programs, where volunteers contribute their time, energy, and expertise without compensation. These volunteers play essential roles in program socialization, counseling, and various FP activities, thereby enhancing program effectiveness and efficiency. This study examines how volunteer management influences volunteers' intention to continue volunteering, with a focus on the mediating role of volunteer satisfaction in Kendal District's FP Program.

Using quantitative methods and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), this research analyzes data to test hypotheses. The findings demonstrate that volunteer management significantly and positively impacts volunteers' intention to continue volunteering.

Additionally, volunteer management positively influences volunteer job satisfaction, which in turn positively affects volunteers' intention to continue. Importantly, job satisfaction mediates the relationship between volunteer management and intention to continue volunteering.

In conclusion, effective volunteer management strategies are crucial in enhancing volunteer satisfaction and commitment, thereby ensuring the sustainability and success of FP programs through volunteers. This research provides practical insights for program managers and policymakers to develop more effective and sustainable volunteer management systems.

Keywords: volunteer management, intention to continue volunteering, job satisfaction, Family Planning Program

1. Pendahuluan

Keluarga Berencana (KB) merupakan program pembangunan yang bertujuan untuk mewujudkan keluarga yang berkualitas dan sejahtera. Program KB ini penting untuk dilaksanakan karena dapat membantu menurunkan angka kelahiran, meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Setiap penduduk mempunyai kesempatan untuk berperan serta dalam pengelolaan kependudukan dan pembangunan keluarga. (2) peran serta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh individu, lembaga swadaya masyarakat, organisasi kemasyarakatan, organisasi profesi, dan pihak swasta. (Uu52-2009, n.d.)

Kurangnya petugas Penyuluh Keluarga Berencana di tingkat lini lapangan diperlukan peran serta masyarakat, baik secara langsung

maupun tidak langsung dalam mensukseskan program tersebut. Salah satu bentuk peran serta masyarakat dalam program KB adalah melalui keikutsertaan peran sukarelawan. Sukarelawan KB adalah seseorang yang secara sukarela dan tanpa imbalan memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membantu pelaksanaan program KB. Mereka memiliki peran penting dalam mensosialisasikan program kepada masyarakat, memberikan konseling, dan membantu dalam pelaksanaan program KB lainnya. Keterlibatan sukarelawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan program KB menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan data dari Direktorat Bina Penggerakan Lini Lapangan usulan formasi kebutuhan Penyuluh KB

Tabel 1 : Jumlah Penyuluh KB di kab. Kendal

NO	Jabatan	Kondisi Jumlah Penyuluh KB saat ini	Kebutuhan yang ideal Penyuluh KB
1.	Pemula	1	19
2.	Trampil	4	17
3.	Mahir	1	15
4.	Penyelia	1	8
5	Ahli Pertama	6	4
6.	Ahli Muda	8	1
7.	Ahli Madya	17	0
	Jumlah	38	64

Sumber Data : Ditbinlap BKKBN Tahun 2023

Dari data diatas dapat dilihat masih kurangnya Penyuluh KB di kabupaten kendal. Kebutuhan jabatan fungsional Penyuluh KB ditentukan dari 3 (tiga) ruang lingkup kegiatan yaitu pencatatan dan pelaporan, komunikasi, informasi, dan edukasi, dan pelayanan. Objek kerja Penyuluh KB disusun berdasarkan indikator penghitungan kebutuhan yang dikaitkan dengan ruang lingkup kegiatan jabatan fungsional tersebut. Dalam menentukan kebutuhan jabatan fungsional Penyuluh KB, mempertimbangkan indikator wilayah kerja, jumlah penduduk, demografi wilayah, dan jumlah pasangan usia subur;(Disdaldukkb, 2020)

Relawan yang terlibat dalam program ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam menyukseskan berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, keberlanjutan partisipasi para relawan menjadi tantangan yang perlu diperhatikan oleh para pengelola program dimana para sukarelawan tersebut tidak terikat kontrak kerja dan tidak dibayar sehingga kemungkinan untuk keluar dan tidak bergabung dengan sukarelawan bisa terjadi .

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberlanjutan kesukarelawanan adalah manajemen relawan. Manajemen relawan mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengawasan, dan penghargaan terhadap para relawan. Manajemen yang efektif dapat meningkatkan kepuasan relawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi niat mereka untuk terus berpartisipasi dalam kegiatan.(Liu & Jia, 2022)

Kesukarelaan dapat didefinisikan sebagai perilaku prososial dan membantu yang menghasilkan manfaat bagi orang lain. Sekalipun kesukarelaan

dicirikan sebagai membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun , kesukarelaan terbukti merupakan kegiatan yang memberikan manfaat bagi sukarelawan secara psikologis, sosial, dan fisik . Relawan yang merasakan nilai lebih dalam aktivitasnya diharapkan akan lebih terlibat dengan organisasi relawan . Relawan yang terlibat menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan afektif mereka ke dalam peran relawan mereka dan lebih bersedia untuk tetap tinggal dan membantu organisasi melebihi tugas mereka . Namun, relawan juga merupakan tenaga kerja tidak dibayar yang sangat fluktuatif, didorong oleh nilai-nilai pribadi, keyakinan, dan kebutuhan afiliasi yang unik, yang dapat dengan mudah kehilangan minat dan motivasi dan kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi jika mereka meninggalkan organisasi. tidak melihat nilai yang cukup dalam upaya sukarela mereka .(Matos & Fernandes, 2021)

Kepuasan relawan merupakan aspek kunci yang dapat berfungsi sebagai mediasi antara manajemen relawan dan niat melanjutkan kesukarelawanan. Relawan yang merasa puas dengan pengelolaan yang diterapkan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terus berkontribusi. Kepuasan ini dapat berasal dari berbagai aspek seperti dukungan yang diberikan, pengakuan atas kontribusi mereka, serta pelatihan dan pengembangan yang diterima.(H. Cho, Wong, et al., 2020).

Berbagai riset menemukan hubungan yang berbeda-beda berdasarkan judul tersebut, saya dapat mengidentifikasi beberapa gap penelitian (research gap) yang dapat dijadikan dasar dalam melakukan penelitian ini .**Pertama** adalah pengaruh antara kepuasan Kerja dan

niat melanjutkan sukarelawan dalam penelitian . Cho.et al.,(2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dalam model struktural, pengaruh langsung manajemen relawan terhadap niat untuk terus menjadi sukarelawan tidak signifikan, namun pengaruh tidak langsung manajemen relawan terhadap niat meskipun kepuasan kerja signifikan . Sedangkan S. Cho dan Kwak (2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil kepuasan kerja relawan berpengaruh signifikan terhadap kesediaan melanjutkan sukarelawan. **Kedua** pengaruh antara manajemen relawan dan niat melanjutkan sukarelawan dengan temuan penelitian yang berbeda dari Chiu et al., (2023). Hipotesis ini memiliki koefisien yang rendah dan tidak signifikan, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel volunteer management (VM) dan continuance intention (INT) tidak memiliki pengaruh yang kuat atau signifikan . Adapun Aseanty et al .,(2022) dalam penelitiannya mengemukakan manajemen relawan berpengaruh positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan dimediasi oleh kepuasan kerja relawan . **Ketiga** pengaruh antara manajemen relawan dan kepuasan kerja menurut hasil penelitian Aseanty et al.,(2022) bahwa pengaruh manajemen relawan terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, manajemen relawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja relawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh manajemen relawan terhadap niat melanjutkan sukarelawan dengan mempertimbangkan peran mediasi kepuasan relawan dalam Program Keluarga Berencana di Kabupaten Kendal. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat diperoleh

wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana cara meningkatkan retensi relawan melalui strategi manajemen yang tepat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelola program dan pembuat kebijakan dalam mengembangkan sistem manajemen relawan yang lebih efektif dan berkelanjutan

2. Telaah Pustaka

2.1. Grand Theory

Berdasarkan Teori model psikologi lingkungan Mehrabian dan Russell (1974) mengembangkan model psikologi lingkungan menjelaskan hubungan antara tindakan manusia dan konteks spasial dengan mengeksplorasi bagaimana manusia menafsirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya secara khusus mengadopsi pendekatan berorientasi emosi dan mengembangkan model psikologi lingkungan untuk menguraikan hubungan antara lingkungan dan perilaku individu. Dalam model ini, terdapat tiga komponen: rangsangan lingkungan, respons emosional, dan respons perilaku. Secara khusus, model psikologi lingkungan menunjukkan pengaruh rangsangan lingkungan terhadap reaksi emosional individu dan secara berurutan terhadap respon perilaku berupa perilaku pendekatan dan penghindaran.

Rangsangan lingkungan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga kinerja kerja mereka. Selain itu, menurut rantai layanan-keuntungan, kepuasan karyawan dan retensi karyawan dipengaruhi oleh serangkaian kondisi kerja. Rantai jasa-keuntungan selanjutnya digunakan untuk mengkonseptualisasikan rantai sukarelawan-loyalitas, yang mengkategorikan kondisi kerja yang relevan sebagai sistem pemberian layanan sukarelawan. Menurut rantai

relawan-loyalitas, relawan dianggap sebagai penyedia layanan; oleh karena itu, organisasi memerlukan berbagai aktivitas manajemen untuk menawarkan kondisi kerja yang lebih baik .

Psikologi lingkungan adalah bidang unik yang memberikan landasan yang cocok untuk mempelajari tidak bersemangat untuk mengambil tindakan), dan dominasi (kemampuan mengendalikan situasi atau tunduk), penelitian sebelumnya menemukan bahwa sukarelawan dengan tingkat pengalaman berbeda menunjukkan pola kepuasan dan persepsi yang berbeda terhadap gaya manajemen(Mehrabian & Russell, 1974).

Menurut Cho et al.,(2020) pengaruh lingkungan kerja relawan perlu diselidiki untuk memahami perilaku relawan di masa depan.

Manajemen relawan sebagai pengaruh utama lingkungan kerja sukarela, yang berpotensi menimbulkan respons emosional dari relawan (yaitu, kepuasan kerja relawan), menghasilkan respons perilaku (yaitu, niat untuk terus menjadi sukarelawan) H. Cho,Wong, et al.,(2020) . Sedangkan Bang et al.,(2022) berpendapat manajemen sukarelawan sebagai faktor lingkungan dan mempertimbangkan motivasi sebagai faktor pribadi ,kami mengeksplorasi dampaknya terhadap kepuasan relawan dan niat untuk terus menjadi sukarelawan di masa depan. menekankan peran penting manajemen relawan dalam niat relawan untuk terus menjadi sukarelawan dari perspektif alternatif psikologi lingkungan

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini untuk menguji hubungan antara manajemen relawan, kepuasan kerja relawan, dan niat untuk terus menjadi sukarelawan. Temuan penelitian ini berkontribusi pada

pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya lingkungan kerja dan manajemen para relawan terhadap proses psikologis untuk terus menjadi sukarelawan.

2.2 Konsep Variabel

2.2.1. Manajemen Relawan

Menurut Palang Merah Indonesia ,PMI Pusat (2006) manajemen relawan adalah sistem yang terorganisir dan terstruktur untuk mengelola relawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Indorelawan: Manajemen relawan adalah suatu upaya sistematis dan terencana dalam mengelola relawan, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penugasan, pembinaan, penghargaan, hingga evaluasi.(Modul, n.d.)

Manajemen relawan yang sukses adalah memastikan organisasi dan manajemen yang baik di antara para relawan, serta mengenali potensi yang ada dalam diri mereka dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ditemukan untuk mencapai tujuan organisasi Ada kebutuhan untuk dapat mengelola relawan di berbagai situasi berdasarkan organisasi atau program mereka yang berbeda, termasuk karakteristik relawan itu sendiri yang berbeda karena manajemen relawan dapat secara langsung mempengaruhi retensi relawan sesuai yang disampaikan oleh H. Cho, Wong, et al., (2020) .Praktik manajemen dalam organisasi relawan memainkan peran penting dalam mempengaruhi pengalaman relawan dan pengalaman mereka retensi sebagai sukarelawan, praktik manajemen relawan yang buruk mengakibatkan lemah dan miskinnya identitas kelompok relawan menyebabkan ketidakpuasan dan pergantian sukarelawan yang tinggi Sebaliknya, dampak positif dari manajemen yang tepat dapat

menghasilkan relawan yang lebih tinggi motivasi dan kepuasan melalui pelatihan, dukungan, manajemen kinerja sukarelawan, dan pengakuan sistem hal ini dikemukakan oleh (H. Cho et al., 2024).

2.2.2. Niat Melanjutkan Sukarelawan.

H. Cho, Wong, et al., (2020) dalam tulisannya "niat melanjutkan sukarelawan" adalah keinginan atau kesediaan seseorang untuk terus melakukan kegiatan sukarela di masa depan. Niat melanjutkan sukarelawan merupakan faktor penting dalam mempertahankan keterlibatan sukarelawan dalam jangka panjang.

Chiu et al., (2023) berpendapat pada tingkat organisasi, efektivitas praktik manajemen relawan merupakan prediktor penting terhadap kepuasan dan niat melanjutkan relawan. bahwa kepuasan relawan dan kesukarelaan yang berkelanjutan ditentukan oleh praktik manajemen relawan, yang dapat memperkuat kemampuan relawan (orientasi dan pelatihan), motivasi (imbalance yang tidak berwujud dan nyata), dan peluang (interaksi sosial). Dukungan dan pengakuan merupakan faktor penentu kepuasan kerja yang lebih penting bagi sukarelawan dibandingkan dengan karyawan yang dibayar. Liu dan Jia (2022) juga menyampaikan semakin intensif suatu organisasi memanfaatkan praktik pelatihan dan pengembangan dalam manajemen relawan, semakin besar kemungkinan relawan untuk terus menjadi sukarelawan. Praktik manajemen yang memenuhi kebutuhan relawan dapat menghasilkan waktu kerja sukarela yang lebih lama dan menurunkan niat berpindah. pemberian penghargaan dan dukungan kepada relawan diketahui menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja relawan, yang memengaruhi niat mereka untuk terus menjadi sukarelawan. Etensi dan

kelanjutan sukarelawan Organisasi nirlaba sangat bergantung pada kemampuan individu untuk menjadi sukarelawan di wilayah intervensi organisasi. Banyak organisasi menginvestasikan banyak sumber daya pada sukarelawannya dalam berbagai bentuk termasuk pelatihan dan pembinaan. Oleh karena itu, tingginya pergantian relawan di organisasi nirlaba dipandang sebagai indikator lemahnya organisasi dan lemahnya ukuran komitmen, keterlibatan, dan kepuasan relawan. Singkatnya, tingkat turnover yang tinggi di kalangan pekerja di organisasi nirlaba adalah sebuah tanda bahaya menurut (Aboramadan et al., 2019).

2.2.3. Kepuasan Kerja Relawan

Kepuasan telah menjadi salah satu topik yang paling banyak dibicarakan dalam studi kesukarelaan. Konsep kepuasan sukarelawan dikembangkan dari kepuasan kerja dalam lingkungan kerja berbayar yang didefinisikan sebagai "kondisi afektif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang tentang bagaimana situasi kerja yang dialami memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan" sesuai yang disampaikan oleh (Chiu et al., 2023).

Menurut H. Cho et al., (2024) kepuasan relawan adalah keadaan emosional-mental dihasilkan dari tujuan kebersamaan. Organisasi relawan juga dapat meningkatkan kepuasan relawan mereka dengan memberikan penghargaan, orientasi, dan pelatihan, yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mendukung kegiatan sukarela. Di tempat lain dengan kata lain, kepuasan relawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, yang menunjukkan pentingnya dampak lingkungan pada kesukarelaan.

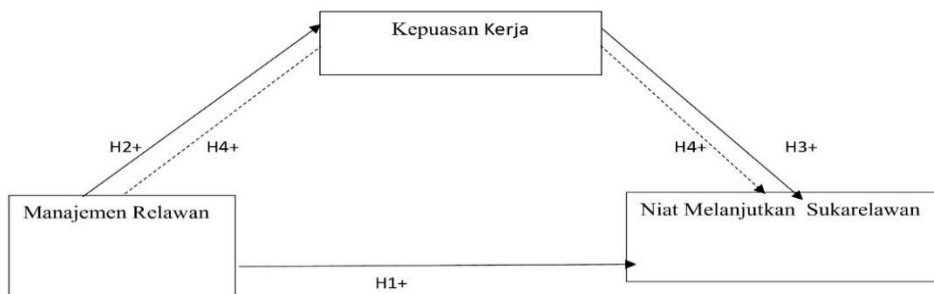
Faktor yang mempengaruhi kepuasan para relawan terkait bidangnya. Selain itu, para peneliti telah mengembangkan instrumen yang dapat diandalkan untuk memahami dan mengenali kepuasan relawan sebagai sesuatu yang memiliki banyak sisi, telah memperkenalkan indeks kepuasan relawan dengan memanfaatkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti berbeda di berbagai bidang studi relawan disampaikan oleh Weerakoon (2021). Menurut Kao et al., (2020) kepuasan relawan sangat penting bagi organisasi yang bergantung pada relawan pendekatan fungsional mengusulkan bahwa niat untuk terus menjadi sukarelawan dipengaruhi oleh kepuasan terhadap lingkungan kesukarelaan. Misalnya, untuk

memfasilitasi rekrutmen dan retensi relawan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas hidup tidak hanya berdampak positif terhadap kepuasan, namun juga orang-orang yang awalnya memiliki kepuasan lebih tinggi terhadap pengalaman dan pekerjaan mereka kemudian memberikan kontribusi yang lebih besar.

3. Kerangka Penelitian /Model Penelitian

Model penelitian yang diambil berdasarkan Hipotesa yang ada dimana model penelitian didasarkan pada konsep pengaruh manajemen relawan terhadap niat melanjutkan kesukarelaan dengan peran mediasi kepuasan relawan

Gambar 1 : Model Penelitian



4. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu

yang sudah dilaksanakan antara lain dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Penelitian terdahulu

NO	Peneliti dan Tahun	Variabel	Hasil penelitian
1.	H.Cho,Wong, et al.,(2020)	Variable independen manajemen relawan, kepuasan kerja. Variabel dependen niat melanjutkan sukarelawan	1. Manajemen relawan berpengaruh positif terhadap niat relawan melanjutkan sukarelawan 2. Manajemen relawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja relawan. 3. Kepuasan kerja relawan berpengaruh positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan. 4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara manajemen sukarelawan dan niat melanjutkan sukarelawan
2.	S. Cho & Kwak (2020)	Variabel independen kepuasan kerja. Variabel dependen niat melanjutkan sukarelawan	Kepuasan kerja relawan berpengaruh signifikan terhadap kesediaan melanjutkan sukarelawan
3.	Aseanty et al.,(2022)	Variable independen manajemen relawan, kepuasan kerja. Variabel dependen niat melanjutkan sukarelawan	1. Manajemen relawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja relawan 2. Kepuasan kerja relawan berpengaruh positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan 3. Manajemen relawan berpengaruh positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan dimediasi oleh kepuasan kerja relawan
4.	Chiu et al.,(2023)	Variable independen manajemen relawan, kepuasan kerja relawan Variabel dependen niat untuk terus melanjutkan sukarelawan	1. Manajemen relawan yang efektif mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja relawan 2. Manajemen relawan yang efektif mempunyai dampak positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan 3. Kepuasan kerja relawan

			mempunyai dampak positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan
5.	H. Cho et al.,(2024), Chiu et al., (2023)	Variable independen manajemen relawan. Variabel dependen kepuasan kerja relawan .	Manajemen relawan berhubungan positif atau signifikan dengan kepuasan kerja relawan

5. Hipotesis

5.1. Pengaruh manajemen relawan terhadap niat melanjutkan sukarelawan

Berdasarkan model psikologi lingkungan dari Mehrabian dan Russell(1974), mengembangkan model psikologi perilaku lingkungan dan perilaku individu. Dalam model nya Mehrabian dan Russell terdapat tiga komponen: rangsangan lingkungan, respons emosional, dan respons perilaku.

Menurut H. Cho, Wong, et al., (2020) dari sudut pandang manajemen, salah satu permasalahannya adalah tingginya ketidakstabilan basis relawan yang tercermin dari tingginya tingkat turnover yang dapat menjadikan perekrutan relawan menjadi suatu tantangan, tingkat pertumbuhan yang cepat dan tingkat pergantian yang tinggi diamati dalam manajemen layanan relawan. Manajemen relawan dapat secara langsung mempengaruhi retensi relawan. Pada tingkat organisasi, efektivitas praktik manajemen relawan merupakan prediktor penting terhadap kepuasan dan niat melanjutkan relawan, bahwa kepuasan relawan dan kesukarelaan yang berkelanjutan ditentukan oleh praktik manajemen relawan, yang dapat memperkuat kemampuan relawan (orientasi dan pelatihan), motivasi (imbalan yang tidak berwujud dan nyata), dan peluang (interaksi sosial) sesuai yang

disampaikan (Chiu et al., 2023).

Manajemen relawan meningkatkan dan membantu memotivasi relawan sehingga menciptakan hal positif hubungan niat untuk melanjutkan kesukarelaan dan dapat memperkuat kepuasan kerja relawan hasilnya, hubungan jangka panjang dapat dibangun antara para relawan dan acara bersama organisasi sehingga pada akhirnya para relawan tersebut memiliki inisiatif yang lebih besar untuk kembali ke organisasi tersebut hal ini menurut pendapat (Aseanty et al., 2022).

Ada beberapa praktik yang terkait erat dengan retensi relawan dan berkisar pada pengayaan pengalaman relawan. Secara khusus, berbagai praktik manajemen relawan, seperti pengakuan relawan dan memberikan mereka pelatihan yang lebih besar, membantu mempertahankan mereka, karena mereka bergantung pada upaya menjadikan pengalaman para relawan bermakna dan berharga. Di sisi lain, penolakan atau ketidakpedulian terhadap budaya organisasi membuat budaya tersebut lebih sulit dipertahankan. Juga mencatat bahwa budaya kerja dan dukungan organisasi memainkan peran penting dalam keputusan relawan untuk terus berkomitmen pada peran mereka. Artinya, untuk meningkatkan retensi relawan, manajemen relawan perlu tidak hanya mengalokasikan dana untuk pengembangan dan pengakuan relawan mereka tetapi juga

menciptakan iklim positif untuk memperkaya pengalaman para relawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H1. : Manajemen relawan berpengaruh positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan.

5.2. Pengaruh manajemen relawan terhadap kepuasan kerja relawan

Menurut Aseanty et al.,(2022) manajemen relawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang lebih dipengaruhi oleh kepuasan relawan dukungan organisasi dibandingkan dengan dukungan penyelia. Manajemen Relawan dengan fokus pada pribadi pengalaman hidup, pengembangan pribadi, pelatihan dan pembelajaran yang berdampak positif pada Kepuasan. Pentingnya sukarelawan manajemen dalam meningkatkan kepuasan relawan, yang memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia . Organisasi relawan juga dapat meningkatkan kepuasan relawan mereka dengan memberikan penghargaan, orientasi, dan pelatihan, yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mendukung kegiatan sukarela . Dengan kata lain, kepuasan relawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, yang menunjukkan pentingnya dampak lingkungan pada kesukarelaan.

Model psikologi lingkungan, memandang manajemen relawan sebagai rangsangan lingkungan dan motivasi sebagai faktor pribadi. Temuan kami menunjukkan bahwa manajemen relawan mempunyai dampak tidak langsung pada niat melanjutkan melalui kepuasan sukarelawan sesuai pendapat (Chiu et al., 2023)

Praktik manajemen relawan yang

buruk mengakibatkan lemah dan miskinnya identitas kelompok relawan menyebabkan ketidakpuasan dan pergantian sukarelawan yang tinggi menyebabkan ketidakpuasan dan pergantian sukarelawan yang tinggi. Sebaliknya, dampak positif dari manajemen yang tepat dapat menghasilkan relawan yang lebih tinggi motivasi dan kepuasan melalui pelatihan, dukungan, manajemen kinerja sukarelawan, dan pengakuan sistem di sampaikan oleh H. Cho et al.,(2024) . Dari penjelasan diatas , penelitian ini mengajukan hipotesa sebagai berikut :

H2. : Manajemen relawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja relawan.

5.3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap niat melanjutkan sukarelawan

Retensi dan kelanjutan sukarelawan organisasi nirlaba sangat bergantung pada kemampuan individu untuk menjadi sukarelawan di wilayah intervensi organisasi. Banyak organisasi menginvestasikan banyak sumber daya pada sukarelawanannya dalam berbagai bentuk termasuk pelatihan dan pembinaan . Oleh karena itu, tingginya pergantian relawan di organisasi nirlaba dipandang sebagai indikator lemahnya organisasi dan lemahnya ukuran komitmen, keterlibatan, dan kepuasan relawan. Singkatnya, tingkat turnover yang tinggi di kalangan pekerja di organisasi nirlaba adalah sebuah tanda bahaya menurut pendapat Aboramadan et al.,(2019). Memahami niat perilaku relawan di masa depan adalah penting untuk mempertahankan relawan dan mengurangi waktu yang diperlukan dalam perekrutan dan pelatihan relawan yang baru mengikuti acara tersebut. Mengingat bahwa

kesukarelaan dapat dipandang sebagai suatu bentuk pekerjaan menyarankan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor penting dari durasi layanan relawan. juga mencatat bahwa rasa kepuasan yang diperoleh dari pengalaman menjadi sukarelawan sebelumnya dapat menjadi motif untuk kegiatan sukarela di masa depan dan berkontribusi pada niat untuk berpartisipasi dalam pekerjaan sukarela di masa depan. Kepuasan relawan atas pengalaman mereka memberikan kembali kepada masyarakat dan keterlibatan sosial dapat mempengaruhi niat relawan untuk melanjutkan. Artinya, serupa dengan karyawan yang puas, relawan yang puas cenderung terus menjadi sukarelawan di organisasi dan menunjukkan niat masa depan untuk menjadi sukarelawan menurut H.Cho, Wong et al.,(2020). Kepuasan relawan memainkan peran penting dalam mempertahankan aktivitas relawan dan merupakan elemen fungsional dari proses relawan. Kepuasan relawan menentukan frekuensi dan durasi layanan relawan dan kemungkinan melanjutkan kegiatan relawan di masa depan . Keputusan kerelawanan di masa depan menurut Bang et al., (2022) menemukan bahwa kepuasan relawan memprediksi niat relawan untuk terus menjadi sukarelawan dalam waktu dekat. Selain itu Schlesinger et al.,(2019) menemukan bahwa sukarelawan ingin terus menjadi sukarelawan ketika mereka puas dengan rancangan tugas. Manajer relawan perlu memutuskan cara paling efektif untuk memastikan kepuasan semacam ini, dan melakukan upaya untuk mempertahankan relawan, karena ketika relawan puas dengan pengalaman atau perilaku mereka, kemungkinan melanjutkan layanan relawan mereka dengan organisasi

dalam jangka waktu yang lama akan lebih tinggi seperti yang disampaikan (Kao et al., 2020)

Dari penjelasan tersebut kami mengambil hipotesa sebagai berikut :

H3. : Kepuasan kerja relawan berpengaruh positif terhadap niat melanjutkan sukarelawan

5.4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara manajemen sukarelawan dan niat melanjutkan sukarelawan

Menurut Aseanty et al.,(2022) manajemen relawan meningkatkan dan membantu memotivasi relawan sehingga menciptakan hal positif hubungan niat melanjutkan kesukarelawan dan dapat memperkuat kepuasan kerja relawan hasilnya, hubungan jangka panjang dapat dibangun antara para relawan dan acara bersama organisasi sehingga pada akhirnya para relawan tersebut memiliki inisiatif yang lebih besar untuk kembali ke organisasi tersebut. Faktor organisasi yang memotivasi keterlibatan Manajemen Relawan dalam kerja sukarela adalah berkomitmen untuk menjadi sukarelawan sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melanjutkan kesukarelaan, seperti kepentingan bersama dan kepuasan kerja para sukarelawan, kemungkinan besar berperan penting dalam mempertahankan keterlibatan sukarelawan.

Sukarelawan yang tidak berpengalaman dan berpengalaman dalam kepuasan dan niat kelanjutannya, bagaimana caranya pengalaman sukarelawan memoderasi pengaruh prediktor (manajemen sukarelawan, motivasi, dan kepuasan) pada niat melanjutkan untuk menjadi sukarelawan tidak diketahui tingkat pengalaman sebelumnya yang berbeda-beda memainkan peran penting dalam mempengaruhi relawan dalam berbagai cara dalam hal persepsi mereka tentang

manajemen relawan, motivasi, kepuasan, dan niat untuk terus menjadi relawan. Relawan dengan lebih banyak pengalaman mungkin lebih akrab dengan pekerjaan sukarela kondisi dan memiliki pandangan yang lebih praktis tentang praktik manajemen relawan. Ketika relawan lebih berpengalaman dan akrab dengan tanggung jawab mereka mereka mungkin mendapatkan rasa kendali eksternal. Oleh karena itu, kepuasan mereka dan niat melanjutkan bisa lebih dipengaruhi oleh keakraban mereka dengan sukarelawan praktik manajemen dan rasa adanya kontrol eksternal (Bang et al., 2022)

Oleh karena itu, sukarelawan yang kurang berpengalaman kepuasan dan niat melanjutkan mungkin kepuasan dan niat

melanjutkan mungkin kurang dipengaruhi oleh lingkungan dan lebih banyak lagi dipengaruhi oleh faktor pribadi (yaitu motivasi). Berdasarkan uraian diatas dapat diambil hipotesa sebagai berikut:

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara manajemen sukarelawan dan niat melanjutkan sukarelawan

6. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan pengetahuan yang lebih spesifik terhadap variabel penelitian ini, maka variabel variabel tersebut didefinisikan secara operasional

Tabel 3 : Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator
1.	Managemen Relawan	Manajemen relawan adalah sistem yang terorganisir dan terstruktur untuk mengelola relawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.(PMI Pusat, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi dan pelatihan 2. Interaksi sosial 3. Penghargaan dan pengakuan 4. Pemberdayaan 5. Fleksibilitas jadwal(H. Cho, Wong, et al., 2020)
2.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja relawan adalah keadaan emosional-mental dihasilkan dari tujuan kebersamaan.(H. Cho et al., 2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima pengakuan atas pekerjaan sukarela yang dilakukan dengan baik. 2. Merasa dekat dengan orang-orang yang melakukan pekerjaan sukarela yang sama . 3. Merasa senang bekerja di organisasi ini sebagai sukarelawan 4. Merasa aman dengan peran yang ditugaskan kepada saya sebagai sukarelawan. 5. Secara keseluruhan, yakin kerja sukarela baik untuk kesehatan fisik . 6. Menggunakan bakat dan keterampilan untuk melaksanakan tugas

			<p>sukarela.</p> <p>7. Bergaul dengan pemimpin relawan dan relawan lainnya.</p> <p>8. Merasa senang dengan tugas yang diberikan kepada selama menjadi sukarelawan(H. Cho, Wong, et al., 2020)</p>
3.	Niat melanjutkan sukarelawan	Niat melanjutkan sukarelawan adalah keinginan atau kesediaan seseorang untuk terus melakukan kegiatan sukarela di masa depan. Niat melanjutkan sukarelawan merupakan faktor penting dalam mempertahankan keterlibatan sukarelawan dalam jangka panjang.(H. Cho, Wong, et al., 2020)	<p>1. Terinspirasi membantu berkonsentrasi aktif.</p> <p>2. Memberi semangat kepada orang lain</p> <p>3. Merekomendasikan melakukan pekerjaan sukarela untuk organisasi ini .</p> <p>4. Berencana melanjutkan sukarelawan . (Lorente-Ayala et al., 2020)(Demirović Bajrami et al., 2023)</p>

7. Metode Penelitian

Sugiyono(2017) berpendapat bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah

yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

7.1. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono(2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Populasi penelitian ini terdiri dari sukarelawan yang bekerja dengan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak di Kabupaten Kendal. Dimana Jumlah sukarelawan yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak seluruhnya adalah sejumlah 1889.

Sugiyono (2003) berpendapat pengambilan sampel dalam penelitian dapat dilakukan dengan berbagai teknik (sampling techniques). Adapun teknik pengambilan sampel secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua teknik, yaitu nonprobability sampling dan probability sampling. Probability sampling (sampling random) adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsure (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pemilihan sampel dengan cara probability ini sangat dianjurkan pada penelitian kuantitatif.

Populasi penelitian ini terdiri dari relawan yang bekerja pada organisasi DP2KBP2PA Kab Kendal. Sesuai yang disampaikan Sugiyono (2017) penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana diperoleh sampel 94,97 atau 100 sampel. Dimana di Kabupaten Kendal ada 20 kecamatan, dalam penelitian ini mengambil sampel per kecamatan 5 sample yang akan dilakukan penelitian.

7.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang dilakukan dengan menggunakan survei cross-sectional berbasis web. Survei ini didistribusikan kepada sukarelawan yang bekerja dengan organisasi Dinas Pengendalian Penduduk Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kab Kendal, dan partisipasi bersifat sukarela dan anonim. Kuesioner mencakup 17 pertanyaan wajib berdasarkan skala multi-item yang sebelumnya ditetapkan dalam literatur, dinilai pada skala Likert tujuh poin.

Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam menggunakan skala likert ini responden diminta untuk menyatakan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju terhadap setiap pernyataan, skala Likert biasanya menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi ditengah sesuai pendapat Supriyati (2021). Survei ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menafsirkan hubungan antar variabel yang ada dan dirancang untuk mengurangi potensi bias metode umum dengan menggunakan skala yang ada, menyeimbangkan urutan variabel pengukuran, dan memastikan anonimitas responden.

7.3. Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). PLS-SEM adalah teknik pemodelan yang cocok untuk menilai model prediktif yang kompleks dan untuk tahap pembangunan teori dalam studi eksplorasi. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM dengan menggunakan software Smart PLS 4.0. Kerangka penelitian diperkirakan melalui alat bootstrap resampling untuk

menentukan signifikansi jalur. Model pengukuran menunjukkan reliabilitas skala yang baik, konsistensi internal, dan tingkat konvergensi yang tinggi, mendukung validitas konvergen dan diskriminan. Model struktural diestimasi melalui alat bootstrapping untuk menentukan signifikansi jalur. Analisis ini juga mencakup analisis mediasi untuk menilai dampak tidak langsung.

Sesuai yang disampaikan Ghozali & Latan (2015) pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi menggunakan teknik bootstrapping. Bootstrapping adalah pendekatan non-parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Hayes dan Preacher telah mengembangkan uji Sobel dan Bootstrapping dalam bentuk script SPSS.

7.3.1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) uji statistik deskriptif adalah uji statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. (Sugiyono, 2017)

7.3.2. Uji Model Pengukuran Outer Model

Model pengukuran outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (Multi-Trait-Multi Method) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score atau indikator dengan score konstruksinya. Untuk ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruksinya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten akan memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}), untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Ghazali dan Latan (2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50

c. *Reliability* Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu

konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 pendapat dari (Ghozali & Latan, 2015).

7.3.3. Uji Model Pengukuran Inner Model

Model struktural atau model pengukuran inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

- a. R-Square Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen, sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai RSquare 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat

disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah menurut (Ghozali & Latan, 2015).

- b. Square Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2015).
- c. Estimate For Path Coefficients Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015).

7.3.4. Uji Efek Mediasi (Variance Accounted For)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.0. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja relawan. Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%).