

PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA VOLUNTEER BETTER YOUTH FOUNDATION SURABAYA

¹Ainurriyah, ²Bowo Santoso

¹²Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
¹²ainurriyah18@gmail.com, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

The study aims to: (1) To analyze the effect of motivation on organizational commitment in Better Youth Foundation Surabaya volunteers. (2) To analyze the effect of organizational experience on organizational commitment in Better Youth Foundation Surabaya volunteers. (3) To analyze the effect of work environment on organizational commitment in Better Youth Foundation Surabaya volunteers. The method used is quantitative method with SMARTPLS analysis tool. The population in this study was the same as the sample of 56 volunteers. The findings in this study indicate that organizational experience and work environment contribute to organizational commitment, while motivation does not contribute to organizational commitment. Suggestions from this research include adding the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable to other research objects so that this research topic can be further developed and provide a lot of information.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Organizational Experience, Work Environment;

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk: (1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada volunteer Better Youth Foundation Surabaya. (2) Untuk menganalisis pengaruh pengalaman organisasi terhadap komitmen organisasi pada volunteer Better Youth Foundation Surabaya. (3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan alat analisis SMARTPLS. Populasi dalam penelitian ini sama dengan sampel berjumlah 56 *volunteer*. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi, sedangkan motivasi tidak berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Saran dari penelitian ini dapat menambahkan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada objek penelitian lainnya agar topik penelitian ini bisa lebih berkembang dan memberikan banyak informasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengalaman Organisasi

PENDAHULUAN

Fenomena bergabung sebagai *volunteer* cenderung meningkat di Indonesia saat ini. *Volunteer* adalah mereka yang melayani orang lain tanpa mengharapkan kompensasi uang, dan upaya mereka dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain (Widjaja, 2010). Berdasarkan data statistik dari penelitian Gallup yang mensurvei total 150.000 orang dari 146 negara untuk mengetahui jumlah *volunteer* pada tahun 2017, mengungkapkan bahwa Indonesia memiliki jumlah *volunteer* tertinggi di antara 7,6 miliar penduduk dunia. Indonesia menyediakan 53% dari seluruh *volunteer* di seluruh dunia. Persentase ini merupakan yang tertinggi di dunia, jauh di atas negara dengan populasi lebih besar seperti Amerika Serikat (39%) dan Tiongkok (7%) (Filantropi Indonesia, 2021).

Meningkatnya jumlah lembaga sosial baru yang menyediakan beragam layanan sosial juga berkontribusi terhadap pertumbuhan signifikan jumlah *volunteer* di masyarakat.

Lembaga atau organisasi yang baik bisa semakin berkembang dengan cepat ketika *volunteer* yang tergabung di dalamnya memiliki rasa komitmen yang kuat. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk loyalitas seorang *volunteer* yang wajib dimiliki jika telah tergabung dalam sebuah organisasi. Suatu sifat yang mencerminkan komitmen organisasi berupa perasaan keterkaitan, partisipasi, dan dedikasi atau pengabdian menjadi hal yang dapat ditunjukkan oleh seorang *volunteer* pada organisasinya (Marwanto dan Hasyim, 2022). Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Misalnya, anggota atau karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung mempunyai potensi yang lebih besar juga dalam konsistensinya untuk tetap berada dalam organisasi (Mowday, dkk., dalam Kara dan Acar, 2023).

Membicarakan tentang komitmen, motivasi dinilai sebagai hal krusial bagi seorang *volunteer*. Motivasi sendiri merupakan energi yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku (Sedarmayanti dalam Hendri 2012). Dalam melakukan suatu pekerjaan, adanya motivasi kerja sangat berpengaruh pada dedikasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi pada lembaga yang dinaungi sehingga dapat menciptakan hasil optimal. Hal ini menjadi karakter seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi dalam menjalani tugasnya (Marwanto & Hasyim, 2022).

Menjadi seorang *volunteer* tidak dituntut harus memiliki keahlian khusus, akan tetapi ketika seseorang memiliki keahlian dan minat tertentu terhadap kegiatan yang akan dijalaninya, maka akan dirasa lebih mudah untuk berbaur dan menjalankan tugasnya. Selain motivasi, pengalaman organisasi juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan keterampilan interpersonal maupun keterampilan teknis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas (dalam Suranto dan Rusdianti, F., 2018) tentang manfaat keanggotaan dalam kelompok mahasiswa, keterlibatan dalam suatu organisasi membawa dampak baik bagi anggotanya.

Selain faktor motivasi dan pengalaman organisasi, lingkungan kerja juga bisa berpengaruh dalam membangun kinerja *volunteer* yang baik. Banyak kondisi kerja yang merugikan disebabkan oleh organisasi yang tidak memiliki bentuk lingkungan kerja yang baik, sedangkan organisasi yang terstruktur dengan baik, banyak didukung dengan tersedianya lingkungan dan kondisi kerja yang baik (Dwi & Pratama, 2022).

Subjek penelitian ini adalah *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya. Better Youth Foundation merupakan yayasan pertama di Surabaya yang berkomitmen terhadap pengembangan dan pemberdayaan pemuda. Berdasarkan hasil survei, diketahui jumlah absensi *volunteer* pada program sosial tergolong cukup tinggi. Tingkat rata-rata absensi pada tahun 2023 sebesar 17,025%, di mana tingkat absensi tertinggi ada di periode September-November sebesar 24,75% dan terendah ada di periode Desember-Februari sebesar 10,85%. Meskipun tingkat antusiasme saat pendaftaran *volunteer* cukup tinggi, namun tidak semua *volunteer* bisa melaksanakan setiap rangkaian kegiatan dengan baik. Banyak dari mereka yang cenderung menghilang dan kehilangan motivasi di pertengahan hingga akhir masa periode pengabdian sebagai *volunteer*. Sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi *volunteer* tergolong kurang bagus.

Dari sekian banyaknya jumlah pendaftar yang masuk, tidak jarang *volunteer* yang sudah pernah bergabung di periode sebelumnya juga ikut kembali mendaftar menjadi *volunteer* di periode berikutnya. Kehadiran *volunteer* lama yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dinilai cenderung lebih konsisten untuk mengikuti kegiatan yang ada di Better Youth Foundation. Dalam hasil prasurvei yang telah dilakukan, didapatkan data bahwa responden didominasi oleh mereka yang pernah mengikuti organisasi ketika kuliah/sekolah. Hal ini menandakan bahwa pengalaman organisasi cukup penting dalam mendorong seseorang untuk terlibat dalam kegiatan *volunteering*.

Ketersediaan para *volunteer* untuk terjun langsung ke masyarakat tanpa imbalan apapun menjadi topik menarik. Dalam kegiatan prasurvei yang telah dilakukan, lingkungan kerja *volunteer* lebih sering dilakukan di luar ruangan. Peralatan yang memadai diperlukan agar dapat menunjang setiap kegiatan yang dilaksanakan tersebut. Selain itu, hubungan antara rekan kerja dan atasan juga harus terjadi dengan baik agar tercipta kondisi yang kondusif.

Kajian mengenai kerelawanan perlu dikaji lebih banyak, mengingat bahwasanya peran *volunteer* saat ini bukan hanya berkontribusi menyelesaikan sebuah program kegiatan, tetapi beberapa organisasi menjadikan *volunteer* sebagai kebutuhan utama yang harus dicari. Bagi kelompok milenial sudah dianggap menjadialah satu komponen dari bentuk gaya hidup yang nantinya berdampak dalam menciptakan diri memiliki citra positif dengan harapan dapat menjadi sosok yang baik dan dikagumi (Novella & Azeharie, 2020). Penelitian ini berdasarkan adanya research gap yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh Pepi America dan Eny Rochaida (2023) bahwa hasil analisis menunjukkan sebuah motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alfiana Anggraini dan Mohammad Fauzan (2022) hasil analisis penelitian menunjukkan dengan adanya sebuah motivasi nyatanya tidak terlalu berdampak pada bentuk komitmen organisasi. Kemudian pada penelitian lain yang sebelumnya dilakukan oleh Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga (2021) hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan lingkungan yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Denise Aleia Regoso, dkk. (2023), berbanding terbalik justru hasil analisis penelitian menunjukkan faktor lingkungan dalam pekerjaan ternyata tidak berpengaruh dalam sebuah komitmen organisasi.

Maka jika ditarik kesimpulan dari penjelasan hasil analisis penelitian yang telah dijabarkan, tujuannya adalah untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi, pengalaman organisasi, dan lingkungan kerja dalam keberadaan komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya..

LANDASAN TEORI Motivasi

Menurut Susilo dan Muhardono (2021), motivasi ialah suatu proses dalam melibatkan sebuah kegigihan, arah, dan tingkat keseriusan seseorang untuk mewujudkan tujuan yang telah diinginkan. Motivasi menjadi hal yang krusial bagi seorang *volunteer*. Dengan adanya motivasi yang nantinya akan menjadi semangat para *volunteer* untuk bisa memberikan ide usaha lebih banyak guna meningkatkan dan mencapai tujuan dalam sebuah lembaga. Adanya motivasi memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan dengan kinerja serta kepuasan kerja dan terciptanya berbagai upaya yang didasari ide oleh individu tersebut dalam untuk mencapai tujuan. (Marwanto & Hasyim, 2022).

Berdasarkan teori hierarki Maslow pada (Ardiansari & Haryani, 2018) yang kemudian dijadikan sebagai indikator motivasi antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengalaman Organisasi

Pengalaman dapat diartikan sebagai pembelajaran yang dapat dipetik dari setiap keadaan (Siagian, 2014). Organisasi merupakan sekelompok individu yang terhubung secara emosional dan bekerja sama untuk tujuan bersama. Secara sederhana filosofi organisasi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, kewajiban, komitmen, dan konsekuensi. Dengan adanya pengalaman organisasi, maka seseorang dapat mengasah *skill* berkomunikasi, *problem solving*, maupun bersosialisasi dengan masyarakat sekitar. Hal ini tentunya sangat dibutuhkan oleh seorang *volunteer* yang mana nantinya

tentu harus turun langsung unruk berhadapan dengan masyarakat dalam mejalankan kegiatannya.

Kreitner (dalam Mujianto, dkk., 2020), mengungkapkan setidaknya ada lima indikator dari pengalaman organisasi, antara lain komitmen, tanggung jawab, partisipasi pada organisasi, lebih peka serta memiliki pola pikir kritis, dan memiliki skill berkomunikasi dan mengemukakan gagasan secara efektif.

Lingkungan Kerja

Menurut Marwanto dan Hasyim (2022), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi seseorang pada tempat kerja yang meliputi alat dan bahan, lingkungan secara fisik, dan metode apa yang digunakan seseorang untuk memengaruhi kinerja mereka secara individu maupun kelompok. *Volunteer* akan bekerja secara optimal ketika dirasa di tengah lingkungan yang memberikan rasa nyaman dan aman. Seperti contoh yang dapat diambil dalaam sebuah lingkungan kerja tempat seorang *volunteer* dianggap cocok dan nyaman, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja yang semakin produktif dan akan efektif sesuai dengan waktu kerja yang diberikan dan hal tersebut dapat berpotensi pada tingkat kesetiaan seorang *volunteer* semakin tinggi pada tempat kerjanya. Begitupun sebaliknya, jika seorang *volunteer* merasa lingkungan kerjanya tidak baik dan merasa tidak nyaman yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja dan akan berpotensi besar untuk memilih meninggalkan tempat kerjanya. (Sedarmayanti dalam Hendri, 2012).

Menurut Lilis Nurindasari (2013), indikator lingkungan kerja antara lain bangunan tempat kerja, peralatan yang memadai, faasilitas, hubungan rekan kerja sederajat, dan dan hubungan bawahan dengan atasan.

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kondiisi apabila seorang sebagai individu terlibat dalam organisasi dan tujuannya, serta keinginan untuk mempertahankan partisipasinya dalam kelompok (Robbins dan Judge, 2015:111). komitmen organisasi merupakan suatu kesepakatan yang dibuat pada diri sendiri maupun kepada orang lain dalam menjalankan suatu hal. Komitmen juga berarti pengakuan secara penuh untuk tetap berpendirian teguh pada apa yang sedang dilakukan atau sedang dijalani.

Robbins (2008) dalam Wahyuni (2020) mengutarakan bahwa terdapat beberapa indikator yang akan mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya antara lain perasaan memiliki sebagai anggota, ttekanan ekonomi yang semakin besar apabila memilih untuk hengkang dari organisasi atau lembaga, ada pertimbangan terhadap resiko kedepannya jika ada di luar organisasi atau lembaga, ada sebuah kebanggaan yang dirasakan jika telah tergabung menjadi anggota atau bagian dari sebuah organisasi atau lembaga, terdapat pendekatan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi atau lembaga, dan terdapat sebuah ikatan dalam segi emosional yang kuat dengan organisasi atau lembaga tersebut.

Hubungan Antar Variabel Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut temuan penelitian yang telah dilakukan (Pepi America dan Eny Rochaida, 2023) didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini artinya untuk meningkatkan motivasi kerja, pembuat kebijakan organisasi harus mengevaluasi dan terlibat dalam memberikan kontribusi nilai. Karyawan akan lebih mengabdikan pada pekerjaannya jika termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Individu yang memiliki pengalaman berorganisasi dapat memperoleh kemampuan tambahan seperti kedisiplinan, kecakatan dalam mengambil keputusan, kemampuan bersosialisasi yang baik, akuntabilitas, dan toleransi yang merupakan indikator kinerja yang

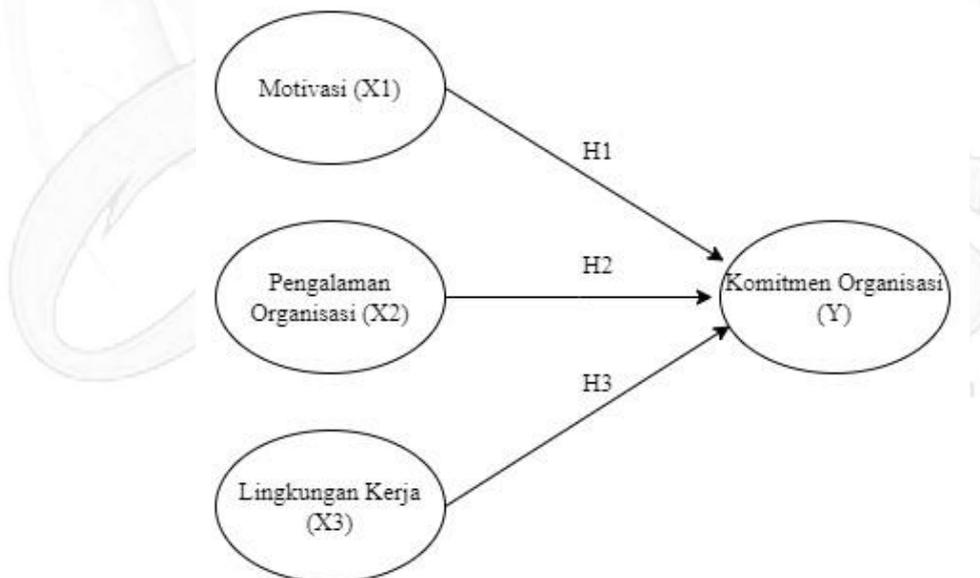
signifikan untuk menunjukkan keberhasilan seseorang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan (Deva Caren Mujiyanto dan Siti Samsiyah, 2023) menunjukkan bahwa pengalaman organisasi akan berpengaruh secara signifikan pada sebuah komitmen organisasi pada Komunitas Tari Mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas dari setiap anggota tari besar dipengaruhi oleh pengalaman organisasi yang pernah dijalani oleh anggota Komunitas Tari. Pengalaman organisasi tersebut memberikan gambaran pula seberapa bagus komitmen anggota di dalam komunitas tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting dalam kehidupan organisasi (Andayani et al., 2010). Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Sumiatik, dkk., (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan memiliki pengaruh positif dan krusial terhadap komitmen organisasi. Hal ini artinya bahwa jika lingkungan kerja dilengkapi dengan baik maka dedikasi dan produktivitas karyawan akan meningkat. Komitmen terhadap perusahaan akan kuat jika didukung oleh lingkungan kerja yang positif.

METODOLOGI

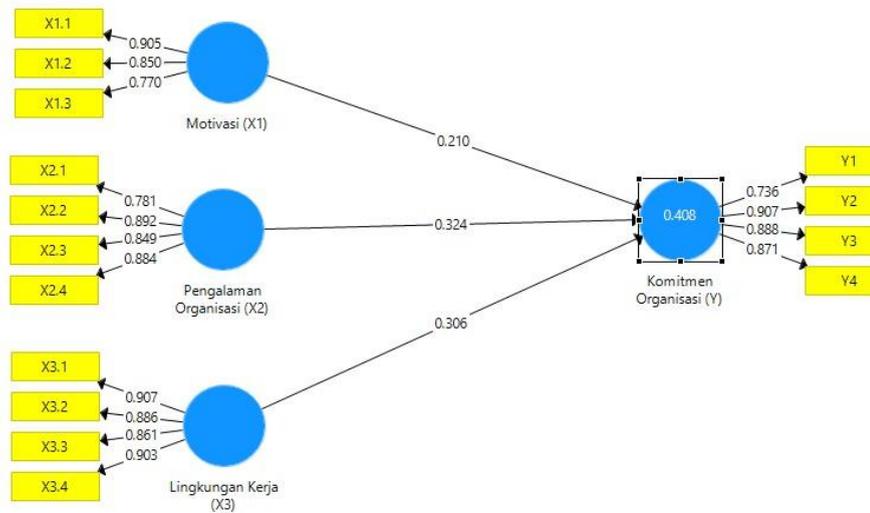
Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang dimasukkan merupakan seluruh *volunteer* aktif di Better Youth Foundation Surabaya. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh *volunteer* Better Youth Foundation dijadikan sampel sebanyak 56 orang. Data dikumpulkan dari hasil sebaran kuesioner yang dikirimkan melalui *google form* kepada seluruh *volunteer*. Menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan teknik pembobotan skala likert.



Gambar 1 Kerangka Konsptual

HASIL DAN PEMBAHASAN Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan variabel eksogen bersama dengan indikator reflektif Motivasi (X1), Pengalaman Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Validitas indikator yang menjadi alat ukur menggunakan output table *outer loading*, yakni melihat seberapa besar nilai dari faktor loadingnya.



Gambar 2 Outer Model

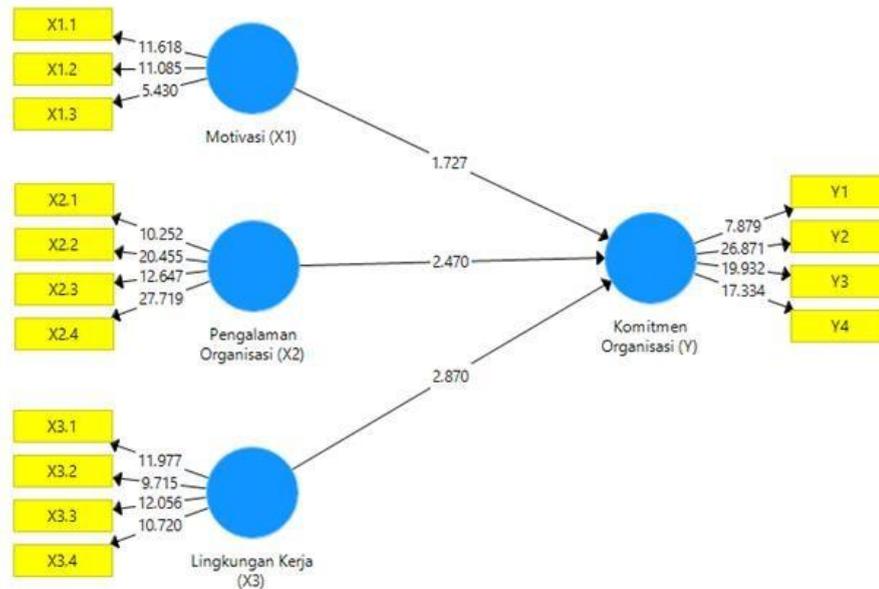
Dilihat dari hasil *outer loading* di atas, menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Motivasi (X1), Pengalaman Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Komitmen Organisasi (Y) memiliki *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,7 dan signifikan (Nilai *T-Statistic* lebih dari nilai $Z_{\alpha} = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergent validity* atau validitasnya baik.

Dari hasil pengujian AVE, Motivasi (X1) ada di angka 0,728, Pengalaman Organisasi (X2) ada di angka 0,791, Lingkungan Kerja (X3) ada di angka 0,712, dan Komitmen Organisasi (Y) ada di angka 0,727, berdasarkan hal tersebut, semua variabel tersebut memperlihatkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Sebuah alat ukur dapat dikatakan terpercaya dengan melihat hasil nilai dari *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha*. Apabila *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,70 pada setiap variabelnya, maka dapat dikatakan variabel tersebut terpercaya atau reliabel. Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa Motivasi (X1) sebesar 0,881, Pengalaman Organisasi (X2) sebesar 0,914, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,728, dan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,914, dari semua hasil tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik. Semua variabel yang telah dianalisis menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* berada diatas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel atau terpercaya.

Nilai R^2 pada analisis penelitian ini menunjukkan seberapa besar suatu variabel eksogen dalam bentuk variabel independent atau bebas pada model sehingga mampu memengaruhi dan menerangkan variabel endogen sebagai variabel dependen atau terikat. Nilai $R^2 = 0,408$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa model dapat menjelaskan fenomena Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh Motivasi, Pengalaman Organisasi, dan Lingkungan Kerja dengan varian sebesar 40,8%, sedangkan sisannya sebesar 50,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Motivasi, Pengalaman Organisasi, dan Lingkungan Kerja).

Evaluasi Inner Model



Gambar 3 Inner Model

Hasil pengujian *path coefficients* dapat diketahui bahwa Motivasi (X1) Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya ditolak, dengan *original sample* 0,210 dan *T-Statistics* $1,772 < 1,96$ atau *P-Value* $0,085 > 0,05$, dengan hasil tidak signifikan. Pengalaman Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya dapat diterima, dengan *original sample* 0,324, dan nilai *T-statistic* $2,470 > 1,96$ atau *P-Value* $0,014 < 0,05$, dengan hasil Signifikan (positif). Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya dapat diterima, dengan *original sample* 0,306, dan nilai *T-statistic* $2,870 > 1,96$ atau *P-Value* $0,004 < 0,05$, dengan hasil Signifikan (positif).

Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dengan memanfaatkan PLS didapatkan hasil bahwa Motivasi tidak berkontribusi terhadap Komitmen Organisasi pada *Volunteer* Better Youth Foundation Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang untuk bergabung menjadi seorang *volunteer* tidak mampu meningkatkan komitmen organisasi pada *volunteer*. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kebutuhan sosial memiliki persentase kontribusi terbesar untuk mengukur motivasi. Kebutuhan sosialisasi ini meliputi kebutuhan akan pertemanan dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Better Youth Foundation juga sudah menerapkan kegiatan orientasi bagi *volunteer* baru untuk membangun komunikasi antar anggota *volunteer*. Namun, pada kenyataannya *volunteer* yang mengikuti orientasi tersebut terkadang tidak dapat bertahan hingga akhir kegiatan *volunteering*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang untuk bergabung menjadi seorang *volunteer* tidak mampu meningkatkan komitmen organisasi pada *volunteer*. Hal tersebut disebabkan karena sebagian anggota *volunteer* juga memiliki pekerjaan lain di luar kegiatan sebagai *volunteer*. Sehingga mereka harus membagi waktu antara keduanya dan tak jarang mereka akan lebih mengedepankan pekerjaan mereka masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiana Anggraini dan Mohammad Fauzan (2022); Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra (2018) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Fadhilah dan Mei Retno Adiwati (2022); Pepi America dan Eny Rochaida, (2023) bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pengalaman Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa Pengalaman Organisasi berkontribusi terhadap Komitmen Organisasi pada *Volunteer Better Youth Foundation Surabaya*. Individu yang memiliki pengalaman berorganisasi dapat memperoleh kemampuan tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman organisasi seseorang maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Dalam penelitian ini diketahui bahwa lebih peka dan berpola pikir kritis memiliki kontribusi terbesar dalam mengukur pengalaman organisasi. Seseorang yang memiliki kemampuan berpikir kritis diharapkan mampu menginspirasi orang lain untuk bisa berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan kelompok. Adanya sebuah organisasi menjadi suatu hal yang penting guna menciptakan sebuah interaksi dan dapat menggali potensi diri sehingga dapat berpikir lebih mendalam dan maju (Annisa, 2016). Hal tersebut menandakan bahwa produktivitas anggota yang baik dipengaruhi oleh pengalaman organisasi yang sudah pernah diikuti sebelumnya. Hal tersebut juga menjadi acuan untuk mengetahui seberapa bagusnya kinerja didalam berorganisas dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Deva Caren Mujianto dan Siti Samsiyah, (2023); Holong Saor Nababan, dkk., (2022) yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari hasil analisis dengan memanfaatkan PLS dapat dihasilkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap terhadap Komitmen Organisasi pada *Volunteer Better Youth Foundation Surabaya*. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan *volunteer* mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dengan harapan hasil kerja akan terus meningkat dan konsisten.

Dalam penelitian ini, bangunan tempat kerja memiliki persentase paling kuat dalam mengukur lingkungan kerja. Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang juga harus dibangun berdasarkan dengan faktor-faktor yang mempertimbangkan keamanan dan keselamatan pekerjaan (Siagian, 2014). Kendati sudah menjadi sebuah yayasan, *Better Youth Foundation* memiliki gaya bangunan juga didesain ala komunitas yang santai dengan memperhatikan aspek kekinian. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik bangunan tempat kerja maka tingkat komitmen juga akan semakin meningkat. Sebuah lingkungan kerja yang dinilai kurang mendukung, seperti bangunan tempat kerja yang kurang layak, maka secara langsung komitmen *volunteer* terhadap organisasi juga akan semakin menurun.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sumiatik, dkk., (2021); Pepi America dan Eny Rachaida, (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Denise Aleia Regoso, dkk. (2023), bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi..

PENUTUP

Berdasarkan pengujian menggunakan analisis PLS, dapat diambil kesimpulan antara lain, motivasi tidak berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang untuk bergabung dalam suatu kegiatan belum tentu

dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya. Pengalaman Organisasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Semakin banyak pengalaman organisasi yang dimiliki oleh seseorang maka tingkat komitmen organisasi juga akan semakin tinggi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya. Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi. semakin kondusif lingkungan kerja yang diberikan oleh suatu lembaga maka tingkat komitmen organisasi juga akan semakin tinggi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya.

Saran dalam penelitian ini adalah diharapkan bagi lembaga untuk lebih memperhatikan terkait dengan bagaimana *volunteer* bisa menjalin kedekatan satu sama lain, menyelenggarakan kegiatan mentoring dan coaching dalam rangka membantu *volunteer* untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, serta menyediakan bangunan tempat kerja yang baik, menarik, dan memberikan kenyamanan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat topik serupa, bisa menambahkan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada objek penelitian lainnya agar topik penelitian ini bisa lebih berkembang dan memberikan banyak informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameria, P., & Rochaida, E. (2023). *Volume 20 Issue 3 (2023) Pages 438-446 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-s1127 (Online) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. 20(3), 438–446.*
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management, 5(1), 167–174.* <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Dwi, I. K. & Pratama, A. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di legian village hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis, 1(7), 1719–1731.* <https://doi.org/10.22334/paris.v1i7.116>
- Hendri, Edduar. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 9(3).* <https://doi.org/10.31851/jmwe.v9i3.4193>
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 4(2), 1134–1146.* <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4459>
- Kara, Y. E., & Acar, A. (2023). The impact of job motivation on organizational commitment: A study on travel agencies. *Business & Management Studies: An International Legian Journal, 11(3), 824–837.* <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i3.2258>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika, 6(1), 44–51.* <https://doi.org/10.37817/ikraithekonomika.v6i1.2467>
- Mujianto, D. C. A & Samsiyah, S. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Berorganisasi, Dan Motivasi Belajar Terhadap Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada Komunitas Tari Mahasiswa Universitas Pgradi Buana Surabaya. *Majalah Ekonomi, 28(01), 20–29.* <https://doi.org/10.36456/majeko.vol28.no01.a7463>
- Novella, V., & Azeharie, S. S. (2020). Event *Volunteering*: Gaya Hidup Kelompok Milenial (Studi Kasus Pada *Volunteer* Asian Games 2018). *Koneksi, 4(1), 50.* <https://doi.org/10.24912/kn.v4i1.6518>
- Regoso, D., & Perez, M. A. (2023). Work Environment and Its Influence on Job Burnout and Organizational Commitment of BPO Agents. *Psych. Educ, 9(June), 951–961.*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8040889>

Robbins And Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>

Suranto, S., & Rusdianti, F. (2018). Pengalaman Berorganisasi Dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 28(1), 58–65.

Susilo & Muhardono. (2021). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 24.

Widjaja, Emmeline. (2010). “Motivation Behind Volunteerism.” *CMC Senior Theses*, 1–36. http://scholarship.claremont.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=cmc_theses.

