

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kegiatan relawan muncul tidak terlepas dari keinginan untuk menolong sesama dan perwujudan dari sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial. Menurut Purboningsih dalam Jurnal Habibullah menjelaskan bahwa relawan adalah individu yang dengan kesadaran diri rela, bersedia tanpa syarat, untuk melakukan pekerjaan dengan semangat pengabdian tanpa pamrih, dan tanpa tendensi kepentingan. Jika ada kepentingan tersirat, itu adalah kepentingan bersama, bukan kepentingan pribadi maupun golongan tertentu.<sup>1</sup> Maka seorang relawan merupakan sosok yang membantu tanpa menginginkan gaji atau imbalan, hanya peduli dengan kelancaran, kesuksesan, keselamatan, dan kenyamanan dari pekerjaannya tanpa harapan lain.

Menjadi relawan tidak hanya bermanfaat bagi orang yang ditolong namun juga bermanfaat bagi relawan itu sendiri. Seperti mengurangi isolasi sosial atau keadaan dimana seseorang tidak mampu berinteraksi dengan orang lain disekitarnya, sebagai wadah pengembangan kompetensi diri, hingga sebagai jalan untuk mendapatkan pengalaman baru dan menjadi kepuasan tersendiri bagi relawan tersebut.

Bagi seorang muslim, menjadi relawan merupakan aktivitas yang memiliki banyak nilai kemuliaan dan menjadi suatu tuntunan yang perlu diperhatikan setiap muslim laki-laki maupun perempuan. Sebagaimana yang difirmankan oleh Allah SWT di dalam Al-Qur'an Surah Al-Ma'idah ayat 2 dan Surah An-Nisa' ayat 114, sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Habibullah, "Dimensi Keterlibatan Relawan Sosial Pada Penyelenggaraan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia", dalam *Jurnal Sosio Informa* Vol. 07, No. 01, (Januari, 2021), h. 5.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (٢)

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (perbuatan) kebaikan dan ketakwaan, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya. (QS. Al-Maidah, ayat 2)<sup>2</sup>*

لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا (١١٤)

*Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf, atau mengadakan perdamaian di antara manusia. Dan barangsiapa yang berbuat demikian karena mencari keridhaan Allah, maka kelak Kami memberi kepadanya pahala yang besar. (QS. An-Nisa, ayat 114)<sup>3</sup>*

Dari kedua ayat tersebut dapat dipahami sebagai bentuk tindakan fisik relawan, yakni dalam hal tolong-menolong, bersedekah, menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, dan berupaya memperbaiki atau menengahi ikatan hubungan baik antar sesama manusia. Adapun ganjaran yang akan diterima oleh seorang muslim yang membantu orang lain dalam menyelesaikan masa sulitnya, maka kelak ia akan mendapatkan pahala yang memudahkan masa sulitnya di dunia maupun di hari akhir kelak, sebagaimana yang disampaikan dalam hadist riwayat Muslim, yang artinya:

Dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu, dari Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "*Barangsiapa yang menghilangkan kesusahan dari kesusahan-kesusahan dunia orang mukmin, maka*

<sup>2</sup> Yayasan Penyelenggara Penerjemah/penafsir Al-Qur'an Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Syaamil Quran, 2009), h. 106.

<sup>3</sup> Yayasan Penyelenggara Penerjemah/penafsir Al-Qur'an, ..., h. 97.

*Allah akan menghilangkan kesusahan dari kesusahan-kesusahan hari kiamat. Barangsiapa yang memberi kemudahan orang yang kesulitan (utang), maka Allah akan memberi kemudahan baginya di dunia dan akhirat. Siapa yang menutup aib seorang muslim, maka Allah akan menutup aibnya di dunia dan di akhirat. Siapa saja yang menolong saudaranya, maka Allah akan menolongnya sebagaimana ia menolong saudaraya. Barangsiapa yang menempuh perjalanan dalam rangka menuntut ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga. Tidaklah berkumpul sekelompok orang di salah satu rumah Allah (masjid) untuk membaca Kitabullah dan saling mempelajarinya di antara mereka, melainkan akan turun kepada mereka ketenangan, rahmat meliputinya, para malaikat mengelilinginya, dan Allah menyanjung namanya kepada Malaikat yang ada di sisi-Nya. Barangsiapa yang lambat amalnya, maka tidak akan bisa dikejar oleh nasabnya (garis keturunannya yang mulia).”* (HR. Muslim).<sup>4</sup>

Oleh karena itu sepatutnya sebagai seorang muslim menjadikan aktivitas kerelawanan sebagai sumber untuk mendulang banyak pahala dan ridha Allah SWT dalam kehidupannya. Namun berkaitan dengan hal tersebut, dedikasi yang diberikan oleh seorang relawan dapat meningkat atau menurun dalam suatu waktu karena beban tugas yang dikerjakan bersifat sukarela.

Setiap manusia memiliki faktor-faktor tertentu yang dapat mendorong mereka untuk melakukan suatu tindakan. Faktor pendorong inilah yang biasa kita sebut motif. Motif juga merupakan suatu stimulus kemauan (*want*) sebagai sumber penggerak keinginan bekerja seseorang. Tiap motif mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.<sup>5</sup> McClelland dalam Salim & Asepta mengemukakan ada tiga kebutuhan penting yang menjadi latar

---

<sup>4</sup> Muhyiddin Yahya Bin Syaraf Nawawi, *Hadist Arba'in Nawawiyah*, Penerjemah: Abdullah Hadir, (Riyadh: Islamic Propagation Office in Rabwah, 2004), h. 104.

<sup>5</sup> Umi Farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: Umpo Press, 2015), h. 26.

belakang dari motivasi, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan akan pertautan (*need for affiliation*).<sup>6</sup>

Individu yang sangat ingin berhasil (*need for achievement*) selalu berusaha untuk menetapkan dan mencapai sasaran, mempertimbangkan setiap kemungkinan untuk meraih target, suka mendapatkan masukan tentang kemajuan dan pencapaiannya. Individu yang sangat ingin berkuasa (*need for power*) merasa termotivasi untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain demi status dan penghargaan yang tinggi. Sementara itu, individu yang sangat ingin berhubungan (*need for affiliation*) menginginkan untuk memiliki hubungan yang erat, nyaman dan kekeluargaan dengan rekan kerjanya.

Daripada itu, melihat dari teori McClelland, motivasi yang relevan pada kinerja relawan yaitu adalah motivasi berprestasi. Seorang relawan tentu harus memiliki motivasi berprestasi yang kuat dalam melakukan tugas, karena selain bertujuan untuk membantu atau mendedikasikan diri dengan baik terhadap tugas yang diemban, motivasi berprestasi juga dapat digunakan untuk meningkatkan potensi diri.

Namun, hal demikian tidak selalu sejalan dengan kenyataan yang ditemukan di lapangan. Contoh kasus yang didapatkan dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada salah satu organisasi yang bergerak pada layanan pendidikan kesehatan mental di Banten yaitu Rumah Konseling Aku Temanmu, didapati sebagian relawan Rumah Konseling Aku Temanmu yang tidak konsisten dalam mengikuti berbagai kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi, bahkan ada juga relawan yang tidak melaksanakan tugas sebagaimana semestinya. Padahal segala bentuk tugas yang diberikan, sudah disesuaikan dengan kondisi dan pilihan setiap relawan ketika awal mereka bergabung, seperti tugas yang ada di Divisi *Program Director, Design*

---

<sup>6</sup> Dewi Purnamasari Salim & Uki Yonda Aseptia, "Pentingnya *Need For Achievement, Need For Power, Dan Need For Affiliation* Individu Pada Suatu Organisasi" dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 02, No. 02, (September, 2019), Universitas Ma Chung, h. 139.

*Graphic, Content Creator*, dan lain sebagainya. Divisi-divisi tersebut dipilih langsung oleh relawan dibantu dengan arahan dari pengurus sesuai dengan tujuan dalam mengembangkan potensi diri selama mereka menjadi relawan. Jika hal ini terus-menerus dibiarkan, maka menimbulkan kekhawatiran akan keberlangsungan program-program organisasi kedepannya, selain itu juga terdapat kekhawatiran pada komitmen relawan sebagai penggerak kampanye kesehatan mental di Indonesia, lebih khusus di wilayah Banten.

Kinerja relawan menjadi nilai penting dalam pelaksanaan program-program yang disusun oleh organisasi atau lembaga, khususnya lembaga *non-profit* seperti Rumah Konseling Aku Temanmu yang membutuhkan komitmen dan kontribusi relawan dalam menjalankan program kegiatan sosialnya. Sikap kinerja ini biasanya terlihat pada relawan yang konsisten dari awal bergabung menjadi relawan, sampai pada masa pergantian kepemimpinan. Ketika relawan memiliki motivasi dan memutuskan untuk bergabung dengan suatu organisasi, dengan tujuan untuk mengembangkan potensi diri, maka terlihat kinerja dalam menjalankan setiap tugas yang diemban, baik tugas pribadi maupun tugas bersama-sama dengan relawan lainnya.

Tujuan kinerja ini agar relawan dapat mencapai sikap dan perbuatan yang searah dengan visi dan misi yang ada di organisasi, dan juga melatih setiap relawan untuk mengambil langkah inisiatif dalam melakukan tindakan positif tanpa perlu adanya arahan dari pengurus. Untuk mencapai suatu tujuan yang baik, dalam hal ini menjalankan program-program yang sudah disusun terkait dengan isu kesehatan mental perlu adanya kerjasama, kedisiplinan, keaktifan antar seluruh relawan dan juga pengurus.

Namun pada kenyataannya saat ini jumlah relawan aktif terus berkurang. Sebagian relawan yang pada awalnya aktif mulai tidak konsisten, beberapa relawan terlihat hanya ikut-ikutan teman, jika teman dekatnya hadir maka ia juga ikut hadir di agenda kegiatan luar, rapat mingguan atau bulanan. Sebagian relawan juga ada yang jarang menjalankan tugasnya sesederhana

hadir saat masuk jadwal piketnya, atau ketika tugas yang semestinya dikerjakan bersama-sama tetapi hanya dikerjakan oleh beberapa relawan saja, atau bahkan ada juga tugas yang tidak dapat selesai sesuai jadwal yang ditentukan.

Dari persoalan yang telah dipaparkan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja pada Relawan Rumah Konseling Aku Temanmu”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang sebelumnya, maka terlihat persoalan yang timbul sebagai berikut:

1. Terdapat relawan Rumah Konseling Aku Temanmu yang tidak konsisten dalam mengikuti berbagai agenda kegiatan yang diadakan oleh organisasi.
2. Terdapat relawan yang kehadirannya bergantung pada kehadiran teman sejawatnya yang berpengaruh langsung pada tugas piket relawan.
3. Terdapat relawan yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai waktu yang telah ditentukan.
4. Adanya kekhawatiran dari pengurus utama organisasi jika keadaan relawan yang bermasalah akan mempengaruhi keberlangsungan program-program organisasi kedepannya.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

Dilihat dari pemaparan masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada motivasi berprestasi relawan dengan kinerja relawan masa bakti tahun 2023, berlokasi di Kantor Layanan Rumah Konseling Aku Temanmu JL. Trip Jamaksari Gg. Garuda No. 70, Komplek Bungur Indah, Rt/Rw 01/15, Kel. Sumurpecung, Kec. Serang, Kota Serang, Prov. Banten. Setelah menetapkan Batasan masalah, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi berprestasi pada relawan Rumah Konseling Aku Temanmu?
2. Bagaimana tingkat kinerja pada relawan Rumah Konseling Aku Temanmu?
3. Apakah ada hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja pada relawan Rumah Konseling Aku Temanmu?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai berdasarkan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi pada relawan Rumah Konseling Aku Temanmu.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pada relawan Rumah Konseling Aku Temanmu.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja pada relawan Rumah Konseling Aku Temanmu.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Secara umum manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Adanya penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi bahan evaluasi dalam penanganan masalah-masalah sosial di sektor kerelawanan yang memerlukan kinerja relawan yang baik, serta memperkaya khazanah keilmuan di lingkungan akademis Kampus UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, lebih khusus untuk Jurusan Bimbingan Konseling Islam.

## 2. Manfaat praktis

Memberi manfaat kepada:

### a. Peneliti

Dapat digunakan untuk memperkaya wawasan serta keilmuan terhadap hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja pada relawan.

### b. Organisasi

Bisa menjadi suatu standar penilaian maupun sumber informasi untuk membantu meningkatkan dan mempertahankan kinerja pada relawan Rumah Konseling Aku Temanmu dalam mengkampanyekan isu kesehatan mental di Indonesia, khususnya di Banten.

### c. Program Studi BKI

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi khazanah keilmuan bagi Jurusan Bimbingan Konseling Islam, dan bisa menjadi pedoman bagi organisasi terkait khususnya rumah konseling sebagai acuan dalam penanganan masalah kerelawanan.

## F. Definisi Operasional

Siyoto dan Sodik mendefinisikan operasional adalah tanda atau petunjuk bagaimana suatu variabel dinilai atau diukur untuk mengetahui baik dan buruknya nilai dalam sebuah penelitian.<sup>7</sup> Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> Sandu Siyoto & Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 16.



**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Motivasi Beprestasi (X)	Suatu keinginan atau dorongan dari dalam dan luar diri individu sehingga individu tersebut berupaya untuk melakukan suatu kegiatan/aktivitas dengan baik dan sukses dengan predikat unggul.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan derajat kesulitan tugas.</li> <li>2. Harapan terhadap umpan balik (<i>feedback</i>).</li> <li>3. Ketahanan dan ketekunan dalam menjalankan tugas.</li> <li>4. Memiliki rasa tanggung jawab tinggi dengan pekerjaannya.</li> <li>5. Memiliki kemampuan berinovasi.</li> </ol>	Skala Likert

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya, untuk mencapai tujuan suatu organisasi dalam tempo waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja.</li> <li>2. Kuantitas Kerja.</li> <li>3. Pengetahuan Kerja.</li> <li>4. Sikap Positif.</li> <li>5. Disiplin.</li> <li>6. Kecekatan Mental.</li> <li>7. Inisiatif.</li> </ol>	Skala Likert