

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam setiap penelitian ilmiah tinjauan pustaka penting untuk diuraikan sebagai dasar dalam membangun konstruk teoritik dan sebagai tolok ukur untuk membangun kerangka berpikir serta menjadi sumber untuk menyusun hipotesis penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut dalam bab ini akan diuraikan teori yang mendasari motivasi relawan dan bagaimana altruisme dan *self esteem* diduga dapat menjadi prediktor motivasi relawan.

2.1 Motivasi Relawan

2.1.1 Pengertian Motivasi Relawan

Sebelum memahami pengertian motivasi relawan, penulis akan menjelaskan terlebih dahulu pengertian motivasi dan relawan secara terpisah agar dapat dipahami secara lebih mendalam.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para individu sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1979). Motivasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam tubuh individu, yang membentuk kepribadian, dan yang menentukan wujud, arah, intensitas, dan durasi dari kepribadian tersebut (Pinder, 1998).

Menurut Howart (1976), relawan adalah individu yang terdorong oleh hati nurani nya sebagai sebuah bentuk kecemasan, dan menjadi seorang relawan adalah cara untuk mengurangi kecemasan tersebut. Musick dan Wilson (2008) mengartikan relawan sebagai individu yang memberikan bantuan secara cuma-cuma (gratis) dan organisasi tempat mereka bekerja

pun tidak memiliki kewajiban untuk membayarnya. Slamet (2009) mengemukakan relawan adalah orang yang tanpa dibayar menyediakan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan tanggung-jawab yang besar atau terbatas, tanpa atau dengan sedikit latihan khusus, tetapi dapat pula dengan latihan yang sangat intensif dalam bidang tertentu, untuk bekerja sukarela membantu tenaga profesional. Relawan yang terlibat dengan sukarela memberikan kontribusi apa saja yang mereka miliki untuk organisasi ini tanpa mengharapkan imbalan materi sedikitpun. Kontribusi yang dapat diberikan oleh relawan adalah semua karunia yang dimilikinya, antara lain; waktu, tenaga, bakat termasuk kemampuan intelektualitas, dan harta.

Menurut Benson *et al.*, (1980) yang dikatakan sebagai Relawan:

1. Sering aktif mencari kesempatan untuk membantu orang lain,
2. Secara sadar menyediakan waktu yang cukup untuk menjadi sukarelawan, sejauh mana keterlibatannya dan sejauh mana kegiatan tersebut sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka.
3. Memiliki komitmen untuk terus membantu, bisa juga selama periode yang cukup lama dan mungkin mengeluarkan biaya pribadi, energi, dan peluang

Proposisi inti dari sebuah analisis fungsional tentang relawan menyatakan bahwa tindakan sukarela para relawan pasti akan terlihat, mungkin akan terlihat berbeda ketika dilihat dengan proses motivasi dan fungsi tujuan dari mereka melakukan kegiatan sukarela tersebut (Clary *et al.*, 1998). Sedangkan motivasi relawan adalah faktor penggerak yang dimiliki oleh relawan sehingga mereka mau fokus dalam memberikan bantuan disaat-saat tak terduga dan dapat memberikan keputusan secara cepat (spontan) untuk mereka memberikan bantuan kepada orang lain disaat diperlukan

(McEwin dan Jacobsen-d'Arcy, 2002; Bar-Tal, 1984; Benson *et al.*, 1980; Piliavin & Charng, 1990;).

Untuk itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi konsep yang dikembangkan oleh McEwin dan Jacobsen-d'Arcy et al., (2002).

2.1.2 Teori Motivasi Relawan

Teori motivasi relawan berasal dan dikembangkan berdasarkan teori motivasi dari para ahli yang sudah ada pada umumnya (teori motivasi Maslow, Alderfer, Herzberg, McClelland), sehingga perkembangan teori ini pun tidak lepas dari teori motivasi yang sudah dulu ada (Esmond, 2004).

2.1.2.1 *The Two or Three Factor Model*

Horton-Smith (1981) mengembangkan model dua faktor untuk memahami motivasi relawan. Horton-Smith membedakan antara motif *altruistic* (kepedulian terhadap orang lain dan merasa baik ketika membantu orang lain) dan motif *egoistic* (penghargaan nyata). Lebih lanjut, Frisch dan Gerrard (1981) melakukan penelitian dengan melibatkan 455 relawan palang merah diseluruh Amerika dan hasil dari penelitian mereka tersebut memperkuat konsep dua faktor yang dikembangkan oleh Horton-Smith (1981). Mereka menemukan bahwa relawan termotivasi baik oleh motif *altruistic* (seperti kepedulian terhadap orang lain) atau motif *egoistic* (melibatkan perhatian orang lain untuk diri mereka sendiri).

Lebih lanjut, Fitch (1987) mengembangkan model tiga faktor bagi para relawan, yaitu: *altruistic*, *egoistic*, dan kewajiban sosial. Dalam sebuah tulisan yang muncul pada tahun 1980 an, mulai membahas motivasi relawan dengan mengadaptasi teori motivasi dan perilaku manusia. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (1954) dan teori motivasi Herzberg (1966) tidak luput

dari perhatian dan mulai dipertimbangkan dalam membahas motivasi relawan. Karya McClelland *et al.*, (1953) juga menerima perhatian yang besar dalam hubungannya dengan motivasi relawan. McCurley dan Lynch (1994), dan Vineyard (1991) mencoba mengidentifikasi tiga motif utama dari teori McClelland yang mereka anggap memengaruhi perilaku para relawan. Tiga motif tersebut adalah motivasi berprestasi relawan, kekuatan motivasi relawan dan motivasi afiliasi relawan. Tiga motif ini sangat menarik dan menjadi alat bantu kepada mereka yang terlibat dalam perekrutan relawan (McCurley & Lynch, 1994; Vineyard, 1991).

2.1.2.2 *Uni Dimensional Model*

Pada tahun 1991, Cnaan dan Goldberg-Glen (1991) melakukan tinjauan kepada semua literatur yang berkaitan dengan motivasi relawan dan menegaskan bahwa terdapat keterbatasan pada penelitian sebelumnya. Mereka menemukan bahwa banyak penelitian sebelumnya yang deskriptif dan tidak konsisten atau sistematis. Kelemahan lebih lanjut ditemukan dalam model dua dan tiga faktor, model tersebut tidak mempertimbangkan keterkaitan antara motif-motif yang berbeda (Esmond, 2004). Cnaan dan Goldberg-Glen (1991) dalam kajian literatur mereka mengidentifikasi dan mengelompokkan faktor utama dari motivasi. Dari kajian tersebut mereka menyimpulkan bahwa relawan memiliki motif altruistik dan motif egoistik. Namun, penelitian mereka menambahkan perspektif yang berbeda karena mereka menemukan bahwa sukarelawan tidak membedakan antara berbagai jenis motif dan tidak bertindak hanya pada satu motif atau satu kategori motif saja. Para peneliti menyimpulkan bahwa motivasi relawan merupakan kombinasi dari beberapa motif yang merupakan bagian dari keseluruhan

pengalaman relawan. Oleh karena itu model unidimensional dapat menjelaskan apakah yang memotivasi individu untuk menjadi relawan.

2.1.2.3 Multifactor Model

Clary *et al.*, pada tahun 1991 mengembangkan model multifaktor dalam upaya untuk memahami motivasi relawan. Pemahaman awal dari model ini didasarkan pada analisis fungsional dan teori-teori tentang motivasi, khususnya teori yang berasal dari teori tentang sikap oleh para peneliti sosial yaitu Katz (1960) dan Smith *et al.*, (1956).

“... alasan dan tujuan, rencana dan hasil akhir yang dititikberatkan oleh fenomena psikologi adalah fungsi sosial dan pribadi yang dilayani oleh dasar perasaan, pikiran seseorang, dan tindakan nyata ...” (Clary *et al.*, 1991).

Atas alasan dan keprihatinan itulah, Clary *et al.*, pada tahun 1992 melakukan penelitian dan mencetuskan model multifaktor. Snyder dan Omoto (1990) memulai model multifactor ini dengan mempertimbangkan psikologi sosial dan kepribadian orang yang terlibat sebagai relawan HIV / AIDS. Clary dan Snyder (1990 & 1991); dan Clary *et al.*, (1992) kemudian menganalisis penelitian empiris tentang relawan dan mengidentifikasi enam faktor utama dari motivasi relawan, yaitu:

1. *Value* (nilai); yaitu bertindak atas keyakinan yang dipegang teguh tentang pentingnya membantu orang lain.
2. *Understanding* (pemahaman); yaitu keterlibatan dalam kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi keinginannya untuk belajar.
3. *Carrer* (karir); yaitu mencari cara untuk mencari peluang pekerjaan atau kemajuan dalam lingkungan pekerjaan atau dengan kata lain kesempatan untuk mencari relasi seluas-luasnya.

4. *Social* (sosial); yaitu sesuai dengan pengaruh normatif lain yang bersifat signifikan.
5. *Esteem* (penghargaan); yaitu meningkatkan perasaan seseorang akan harga dirinya.
6. *Protective* (melindungi); yaitu kesempatan untuk menjauhkan diri dari sifat-sifat atau perasaan negatif.

Penelitian ini lebih condong menggunakan teori multifaktor memandang teori ini dikembangkan berdasarkan pada teori motivasi (khususnya tentang sikap), sehingga cocok dengan fenomena yang diamati. Dalam hal ini, penulis melihat bahwa fenomena relawan yang terjadi di GMS Salatiga berawal dari perasaan empati untuk menolong sesama, sehingga muncul pikiran dari masing-masing individu tersebut untuk menjadi seorang relawan, dan akhirnya akan diwujudkan dalam sikap serta tindakan nyata untuk menolong orang yang membutuhkan.

2.1.3 Aspek-aspek Motivasi Relawan

Clary *et al.*, (1998) mengungkapkan ada enam aspek dalam hal motivasi relawan yang diungkap dalam VFI (*Volunteers Functions Inventory*). Aspek-aspek tersebut adalah :

1. *Values* (nilai)

Kesempatan para relawan untuk mengekspresikan nilai-nilai yang berkaitan dengan altruistik (meningkatkan kesejahteraan orang lain) dan keprihatinan terhadap kemanusiaan. Hal ini berkaitan dengan :

- a. Nilai fungsi ekspresif
- b. Kualitas fungsi ekspresif
- c. Kepedulian terhadap orang lain (merupakan karakteristik relawan)
- d. Membedakan antara relawan dan yang bukan relawan, dan

- e. Memberikan prediksi kapanakah para relawan dapat menyelesaikan tugasnya.
2. *Understanding* (pemahaman)
- Kesempatan bagi para relawan untuk belajar memiliki pengalaman baru dan kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki, ketrampilan, dan kemampuan yang mungkin belum pernah dilatih sebelumnya.
3. *Social* (sosial)
- Mencerminkan motivasi mengenai hubungan dengan orang lain. Dengan menjadi relawan memiliki kesempatan untuk bertemu banyak teman atau dapat terlibat dalam suatu kegiatan yang bermakna. Fungsi sosial ini berkaitan dengan fungsi sosial adjustif dan terlihat dari sifat suka menolong (Smith *et al.*, 1956)
4. *Career* (karir)
- Terkait dengan fungsi utilitarian yang dijelaskan oleh Katz (1960), fungsi karir ini dicontohkan oleh relawan *Junior League* yang dipelajari oleh Jenner (1982). 15% diantaranya dianggap sebagai sarana para relawan untuk mempersiapkan karir baru atau dalam hal mempertahankan karir didalam ketrampilan yang relevan.
5. *Protective* (melindungi)
- Bagian ini berakar dari kekhawatiran terhadap teori fungsional tradisional dengan motivasi yang melibatkan proses yang terkait dengan fungsi ego. Terkait dengan kekhawatiran ego defensif (Katz, 1960) atau eksternalisasi (Smith *et al.*, 1956), seperti menjadi pusat motivasi untuk melindungi ego dari fitur negatif terhadap diri sendiri dan, dalam kasus relawan dapat berfungsi untuk mengurangi rasa bersalah dan untuk mengatasi masalah pribadinya sendiri. Hasil penelitian Frisch dan Gerard

(1981) menunjukkan bahwa beberapa relawan Palang Merah dapat menghindari dari perasaan negatif atau bersalah.

6. *Enhancement* (peningkatan)

Berbeda dengan menghilangkan aspek negatif seputar ego dalam fungsi melindungi, fungsi peningkatan ini melibatkan proses motivasi yang berpusat pada pertumbuhan dan perkembangan ego dan melibatkan perjuangan ego positif.

McEwin dan Jacobsen-d'Arcy (1992) mengembangkan 11 aspek dalam menilai motivasi relawan. Aspek ini diungkap dalam VMI (Volunteers Motivation Inventory), yaitu:

1. *Values* (nilai)

Relawan menemukan komunitas yang mendukungnya pada waktu melakukan kegiatan kesukarelaan

2. *Career Development* (pengembangan karir)

Mereka menyadari ketika menjadi seorang relawan hal tersebut dapat menjadi tempat untuk mencari tahu kesempatan atau peluang kerja bagi mereka.

3. *Personal Growth* (pertumbuhan pribadi)

Kegiatan kesukarelaan dapat merupakan kesempatan untuk mencari tahu apa arti hidup yang sebenarnya.

4. *Recognition* (pengakuan)

Relawan merasa pengakuan merupakan hal yang penting dalam melakukan pekerjaan sukarela mereka

5. *Esteem* (penghargaan)

Kegiatan kesukarelaan membuat para relawan menjadi seseorang yang baik (*good person*)

6. *Social Interaction* (interaksi sosial)

Dengan menjadi relawan, merupakan kesempatan untuk mendapatkan teman baru dan dapat berinteraksi dengan orang-orang yang baru

7. *Reactivity* (reaktifitas)

Memastikan bahwa orang lain tidak perlu melalui apa yang relawan tersebut telah lalui.

8. *Reciprocity* (timbal balik)

Relawan mempercayai bahwa dia akan menerima sesuatu dari perbuatan baiknya didunia ini

9. *Religious* (religius)

Menjadi relawan dikarenakan relawan cocok dengan keyakinan agama yang dianutnya

10. *Government* (pemerintah)

Pemerintah tidak berbuat cukup banyak untuk membantu semua orang, untuk itu kegiatan kesukarelaan muncul.

11. *Community* (komunitas)

Lembaga masyarakat atau komunitas tertentu tidak cukup banyak membantu semua orang, sehingga muncul relawan

Esmond (2004) menggunakan VMI dan teori multifaktor dalam penelitiannya. Hal ini dipandang Esmond (2004) sejalan dikarenakan teori dan aspek tersebut sama-sama dikembangkan berdasarkan teori sikap Katz (1960) dan Smith *et al.*, (1959). Dalam penelitian Clary *et al.*, (1992) mengungkap teori multifaktor, bahwa berawal dari perasaan maka akan muncul pemikiran untuk menjadi relawan, selanjutnya akan diwujudkan dalam tindakan menolong orang lain. Hal tersebut sejalan dengan dasar pemikiran seorang relawan, bahwa ketika relawan melihat orang lain yang membutuhkan bantuan maka mereka akan secara spontan tergerak untuk

memberikan bantuan (Bar-Tal, 1984; Benson *et al.*, 1980; Piliavin & Charng, 1990; McEwin dan Jacobsen-d'Arcy, 2002)

Dari dasar pemikiran di atas, maka penulis memilih menggunakan aspek VMI (Volunteers Motivations Inventory) dari McEwin dan Jacobsen-d'Arcy (1992) dikarenakan menjabarkan aspek-aspek motivasi relawan lebih detail dan dipandang penulis lebih relevan dengan subjek relawan yang akan diteliti.

2.1.4. Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi Relawan

Menurut Widjaja (2010) ada dua faktor utama yang memengaruhi motivasi relawan, faktor tersebut adalah:

1. Perbedaan Gender

Dalam statistik secara demografi, menunjukkan bahwa mayoritas relawan terdiri dari perempuan dan mereka merupakan individu yang berpendidikan (Rokach & Wanklyn, 2009). Secara umum, wanita lebih cenderung untuk terlibat dalam kesukarelaan. Dalam beberapa penelitian mengenai perbedaan gender dalam motivasi relawan, para peneliti menemukan bahwa skor wanita lebih tinggi daripada pria.

2. Perbedaan Usia

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa relawan tua cenderung termotivasi oleh motif altruistik. Sedangkan pada relawan muda meskipun juga termotivasi oleh motif altruistik, faktor karir, sosial dan pemahaman lebih dominan daripada relawan tua.

Cnaan dan Goldberg-Glen (1991) dalam kajiannya, mengungkapkan ada 2 faktor yang memengaruhi motivasi relawan. Faktor tersebut adalah:

1. Motif *altruistic*

Perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan kesejahteraan diri sendiri. Motif ini memusatkan perhatian pada motivasi untuk membantu orang lain dan keinginan untuk melakukan kebaikan tanpa memperhatikan imbalan.

2. Motif *egoistic*

Bagi beberapa orang, menjadi sukarelawan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang dunia dan untuk mengembangkan dan melatih keterampilan yang mungkin tidak mereka miliki sebelumnya. Mereka juga melihat pekerjaan sukarela sebagai kesempatan untuk membantu menyesuaikan diri dan bergaul dengan kelompok-kelompok sosial yang mereka rasa penting bagi mereka.

Widjaja (2010) juga mengungkapkan enam faktor lain yang memengaruhi motivasi relawan. Enam faktor tersebut adalah:

1. *Voluntary Action* (gerakan relawan)

Gerakan antisipasi tetapi tidak harus secara sadar, tujuannya berorientasi pada kegerakan. Konsep psikologis ini merupakan bagian dari psikologi kognitif yang berhubungan dengan kesadaran dan kemauan. Tindakan secara sukarela dipicu oleh efek dari tindakan.

2. *Limited Compensation* (kompensasi terbatas)

Tidak ada kewajiban untuk memberikan sejumlah materi sebagai imbalan jasa kepada para relawan.

3. *Longevity* (jangka panjang)

Kesukarelaan biasanya melibatkan perilaku yang terus menerus dan jangka panjang

4. *Planfulness* (terencana)

Relawan merupakan kegiatan yang direncanakan bukan aksi spontan

5. *Nonobligation* (bukan suatu kewajiban)

Relawan tidak termotivasi dan tidak memiliki kewajiban untuk membantu orang lain tetapi oleh keinginan pribadi yang melekat pada masing-masing individu untuk menolong orang lain.

6. *Organizational Context* (konteks organisasi)

Dalam melakukan kegiatan kesukarelawanannya, relawan biasanya terkoordinasi pada suatu organisasi. Walaupun ada juga yang bergerak secara individu, tanpa naungan jelas sebuah organisasi.

Menurut Skelly (2007) ada 5 faktor yang memengaruhi motivasi relawan. Faktor tersebut antara lain :

1. *Achievment* (prestasi)

Prestasi seseorang akan terlihat ketika mereka mencapai kinerja puncak dimana mereka terlihat sebagai pribadi yang unggul. Orang seperti ini suka melakukan hal-hal yang menghasilkan sebuah prestasi tersendiri dan memiliki kepuasan ketika berjuang untuk tujuan mulia. Mereka ingin melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mencari tahu cara untuk menghilangkan hambatan;

2. *Power* (kekuasaan)

Orang yang mencari kekuasaan ingin memiliki dampak, memengaruhi orang lain dengan ide-ide mereka;

3. *Affiliation* (afiliasi)

Berada disekitar orang lain penting untuk para relawan, aspek sosial merupakan hal yang menarik bagi mereka. Mereka ingin membangun persahabatan dan hal tersebut harus dihormati;

4. *Recognition* (pengakuan)

Bagi para relawan, mereka cenderung termotivasi dengan pengakuan, gengsi, dan status. Mereka suka dengan tugas tanggung jawab yang pendek dan mengakhirinya dengan baik, serta menikmati hubungan dengan masyarakat.

5. *Altruism* (altruisme)

Relawan sangat prihatin dengan pencapaian untuk kebaikan umum dan kepentingan yang menguntungkan masyarakat

Clary *et al.*, (1992) mengungkapkan ada 10 faktor yang memengaruhi motivasi relawan secara langsung, faktor tersebut adalah:

1. *Value* (nilai); dimana relawan sebagai seorang individu bertindak atas keyakinan yang dipegang teguh akan pentingnya membantu orang lain.
2. *Recipocity* (timbang balik); dimana para relawan memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi di sekitarnya berawal dari lingkungan itu sendiri. Dalam proses membantu orang lain, relawan percaya bahwa berbuat baik akan membawa hal-hal yang baik pula untuk para relawan itu sendiri.
3. *Recognition* (pengakuan); dimana individu termotivasi menjadi seorang relawan dengan cara diakui atas ketrampilan dan kontribusi mereka.
4. *Understanding* (pemahaman); dimana para relawan belajar lebih banyak tentang dunia luar melalui pengalaman atau ketrampilan yang sering digunakan dalam kegiatan kesukarelawanan.
5. *Self Esteem* (harga diri); dapat meningkatkan perasaan para relawan akan martabat dan harga dirinya.
6. *Reactivity* (reaktifitas); dimana para relawan perlu “memulihkan” dan menangani isu-isu masa lalu mereka.

7. *Social* (sosial); dimana para relawan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan pengaruh normatif lain yang signifikan (misal, teman atau keluarga)
8. *Protective* (melindungi); dimana kegiatan ini sebagai sarana untuk mengurangi perasaan negatif tentang diri mereka sendiri (misal, rasa bersalah atau mengatasi masalah pribadi)
9. *Social Interaction* (interaksi sosial); dimana para relawan membangun relasi sosial dan menikmati aspek sosial dalam berinteraksi dengan orang lain.
10. *Career Development* (pengembangan karir); dimana para relawan dengan memiliki kesempatan membangun relasi dengan orang dan mendapatkan pengalaman serta keterampilan dilapangan yang akhirnya mungkin bermanfaat dalam membantu mereka dalam mencari pekerjaan.

Dari beberapa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi relawan diatas, dapat dilihat bahwa terdapat faktor altruisme dan *self esteem* yang merupakan faktor yang memengaruhi motivasi relawan. Untuk itu, penulis menarik kesimpulan bahwa ketika para relawan memiliki sifat altruisme dan *self esteem* secara bersama-sama, maka hal tersebut akan menaikkan motivasi relawan dalam para relawan melakukan setiap kegiatan sukarelaan yang mereka kerjakan.

2.2 Altruisme

2.2.1 Pengertian Altruisme

Altruisme adalah perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri (Campbell, 2006). Altruisme memiliki hubungan yang erat dengan perasaan empati (Sesardic, 1999). Seorang yang altruis memiliki motivasi altrusitik yaitu keinginan untuk selalu menolong orang

lain. Menurut Piliavin dan Charng (1990), altruisme adalah nilai dan perilaku yang muncul dari pertimbangan akan mengutamakan kebutuhan orang lain daripada diri sendiri. Menurut Campbell (2006) altruisme adalah tindakan mutlak dari manusia, untuk mencapai suatu sikap pengabdian tanpa pamrih terhadap orang lain atau masyarakat. Sedangkan Altruisme menurut Ruhston (1998) adalah berbagai macam perilaku kebaikan dalam sehari-hari, dengan berbagai sumber daya yang langka, dan mendahulukan kepentingan atau keselamatan orang lain dibandingkan diri sendiri. Altruisme merupakan perhatian dan pertolongan terhadap orang lain tanpa menjanjikan imbalan (Ashton *et al.*, (1998) dan Gintisa, (2002)). Altruisme dapat dibedakan dengan perasaan loyalitas dan kewajiban. Altruisme memusatkan perhatian pada motivasi untuk membantu orang lain dan keinginan untuk melakukan kebaikan tanpa memperhatikan ganjaran, sementara kewajiban memusatkan perhatian pada tuntutan moral dari individu berotoritas tertentu. Beberapa orang dapat merasakan altruisme sekaligus kewajiban, sementara yang lainnya tidak. Altruisme murni memberi tanpa memperhatikan ganjaran atau keuntungan.

Untuk itu dari beberapa definisi diatas, definisi Piliavin dan Charng (1990) yang dianggap penulis relevan dan dapat dipakai sebagai dasar dalam penelitian ini.

2.2.2 Aspek-aspek Altruisme

Menurut Piliavin dan Charng (1990), ada 4 aspek dalam altruisme yaitu:

1. *Empathy* (empati)

Ekspresi terhadap perasaan iba memiliki kaitan dengan perilaku sosial yang dilakukan secara spontan.

2. *Prosocial moral reasoning* (pemikiran moral yang prososial)

Dibagi menjadi 6, yaitu:

- a. Berorientasi pada diri sendiri: peduli hanya pada diri sendiri dan tidak terlalu peduli terhadap moral yang berlaku.
 - b. Berorientasi pada kebutuhan: mendahulukan kebutuhan lain meskipun kebutuhan lain tersebut bertentangan dengan kebutuhan pribadi.
 - c. Berorientasi pada stereotipe: penilaian berdasarkan pada gambaran stereotype orang tersebut baik atau buruk.
 - d. Berorientasi pada empati: prihatin dengan kemanusiaan.
 - e. Tingkatan transisi: kepedulian terhadap masyarakat luas.
 - f. Tahap internalisasi: penilaian berdasarkan nilai internal, norma, atau tanggung jawab.
3. *Self attributions of motivations to help* (termotivasi dan memiliki kemauan untuk membantu)

Didefinisikan menjadi 6, yaitu:

- a. Kepatuhan dan dorongan untuk menolong orang lain. Menolong karena diminta untuk menolong atau disebabkan karena imbalan ataupun hukuman.
- b. Motivasi untuk menolong yang sesuai dengan wewenang atau bagiannya.
- c. Inisiatif untuk menolong yang didasarkan pada imbalan. Perilaku menolong tetap bersifat sukarela tetapi didorong oleh adanya imbalan.
- d. Perilaku normatif. Sesuai dengan tuntutan sosial dan norma-norma sosial.

- e. Hubungan timbal balik secara umum. Keyakinan bahwa kontrak sosial memotivasi perilaku tolong menolong.
 - f. Perilaku altruistik. Perilaku tolong menolong ini dimotivasi untuk keuntungan bagi orang lain.
4. *Sensitivity to social norms* (peka terhadap norma sosial)

Peningkatan perilaku menolong sesama mungkin didorong oleh kepekaan yang lebih besar dengan norma-norma sosial. Cialdini *et al.*, (1981) mengusulkan 3 langkah proses untuk pengembangan altruisme, yaitu: pra sosialisasi (adopsi informal dari norma atau perilaku yang belum pernah dicapai oleh individu, sehingga individu tersebut akan mengalami sebuah pengalaman yang belum pernah dirasakan sebelumnya), kesadaran akan nilai-nilai perilaku seorang altruis, dan internalisasi diri terhadap norma altruistik.

Menurut Wortman dan Loftus (1999) ada beberapa aspek dalam menilai Altruisme, aspek tersebut adalah :

1. Suasana Hati

Jika suasana hati seseorang sedang merasa nyaman, orang tersebut akan terdorong untuk memberikan pertolongan lebih banyak. Dengan merasakan suasana yang nyaman tersebut, orang cenderung ingin memperpanjangnya dengan perilaku positif. Riset menunjukkan bahwa menolong orang lain akan lebih disukai jika ganjarannya jelas. Semakin nyata ganjarannya, semakin mau seseorang untuk menolong (Forgas & Bower, 1988). Menurut Carlson dan Miller (1987) walaupun suasana hati sedang buruk asalkan lingkungannya baik, keinginan untuk menolong meningkat. Pada dasarnya orang yang tidak bahagia mencari cara untuk keluar dari keadaan itu, dan menolong orang lain merupakan pilihannya.

2. Empati

Pengalaman menempatkan diri pada keadaan emosi orang lain seolah-olah sedang mengalaminya sendiri mendorong orang untuk melakukan pertolongan altruistik.

3. Keadilan

Dalam hal ini, merupakan keyakinan bahwa dalam jangka panjang yang berbuat salah akan dihukum dan yang baik akan mendapat ganjaran. Dengan pemahaman ini, maka tanpa pikir panjang individu dapat dengan segera bertindak memberi pertolongan jika ada orang yang mengalami kemalangan.

4. Sosiobiologis

Secara sepintas perilaku altruistik memberi kesan kontraproduktif, mengandung resiko tinggi termasuk terluka atau bahkan mati. Perilaku tersebut muncul dikarenakan proses adaptasi dengan lingkungan terdekat dan bisa juga kontribusi unsur genetik.

5. Situasional

Individu muncul sebagai penolong lebih sebagai produk lingkungan daripada faktor yang ada pada dirinya.

Empati, pemikiran moral yang peka terhadap norma dan memiliki kemauan untuk menolong orang lain dipandang penulis merupakan hal yang penting dalam menumbuhkan sifat altruistik. Tanpa hal tersebut, maka relawan akan cenderung *self center* atau mementingkan keadaan dirinya sendiri daripada menolong orang lain. Untuk itu, dari kedua aspek diatas, penulis memilih menggunakan aspek dari Piliavin dan Charng (1990) dengan ke 4 aspek nya yaitu *emphaty, prosocial moral reasoning, self attributions of motivations to help, sensitivity to social norms*. Hal ini dikarenakan keempat aspek tersebut dipandang penulis lebih relevan dan detail dalam mengungkap

fenomena altruisme yang terjadi di GMS Salatiga. Keempat aspek ini sudah diuji dalam penelitian Smith (2006) dan penulis akan menggunakan alat ukur yang telah diuji dalam penelitian tersebut.

2.2.3 Peran Altruisme

Reddy (1980) menemukan bukti hubungan antara kepribadian dan ukuran sikap serta memberi secara sukarela atau tolong menolong. Pendekatan ini bermanfaat untuk melihat peran dari dimensi altruistik dan melihat apakah ada kaitannya dengan kepribadian.

1. Norma moral dan atribusi tanggung jawab kepada diri sendiri.

Dalam studi Oliner dan Oliner (1998), nilai moral nampaknya terlibat dalam altruisme. Schwartz (1970) mengatakan bahwa perilaku tolong menolong dipengaruhi oleh norma-norma pribadi.

2. “Free Ridership”

Konsep “*free riding*” memiliki arti kecenderungan untuk membiarkan orang lain yang membayar biaya dari barang yang sengaja disediakan untuk publik, contoh: TV umum. Secara umum, relawan dengan kecenderungan “*free rider*” yang rendah memiliki sebuah komitmen psikologis untuk memberi dan menolong lebih (Piliavin & Charng, 1990).

3. Kepercayaan terhadap orang

Penelitian tentang perilaku dalam dilema sosial telah menemukan perbedaan individu yang stabil dalam kesediaan untuk bekerja sama dalam mempertimbangkan hasil dari orang lain dalam membuat keputusan. Kramer dan Brewer (1986) menemukan kurangnya timbal balik antar individu tidak menyebabkan berkurangnya tingkat kepercayaan. Cunha (1985) mengatakan bahwa hubungan antar individu

yang berada didalam situasi kompetitif sedang berada didalam situasi dilema sosial yang sangat rendah tetapi keduanya masih dapat untuk saling percaya dan dapat dipercaya.

4. Pengambilan Resiko

Dalam hal ini, Piliavin dan Charng (1990) mengambil contoh kisah nyata seorang yang terluka demi menolong orang lain dalam tindakan criminal yang sedang berlangsung. Wilson dan Petruska (1984) menemukan bahwa individu yang berorientasi pada *self esteem* (efikasi diri, penguasaan diri, martabat) lebih memiliki kemungkinan untuk mau membantu dalam keadaan darurat.

5. Gender

Piliavin dan Unger (1985) melakukan ulasan tentang perbedaan gender didalam kaitannya merespon situasi pemberian bantuan dalam beberapa tahap proses psikologi, yaitu: preattentive processing, stimulus, imbalan. Austin (1979) menemukan bahwa pria dan wanita memiliki kemungkinan yang sama dalam hal ikut terlibat mengambil bagian dalam tingkatan resiko yang tinggi, tetapi wanita hanya akan cenderung untuk campur tangan pada tingkat resiko yang rendah. Ini dikarenakan wanita memiliki ambang batas yang lebih rendah dalam menyadari peringatan akan resiko.

6. "Bystander Effect"

Penelitian menemukan bahwa terjadinya bystander disebabkan oleh penyebaran tanggung jawab (artinya, ketika seorang individu percaya bahwa ada bystander lain yang dapat menawarkan bantuan, tekanan psikologis individu tersebut untuk menyelamatkan korban berkurang), pengaruh sosial informal (reaksi dari bystander lain) dan pengaruh norma

sosial (keyakinan pribadi bahwa tolong menolong itu merupakan keharusan atau bukan).

2.3 *Self esteem* (harga diri)

2.3.1 Pengertian *Self esteem*

Menurut *Departement of Psychological Service and Research* (2007), *self esteem* adalah kemampuan individu untuk menghargai dirinya sendiri. *Self esteem* berbeda dengan percaya diri (*self confidence*), yang lebih mengacu kepada pengertian seseorang bisa melakukan sesuatu dengan berhasil. *Self esteem* merupakan keseluruhan opini yang dimiliki tentang dirinya sendiri. *Self esteem* merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menerima, menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, dan keberhargaan (Coopersmith, 1967). *Self esteem* juga merupakan penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya (Stuart & Sudeen, 1998).

Menurut RMIT *Counselling Service* (2009) *self esteem* adalah pendapat tentang diri sendiri dan kemampuan diri. Dengan kata lain, persepsi tentang nilai diri sendiri sebagai individu, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, status, prestasi, tujuan hidup, status sosial, potensi untuk meraih keberhasilan, kekuatan kelemahan, bagaimana menjalin hubungan dengan orang lain serta kemandirian dalam menghadapi semua tantangan.

Branden (1995), mendefinisikan *self esteem* sebagai keadaan pikiran individu yang merupakan cara berpikir masing-masing individu tentang dirinya sendiri. Memiliki *self esteem* yang tinggi berarti individu tersebut memiliki perasaan percaya diri, merasa berharga dan hal-hal positif lain

tentang dirinya. Individu dengan *self esteem* yang tinggi merasa nyaman dengan dengan diri mereka sendiri dan menghargai orang lain. Mereka cenderung sukses dalam hidup karena mereka merasa percaya diri dalam mengambil tantangan dan resiko untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Mereka memiliki lebih banyak energi untuk kegiatan yang positif karena energi mereka tidak terbuang pada emosi negatif atau perasaan rendah diri (SOAR Program, 2003).

Dari beberapa definisi di atas maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan definisi *self esteem* yang diungkapkan oleh Branden (1995).

2.3.2 Aspek-aspek *Self esteem*

Menurut Coopersmith (1967), *self esteem* dibagi menjadi 4 aspek, yaitu:

1. **Kekuasaan (*Power*)**

Kemampuan untuk mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain.

2. **Keberartian (*Significance*)**

Adanya kepedulian, penilaian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain.

3. **Kebajikan (*Virtue*)**

Ikuti standar moral dan etika, ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang tidak diperbolehkan.

4. **Kemampuan (*Competence*)**

Sukses memenuhi tuntutan prestasi.

Menurut Branden (1995) (dalam SOAR Program, 2003) , ada dua aspek dalam *self esteem* yaitu:

- a. Perasaan kompetensi pribadi atau kepercayaan diri (*self confidence*): rasa percaya diri dalam kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak mengatasi masalah yang didasarkan pada tantangan dalam kehidupannya.
- b. Perasaan nilai pribadi atau penghormatan diri (*self respect*): rasa percaya diri dengan keyakinan yang akan menjadi sukses dan bahagia, menjadi orang yang patut dihargai dan memiliki hak untuk mewujudkan segala kebutuhan-kebutuhan dan ingin meraih segala yang dicita-citakan dan menikmati hasil atas usahanya tersebut.

Felker (1974) menyebutkan aspek *self esteem* sebagai berikut:

- a. *Feeling of Belonging* (merasa memiliki)
yaitu perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan bahwa ia diterima serta dihargai oleh anggota kelompok lainnya. Individu akan memiliki nilai yang positif akan dirinya bila ia mengalami perasaan diterima atau menilai dirinya sebagai bagian dari kelompoknya. Namun individu akan memiliki nilai yang negatif tentang dirinya bila individu mengalami perasaan tidak diterima.
- b. *Feeling of Competence* (merasa kompeten)
yaitu perasaan individu bahwa ia mampu mencapai tujuannya secara efisien, maka ia akan memberi penilaian yang positif pada dirinya.
- c. *Feeling of Worth* (merasa berharga)
yaitu perasaan individu bahwa dirinya berharga. Perasaan ini sering kali muncul dalam pernyataan-pernyataan yang sangat pribadi seperti pandai, cantik, dan lain-lain. Orang akan mempunyai perasaan berharga akan menilai dirinya lebih positif dari pada tidak memiliki perasaan berharga.

Aspek-aspek *self esteem* secara lebih rinci dikemukakan oleh Coopersmith (1967), yaitu:

a. Keberartian Diri (*Significance*)

Keberartian diri membuat individu cenderung mengembangkan harga diri yang rendah atau negatif. Jadi, berhasil atau tidaknya individu memiliki keberartian diri dapat diukur melalui perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh lingkungan. Ekspresi yang ditunjukkan lingkungan kepada individu dengan kata lain ialah penerimaan. Penerimaan ini ditandai dengan adanya kehangatan respon dan ketertarikan pada individu serta menerima individu apa adanya.

b. Kekuatan Individu (*Power*)

Kekuatan disini berarti kemampuan individu untuk memengaruhi orang lain, serta mengontrol atau mengendalikan orang lain, disamping mengendalikan dirinya sendiri. Apabila individu mampu mengontrol diri sendiri dan orang lain dengan baik maka hal tersebut akan mendorong terbentuknya harga diri yang positif atau tinggi, demikian juga sebaliknya. Kekuatan juga dikaitkan dengan inisiatif. Pada individu yang memiliki kekuatan tinggi akan memiliki inisiatif yang tinggi, demikian sebaliknya.

c. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi diartikan sebagai memiliki usaha yang tinggi untuk mendapatkan prestasi yang baik, sesuai dengan tahapan usianya. Apabila usaha individu sesuai dengan tuntutan dan harapan, itu berarti individu memiliki kompetensi yang dapat membantu membentuk harga diri yang tinggi. Sebaliknya apabila individu sering mengalami kegagalan dalam meraih prestasi atau gagal memenuhi harapan dan tuntutan, maka

individu tersebut merasas tidak kompeten. Hal tersebut dapat membuat individu mengembangkan harga diri yang rendah.

d. Ketaatan Individu dan Kemampuan Memberi Contoh (*Virtue*)

Ketaatan individu terhadap aturan dalam masyarakat serta tidak melakukan tindakan yang menyimpang dari norma dan ketentuan yang berlaku di masyarakat akan membuat individu tersebut diterima dengan baik oleh masyarakat. Jadi ketaatan individu terhadap aturan masyarakat dan kemampuan individu memberi contoh bagi masyarakat dapat menimbulkan penerimaan lingkungan yang tinggi terhadap individu tersebut. Penerimaan lingkungan yang tinggi ini mendorong terbentuknya harga diri yang tinggi, demikian pula sebaliknya.

RMIT *Counselling Service* (2009) menuliskan karakteristik individu pada tingkat *self esteem* yang tinggi maupun yang rendah. 2 hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

1. Individu dengan tingkat *self esteem* tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:
 - Mereka ingin bertemu dengan orang-orang baru
 - Mereka tidak khawatir dengan pendapat orang lain yang menghakimi mereka
 - Mereka memiliki keberanian untuk mengekspresikan diri
 - Hidup mereka diperkaya setiap kali bertemu dengan orang lain
 - Mereka lebih suka berada di lingkungan sekitar
 - Ide-ide mereka dipenuhi dengan kepentingan orang lain
 - Mereka dapat menjadi pemimpin yang baik
 - Mereka sangat menghargai hidup dan bersedia untuk mencoba hal baru

- Mereka orang yang sehat dan tidak memiliki masalah kesehatan mental.
2. Individu dengan tingkat *self esteem* rendah memiliki karakteristik sebagai berikut:
- Mereka tidak percaya pada diri mereka sendiri
 - Mereka melihat diri mereka sudah gagal terlebih dahulu sebelum mereka mulai
 - Mereka memerlukan waktu yang lama untuk memaafkan kesalahan mereka sendiri dan membuat diri mereka membayar harga selamanya
 - Mereka percaya bahwa mereka tidak pernah bisa sebaik mereka yang seharusnya
 - Mereka takut untuk menunjukkan kreativitas mereka karena mereka akan ditertawakan
 - Mereka tidak puas dengan kehidupan mereka
 - Mereka menghabiskan sebagian besar waktu untuk menyendiri
 - Mereka suka mengeluh dan mengkritik
 - Mereka khawatir tentang segala sesuatu dan tidak melakukan apa-apa
 - Memiliki berbagai macam masalah kesehatan mental, seperti depresi, stress, dan kecemasan.

Rasa percaya diri dalam relawan berpikir dan bertindak dalam mengatasi masalah sangat diperlukan ketika menghadapi situasi dan kondisi ketika relawan sedang melakukan kegiatan kesukarelaannya. Rasa percaya diri akan menjadi sukses dan bahagia serta menjadi orang yang patut dihargai juga salah satu alasan penulis kenapa memakai peubah ini. Relawan perlu mendapat penghargaan dari orang lain, agar mereka dalam melakukan kegiatan kesukarelaannya dapat berlangsung secara terus menerus atau *continue* (McEwin & Jacobsen-d'Arcy, 2002). Tanpa kedua hal tersebut,

maka tanggungjawab yang diberikan kepadanya tidak akan terlaksana dengan baik. Untuk itu, dari beberapa aspek *self esteem* diatas penulis memandang aspek yang dikemukakan oleh Branden (1995) (dalam SOAR Program, 2003) yang tepat dalam menilai fenomena *self esteem* di dalam subjek relawan di GMS Salatiga. SOAR Program (2003) telah terlebih dahulu mencoba menguji aspek tersebut, untuk itu penulis akan menggunakan alat ukur tersebut dikarenakan sudah terbukti kesahihannya.

2.3.3 Peran *Self Esteem*

Ada beberapa peran langsung dari *self esteem* untuk seorang individu yang diutarakan oleh RMIT *Counselling Service* (2009), yaitu:

1. *Self esteem* sangat penting secara psikologis untuk kelangsungan hidup seseorang. Tanpa adanya *self esteem*, hidup bisa sangat menyakitkan.
2. Sebagai manusia, seorang individu memiliki kapasitas untuk membuat penilaian. Individu bisa memutuskan siapa dirinya (sebagai identitas diri) dan melihat orang lain seperti apa.
3. Nilai yang diterapkan pada diri sendiri menentukan bagaimana orang lain memandang atas dirinya tersebut.
4. Kaum Buddhists mengklasifikasikan *self esteem* yang rendah sebagai emosi negatif atau khayalan, melebihi-lebihkan keterbatasan individu dalam kapasitas, kualitas dan potensi pertumbuhan.
5. Memiliki *self esteem* yang buruk dapat mengakibatkan perasaan yang diluar kendali dan merasa seperti korban yang diabaikan, dianggap tidak penting dan tidak dicintai.
6. *Self esteem* yang buruk dapat menyebabkan internalisasi kritik dari orang lain dan kritikan tersebut dapat menimbulkan perasaan yang tidak

menyenangkan dikarenakan orang lain dianggap memiliki kekuasaan yang besar atas dirinya.

2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Setiap harinya jutaan orang diseluruh dunia memberikan waktu dan energi mereka untuk membuat perbedaan melalui relawan (Esmond, 2004). Jenis-jenis kegiatan sukarela sangatlah beragam tergantung kepada komunitas, masyarakat dan individu relawannya itu sendiri. Untuk memahami apa yang mendasari dan menjadi penggerak motivasi seorang relawan, beberapa peneliti melakukan penelitian dengan tujuan mencari tahu faktor apakah sebenarnya yang memotivasi relawan mau terjun dan membantu orang lain.

Pada tahun 1970-an mulai muncul penelitian yang mengkaitkan kesukarelaan dan motivasi. Howarth (1976) melakukan penelitian di Kanada dengan melibatkan 374 relawan perempuan, menggunakan kuisisioner kepribadian yang dikembangkan sendiri mengandung pertanyaan yang berkaitan dengan kesadaran sosial dan kepedulian terhadap orang lain. Howarth (1976) menemukan bahwa seorang relawan dengan sukarela melakukan kegiatan kesukarelaan karena didorong oleh hati nurani sebagai bentuk kecemasan, dan kegiatan kesukarelaan tersebut sebagai salah satu cara untuk mengurangi kecemasan.

Gidron (1978) mencoba meneliti motivasi relawan dengan menggunakan pendekatan teori *Motivational-Hygiene* (Herzberg, 1966). Gidron (1978) menduga bahwa ganjaran bagi seorang relawan adalah secara personal, mereka mempunyai kesempatan untuk pemenuhan diri sendiri; secara sosial, relawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan hubungan interpersonal; secara ekonomi, mereka mempunyai kesempatan

untuk mendapatkan pengalaman kerja. Gidron (1978) dalam penelitiannya ini melibatkan 317 relawan di empat Rumah Sakit Jiwa. Dari penelitiannya ini, ditemukan bahwa motivasi dan ganjaran untuk setiap relawan itu berbeda tergantung dengan usia relawan tersebut. Didapat bahwa relawan dengan usia tua lebih mengutamakan hubungan sosial sedangkan relawan dengan usia muda lebih bertujuan untuk mendapatkan pengalaman kerja (Gidron, 1978).

Penelitian tentang altruisme dan motivasi relawan dilakukan oleh Blanchard *et al.*, (1995) yang melibatkan 700 mahasiswa, kemudian Esmond (2000) memberikan wawasan lebih lanjut dengan melibatkan 162 mahasiswa. Kedua penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa mahasiswa cenderung memiliki sifat altruistik bawaan dan egoistik. Altruistik bawaan sebagai contoh adalah membantu orang lain, memberi pengaruh yang berbeda untuk lingkungan dan menjadi bagian dari tujuan yang mulia. Sebagai contoh dari egoistik adalah membantu sebuah pekerjaan yang sifatnya jangka panjang. Temuan ini juga diperkuat oleh Warburton (1997) yang melibatkan relawan usia 65 tahun dan didapat hal yang sama yaitu altruisme dan egoistik sebagian faktor yang dapat memengaruhi motivasi relawan.

Esmond (2004) menggunakan statistik deskriptif dan mencoba memberikan peringkat dari 10 aspek yang digunakan dalam penelitiannya tersebut. Ditemukan bahwa *self esteem* menduduki peringkat motivator terpenting ke lima dari sepuluh aspek yang diteliti di Australia pada 778 relawan dengan lama masa menjadi relawan antara dibawah 3 bulan sampai dengan 20 tahun dengan score rata-rata adalah 3.35 (dengan score rata-rata tertinggi 4.09 diduduki oleh aspek *Values*). Hal ini menunjukkan bahwa *self*

esteem atau lebih dikenal dengan harga diri dapat diperhitungkan untuk menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dari motivasi relawan.

Penulis menyadari bahwa keterbatasan dari penelitian ini adalah belum berhasil menemukan penelitian yang membahas secara langsung baik tentang hubungan, pengaruh ataupun prediktor altruisme dan *self esteem* terhadap motivasi relawan. Dari beberapa penelitian-penelitian diatas, penulis mencoba menarik kesimpulan bahwa altruisme dan *self esteem* merupakan faktor yang penting dalam motivasi relawan dikarenakan untuk mencapai tahap-tahap relawan dapat termotivasi menolong orang lain maka diperlukan faktor internal yang harus ada dalam diri para relawan. Untuk itu penulis mencoba untuk menggabungkan altruisme dan *self esteem* dan diharapkan kedua hal tersebut merupakan faktor internal dari para relawan di GMS Salatiga yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Penulis berharap bahwa melalui penelitian ini dapat menjadi titik tolak dan dapat menjadi unsur kebaharuan bahwa ketika altruisme dan *self esteem* digabungkan maka secara bersama-sama akan memengaruhi motivasi relawan.

2.5 Hubungan Antar Peubah

Dalam penelitiannya, Carpenter dan Myers (2007) menduga bahwa altruisme merupakan motivator utama seorang relawan untuk bergabung dalam anggota relawan, dalam hal ini mengambil subjek sebagai relawan pemadam kebakaran. Tetapi dilapangan Carpenter dan Myers (2007) menemukan bahwa sifat altruisme hanya dapat dilakukan ketika orang tersebut dengan sadar mau untuk melakukannya dan tidak bisa dipaksa atau bahkan dipengaruhi. Bahkan ketika terjadi panggilan darurat, altruisme tidak menjadi pengaruh utama seorang relawan pemadam kebakaran dalam penelitian ini untuk merespon panggilan tersebut. Dari hasil penelitian ini,

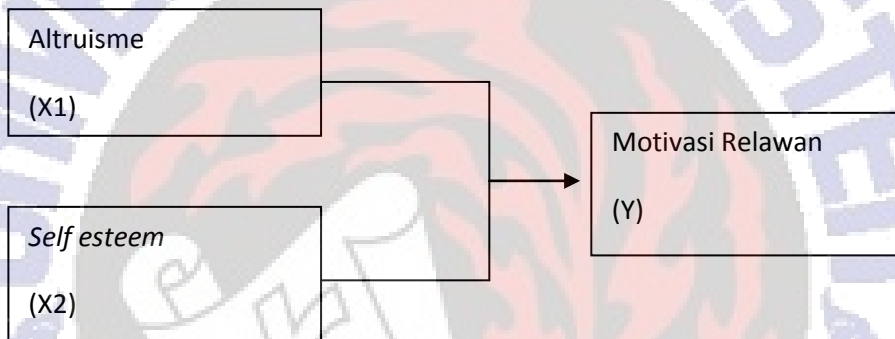
altruisme ternyata hanya memengaruhi keputusan relawan untuk menjadi seorang relawan saja, bukan memengaruhi secara keseluruhan proses pekerjaan menjadi seorang relawan (Carpenter & Myers, 2007). Dari hasil penelitian diatas, terlihat bahwa sifat altruisme dapat muncul ketika para relawan tersebut termotivasi dari dalam dirinya sendiri, secara sadar mau untuk melakukan kegiatan kesukarelaan tersebut dan tidak dapat dipaksa apalagi dipengaruhi. Hal ini justru semakin menarik peneliti untuk terus melanjutkan penelitian dan membangun sebuah hipotesa empiris untuk mencari keterkaitan antara altruisme dan motivasi relawan di subjek yang sudah dipilih oleh peneliti yaitu relawan di sebuah organisasi sosial Gereja Mawar Sharon Salatiga. Dugaan sementara penulis, ketika altruisme yang muncul dari dalam diri sendiri tersebut tinggi, maka secara langsung dapat meningkatkan motivasi relawan para relawan di Gereja Mawar Sharon Salatiga.

Esmond (2004), dalam penelitiannya memunculkan *self esteem* sebagai salah satu faktor yang akan memengaruhi motivasi relawan. Hal ini dikarenakan dengan meningkatkan *self esteem* para relawan dapat meningkatkan perasaan pada diri mereka bahwa mereka adalah seorang pribadi yang berharga dimata orang lain. Dalam sebuah aspek motivasi relawan yang ditulis oleh McEwin dan Jacobsen-D'arcy (2002), aspek *self esteem* diartikan sebagai '*I volunteer because volunteering makes me feel like a good person*'. Dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa *self esteem* dapat meningkatkan perasaan seorang relawan untuk menjadi pribadi yang berharga. Hasil penelitian Esmond (2004), memperlihatkan bahwa *self esteem* merupakan salah satu faktor terpenting ke 5 dalam fungsinya sebagai prediktor peubah motivasi relawan. Dari penelitian Esmond (2004) dapat dilihat bahwa ketika relawan menyadari bahwa betapa berharga dirinya,

secara langsung hal tersebut akan meningkatkan motivasi relawan didalam diri para relawan tersebut untuk mau melakukan kegiatan kesukarelaan. Oleh karena itu, penulis menduga bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi relawan di Gereja Mawar Sharon Salatiga.

2.6 MODEL PENELITIAN

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hubungan antar peubah, maka dikembangkan model penelitian sebagai berikut :



2.7 HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, hubungan antar peubah dan model penelitian di atas maka hipotesis penelitian yang diusulkan adalah altruisme dan *self esteem* secara bersama-sama sebagai prediktor motivasi relawan di Gereja Mawar Sharon Salatiga.