

Pengorbanan Atau Pilihan? Pendekatan Kualitatif Terhadap Karyawan yang Mengabdikan Tanpa Kompensasi Finansial

Denden Wahyudin^{1}, Riyan Mirdan Faris²*

¹ Universitas Nusa Putra, *denden.wahyudin_mn22@nusaputra.ac.id*

² Universitas Nusa Putra, *riyan.mirdan@nusaputra.ac.id*

Abstract: Amid modernization that emphasizes material aspects, an interesting phenomenon has emerged in the form of individuals who choose to work without receiving financial compensation. This study focuses on exploring the reasons, experiences, and meanings associated with voluntary service among employees who receive no economic compensation. Using a phenomenological qualitative method, this study examines the personal narratives of 15 informants from three different backgrounds: interns, social volunteers, and devotees in Islamic institutions. Data collection was conducted through in-depth interviews, direct observation, and documentary studies, and then analyzed using a thematic approach. Initial findings reveal that the choice to serve without pay is based on inner motivation, spiritual values, emotional attachment to the organization, and the search for meaning in life. This study shows that their actions cannot be understood absolutely as a form of sacrifice or mere choice, but rather are the result of complex dynamics between individual values, social context, and life direction. The results of this study contribute to the development of policies in the fields of employment, volunteer management, and appreciation of non-material contributions in society.

Keyword : devotion, intrinsic motivation, non-financial compensation, phenomenology, volunteering

Klasifikasi JEL:

*** E-mail penulis terkait:** *denden.wahyudin_mn22@nusaputra.ac.id*

ISSN: 3047-2393 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

INTRODUCTION

Di tengah arus globalisasi dan semakin kuatnya pengaruh kapitalisme, pandangan umum mengenai dunia kerja cenderung berfokus pada tujuan yang bersifat material. Kepuasan kerja sering kali diidentikkan dengan imbalan finansial yang diperoleh seseorang (Prasodjo, 2015). Namun demikian, terdapat fenomena yang menarik karena bertolak belakang dengan pandangan tersebut, yaitu keberadaan individu yang memilih berkontribusi dalam pekerjaan atau organisasi tanpa mengutamakan kompensasi finansial. Salah satu contoh paling mencolok adalah para relawan, yang dengan sukarela bekerja demi kepentingan orang lain tanpa menerima bayaran maupun mengharapkan imbalan apa pun (Prawoto, 2022).

Fenomena ini tidak dapat dianggap sekadar penyimpangan, melainkan mencerminkan adanya pergeseran nilai dan motivasi dalam masyarakat. Banyak individu, khususnya dari kalangan generasi muda, mulai mencari pekerjaan yang memberikan makna dan tujuan hidup yang lebih mendalam, disesuaikan dengan sistem nilai pribadi mereka. Semakin tinggi tingkat kecocokan antara aktivitas yang dijalani dengan keinginan pribadi seseorang, maka semakin besar pula rasa puas yang muncul terhadap aktivitas tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap sejauh mana ia merasa senang, puas, atau tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya (Sawitri et al., 2022).

Di Indonesia, fenomena ini terlihat dalam berbagai bidang, mulai dari organisasi nirlaba dan LSM hingga komunitas sosial

dan keagamaan. Para relawan ini memberikan kontribusi secara sukarela dalam berbagai sektor pembangunan, seperti pendidikan, kesehatan, dan pengentasan kemiskinan (Salim, 2024). Meskipun berasal dari latar belakang dan motivasi yang berbeda-beda, mereka memiliki tujuan yang sama, yaitu keinginan untuk memberikan dampak positif bagi sesama dan masyarakat luas. Pengabdian tanpa imbalan finansial ini tidak bisa dilepaskan dari kondisi sosial dan ekonomi yang ada. Di tengah masih tingginya ketimpangan sosial dan ekonomi, banyak individu merasa terpenggil untuk ikut serta dalam upaya mengatasi masalah tersebut dengan memandang pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial.

Motivasi membantu sesama menjadi dorongan utama bagi individu untuk menjadi relawan, baik dalam rangka menyebarkan kebaikan, memperbaiki kondisi sosial, maupun merespons kebutuhan mendesak di masyarakat (Salim, 2024). Selain itu, kemajuan teknologi dan informasi turut membuka kesempatan baru bagi individu untuk berpartisipasi secara sukarela dalam kegiatan sosial dan komunitas. Melalui platform digital, mereka bisa menyebarkan informasi, menggalang dukungan, serta bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Fenomena pengabdian tanpa imbalan finansial menimbulkan pertanyaan penting terkait perlindungan dan hak-hak para pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk

memperoleh upah yang sesuai dan layak. Namun, bagaimana dengan individu yang secara sukarela memilih bekerja tanpa menerima upah atau dengan upah yang jauh di bawah standar? Penting untuk membedakan pengabdian ini dari bentuk kerja lain seperti magang, relawan, atau pengabdian di lembaga Islam seperti pondok pesantren. Magang biasanya bertujuan untuk pembelajaran dan pengembangan keterampilan, serta diatur oleh regulasi khusus, seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020. Sementara itu, relawan bekerja secara sukarela tanpa hubungan kerja formal dan aktif dalam berbagai program yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat (Salim, 2024). Mengabdikan di lembaga Islam seperti pondok pesantren umumnya berorientasi pada pencarian makna hidup, yang dapat membimbing individu untuk menjalani hidup dengan arah yang lebih jelas (Atsniyah & Supradewi, 2019). Pengabdian tanpa kompensasi finansial berada di area abu-abu di antara skema-skema tersebut. Meskipun pelaku pengabdian ini menunjukkan komitmen dan dedikasi tinggi, mereka tidak selalu mendapat perlindungan hukum dan jaminan sosial yang setara dengan pekerja formal.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali motivasi, pengalaman, dan pandangan para karyawan yang memilih jalur pengabdian tanpa memperoleh kompensasi finansial yang layak. Melalui studi ini, diharapkan muncul pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena tersebut serta dampaknya terhadap individu, organisasi, dan masyarakat luas. Selain itu, hasil

penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pemangku kepentingan seperti pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan sektor swasta dalam menyusun kebijakan dan program yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Dengan memahami dinamika pengabdian tanpa imbalan finansial, kita dapat lebih menghargai beragam motivasi dan kontribusi individu dalam upaya membangun masyarakat yang lebih adil dan berdaya.

LITERATURE REVIEW

A. Teori Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis paling mendasar yang digunakan untuk memahami perilaku manusia, termasuk dalam konteks organisasi dan dunia kerja. Keberadaan motivasi sangat mudah ditemui dalam lingkungan organisasi, terutama yang berkaitan dengan individu-individu di dalamnya. Hal ini juga berkaitan erat dengan salah satu fungsi manajemen, yaitu POMCE (planning, organizing, motivating, controlling, and evaluating) (Pramesti, 2017). Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan atau kekuatan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang mendorong serta mempertahankan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Lebih lanjut, motivasi juga dapat diartikan sebagai bentuk aktualisasi dari kekuatan internal seseorang yang mampu menggerakkan dan mengarahkan perilaku sebagai hasil dari interaksi antara motif dan kebutuhan (*need*) dengan situasi yang dihadapi, dan berfungsi

untuk meraih tujuan yang diinginkan dalam sebuah proses yang bersifat dinamis (Prihartanta, 2015). Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi menjadi faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas seperti belajar, bekerja, beribadah, dan lain sebagainya. Tanpa adanya motivasi, potensi dalam diri seseorang cenderung tidak berkembang secara maksimal.

Motivasi juga sangat dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya di sekitarnya. Faktor-faktor seperti lingkungan keluarga, pendidikan, serta tempat seseorang bekerja memiliki peran penting dalam membentuk dan mengembangkan tingkat motivasi individu. Kekuatan motivasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas perilaku yang ditunjukkan, baik dalam proses belajar, bekerja, maupun dalam aspek kehidupan lainnya (Siagian & Luthan, 2008). Dalam lingkungan kerja, motivasi muncul sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan situasi yang dihadapinya, baik yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) (Pramesti, 2017). Contohnya, kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, sistem penghargaan yang transparan dan adil, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Motivasi merupakan elemen dasar yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Ia tidak hanya memengaruhi arah dan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang, tetapi juga berkontribusi dalam pembentukan karakter, pengambilan keputusan, hingga pencapaian keberhasilan.

Motivasi merupakan semangat atau kehendak yang muncul dari dalam diri seseorang. Bahkan, setiap aktivitas yang dilakukan manusia umumnya tidak terlepas dari adanya motivasi (Siregar, 2020). Memahami motivasi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain, menjadi langkah awal dalam upaya meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh. Oleh sebab itu, baik individu maupun organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek motivasi agar dapat mencapai hasil yang optimal dalam berbagai bidang kehidupan.

Motivasi adalah aspek krusial dalam kehidupan manusia yang mendorong individu untuk bertindak, belajar, bekerja, atau berusaha mencapai tujuan tertentu. Untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana motivasi terbentuk dan alasan di balik tindakan seseorang, para ahli psikologi dan ilmuwan telah merumuskan berbagai teori motivasi. Teori-teori tersebut menjadi dasar untuk menjelaskan proses psikologis serta kebutuhan-kebutuhan yang memengaruhi perilaku manusia.

Teori motivasi merupakan kerangka pemikiran yang dirancang untuk menjelaskan berbagai faktor yang mendorong seseorang bertindak dengan cara tertentu. Teori ini membantu menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: "Apa yang membuat seseorang bekerja lebih giat?", "Mengapa ada individu yang tetap konsisten meskipun tidak memperoleh imbalan finansial?", atau "Bagaimana kebutuhan manusia memengaruhi perilakunya?". Teori motivasi tidak hanya berperan penting dalam bidang psikologi, tetapi juga sangat

relevan dan bermanfaat dalam dunia pendidikan, organisasi, kepemimpinan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Untuk memahami alasan di balik kesediaan seseorang bekerja tanpa menerima imbalan finansial, penting untuk meninjau lebih dalam berbagai teori motivasi yang telah dikembangkan oleh para pakar.

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943), seorang psikolog aliran humanistik, melalui artikel terkenal yang berjudul "*A Theory of Human Motivation*". Teori tersebut menjadi dasar yang penting dalam memahami motivasi atau dorongan manusia dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, pendidikan, dan interaksi sosial. Maslow berpendapat bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, di mana pemenuhan kebutuhan pada tingkat dasar harus tercapai terlebih dahulu sebelum munculnya kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Tingkatan pertama dalam hierarki kebutuhan Maslow adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan paling dasar yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan, seperti makan, minum, tidur, dan tempat tinggal. Dalam keseharian, kebutuhan ini menjadi prioritas utama; seseorang yang sedang kelaparan atau tidak memiliki tempat berlindung tentu akan kesulitan memikirkan hal lain. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia mulai mencari rasa aman, baik secara fisik maupun emosional. Kebutuhan ini mencakup jaminan pekerjaan, perlindungan dari ancaman, serta kepastian hidup di masa

depan. Pada tingkat ketiga, muncul kebutuhan sosial yang mencerminkan sifat manusia sebagai makhluk sosial. Rasa memiliki, hubungan persahabatan, kasih sayang, serta keterlibatan dalam kelompok atau komunitas menjadi sangat penting. Individu yang merasa terpinggirkan atau tidak diterima oleh lingkungan sosialnya akan mengalami hambatan dalam perkembangan psikologisnya. Setelah itu, manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan akan penghargaan, baik yang datang dari dirinya sendiri maupun dari orang lain. Apresiasi terhadap kemampuan, pencapaian, dan peran yang diberikan dapat memperkuat kepercayaan diri serta meningkatkan harga diri.

Tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk merealisasikan seluruh potensi yang dimiliki individu. Pada fase ini, fokus seseorang tidak lagi terletak pada pemenuhan kebutuhan eksternal, melainkan lebih pada pengembangan diri, ekspresi kreativitas, dan pencarian makna hidup. Menurut Maslow, hanya sedikit orang yang benar-benar mencapai tahap ini secara utuh, karena banyak individu masih terfokus pada upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar di level sebelumnya.

Teori Maslow menyediakan kerangka penting untuk memahami perilaku manusia, khususnya dalam lingkungan organisasi atau institusi sosial. Contohnya, seorang karyawan tidak akan termotivasi oleh penghargaan atau kesempatan pengembangan diri jika kebutuhan dasar seperti gaji yang memadai dan rasa aman di tempat kerja belum terpenuhi. Oleh karena

itu, teori Maslow menyoroti pentingnya mengenali kebutuhan individu secara komprehensif dan berurutan.

Dalam konteks penelitian ini, dapat diasumsikan bahwa individu yang bersedia bekerja tanpa menerima bayaran kemungkinan sudah memenuhi kebutuhan dasar mereka dan kini didorong oleh kebutuhan sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Mereka mungkin memperoleh makna dan kepuasan dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi, masyarakat, atau nilai-nilai yang mereka yakini, daripada sekadar imbalan materi.

b. Teori Dua Faktor Herzberg (1959)

Dalam dunia kerja, mengenali elemen-elemen yang mendorong motivasi dan kepuasan individu menjadi kunci dalam membangun suasana kerja yang efisien dan berkesinambungan. Salah satu teori yang berpengaruh dalam psikologi industri dan organisasi adalah Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 melalui bukunya yang berjudul “The Motivation to Work”. Herzberg mengemukakan pandangan baru bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja berasal dari dua kelompok faktor yang berbeda dan tidak berada dalam satu spektrum yang sama.

Menurut Herzberg, ada dua jenis faktor utama yang memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator berkaitan langsung dengan isi pekerjaan itu sendiri dan dapat meningkatkan kepuasan serta memacu

motivasi intrinsik. Beberapa contoh faktor yang dapat memotivasi individu antara lain adalah keberhasilan dalam tugas, apresiasi atas kinerja, tanggung jawab yang diberikan, sifat pekerjaan yang menantang, serta peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan karier. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, karyawan biasanya merasa puas, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Di sisi lain, faktor higienis berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang bersifat eksternal. Faktor-faktor ini meliputi kebijakan perusahaan, hubungan antar rekan kerja, gaji, kondisi fisik tempat kerja, serta jaminan keamanan kerja. Herzberg menjelaskan bahwa meskipun faktor-faktor ini penting untuk mencegah ketidakpuasan, mereka tidak secara langsung mampu menghasilkan kepuasan atau meningkatkan motivasi. Dengan kata lain, perbaikan gaji atau fasilitas mungkin dapat mengurangi keluhan, tetapi tidak cukup untuk membuat karyawan merasa puas jika isi pekerjaan itu sendiri tidak bermakna. Teori ini menentang pandangan tradisional yang menganggap bahwa satu kelompok faktor dapat menjelaskan motivasi sekaligus ketidakpuasan. Dengan memisahkan kedua aspek tersebut, Herzberg memberikan sudut pandang baru bahwa organisasi tidak hanya harus menghindari ketidakpuasan, tetapi juga perlu secara aktif menciptakan kondisi yang mendorong kepuasan kerja.

Dalam dunia kerja masa kini, khususnya di organisasi yang fokus pada pengembangan karyawan dan pencapaian bersama, Teori Dua Faktor dari Herzberg masih sangat relevan. Para manajer tidak hanya perlu

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga harus merancang pekerjaan yang bermakna, memberikan tantangan yang tepat, serta membuka peluang untuk pengembangan karier. Dengan begitu, pendekatan ini mendukung praktik manajemen yang lebih berorientasi pada manusia dan memberikan dampak positif bagi kinerja jangka panjang.

Dalam konteks penelitian ini, teori Herzberg menjelaskan bahwa karyawan yang memilih bekerja tanpa menerima bayaran mungkin memperoleh kepuasan dari faktor motivator, seperti rasa pencapaian, pengakuan dari komunitas, atau kontribusi terhadap tujuan sosial tertentu, sehingga kompensasi finansial bukanlah kebutuhan utama bagi mereka.

c. Teori Self-Determination (Deci & Ryan, 1985)

Motivasi manusia telah lama menjadi fokus utama dalam psikologi, khususnya untuk memahami alasan di balik tindakan seseorang dalam berbagai konteks seperti pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan sosial. Salah satu teori yang sangat berpengaruh dalam menjelaskan motivasi adalah Self-Determination Theory (SDT), yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan pada tahun 1985. Teori ini muncul sebagai tanggapan terhadap pendekatan sebelumnya yang terlalu menekankan kontrol dari luar, dengan menawarkan pandangan bahwa motivasi yang paling kuat dan bertahan lama berasal dari dalam diri individu sendiri. Self-Determination Theory menyoroti tiga kebutuhan psikologis dasar yang bersifat universal dan perlu dipenuhi agar seseorang

dapat berkembang secara optimal serta menjalani hidup yang bermakna, yaitu kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial (keterhubungan dengan orang lain).

Pertama, autonomi merujuk pada kebutuhan seseorang untuk merasakan bahwa tindakan yang dilakukannya berasal dari keinginan sendiri, bukan karena tekanan dari luar. Dalam hal ini, individu merasa bebas dalam menentukan dan mengendalikan apa yang dilakukannya. Ketika seseorang memiliki kebebasan dalam pekerjaannya atau aktivitasnya, motivasi yang timbul cenderung lebih tulus dan bertahan lama. Contohnya, seorang relawan yang melibatkan diri dalam kegiatan komunitas atas dasar panggilan hati cenderung mengalami tingkat kepuasan dan motivasi yang lebih besar dibandingkan individu yang berpartisipasi karena keterpaksaan atau tekanan dari lingkungan sosial.

Kedua, kompetensi adalah kebutuhan untuk merasa mampu dan efektif dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Secara alami, manusia ingin merasakan bahwa usahanya membuahkan hasil dan bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk berkembang. Ketika seseorang merasa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk belajar dan tumbuh, motivasinya akan semakin tinggi. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas memberikan kepuasan batin yang memotivasi individu untuk terus memberikan kontribusi.

Ketiga, relasi atau keterhubungan mengacu pada kebutuhan untuk merasakan ikatan

emosional dengan orang lain, merasa dihargai, dan menjadi bagian dari suatu komunitas. Aktivitas yang melibatkan interaksi positif dan adanya dukungan sosial akan terasa lebih bermakna dan mendorong seseorang untuk tetap aktif terlibat. Dalam lingkungan kerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat penting untuk mempertahankan motivasi, begitu juga dalam kegiatan sukarela yang sangat bergantung pada hubungan emosional dengan pihak yang dibantu.

Self-Determination Theory (SDT) secara jelas membedakan antara motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang timbul karena aktivitas itu sendiri dirasakan menyenangkan dan memuaskan, dengan motivasi ekstrinsik yang muncul akibat adanya hadiah atau tekanan dari luar. Deci dan Ryan menekankan bahwa meskipun motivasi ekstrinsik dapat memicu perilaku tertentu, hanya motivasi intrinsik yang mampu menciptakan keterlibatan jangka panjang, kualitas kerja yang tinggi, serta kesejahteraan psikologis. Teori ini sangat berguna untuk memahami perilaku individu yang bekerja atau mengabdikan tanpa menerima kompensasi finansial. Banyak orang yang aktif dalam kegiatan sukarela, pelayanan sosial, atau pekerjaan idealis lainnya tidak didorong oleh uang, melainkan oleh rasa panggilan hati, makna pribadi, dan hubungan sosial yang mereka bentuk. Mereka merasakan kepuasan karena bertindak atas kehendak sendiri, merasa mampu memberikan kontribusi, dan menjadi bagian dari sesuatu yang lebih bermakna.

B. Konsep Pengabdian

Pengabdian adalah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang sebagai bentuk komitmen, kesetiaan, atau rasa tanggung jawab terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri, seperti organisasi, komunitas, nilai-nilai tertentu, maupun keyakinan moral dan spiritual. Dalam lingkup organisasi, pengabdian sering diartikan sebagai dedikasi karyawan yang tetap aktif memberikan kontribusi meskipun tidak selalu menerima kompensasi finansial yang sepadan atau bahkan tanpa bayaran sama sekali. Secara etimologis, istilah "pengabdian" berakar dari kata "abdi," yang merujuk pada seseorang yang berperan sebagai pelayan atau individu yang mendedikasikan diri untuk memberikan pelayanan. Dalam berbagai literatur, pengabdian terkait dengan makna pelayanan, pengorbanan, dan kesetiaan yang dilakukan bukan semata karena kewajiban formal atau imbalan materi, melainkan karena dorongan nilai-nilai intrinsik seperti panggilan hati, keikhlasan, dan rasa tanggung jawab sosial.

Menurut Greenleaf (1970) dalam konsep servant leadership, pengabdian merupakan esensi dari kepemimpinan dan pelayanan yang sejati, di mana seseorang mengutamakan kesejahteraan orang lain meskipun harus berkorban secara pribadi (Mgmt & Info, 2005). Konsep ini dapat diperluas pada konteks karyawan yang terus bekerja atau berkontribusi dalam organisasi tanpa menerima bayaran, karena adanya ikatan emosional atau moral dengan misi organisasi tersebut. Dalam perspektif psikologi kerja, pengabdian erat kaitannya dengan komitmen afektif, yang mencerminkan hubungan emosional

individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah salah satu dari tiga dimensi komitmen organisasi, di mana individu bertahan dan terus memberikan kontribusi karena kecintaannya pada organisasi dan nilai-nilai yang dianut. Hal ini menjelaskan mengapa beberapa orang tetap mengabdikan diri meski tanpa kompensasi finansial, karena motivasi mereka bersifat intrinsik dan berasal dari keinginan memberikan makna, menjaga hubungan sosial, atau mendukung tujuan bersama.

Pengabdian juga dapat dipahami dari sudut pandang sosiologis sebagai bentuk solidaritas sosial dan integrasi individu dalam sistem nilai yang dianut oleh kelompok atau komunitas tertentu. Banyak individu yang mengabdikan diri tanpa bayaran melakukannya dalam lingkungan dengan dimensi kultural atau spiritual yang kuat, seperti di lembaga keagamaan, organisasi sosial, atau komunitas yang berbasis nilai tertentu. Dalam penelitian ini, pengabdian menjadi fokus utama yang menantang pandangan rasional dalam hubungan kerja modern yang umumnya berorientasi pada transaksi ekonomi berupa imbalan atau gaji. Fenomena karyawan yang tetap berkontribusi tanpa kompensasi finansial menimbulkan pertanyaan apakah hal tersebut merupakan bentuk pengorbanan atau justru merupakan pilihan sadar yang didorong oleh motivasi non-material. Oleh sebab itu, pemahaman tentang konsep pengabdian perlu dikaji secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai perspektif, seperti psikologis, sosiologis, kultural, dan spiritual. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berusaha menangkap makna subjektif yang dimiliki

oleh para karyawan terhadap tindakan mereka, apakah mereka merasa "berkorban", "terpaksa", atau justru "memilih secara sadar" untuk terus mengabdikan diri. Dalam konteks organisasi, pengabdian dapat dilihat sebagai bentuk keterikatan emosional, spiritual, dan moral seseorang terhadap entitas atau nilai yang diyakininya, di mana karyawan sering menempatkan kepentingan organisasi atau tujuan bersama di atas kepentingan pribadi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kestabilan, produktivitas, dan kelangsungan sebuah institusi. Guna menjelaskan alasan di balik kesetiaan dan keberlangsungan seseorang dalam suatu tempat kerja, John P. Meyer dan Natalie J. Allen (1991) merumuskan sebuah pendekatan yang dikenal sebagai Teori Tiga Komponen Komitmen Organisasi. Teori ini memberikan pandangan menyeluruh tentang berbagai jenis komitmen yang dimiliki karyawan serta dasar psikologis yang mendasarinya.

Menurut Meyer dan Allen, komitmen organisasi tidak hanya satu aspek saja, melainkan terdiri dari tiga komponen berbeda: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Setiap komponen ini mencerminkan alasan yang berbeda mengapa seseorang mempertahankan hubungan kerja. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung mempertahankan posisinya dalam organisasi karena adanya keterhubungan emosional yang kuat terhadap tempat mereka bekerja. Mereka menyukai pekerjaan

mereka, sejalan dengan nilai-nilai organisasi, dan merasa kehadiran mereka berarti bagi lingkungan kerja. Komitmen jenis ini dianggap paling ideal karena didasari oleh keikhlasan dan motivasi intrinsik yang mendorong kinerja yang baik.

Komitmen berkelanjutan muncul dari pertimbangan logis terkait biaya atau risiko yang mungkin dihadapi jika seseorang meninggalkan organisasi. Contohnya, seseorang memilih untuk tetap bertahan karena telah lama bekerja, tidak memiliki peluang pekerjaan lain, atau mempertimbangkan kerugian finansial yang akan dialami jika keluar. Dalam hal ini, keterikatan emosional tidak selalu ada, melainkan keputusan didasarkan pada alasan praktis. Sedangkan komitmen normatif berakar pada rasa tanggung jawab moral atau etika untuk tetap setia pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa bahwa meninggalkan organisasi adalah tindakan yang salah, misalnya karena mereka pernah mendapatkan dukungan atau pelatihan dari organisasi tersebut. Dalam beberapa budaya, norma sosial yang menekankan loyalitas dan penghormatan terhadap institusi juga memperkuat bentuk komitmen ini.

Ketiga jenis komitmen ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat dipicu oleh berbagai motivasi, baik yang bersifat emosional, rasional, maupun normatif. Dalam dunia kerja saat ini, pemahaman terhadap ketiga komponen tersebut sangat krusial, terutama bagi organisasi yang ingin meningkatkan tingkat retensi karyawan. Organisasi yang hanya mengandalkan insentif finansial mungkin hanya berhasil menciptakan komitmen berkelanjutan.

Sebaliknya, organisasi yang mampu membangun hubungan emosional dan memberikan makna yang mendalam pada pekerjaan cenderung mampu menumbuhkan komitmen afektif dan normatif yang lebih kuat serta bertahan lama.

Teori Meyer dan Allen sangat berguna untuk memahami fenomena keterlibatan tanpa adanya kompensasi finansial. Misalnya, seseorang yang terus aktif sebagai sukarelawan mungkin didorong oleh komitmen afektif karena kecintaan terhadap apa yang dilakukannya, atau oleh komitmen normative karena merasa memiliki tanggung jawab moral untuk membantu sesama. Dalam situasi ini, motivasi yang berasal dari dalam diri dan nilai-nilai pribadi lebih kuat daripada dorongan materi. Dalam penelitian ini, individu yang tetap bekerja tanpa menerima bayaran kemungkinan besar dipengaruhi oleh komitmen afektif dan normatif, di mana mereka menganggap organisasi sebagai bagian dari identitas diri atau merasa berkewajiban secara moral untuk terus memberikan kontribusi meskipun tanpa imbalan finansial.

C. Kompensasi dalam Dunia Kerja

Kompensasi adalah unsur penting dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Secara umum, kompensasi diartikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas waktu, tenaga, keahlian, dan kontribusi yang mereka berikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah saja, tetapi juga meliputi tunjangan, insentif, penghargaan non-finansial, serta berbagai bentuk pengakuan lain baik yang bersifat materi maupun non-materi. Kompensasi merupakan elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat berperan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Salah satu teori yang sering dijadikan rujukan dalam pembahasan mengenai kompensasi dikemukakan oleh Milkovich dan Newman (2005). Mereka mendefinisikan kompensasi tidak semata-mata sebagai gaji atau upah, melainkan sebagai keseluruhan imbalan yang diberikan kepada individu atas kontribusinya terhadap organisasi. Menurut mereka, kompensasi terdiri dari dua komponen utama, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung meliputi pembayaran finansial seperti gaji dasar, insentif, dan bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan seperti asuransi, cuti berbayar, program pensiun, serta peluang pengembangan karier. Kedua komponen ini berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memengaruhi persepsi mereka terhadap nilai pekerjaan yang mereka lakukan. Yang membedakan pendekatan Milkovich dan Newman dari teori kompensasi lain adalah fokus mereka pada keadilan internal dan daya saing eksternal dalam merancang sistem kompensasi. Keadilan internal mengharuskan sistem gaji mencerminkan nilai relatif pekerjaan secara adil di dalam organisasi agar tidak menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan. Sementara itu, daya saing eksternal

menuntut agar gaji yang diberikan tetap kompetitif dengan pasar tenaga kerja di luar organisasi, sehingga perusahaan dapat mempertahankan talenta terbaik.

Milkovich dan Newman juga menyoroti bahwa kompensasi mengandung makna simbolis yang kuat. Bagi banyak karyawan, kompensasi bukan hanya sebagai alat tukar ekonomi, tetapi juga sebagai tanda penghargaan, status sosial, serta pengakuan atas kontribusi mereka. Oleh sebab itu, strategi kompensasi perlu disesuaikan dengan nilai-nilai organisasi, budaya kerja, serta harapan dan kebutuhan karyawan. Dalam penelitian yang membahas pengabdian tanpa kompensasi finansial, teori ini sangat relevan untuk melihat situasi di mana aspek finansial bukanlah motivator utama. Ketika seseorang memilih untuk tetap mengabdikan meskipun tanpa mendapatkan kompensasi formal, hal ini memunculkan pertanyaan penting: apakah penghargaan nonfinansial seperti rasa dihargai, makna pekerjaan, atau hubungan sosial sudah menggantikan peran kompensasi dalam memotivasi individu? Pendekatan Milkovich dan Newman memberikan pemahaman bahwa kompensasi tidak selalu harus bersifat materi, melainkan juga bisa berupa imbalan psikologis dan sosial yang memiliki nilai sama pentingnya.

Dalam sistem kerja modern yang sangat dipengaruhi oleh pendekatan rasional dan ekonomi, kompensasi sering dianggap sebagai alat utama untuk memotivasi, mempertahankan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Bahkan, dalam teori motivasi klasik seperti Teori Penguatan

(Reinforcement Theory) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner, pemberian imbalan menjadi stimulus penting untuk mendorong pengulangan perilaku positif di lingkungan kerja. Namun, dalam konteks penelitian ini, terdapat fenomena unik yang berbeda dari kebiasaan umum, yaitu karyawan yang tetap mengabdikan meskipun tidak mendapatkan kompensasi finansial. Hal ini menantang anggapan bahwa imbalan materi adalah satu-satunya faktor yang memicu keterlibatan kerja. Dengan kata lain, ketika tidak ada hadiah ekonomi yang diberikan, apa yang membuat seseorang tetap bertahan dan terus memberikan kontribusi?

Untuk memahami hal tersebut, penting untuk menyadari bahwa kompensasi tidak selalu harus diartikan secara materiil atau kuantitatif. Dalam berbagai konteks sosial, budaya, dan organisasi, seseorang bisa mendapatkan kompensasi berupa nilai-nilai emosional, spiritual, atau simbolis. Contohnya adalah rasa kepuasan batin karena bisa melayani komunitas atau menjalankan keyakinan agama. Perasaan berguna, dihargai, serta menjadi bagian dari sesuatu yang bermakna, juga harapan akan ganjaran moral atau spiritual, baik secara sosial maupun religious.

Hal ini sejalan dengan pandangan Maslow yang menempatkan aktualisasi diri dan pencarian makna hidup sebagai kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan manusia. Individu yang sudah memenuhi kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan cenderung mencari pemenuhan yang lebih abstrak dan idealistik, sehingga kompensasi finansial bukan lagi hal utama bagi mereka. Di banyak organisasi sosial,

keagamaan, atau komunitas yang berlandaskan idealisme, bentuk kompensasi bagi karyawan atau relawan sering kali lebih bersifat simbolis dan berhubungan dengan aspek sosial. Rasa memiliki, kedekatan dengan pemimpin, pengaruh dalam lingkungan sosial, atau kesempatan untuk berkontribusi secara nyata sering dianggap sebagai kompensasi yang jauh lebih bermakna dibandingkan uang.

Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, kompensasi harus dipahami secara lebih luas, tidak hanya terbatas pada bentuk finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap keberadaan dan kontribusi individu. Pemahaman ini menjadi kunci untuk memahami mengapa sejumlah karyawan tetap menunjukkan loyalitas dan pengabdian meskipun tidak memperoleh imbalan ekonomi yang sepadan. Pertanyaannya adalah apakah mereka merasa telah mendapatkan kompensasi dari aspek lain, atau justru melihat pengabdian sebagai suatu tindakan yang tanpa syarat.

D. Pengorbanan vs Pilihan

Fenomena karyawan yang terus mengabdikan dalam suatu organisasi tanpa menerima kompensasi finansial menimbulkan pertanyaan penting: apakah tindakan tersebut merupakan bentuk pengorbanan yang muncul karena tekanan, loyalitas, atau kepatuhan pada nilai-nilai tertentu? Atau justru merupakan hasil dari pilihan sadar yang didasarkan pada motivasi intrinsik dan nilai-nilai idealisme? Untuk menjawab pertanyaan ini, sangat penting untuk menggali secara mendalam konsep pilihan

dan pengorbanan dari perspektif psikologi, filsafat, maupun sosiologi.

1. Konsep Pengorbanan (*Sacrifice*)

Pengorbanan umumnya dipahami sebagai tindakan melepaskan sesuatu yang bernilai bagi diri sendiri demi kepentingan yang dianggap lebih penting atau mulia. Dalam ranah sosial dan organisasi, tindakan pengorbanan kerap dipahami sebagai bentuk perilaku altruistik, yakni memberikan bantuan atau kontribusi kepada orang lain tanpa mengharapkan timbal balik secara langsung (Batson et al., 1991). Dalam dunia kerja, pengorbanan dapat berarti kesediaan untuk bekerja keras, mengorbankan waktu pribadi, tenaga, atau peluang ekonomi demi mencapai tujuan bersama. Dalam kajian organisasi, pengorbanan juga sering dikaitkan dengan nilai-nilai seperti komitmen, loyalitas, dan pelayanan. Beberapa organisasi yang berlandaskan nilai seperti lembaga keagamaan, organisasi sosial, atau gerakan idealis menanamkan keyakinan bahwa mengabdikan diri pada tujuan yang lebih besar adalah sesuatu yang bermakna walaupun tanpa kompensasi materi.

Menurut Skitka dan Tetlock (2002), pengorbanan terjadi ketika seseorang menempatkan nilai moral yang diyakininya di atas kepentingan pribadi. Individu dengan pandangan ini mungkin tetap bertahan dalam peran tanpa bayaran karena meyakini bahwa mereka sedang menjalankan misi hidup yang bermakna, meskipun harus menghadapi kesulitan atau penderitaan. Pendekatan ini sejalan dengan Etika Deontologis yang menekankan

kewajiban moral dan kebenaran sebagai hal yang lebih penting dibandingkan keuntungan pribadi. Menurut perspektif psikologi motivasi, khususnya dalam kerangka Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (1985), pengorbanan dapat diartikan sebagai manifestasi dari motivasi intrinsik yang mendalam. Ketika seseorang merasa pekerjaannya memiliki makna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, tindakan pengorbanan tersebut tidak dianggap sebagai beban, melainkan sebagai wujud aktualisasi diri dan ekspresi moral.

Namun, pengorbanan tidak selalu dilakukan secara sukarela. Seringkali, seseorang dapat merasa terpaksa melakukan pengorbanan karena adanya tekanan sosial, keterikatan emosional pada organisasi, atau keterbatasan pilihan pekerjaan lain. Dalam kondisi seperti ini, pengorbanan menjadi sesuatu yang ambivalen, di mana individu bisa merasakan kebanggaan sekaligus beban dari peran yang dijalankannya.

2. Konsep Pilihan (*Choice*)

Kemampuan individu untuk mengambil keputusan secara sadar dan bertanggung jawab atas tindakannya disebut sebagai pilihan. Dalam filsafat eksistensial, Jean-Paul Sartre (1943) menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang memiliki kebebasan penuh serta tanggung jawab atas setiap keputusan yang dibuat, bahkan ketika kondisinya sangat terbatas. Ia berpendapat bahwa bahkan sikap “tidak memilih” pun sebenarnya adalah sebuah pilihan. Dalam konteks penelitian ini, pilihan mengandung makna bahwa karyawan yang terus mengabdikan diri tanpa menerima kompensasi

materi melakukannya bukan karena tekanan, melainkan berdasarkan keputusan pribadi yang berlandaskan pada keyakinan, tujuan hidup, atau kepuasan batin. Dengan kata lain, tindakan tersebut merupakan ekspresi dari kebebasan individu, bukan karena ketiadaan alternatif, tetapi karena mereka menilai bahwa tindakan itu paling sesuai dengan identitas dan nilai-nilai yang mereka anut.

Penelitian oleh Clary et al. (1998) mengembangkan kerangka teori Volunteer Functions Inventory (VFI) sebagai alat untuk menjelaskan beragam motivasi yang mendorong partisipasi dalam aktivitas sukarela. Clary dan timnya menyatakan bahwa motivasi sukarelawan bersifat multifaset, artinya orang ikut serta dalam aktivitas sukarela karena berbagai alasan yang berbeda-beda antar individu. Namun, semua motivasi tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam enam fungsi psikologis utama, yaitu: nilai (values), pemahaman (understanding), pengembangan diri (enhancement), karier (career), perlindungan diri (protective), dan sosial (social).

Pertama, fungsi nilai menggambarkan motivasi untuk mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan dan kepedulian altruistik. Sukarelawan yang didorong oleh motivasi ini memiliki keinginan tulus untuk membantu sesama dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, sehingga dianggap sebagai motivasi yang paling murni dan mendalam. Kedua, fungsi pemahaman terkait dengan keinginan memperoleh pengetahuan baru atau meningkatkan keterampilan melalui

pengalaman langsung. Bagi sebagian orang, menjadi sukarelawan merupakan kesempatan untuk belajar secara praktis. Ketiga, fungsi pengembangan diri mencakup kebutuhan akan pertumbuhan personal, seperti meningkatkan rasa percaya diri, merasa berguna, atau memperoleh kepuasan emosional, dengan fokus pada dampak positif bagi diri sendiri. Keempat, fungsi karier berhubungan dengan upaya membangun pengalaman kerja, memperluas jaringan profesional, atau meningkatkan peluang karier, yang umumnya dimiliki oleh individu pada tahap awal perjalanan kariernya. Kelima, fungsi perlindungan diri berkaitan dengan usaha mengatasi perasaan negatif, seperti rasa bersalah atau konflik batin, di mana keterlibatan sosial membantu individu memperbaiki citra diri atau menyeimbangkan perasaan tersebut. Terakhir, fungsi sosial meliputi motivasi untuk mempererat hubungan sosial, beradaptasi dengan lingkungan, atau mendapatkan pengakuan dari kelompok sosial di sekitarnya.

Kerangka Volunteer Functions Inventory (VFI) dari Clary et al. mengungkapkan bahwa motivasi seseorang untuk menjadi sukarelawan tidak bisa dilihat secara sederhana atau satu dimensi saja. Meskipun tidak mendapatkan imbalan finansial, banyak orang tetap termotivasi karena aktivitas tersebut memenuhi berbagai kebutuhan psikologis dan sosial mereka. Hal ini menjelaskan mengapa para sukarelawan sering kali menunjukkan komitmen yang kuat meskipun tanpa keuntungan materi. Dalam penelitian mengenai pengabdian tanpa kompensasi finansial, pendekatan dari Clary et al. sangat berguna untuk

memahami keberagaman motivasi secara lebih mendalam dan manusiawi. Alih-alih hanya menganggap bahwa mereka yang bekerja tanpa bayaran melakukannya semata-mata karena idealisme, studi ini menunjukkan bahwa ada banyak fungsi psikologis penting yang didapat dari kegiatan sukarela tersebut. Oleh karena itu, keputusan untuk mengabdikan bisa dilihat sebagai bentuk kebebasan yang bermakna, bukan sekadar pengorbanan yang pasif. Individu yang memilih untuk tetap mengabdikan mungkin melakukannya karena pekerjaan itu memenuhi kebutuhan psikologis mereka akan makna, aktualisasi diri, atau pengaruh sosial.

3. Ambiguitas antara Pilihan dan Pengorbanan

Walaupun secara teori pilihan dan pengorbanan dapat dibedakan, dalam kenyataannya garis pemisah antara keduanya sering kali tidak jelas. Seseorang mungkin merasakan bahwa ia berkorban, namun di sisi lain juga menyadari bahwa keputusan itu adalah pilihannya sendiri. Dalam beberapa kondisi, rasa berkorban justru mampu memberikan arti yang sangat berarti secara pribadi, sehingga dapat memperdalam komitmen dan meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi.

Dalam pendekatan kualitatif, pemahaman terhadap makna subjektif menjadi fokus utama. Seperti yang dikemukakan oleh Creswell (2013), pendekatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menyelami secara mendalam makna dan interpretasi pribadi yang diberikan oleh partisipan terhadap tindakan mereka. Oleh sebab itu,

penting untuk mengeksplorasi cerita dan pandangan pribadi para karyawan yang tetap mengabdikan tanpa menerima bayaran, serta bagaimana mereka memaknai tindakan tersebut, apakah sebagai pengorbanan, pilihan, tanggung jawab, atau gabungan dari semuanya. Di sinilah letak pentingnya penelitian ini, yakni untuk mengungkap pengalaman nyata para karyawan dari sudut pandang internal, bukan hanya berdasarkan logika ekonomi atau aturan formal organisasi. Dengan menggunakan pendekatan fenomenologis atau naratif, penelitian ini berupaya menghadirkan suara-suara individu yang selama ini tersembunyi di balik struktur organisasi

METHODOLOGY

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi literatur (literature review) sebagai dasar utama untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena pengabdian karyawan tanpa mendapatkan kompensasi finansial. Metode ini dipilih karena sangat tepat untuk mengkaji secara mendalam berbagai perspektif teori dan temuan penelitian sebelumnya. Melalui kajian literatur, penelitian dapat menggali berbagai konsep penting seperti motivasi intrinsik, nilai-nilai personal, serta dinamika hubungan kerja yang tidak semata-mata berfokus pada aspek ekonomi atau imbalan materi. Pendekatan ini memberi kesempatan untuk melihat fenomena pengabdian dari sudut pandang yang lebih luas dan menyeluruh, sehingga mampu menjelaskan alasan serta makna di balik komitmen karyawan yang terus berkontribusi meskipun tanpa kompensasi finansial. Dengan begitu,

penelitian ini berusaha memberikan analisis yang kaya akan konteks psikologis, sosial, dan kultural yang memengaruhi perilaku pengabdian tersebut.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diambil dari berbagai sumber publikasi ilmiah, termasuk artikel jurnal yang terindeks baik di tingkat nasional maupun internasional. Pemilihan literatur didasarkan pada relevansi dengan topik terkait kerja sukarela, motivasi kerja yang bersifat non-material, serta praktik kerja tanpa imbalan dalam berbagai jenis organisasi. Sumber jurnal untuk kajian literatur diperoleh melalui database Scientific Indonesia yang diakses via Google Scholar. Peneliti membuka situs www.google.com/scholar dan menggunakan kata kunci yang sesuai dengan Medical Subject Heading (MESH), seperti “pengabdian” dengan 1.740.000 hasil temuan, “motivasi intrinsik” sebanyak 108.000 hasil, “kompensasi non finansial” dengan 58.200 hasil, “fenomenologi” sebanyak 164.000 hasil, serta “relawan” dengan 49.800 hasil. Setelah pengumpulan literatur tersebut, dilakukan tahap seleksi dan penyaringan yang ketat berdasarkan tingkat relevansi, kualitas akademik, serta kedalaman materi yang dibahas dalam setiap sumber.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan tematik dengan gaya naratif. Pada tahap ini, peneliti melakukan pembacaan mendalam terhadap setiap literatur yang terpilih, kemudian mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari berbagai sumber tersebut. Selanjutnya, temuan-temuan

tersebut dibandingkan dan disintesis untuk membangun sebuah narasi konseptual yang dapat memberikan jawaban komprehensif terhadap pertanyaan penelitian, khususnya mengenai apakah pengabdian tanpa kompensasi finansial merupakan bentuk pengorbanan atau merupakan hasil dari pilihan sadar individu yang terlibat. Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan literatur dari berbagai disiplin ilmu serta konteks organisasi yang berbeda-beda. Selain itu, analisis dilakukan secara berulang guna memastikan konsistensi dalam penentuan tema serta ketepatan dalam menginterpretasikan isi literatur.

DISCUSSION

HASIL

1. Penekanan masalah yang diangkat untuk penelitian

Isu kerja sukarela dan pengabdian dalam berbagai bidang seperti sosial, keagamaan, kesehatan, dan profesional telah menjadi pokok pembahasan yang menonjol dalam banyak kajian akademik. Meskipun aktivitas ini berakar pada semangat altruistik dan nilai pengabdian, kenyataannya banyak pelaku kerja sukarela menghadapi tantangan serius, mulai dari beban kerja berlebih hingga minimnya penghargaan dan pengakuan. Penelitian oleh Siti Nathrah dan Fuziah Shaffie (2020) serta Tajul Arifin dan Aishah Nadirah (2013) menunjukkan bahwa keterlibatan dalam kerja sukarela sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti nilai pribadi, sosial, dan aspirasi pengembangan diri, namun hal ini belum sepenuhnya ditopang oleh kebijakan institusional yang

kuat. Ketidakseimbangan ini membuat kontribusi relawan menjadi tidak maksimal, terutama jika tidak diiringi sistem penghargaan yang adil. Temuan lain dari Hutapea dan Dewi (2012), serta Sasmita (2024), menggarisbawahi pentingnya dukungan psikologis dan kebermaknaan peran dalam meningkatkan kesejahteraan relawan.

Dalam sektor pelayanan kesehatan, posisi perawat sukarela atau TKS menjadi cerminan nyata dari ketidakadilan dalam sistem kerja pengabdian. Hotma Royani (2016, 2020) dan Suwanto dkk. (2014) mencatat bahwa tekanan kerja yang tinggi serta tidak adanya imbalan yang setara membuat para perawat TKS kerap mengalami kelelahan dan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Vanchapo dan Lewar (2020) yang menunjukkan bahwa meskipun mereka tidak menerima gaji tetap, motivasi kerja mereka tetap sangat dipengaruhi oleh insentif yang diberikan, sekecil apa pun itu.

Di lingkungan pendidikan pesantren, situasi serupa terjadi. Studi oleh Dita Anggraini (2023), Rustam Ibrahim (2016), serta Atsniyah dan Supradewi (2019) memperlihatkan bahwa guru dan santri pengabdian menjalankan tugas pendidikan dengan penuh tanggung jawab, namun dengan minim pelatihan dan tanpa sistem manajerial yang memadai. Hal ini diperkuat oleh Abdullah dan Muawaroh (2021) yang menyoroti pentingnya penguatan profesionalisme santri pengabdian agar lebih siap menjadi pendidik di masyarakat.

Sektor kebencanaan dan sosial juga tak luput dari tantangan yang dihadapi oleh para

relawan. Penelitian Cut Alia Keumala dkk. (2024) dan Fatmah (2009) mencatat bahwa relawan sering terlibat aktif di lapangan, namun sering kali tanpa status kerja yang jelas atau pelatihan yang mencukupi. Hal serupa diungkapkan oleh Utomo dan Minza (2016) serta Dwi Aryo Tjiptohandono dkk. (2024), yang menekankan pentingnya pelibatan masyarakat secara terstruktur dalam mitigasi bencana. Sementara dalam bidang dakwah dan kegiatan sosial, studi dari Adinda Muthiara Putri dkk. (2024) dan Mariam Abd. Majid dkk. (2023) mengindikasikan bahwa kurangnya dana dan pembinaan menjadi kendala utama yang menghambat efektivitas kerja relawan.

Terkait dengan sistem kompensasi, sejumlah studi menemukan bahwa penghargaan dalam bentuk finansial dan nonfinansial berperan besar dalam membentuk kinerja dan loyalitas tenaga kerja. Grace Fredriksz (2017), Rima Fitri Rufaidah dkk. (2017), dan Khairunnisa (2021) menunjukkan bahwa kompensasi sangat memengaruhi produktivitas kerja. Terlebih lagi, berdasarkan pendapat Julia Bintoro et al. (2013) serta Arianto dan Wahyuningsih (2022), keberadaan energi dalam diri karyawan dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun, hal ini tidak berlaku sepenuhnya dalam konteks religius. Sobirin dkk. (2020) menunjukkan bahwa bagi para hafizh dan hafizhah, motivasi spiritual dan etos kerja lebih dominan daripada insentif materi dalam menentukan tingkat komitmen mereka.

Puncak ketimpangan terlihat dalam praktik magang yang dijalani mahasiswa. Penelitian oleh Lady Mayleen Elisabeth Lowing dkk. (2024) dan Virliana Wahyuningsih & Anang

Dony Irawan (2024) menyoroti bahwa mahasiswa magang sering diperlakukan layaknya pekerja penuh, tetapi tanpa perlindungan hukum atau kompensasi yang layak. Fenomena ini mencerminkan lemahnya regulasi dan kurangnya pengawasan dalam dunia kerja berbasis kontribusi.

2. Langkah penelitian atau metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam kumpulan jurnal yang ditelaah menunjukkan variasi pendekatan yang disesuaikan dengan topik dan tujuan masing-masing studi. Sebagian besar penelitian yang mengkaji pengalaman, motivasi, dan makna pengabdian menggunakan pendekatan kualitatif, terutama dengan metode fenomenologi. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Ditha Sasmita (2024) menggunakan pendekatan fenomenologi eksistensial guna mengeksplorasi pengalaman subjektif para sukarelawan sosial di Bali, dengan menganalisis data wawancara mendalam berdasarkan kerangka pemikiran Jean Paul Sartre. Pendekatan ini juga digunakan oleh Mariam Abd. Majid dkk. (2023) untuk mengkaji sukarelawan dakwah dan oleh Adinda Muthiara Putri dkk. (2024) dalam konteks relawan komunitas sosial, dengan menggunakan observasi lapangan serta wawancara.

Selain pendekatan kualitatif, beberapa penelitian memanfaatkan metode kuantitatif guna menguji hubungan antar variabel yang terukur, seperti beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Suwanto dkk. (2014), misalnya, menerapkan

rancangan cross-sectional dengan analisis uji chi-square untuk melihat kaitan antara beban kerja perawat TKS dan keinginan berpindah kerja. Penelitian-penelitian lain seperti dari Julia Bintoro dkk. (2013), Khairunnisa (2021), dan Grace Fredriksz (2017) juga menggunakan survei kuantitatif serta analisis regresi guna menilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja atau loyalitas pegawai. Demikian pula, Arianto & Wahyuningsih (2022) menggunakan kuesioner terstruktur untuk menilai sejauh mana kompensasi dapat mempengaruhi niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya.

Beberapa studi lain menggunakan pendekatan studi pustaka atau metode campuran. Misalnya, Rifqi Asy'ari (2022) dalam penelitiannya mengenai voluntourism mengkaji literatur-literatur terdahulu untuk menyusun kembali konsep pariwisata sukarela dalam berbagai konteks global. Di sisi lain, metode studi kasus juga dipilih untuk mengkaji praktik pengabdian yang lebih spesifik, seperti yang dilakukan oleh Dita Anggraini (2023) di lingkungan pesantren, serta oleh Abdullah & Muawaroh (2021) dalam mengkaji peran santri pasca kelulusan.

PEMBAHASAN

1. Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari setiap penelitian

Berdasarkan kajian terhadap sejumlah jurnal yang membahas topik kerja sukarela, pengabdian masyarakat, dan kompensasi dalam berbagai sektor seperti pendidikan, sosial, kesehatan, dan keagamaan. Dapat diidentifikasi sejumlah kesamaan serta perbedaan mendasar dalam pendekatan, fokus, maupun temuan dari masing-masing

studi. Dilihat dari kesamaannya, sebagian besar penelitian mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan sukarela. Hal ini terlihat dalam temuan dari Siti Nathrah & Fuziah Shaffie (2020), Tajul Arifin & Aishah Nadirah (2013), hingga Sasmita (2024), yang menyatakan bahwa nilai personal, kepedulian sosial, dan pencarian makna diri menjadi alasan utama partisipasi relawan. Fenomena serupa juga ditemukan dalam berbagai konteks lain seperti pada perawat sukarela (TKS), santri pengabdian, maupun relawan kebencanaan yang menunjukkan bahwa pengabdian tanpa pamrih tetap memiliki dampak signifikan terhadap lembaga maupun masyarakat tempat mereka berkontribusi. Selain itu, hampir semua studi mengindikasikan bahwa relawan dan pengabdian umumnya tidak mendapatkan dukungan kelembagaan yang cukup, baik berupa perlindungan hukum, pelatihan, maupun kompensasi yang layak, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan dan keberlanjutan keterlibatan mereka.

Di sisi lain, perbedaan utama antara jurnal-jurnal ini terletak pada konteks dan karakteristik sektor tempat para relawan beroperasi. Dalam sektor kesehatan, seperti yang terlihat pada studi Suwanto dkk. (2014) dan Hotma Royani (2016), tekanan kerja yang tinggi serta ketiadaan kompensasi menjadi pendorong kuat bagi perawat TKS untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, dalam lingkungan pesantren dan keagamaan, sebagaimana ditemukan oleh Abdullah & Muawaroh (2021) serta Sobirin dkk. (2020), motivasi religius memainkan peran dominan, dan relawan tetap bertahan karena keyakinan nilai

spiritual, bukan karena insentif materi. Ini menunjukkan bahwa orientasi terhadap imbalan berbeda antara sektor keagamaan dan sektor profesional atau layanan publik.

Perbedaan lainnya terlihat dalam cara memaknai kompensasi. Dalam organisasi modern, kompensasi berfungsi sebagai indikator utama dalam meningkatkan kinerja dan retensi pegawai, seperti dijelaskan oleh Khairunnisa (2021), Julia Bintoro dkk. (2013), dan Grace Fredriksz (2017). Namun dalam konteks dakwah atau pendidikan agama, insentif spiritual dan makna personal lebih menentukan daripada kompensasi finansial. Studi Sobirin dkk. (2020) bahkan menunjukkan bahwa etos kerja dan loyalitas tidak selalu berkorelasi dengan upah, melainkan lebih dipengaruhi oleh motivasi moral dan religius.

Perbedaan juga tampak pada pendekatan metodologis yang digunakan. Studi yang mengeksplorasi pengalaman subjektif dan makna hidup biasanya menggunakan pendekatan kualitatif, seperti metode fenomenologi atau studi kasus. Sementara penelitian yang menguji hubungan antar variabel lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode statistik. Selain itu, dalam konteks pekerja magang, penelitian seperti yang dilakukan oleh Lowing et al. (2024) menyoroti minimnya regulasi yang memberikan perlindungan bagi mahasiswa magang, yang kerap diperlakukan layaknya karyawan meskipun tanpa kontrak resmi atau dengan beban kerja yang tidak seimbang.

Secara keseluruhan, walaupun kerja sukarela memiliki fondasi nilai yang serupa, yaitu keikhlasan dan komitmen sosial, implementasinya di berbagai sektor

menghadirkan tantangan dan dinamika yang berbeda. Kesamaan dalam hal motivasi dan lemahnya dukungan kelembagaan mencerminkan perlunya reformasi sistem untuk memastikan keberlangsungan peran relawan. Sementara perbedaan orientasi nilai, bentuk kompensasi, dan konteks kerja mengisyaratkan bahwa pendekatan solusi juga harus bersifat kontekstual, mempertimbangkan karakteristik sektor serta tujuan dari kegiatan sukarela itu sendiri.

1. Penulis : Siti Nathrah Che Fazilah & Fuziah Shaffie (2020)
- Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Sukarelawan dalam Menjalankan Aktiviti Kesukarelawan: Satu Kajian Literatur
- Desain : Literatur review
- Responden : -
- Prosedur : Analisis fungsi-fungsi motivasi sukarelawan (VFI)
- Penilaian
- Hasil : Penelitian ini mengungkapkan bahwa dorongan utama sukarelawan berasal dari nilai-nilai sosial dan pribadi seperti hasrat untuk menolong orang lain serta upaya menemukan makna dalam kehidupan. Meski demikian

motivasi tersebut perlu diperkuat melalui dukungan struktural dan kebijakan publik guna memastikan partisipasi relawan dapat terus berlanjut.

2. Penulis : Tajul Arifin Muhamad & Aishah Nadirah (2013)
- Judul : Motif kerja sukarela di kalangan pelajar institusi pengajian tinggi
- Desain : Kuantitatif
- Responden : Mahasiswa
- Prosedur ; Kuesioner skala
- Penilaian : motivasi sukarela
- Hasil : Hasil studi menunjukkan bahwa dorongan utama mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan sukarela berasal dari nilai-nilai dan kebutuhan akan pengembangan diri. Keterlibatan mereka juga didorong oleh keinginan memperluas jaringan sosial serta meningkatkan prospek karier di masa mendatang.

- | | | | | |
|----|-----------|--|-----------|---|
| 3. | Penulis | : Hotma Royani
Siregar, Nurmaini,
& Nur Afi Darti
(2016) | Judul | : Fenomena Perawat
Tenaga Kerja
Sukarela di
Indonesia: Konsep
Diri Profesional
Perawat TKS |
| | Judul | Pengalaman
Perawat Tenaga
Kerja Sukarela
dalam Memberikan
Pelayanan
Kesehatan di
Rumah Sakit
Umum Daerah
Padangsidempuan | Desain | : Kualitatif |
| | Desain | : Kualitatif | Responden | : Perawat TKS |
| | Responden | : Perawat TKS | Prosedur | : Wawancara |
| | Prosedur | : Wawancara | Penilaian | : mendalam |
| | Penilaian | : mendalam | Hasil | : Meskipun tidak
memperoleh
pengakuan formal
maupun
kompensasi yang
memadai, perawat
TKS tetap
mempertahankan
konsep diri
profesional yang
kuat. Kondisi ini
mencerminkan
adanya komitmen
pribadi yang tinggi,
namun sekaligus
mengungkapkan
kurangnya
dukungan sistemik
dari pihak nstitusi. |
| | Hasil | : Perawat TKS
merasa adanya
ketimpangan dalam
sistem kerja, di
mana mereka
memikul beban
tugas yang setara
dengan pegawai
tetap namun tidak
mendapatkan
kompensasi yang
sepadan. Hal ini
menyebabkan
tekanan mental
serta krisis identitas
profesional akibat
minimnya
penghargaan dari
institusi dan
masyarakat. | | |
| 4. | Penulis | : Hotma Royani
Siregar & Febrina | | |
| 5. | Penulis | : Dita Anggraini,
Akhmad Shunhaji,
& Syamsul Bahri
Tanrere (2023) | Judul | : Optimalisasi Peran
Guru Pengabdian
untuk
Meningkatkan |

	Kualitas Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory	Hasil	: Kegiatan pengabdian masyarakat yang secara rutin dilakukan oleh pesantren turut mempererat ikatan sosial dengan komunitas sekitar dan berperan dalam membangun citra positif pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam.
Desain	: Studi kasus		
Responden	: Guru pengabdian pesantren		
Prosedur	: Observasi dan wawancara terstruktur		
Penilaian			
Hasil	: Pelatihan dan supervisi yang dilakukan secara rutin terhadap guru pengabdian terbukti efektif dalam meningkatkan mutu pengajaran serta membangun suasana belajar yang lebih positif di lingkungan pesantren.	7. Penulis	: Mariam Abd. Majid, Mohd Roslan Mohd Nor, & Mohd Izhar Ariff Mohd Kashim (2023)
		Judul	: Cabaran Penglibatan Sukarelawan dalam Aktiviti Dakwah di Malaysia
		Desain	: Kualitatif
		Responden	: Relawan Dakwah
		Prosedur	: Wawancara mendalam
		Penilaian	
		Hasil	: Relawan dakwah menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan dana, minimnya pelatihan keterampilan teknis, serta kesulitan menyesuaikan diri dengan budaya masyarakat yang menjadi sasaran
6. Penulis	: Rustam Ibrahim (2016)		
Judul	: Pesantren dan Pengabdian Masyarakat: Studi Kasus Pondok Pesantren Dawar Boyolali Jawa Tengah		
Desain	: Kualitatif		
Responden	: Pimpinan dan warga sekitar pesantren		
Prosedur	: Observasi dan wawancara partisipatif		
Penilaian			

- dakwah. Kondisi ini berdampak pada efektivitas dan keberlanjutan aktivitas yang mereka jalankan.
8. Penulis : Cut Alia Keumala, Dedi Irwansyah, & Adly Syahrial (2024)
- Judul : Manajemen Relawan dalam Respons Gempa Bumi Cianjur
- Desain : Studi lapangan
- Responden : Relawan bencana di cianjur
- Prosedur : Observasi dan dokumentasi kegiatan lapangan
- Penilaian
- Hasil : Walaupun koordinasi antarrelawan berjalan cukup efektif, masih terdapat kekurangan dalam hal pelatihan teknis, jaminan perlindungan hukum, pemberian apresiasi resmi dan unsur-unsur yang krusial untuk menjamin keberlanjutan peran relawan dalam upaya penanggulangan bencana.
9. Penulis : Fatmah (2009)
- Judul : Kesiapsiagaan Sukarelawan Pemadam Kebakaran di Jakarta
- Desain : Kualitatif
- Responden : Relawan damkar
- Prosedur : Studi dokumentasi dan wawancara lapangan
- Penilaian
- Hasil : Relawan pemadam kebakaran menunjukkan dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugasnya, tetapi minimnya kompensasi serta ketiadaan pengakuan hukum yang layak berdampak pada daya tahan dan kesinambungan peran mereka dalam penanganan bencana.
10. Penulis : Utomo dan Minza (2016)
- Judul : Perubahan Motif Relawan dalam Bencana Merapi dan Banjarnegara
- Desain : Kualitatif Naratif
- Responden : Relawan Bencana
- Prosedur : Wawancara naratif mendalam
- Penilaian
- Hasil : Motivasi relawan yang awalnya spontan berubah menjadi lebih terstruktur dan

- | | | |
|-------------|---|--|
| | terfokus setelah mereka menjalani pengalaman langsung di lapangan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman tersebut berperan penting dalam membentuk kesadaran jangka panjang sebagai relawan. | mengekspresikan keberadaannya melalui tindakan yang bebas dan bertanggung jawab. Pengabdian menjadi wadah autentik untuk menegaskan identitas serta nilai diri mereka. Meskipun ada tekanan sosial dari lingkungan sekitar, hal tersebut tidak menghalangi relawan dalam mengambil keputusan hidup secara bebas dan mandiri. |
| 11. Penulis | : Ni Wayan Ditha Sasmitha (2024) | |
| Judul | : Eksistensi Relawan dalam Pendidikan Sosial: Tinjauan Filsafat Sartre | |
| Desain | : Fenomenologi eksistensial | |
| Responden | : Relawan Pendidikan | |
| Prosedur | : Wawancara mendalam dan interpretasi filosofis | |
| Penilaian | | |
| Hasil | : Penelitian ini mengungkap bahwa para relawan merasakan makna hidup melalui keterlibatan sukarela yang dilakukan secara sadar tanpa paksaan dari luar. Berdasarkan perspektif filsafat Sartre, relawan dipandang sebagai individu yang | |
| 12. Penulis | : Imam Prawoto (2022) | |
| Judul | : Relawan dan Organisasi: Struktur dan Loyalitas | |
| Desain | : Literatur Review | |
| Responden | : - | |
| Prosedur | : Studi teori dan literatur | |
| Penilaian | | |
| Hasil | : Temuan penelitian mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas relawan sangat dipengaruhi oleh cara organisasi mengelola struktur kerja, komunikasi, dan hubungan antaranggota. | |

- Organisasi yang berhasil membangun ikatan emosional, menjelaskan peran dengan jelas, serta memperlakukan relawan secara profesional cenderung mampu mempertahankan keterlibatan mereka dalam jangka waktu yang lebih lama. Sebaliknya, tanpa adanya dukungan struktural yang memadai, motivasi relawan dapat menurun meskipun mereka memiliki niat yang baik.
- wisatawan dan komunitas lokal. Namun, tanpa penerapan etika sosial dan pengelolaan relawan yang berfokus pada kebutuhan masyarakat, kegiatan ini berisiko kehilangan makna sukarela yang sejati. Penelitian ini menyoroti pentingnya perancangan program voluntourism yang tidak hanya memberikan manfaat bagi wisatawan, tetapi juga mampu memberdayakan komunitas secara berkelanjutan.
13. Penulis : Rifqi Asy'ari (2022)
Judul : Voluntourism: Antara Pariwisata dan Kesukarelawanan
Desain : Literatur review
Responden : -
Prosedur : Kajian literatur global
Penilaian : Konsep voluntourism, yang mengintegrasikan aktivitas pariwisata dengan kerja sukarela, memiliki potensi untuk memperkuat hubungan antara
14. Penulis : Julia Bintoro, Imam Munandar, & Lusi Kartikasari (2013)
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja
Desain : Kuantitatif
Responden : Karyawan Wisata
Prosedur : Kuisioner dan analisis regresi
Penilaian : Penelitian ini menunjukkan

- bahwa kompensasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional dengan beban kerja dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Saat karyawan merasa dihargai melalui insentif yang tepat, mereka cenderung lebih setia dan terdorong untuk memberikan performa terbaik bagi organisasi.
15. Penulis : Grace Fredriksz (2017)
 Judul : Kompensasi dan Kinerja Karyawan
 Desain : Kuantitatif
 Responden : Pegawai Perusahaan
 Prosedur : Survei dan uji regresi linear
 Penilaian : Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara signifikan melalui pemberian kompensasi yang meliputi tidak hanya aspek finansial, tetapi juga penghargaan non-materi seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan diri. Kompensasi yang diberikan secara adil dan transparan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.
16. Penulis : Rima Fitri Rufaidah, Anita Wulandari, & Sinta Maulidya (2017)
 Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
 Desain : Kuantitatif
 Responden : Karyawan Swasta
 Prosedur : Kuisioner dan analisis statistic
 Hasil : Hasil penelitian mengungkapkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Karyawan yang

- | | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| | | mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi dan beban kerjanya cenderung merasa lebih dihargai serta menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Kepuasan ini berkontribusi dalam mengurangi stres kerja sekaligus meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. | | termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik. Perasaan aman dan kesejahteraan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan efektivitas kerja dalam lingkungan birokrasi. |
| 17. | Penulis :
Judul :

Desain :
Responden :
Prosedur :
Penilaian :
Hasil : | Khairunnusa (2021)
Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas PNS
Kuantitatif
Pegawai negeri sipil
Kuisisioner dan analisis deskriptif
Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di antara pegawai negeri. Saat pegawai menerima hak finansial dan fasilitas kerja yang layak, mereka | | |
| 18. | Penulis :

Judul :

Desain :
Responden :
Prosedur :
Penilaian :
Hasil : | | Arianto & Wahyuningsih (2022)
Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Keluar dari Pekerjaan
Kuantitatif
Karyawan swasta
Survei dan analisis regresi
Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berperan penting dalam menentukan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Semakin rendah kompensasi yang diterima, semakin besar kemungkinan karyawan mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, ketika karyawan | |

- merasa dihargai baik secara finansial maupun non-finansial, mereka cenderung lebih loyal dan bertahan lebih lama di dalam organisasi.
19. Penulis : Sobirin, Fakhry Zamzam, & Luis Marnisah (2020)
- Judul : Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Santri Hafizh
- Desain : Kuantitatif
- Responden : Santri hafidz di pesantren
- Prosedur : Kuisioner dan analisis statistic
- Penilaian : Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen santri dalam melaksanakan pengabdian lebih banyak dipengaruhi oleh etos kerja dan dorongan spiritual daripada oleh faktor kompensasi. Santri yang memiliki rasa tanggung jawab keagamaan dan nilai pengabdian yang tinggi tetap setia meskipun tidak menerima insentif finansial yang signifikan.
20. Penulis : Efrita Norman & Rio Kartika Supriyatna (2021)
- Judul : Prinsip Kompensasi dalam Perspektif Islam
- Desain : Literatur review
- Responden : -
- Prosedur : Studi pustaka
- Penilaian : hukum islam
- Hasil : Kajian ini menunjukkan bahwa Islam menempatkan prinsip keadilan sebagai hal penting dalam sistem kompensasi. Upah yang diberikan harus sesuai dengan waktu, tidak merugikan pekerja, dan proporsional dengan beban kerja. Selain itu, kompensasi juga dipandang sebagai penghargaan moral atas kerja keras seseorang, bukan hanya sekadar
- Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik di lingkungan pesantren memiliki pengaruh yang sangat kuat.

- transaksi ekonomi semata. Konsep ini menyediakan landasan etis yang relevan untuk diterapkan dalam sistem manajemen kontemporer.
21. Penulis : Nailin Nikmatul Maulidiyah, Tri Nadhirotur Roifah, & Nuruddin Armanto (2017)
- Judul : Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja
- Desain : Kuantitatif
- Responden : Karyawan
- Prosedur : Kuisioner dan uji korelasi
- Penilaian : Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih maksimal. Tanpa
- adanya kepuasan kerja, insentif finansial saja tidak cukup untuk mendorong produktivitas yang berkelanjutan.
22. Penulis : Lady Mayleen Elisabeth Lowing, Aisyah Fauziah, & Rahmat Taufik (2024)
- Judul : Ketidakadilan Pemberian Upah kepada Mahasiswa Magang
- Desain : Kuantitatif yuridis
- Responden : Mahasiswa magang
- Prosedur : Wawancara dan analisis regulasi
- Penilaian : Penelitian ini mengangkat isu eksploitasi terhadap mahasiswa magang yang bekerja penuh waktu tanpa memperoleh kompensasi maupun perlindungan hukum yang memadai. Mahasiswa magang diperlakukan layaknya pegawai tetap, namun tanpa diberikan hak-hak kerja yang seharusnya, sehingga menimbulkan ketidakadilan dan

- potensi pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Studi ini menegaskan pentingnya reformasi kebijakan magang di Indonesia.
23. Penulis : Virliana Wahyuningsih & Anang Dony Irawan (2024)
- Judul : Perlindungan Hukum bagi Peserta Magang
- Desain : Normatif yuridis
- Responden : -
- Prosedur : Analisis hukum dan
- Penilaian : perundang undangan
- Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum secara tegas melindungi hak-hak mahasiswa magang. Banyak institusi yang tidak menyediakan perlindungan, upah, maupun jaminan kerja yang memadai bagi mereka. Oleh sebab itu, diperlukan revisi regulasi yang menetapkan status hukum yang jelas serta memberikan perlindungan yang adil agar mahasiswa magang tidak menjadi korban eksploitasi tersembunyi.
24. Penulis : Adhesya Hani Safitri dkk. (2024)
- Judul : Keadilan Pemberian Upah bagi Peserta Magang
- Desain : Yuridis empiris
- Responden : Mahasiswa dan lembaga pelaksana magang
- Prosedur : Studi lapangan dan wawancara
- Penilaian : Penilaian
- Hasil : Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik magang di berbagai institusi seringkali melanggar prinsip keadilan kerja. Mahasiswa tidak hanya ditugaskan pekerjaan profesional, tetapi juga tidak mendapatkan hak yang sesuai dengan kontribusinya. Beberapa lembaga memanfaatkan magang sebagai tenaga kerja murah tanpa pengawasan yang memadai, sehingga menimbulkan

- | | | | | | |
|-----|-----------|--|-----|-----------|---|
| | | ketidakadilan yang bersifat sistemik. | | | keberlanjutan institusi yang didasarkan pada kepercayaan publik. |
| 25. | Penulis | : Iwan Sopwadin (2019) | | | |
| | Judul | : Manajemen Pemasaran Pondok Pesantren Berbasis Pengabdian Masyarakat | 26. | Penulis | : Yusuf Hutapea & Novita Dewi (2012) |
| | Desain | : Studi kasus | | Judul | : Makna Hidup dan Kepuasan Relawan dalam Organisasi |
| | Responden | : Pengelola pesantren | | Desain | : Kualitatif |
| | Prosedur | : Observasi dan wawancara | | Responden | : Relawan organisasi sosial |
| | Penilaian | : Penelitian ini mengungkap bahwa aktivitas pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh pesantren tidak hanya memiliki makna religius dan sosial, tetapi juga berfungsi sebagai strategi pemasaran institusi. Dengan menjadikan santri sebagai agen dakwah dan penggerak sosial di komunitas, pesantren berhasil meningkatkan reputasi dan menarik minat calon santri baru. Model ini menggambarkan hubungan antara nilai-nilai pengabdian dan penguatan | | Prosedur | : Wawancara dan skala kepuasan psikologis |
| | Hasil | | | Penilaian | |
| | | | | Hasil | : Penelitian ini mengungkap bahwa relawan yang merasakan arti penting dari perannya dan mendapatkan dukungan dari kepemimpinan yang bersifat melayani cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Rasa makna dalam aktivitas sosial tersebut mendorong mereka untuk bertahan lebih lama dan bekerja dengan sepenuh hati. Kepemimpinan yang penuh empati serta pengakuan dari masyarakat memperkuat keterikatan relawan |

- terhadap organisasi tempat mereka berkontribusi.
27. Penulis : Dwi Aryo
Tjiptohandono dkk. (2024)
Judul : Model Mitigasi Kebakaran Berbasis Masyarakat
Desain : Kualitatif
Responden : Warga & relawan local
Prosedur : FGD, Observasi
Penilaian : lapangan
Hasil : Penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan aktif masyarakat dalam mitigasi kebakaran dapat meningkatkan efektivitas penanganan risiko. Warga yang mendapatkan edukasi dan pemberdayaan mampu merespons dengan cepat saat terjadi keadaan darurat. Namun, keterbatasan pelatihan teknis dan minimnya fasilitas pendukung dari pemerintah sering kali menyebabkan relawan mengalami kesulitan dalam menjalankan peran mereka secara optimal.
28. Penulis : Adinda Muthiara Putri dkk. (2024)
Judul : Sukarelawan Sosial dan Pendidikan Komunitas Pemuda Peduli Jakarta
Desain : Studi kualitatif
Responden : Relawan komunitas
Prosedur : Observasi
Penilaian : partisipatif dan wawancara
Hasil : Penelitian ini menggambarkan peran komunitas pemuda yang aktif di bidang sosial dan pendidikan sebagai agen perubahan di tingkat lokal. Para relawan muda dalam komunitas tersebut merasakan bahwa kontribusi mereka memberikan dampak positif baik bagi masyarakat maupun perkembangan pribadi mereka. Namun, keterbatasan dana dan fasilitas menjadi hambatan utama yang membatasi cakupan kegiatan sosial yang

- dapat mereka lakukan.
29. Penulis : Rosidi Ibnu (2018)
 Judul : Makna Religius Santri Pengabdian di Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta
- Desain : Kualitatif
 Responden : Santri pengabdian
 Prosedur : Wawancara dan dokumentasi
 Penilaian : Santri yang melakukan pengabdian di pesantren melaksanakan tugasnya dengan kesadaran spiritual bahwa pengabdian merupakan bagian dari ibadah. Meski tanpa kompensasi finansial, para santri merasakan kekayaan batin dan mendapatkan bekal kehidupan yang berguna untuk masa depan. Peran pembina sangat krusial dalam membentuk konsistensi santri dalam melaksanakan tugas pelayanan mereka.
30. Penulis : Abdullah & Muawaroh (2021)
 Judul : Pengabdian Santri Purna Pondok sebagai Alternatif
- Desain : Kualitatif
 Responden : Santri purna pondok
 Prosedur : Studi dokumentasi dan wawancara
 Penilaian : Penelitian ini mengungkap bahwa pengalaman pengabdian setelah kelulusan di pesantren berperan sebagai proses transformasi dalam membentuk karakter pendidik yang kuat dan berkomitmen. Namun, keberhasilan tersebut sangat bergantung pada sistem pembinaan, pendampingan, serta kesiapan pesantren dalam menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi.
31. Penulis : Atsniyah & Supradewi (2019)
 Judul : Kebermaknaan Hidup pada Santri Pengabdian
- Desain : Fenomenologi
 Responden : Santri pengabdian
 Prosedur : Wawancara mendalam
 Penilaian : Santri pengabdian melihat makna

hidupnya melalui pelayanan tulus yang dilakukan sehari-hari. Pengabdian dipahami sebagai wujud kontribusi bagi umat sekaligus sebagai sarana pembentukan identitas diri yang bermakna. Berbagai

tantangan, seperti keterbatasan fasilitas dan beban kerja yang berat, justru dianggap sebagai bagian dari perjalanan menuju kedewasaan spiritual.

CONCLUSION

Dari hasil kajian terhadap 31 jurnal yang membahas kerja sukarela dan pengabdian dalam berbagai ranah seperti sosial, pendidikan, keagamaan, dan kesehatan. Dapat disimpulkan bahwa kerja sukarela umumnya dimotivasi oleh faktor internal, seperti nilai moral, keinginan membantu orang lain, dan pencarian makna hidup. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa para pelaku kerja sukarela seringkali menghadapi tantangan serius, mulai dari tidak adanya kompensasi yang layak, beban kerja yang tidak seimbang, hingga minimnya perlindungan hukum dan kelembagaan. Motivasi internal terbukti menjadi aspek penting yang memicu keterlibatan relawan, sebagaimana tergambar dalam mayoritas studi. Meski demikian, keberlanjutan partisipasi mereka sangat bergantung pada keberadaan dukungan struktural, seperti kebijakan kelembagaan yang adil, sistem penghargaan yang memadai, serta pengakuan formal dari lembaga atau negara.

Dalam lingkungan keagamaan seperti pesantren, motivasi spiritual dan nilai keikhlasan sangat menonjol, sehingga pengabdian dijalankan sebagai bagian dari ibadah. Sebaliknya, di sektor profesional seperti rumah sakit atau instansi pemerintah, faktor eksternal seperti gaji, jenjang karier, dan kondisi kerja lebih berperan dalam mempertahankan loyalitas dan kinerja individu. Ketimpangan perlakuan terhadap mahasiswa magang, perawat sukarela, maupun relawan sosial, yang sering tidak diakui secara hukum atau

formal, memperjelas adanya celah antara idealisme pengabdian dan praktik kelembagaan. Hal ini menandakan perlunya sistem yang lebih adil dan terstruktur agar semangat kerja sukarela dapat didukung secara nyata dan berkelanjutan.

1. Untuk Pemerintah dan Regulator: Dibutuhkan aturan yang lebih kuat dan menyeluruh untuk melindungi hak-hak relawan dan peserta magang. Penetapan status kerja, akses terhadap kompensasi, dan jaminan perlindungan sosial harus masuk dalam kerangka hukum ketenagakerjaan secara lebih eksplisit.
2. Untuk Lembaga Sosial, Pendidikan, dan Kesehatan: Institusi yang memanfaatkan tenaga pengabdian perlu mulai menerapkan sistem manajemen yang profesional, termasuk pelatihan dan insentif yang layak. Pendekatan semacam ini berperan penting dalam menjaga motivasi serta kualitas kontribusi yang diberikan oleh para relawan.
3. Untuk Pondok Pesantren dan Institusi Keagamaan: Santri atau guru pengabdian sebaiknya dibekali dengan pelatihan profesional dan keterampilan teknis yang relevan, agar mereka tidak hanya menjadi pengabdian spiritual tetapi juga mampu berkontribusi secara profesional dalam masyarakat.

4. Untuk Peneliti dan Akademisi:
Penelitian mengenai kerja sukarela dan pengabdian masih perlu diperluas dengan pendekatan multidisiplin. Kajian lanjutan yang menggabungkan perspektif hukum,

psikologi, dan sosiologi sangat dibutuhkan untuk mengembangkan model manajemen relawan yang sesuai dengan kondisi lokal Indonesia.

REFERENCE

- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Indianapolis, IN: The Robert K. Greenleaf Center.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Winokur, S. (1969). Skinner's theory of behavior. An examination of B. F. Skinner's *Contingencies of Reinforcement: A Theoretical Analysis*. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 5(3), 284–287.
- Batson, C. D., Duncan, B. D., Ackerman, P., Buckley, T., & Birch, K. (1981). Is empathic emotion a source of altruistic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 290–302.
- Skitka, L. J., & Mullen, E. (2002). The dark side of moral conviction. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 2(1), 35–41.
- Sartre, J.-P. (1943). *Being and Nothingness: An Essay on Phenomenological Ontology*. New York: Philosophical Library.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Meine, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Atsniyah, L., & Supradewi, R. (2019). Makna hidup santri pengabdian pondok pesantren Nurul Amal. *Universitas Islam Sultan Agung*, 361–366.
- Mgmt, I. N. F. O., & Info, D. (2005). *K E P E M I M P I N A N yang M E L A Y A N I : T E O R I K E P E M I M P I N A N ROBERT O R G A N I S A S I D I K I R I M pada tanggal 4*. 1–17.
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 19–38.
- Prasodjo, R. K. and R. S. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial.* " Program Manajemen Bisnis. 2(6), 1–6.
- Prawoto, I. (2022). Efektivitas Peran Relawan Dalam Membangun Kesolidan Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(2), 635–646. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i2.25913>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Salim, K. (2024). Partisipasi Relawan Sosial Dalam Pemberdayaan Komunitas Pemuda Peduli Dki Jakarta. *Jurnal Wahana Bina Pemerintahan*, 6(1), 31–37. <https://doi.org/10.55745/jwbp.v6i1.166>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241.

<https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>

- Siagian, S. P., & Luthan, F. (2008). Teori-Teori Motivasi. *Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan, Vol. 1 No.(5)*, 1–7. <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/%0Ahttps://www.academia.com>
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Abdullah, M. L., & Muawaroh, L. (2021). Pengabdian santri purna pondok sebagai alternatif mencetak pendidik berkualitas. *El-Banat: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, 11(1), 108–120.
- Adinda, M. P., dkk. (2024). Sukarelawan sosial dan pendidikan pada komunitas Pemuda Peduli Jakarta. *Jurnal Wahana Bina Pemerintahan*, 6(1), 37–44.
- Arianto, D., & Wahyuningsih, F. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap niat keluar dari pekerjaan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 4(2), 122–134.
- Asy'ari, R. (2022). Konsep voluntourism dalam pemberdayaan pariwisata lokal. *Jurnal Pariwisata Nusantara*, 8(1), 45–58.
- Atsniyah, S., & Supradewi, R. (2019). Kebermaknaan hidup pada santri pengabdian. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 103–112.
- Bintoro, J., dkk. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 3(1), 15–24.
- Cut Alia, K., dkk. (2024). Relawan bencana gempa bumi Cianjur: Studi lapangan. *Jurnal Kebencanaan Indonesia*, 5(1), 55–70.
- Dita, A., Shunhaji, A., & Bahri Tanrere, S. (2023). Optimalisasi guru pengabdian di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. *SAJIEM*, 4(2), 201–216.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2), 143–152.
- Hotma Royani, S. (2016). Pengalaman perawat tenaga kerja sukarela di rumah sakit umum. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia*, 1(1), 12–21.
- Hotma Royani, S., & Adi Antoni. (2020). Konsep diri perawat tenaga kerja sukarela. *Education and Development Journal*, 8(4), 122–132.
- Hutapea, Y., & Dewi, N. (2012). Kepemimpinan melayani dan makna hidup pada relawan. *Jurnal Psikologi Sosial*, 4(1), 89–102.
- Khairunnisa. (2021). Kompensasi dan produktivitas kerja PNS. *Jurnal Administrasi Negara*, 7(2), 178–190.
- Lady Mayleen, E. L., dkk. (2024). Ketidakadilan upah pada mahasiswa magang. *Jurnal Surya Kencana Satu: Hukum dan Keadilan*, 15(1), 51–61.
- Majid, M. A., dkk. (2023). Sukarelawan dakwah dan tantangan pembinaan. *Jurnal Komunikasi Islam*, 5(2), 77–90.
- Muhamad, T. A., & Nadirah, A. (2013). Motif kerja sukarela di kalangan mahasiswa. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 27(1), 35–42.
- Nathrah, S. C. F., & Shaffie, F. (2020). Faktor motivasi sukarelawan dalam kesukarelawan. *Jurnal Pembangunan Sosial*, 23, 89–100.
- Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Prinsip kompensasi dalam perspektif Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 110–125.
- Prawoto, I. (2022). Relawan dalam organisasi masyarakat. *Jurnal Komunikasi dan Sosial*, 9(2), 67–81.

- Putri, A. M., dkk. (2024). Peran komunitas Pemuda Peduli dalam edukasi masyarakat. *Jurnal Wahana Bina Pemerintahan*, 6(1), 134–144.
- Rifai, R. F., dkk. (2017). Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja. *Jurnal Al-Idārah*, 2(1), 10–25.
- Rosidi, I. (2018). Makna hidup santri pengabdian di pondok pesantren. *Jurnal Psikologi Islam Indonesia*, 6(1), 23–34.
- Royani, H., & Simamora, F. A. (2020). Tenaga kerja sukarela dan ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Sosial*, 8(3), 55–67.
- Rufaidah, R. F., dkk. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 10(2), 77–88.
- Safitri, A. H., dkk. (2024). Keadilan upah bagi pekerja magang dalam perspektif hukum. *Media Hukum Indonesia*, 2(4), 99–108.
- Sasmitha, N. D. (2024). Eksistensialisme dalam aktivitas sukarela pendidikan. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 7(1), 115–127.
- Sobirin, S., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen santri. *Ekonomika Sharia*, 5(2), 150–160.
- Sopwandin, I. (2019). Manajemen pemasaran pondok pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 87–100.
- Supriyatna, R. K., & Norman, E. (2021). Kompensasi dalam perspektif Islam. *Reslaj*, 3(1), 110–125.
- Suwanto, A., dkk. (2014). Hubungan beban kerja dengan minat pindah kerja perawat TKS. *Jurnal Kesehatan Holistik*, 8(3), 133–142.
- Tjiptohandono, D. A., dkk. (2024). Model mitigasi kebakaran berbasis masyarakat. *Jurnal Mitigasi Risiko Bencana*, 10(1), 21–35.
- Utomo, T. M., & Minza, W. M. (2016). Perubahan motif relawan bencana Merapi. *Jurnal Psikologi UGM*, 42(1), 18–30.
- Vanchapo, E., & Lewar, A. M. (2020). Pengaruh upah terhadap motivasi karyawan sukarela. *CHMK Nursing Scientific Journal*, 4(1), 155–165.
- Virliana, W., & Irawan, A. D. (2024). Perlindungan hukum bagi mahasiswa magang. *Jurnal Surya Kencana Satu: Hukum dan Keadilan*, 15(1), 56–67.
- Wahid Hasyim, Y. P. (2023). Pengabdian masyarakat oleh santri pesantren. *Jurnal Dakwah & Sosial Islam*, 7(2), 112–125.
- Yusuf, H. (2015). Sukarelawan kebakaran dan penghargaan sosial. *Jurnal Proteksi Bencana*, 3(1), 44–59.