



INSAN

Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/IPKM>

p-ISSN 2528-0104 | e-ISSN 2528-5181



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Organizational Constraints* dan Kepribadian terhadap *Work Engagement* pada Relawan

FERMANSYAH BAGUS YUDHA PRATAMA & DEWI SYARIFAH*

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *organizational constraints* dan kepribadian terhadap *work engagement* pada relawan. Penelitian mengenai *work engagement* pada konteks pekerjaan tidak dibayar seperti relawan masih terbatas. Adanya *turnover* yang terjadi pada relawan di organisasi non-profit mengindikasikan rendahnya *work engagement* pada relawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *cross-sectional survey* dengan jumlah partisipan 141 relawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Organizational Constraints Scale* (OCS), *Big Five Inventory* (BFI) versi Indonesia dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) versi relawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan *organizational constraints* dan kepribadian berpengaruh terhadap *work engagement* relawan. Sementara dimensi yang berpengaruh terhadap *work engagement* relawan yaitu dimensi *interpersonal constraints* dan *agreeableness*.

Kata kunci: *Big Five personality*, kepribadian, *organizational constraints*, relawan, *work engagement*

ABSTRACT

This research aims to test the effect of organizational constraints on volunteer work engagement. Research on work engagement in the unpaid work context such as volunteers is still limited. Turnover that occurs in volunteers in non-profit organizations indicates lower work engagement on volunteers. The method used in this study was cross-sectional survey with 141 volunteers as participants. The measuring instrument used in this study was the Organizational Constraints Scale (OCS), Big Five Inventory (BFI) Indonesian version, and Utrecht Work Engagement Scale (UWES) volunteer version. Data analysis using multiple regression tests. The result of this study shows organizational constraints and personality influence volunteer work engagement. While the dimensions that influence volunteer work engagement are interpersonal constraints and agreeableness.

Keywords: *Big Five personality*, *organizational constraints*, *personality*, *volunteer*, *work engagement*

INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 2020, Vol. 5(1), 1-12, doi: 10.20473/jpkm.v5i12020.1-12

Dikirimkan: 30 Januari 2020 Diterima: 1 Mei 2020 Diterbitkan: 26 Juni 2020

Editor: Rosatyani Puspita Adiati

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Airlangga 4 -6 Surabaya. Pos-el: dewi.syarifah@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Work engagement atau keterikatan kerja merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). *Vigor* merupakan semangat yang ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upayanya untuk pekerjaan, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, tantangan, dan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. *Absorption* merupakan suatu bentuk konsentrasi yang penuh dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga waktu terasa berjalan cepat dan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan menunjukkan peningkatan dalam segi komitmen organisasi, peningkatan kepuasan dalam bekerja, rendahnya angka *turnover*, meningkatnya kesehatan serta kesejahteraan, meningkatnya *role behaviour*, timbulnya perilaku proaktif dan motivasi belajar tinggi, meningkatnya performa kerja dan inisiatif yang lebih tinggi, serta rendahnya perilaku *abseenteism* (Salanova & Schaufeli, 2008). Dampak lain dari *work engagement* ialah kinerja dari karyawan yang lebih baik, ketika karyawan memiliki pikiran positif ia akan menemukan ide-ide baru, menggunakan semaksimal mungkin energi yang ada, dan mampu memengaruhi rekan kerjanya sehingga kinerjanya lebih baik dan berdampak pada efektivitas tim (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Sementara itu karyawan yang memiliki *work engagement* rendah ataupun *disengagement* juga akan memiliki dampak yang negatif diantaranya karyawan akan *resign*, tidak peduli dengan pekerjaannya, tingkat *absenteeism* meningkat, kualitas kinerja yang mengalami penurunan, dan akan mengalami perubahan suasana hati yang tidak mendukung untuk melakukan pekerjaannya (Himmelstein, 2013 dalam Byrnes, 2014). Karyawan yang *disengaged* juga akan menunjukkan kurangnya semangat dalam bekerja, sering melakukan kesalahan dalam bekerja, stamina yang kurang, dan juga kurangnya keterikatan dengan tempat kerjanya (Pech & Slade, 2006).

Penelitian mengenai sikap kerja pada konteks relawan, salah satunya *work engagement* atau keterikatan kerja masih terbatas (Vecina, Chacon, Sueiro, & Barron, 2012). Penelitian sebelumnya tentang *work engagement* dilakukan dalam *setting* pekerjaan yang dibayar (Bakker, 2011), namun dalam *setting* yang lain masih kurang diperhatikan, misalnya pada *setting* pekerjaan yang tidak dibayar (Vecina, Chacon, Sueiro, & Barron, 2012), salah satunya yaitu relawan. *Engagement* pada relawan berkaitan dengan bagaimana relawan menjalankan perannya dan memberikan dampak yang signifikan terhadap operasional organisasi. Penelitian mengenai *work engagement* pada relawan penting untuk diteliti karena relawan tidak mendapatkan remunerasi berupa ekonomi, bahkan mereka secara sukarela memberikan waktunya, usahanya, dan terkadang juga materi untuk organisasi (Vecina, Chacon, Sueiro,

& Barron, 2012). Jika seperti itu, lantas bagaimana relawan bisa *engaged* dengan pekerjaan yang dilakukan?

Relawan yang *engaged* maka ia akan mendedikasikan waktunya dan mereka akan merasakan kepuasan (Jenkinson, dkk., 2013) dan kesejahteraan (Huynh, Xanthopoulou, & Winefield, 2014). Selain itu, juga akan memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu relawan akan bertahan didalam organisasi (Huynh, Metzger, & Winefield, 2012). Relawan yang *engaged* dengan perannya akan merasakan kepuasan atas pengalamannya dan rendahnya intensi untuk meninggalkan organisasi (Huynh, Xanthopoulou, & Winefield, 2014). Sedangkan relawan yang memiliki *work engagement* rendah atau *disengagement* juga menyebabkan dampak negatif bagi organisasi non-profit diantaranya organisasi non-profit akan mengalami gangguan dalam mencapai misinya (Vantilborgh & Puyvelde, 2017), menunjukkan perilaku kontraproduktif seperti tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan jumlah minimum, kualitas pekerjaan yang buruk, melakukan pencurian, konflik dengan *partner* kerjanya (Myers, 2014). Relawan yang *disengaged* dengan pekerjaannya akan meninggalkan organisasi dan menyebabkan ketidakefisienan dalam organisasi. Sementara untuk melakukan perekrutan dan pelatihan pada relawan yang baru menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya lagi dimana hal tersebut memberikan dampak negatif karena pendanaan bagi organisasi non-profit bergantung pada donasi, sehingga organisasi non-profit dituntut untuk meminimalisir pengeluaran dana (Myers, 2014).

Relawan yang bergabung di organisasi non-profit memang jumlahnya tidak sedikit, namun organisasi non-profit juga pekerjaan rumah tersendiri dalam merekrut, mengelola, dan mempertahankan relawannya. Adanya *turnover* yang terjadi pada relawan di organisasi non-profit mengindikasikan rendahnya *work engagement* pada relawan (Scherer, Allen, & Harp, 2015). Survei mengenai relawan pernah dilakukan dengan temuan bahwa sebesar 41,5 persen relawan tidak menyelesaikan masa abadinya untuk berkomitmen menjadi relawan di organisasi non-profit (Unkefer, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yassinia, 2016). Fenomena seperti ini menjadi perhatian khusus bagi manajemen relawan di organisasi non-profit untuk mempertahankan relawannya. Ketika relawan memutuskan untuk tidak lagi melanjutkan masa abadinya hingga selesai dapat menyebabkan ketidakefektifan organisasi non-profit dalam menjalankan programnya. Sementara untuk melakukan perekrutan dan pelatihan pada relawan yang baru membutuhkan dana yang lebih banyak (Myers, 2014). Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Huynh, Xanthopoulou, dan Winefield (2014) yang mengatakan bahwa ketika relawan merasa *engaged* maka ia akan merasakan kepuasan dan rendahnya intensi untuk meninggalkan organisasi non-profit. Hal tersebut juga berkebalikan dengan pendapat dari Alfes, Shantz, Truss, & Soane, 2013 yang menyatakan individu yang *engaged* dengan pekerjaan akan mengurangi tingkat *turnover*.

Harp, Scherer, dan Allen (2010) menjelaskan bahwa salah satu prediktor yang dapat memengaruhi lemahnya *work engagement* ialah *organizational constraints*. *Organizational constraints* diartikan sebagai aspek aspek organisasi seperti situasi kerja maupun hal-hal yang dapat menghambat individu untuk memberikan kemampuan dan upaya terbaik dalam pekerjaan (Spector & Jex, 1998). Berdasarkan Liu, Nauta, Li, dan Fan (2010) terdapat dua dimensi *organizational constraints* yaitu *interpersonal constraints* dan *job context constraints*. *Interpersonal constraints* merupakan hambatan yang disebabkan oleh orang lain seperti rekan kerja maupun selain rekan kerja. Sedangkan *job context constraints* merupakan hambatan yang berhubungan dengan aspek kerja secara fisik dalam lingkungan pekerjaan yang menyangkut konteks dari pekerjaan. Beberapa aspek yang dapat menghambat individu dalam memberikan upaya terbaik dalam pekerjaan diantaranya peralatan yang tidak berfungsi dengan baik dan tidak memadai, kurangnya waktu untuk persiapan dan ketersediaan bahan yang tidak mencukupi, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung (Harp, Scherer, & Allen, 2017). Pekerja yang menghadapi *organizational constraints* lebih banyak melaporkan tingginya perasaan cemas, frustrasi, dan intensi untuk keluar dari pekerjaannya daripada pekerja yang menghadapi *organizational constraints* lebih

sedikit. Lebih lanjut, pekerja yang cenderung menghadapi *constraints* akan menampilkan perilaku kerja kontraproduktif, menunjukkan kinerja yang lebih buruk, dan *work engagement* yang rendah (Harp, Scherer, & Allen, 2017).

Faktor lain yang dapat memengaruhi *work engagement* yaitu kepribadian (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006). Menurut John & Srivastava (1999) bahwa kepribadian merupakan dorongan dari dalam diri individu yang dapat memunculkan suatu perilaku tertentu. Salah satu model kepribadian yaitu *Big Five Personality* yang merupakan salah satu pendekatan psikologi yang dapat digunakan dalam menganalisa kepribadian seseorang. Didalam model *Big Five Personality* terdapat lima dimensi diantaranya *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* (John & Srivastava, 1999). Definisi dari *work engagement* yang mencakup atas aktivitas dan energi yang tinggi menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian tertentu mencerminkan *engagement* pada pekerjaan yang dilakukannya (Akhtar, Boustani, Tsivrikos, & Premuzic, 2015). Sementara kecenderungan orang yang menjadi relawan memiliki kepribadian yang tinggi pada aspek *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan rendah pada aspek *neuroticism* (McCann, 2017). Penelitian mengenai variabel *big five personality* dengan *work engagement* pada konteks relawan pernah dilakukan oleh Kossowska dan Laguna (2018) yang menunjukkan hasil yaitu hanya dimensi *conscientiousness* yang menjadi prediktor signifikan untuk *work engagement*. Sementara dimensi lainnya tidak menunjukkan prediktor yang signifikan.

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel *organizational constraints* dan kepribadian terhadap *work engagement* pada relawan. Selain itu dalam penelitian ini juga bertujuan untuk melihat pengaruh yang diberikan dari setiap dimensi variabel *organizational constraints* maupun kepribadian terhadap *work engagement* pada relawan.

Secara terperinci hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh *organizational constraints* dan kepribadian terhadap *work engagement* pada relawan
- H2: Terdapat pengaruh dimensi *interpersonal constraints* terhadap *work engagement* pada relawan
- H3: Terdapat pengaruh dimensi *job context constraints* terhadap *work engagement* pada relawan
- H4: Terdapat pengaruh tipe kepribadian *extraversion* terhadap *work engagement* pada relawan
- H5: Terdapat pengaruh tipe kepribadian *agreeableness* terhadap *work engagement* pada relawan
- H6: Terdapat pengaruh tipe kepribadian *conscientiousness* terhadap *work engagement* pada relawan
- H7: Terdapat pengaruh tipe kepribadian *openness to experience* terhadap *work engagement* pada relawan
- H8: Tidak terdapat pengaruh tipe kepribadian *neuroticism* terhadap *work engagement* pada relawan

METODE

Partisipan

Subjek dalam penelitian ini sejumlah 141 relawan di organisasi non-profit.

Prosedur

Tipe penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner survei. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini ada dua yaitu X1 *organizational constraints* dan X2 kepribadian dengan menggunakan model *Big Five Personality*. Sementara variable dependen (Y) yaitu *work engagement*.

Pengukuran

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Organizational Constraints Scale* (OCS) dengan reliabilitas 0,85 yang dikembangkan oleh (Liu, Nauta, Li, & Fan, 2010). Dimensi yang terdapat didalam OCS yaitu *interpersonal constraints* dan *job context constraints*. Skala respons untuk OCS yaitu 1 (tidak pernah) hingga 5 (sering sekali). Kemudian untuk mengukur kepribadian digunakan instrumen *Big Five Inventory* yang diadaptasi dan diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia oleh Ramdhani (2012). Setelah proses adaptasi kedalam bahasa dan budaya Indonesia yang dilakukan oleh Ramdhani (2012), aitem BFI direduksi menjadi 28 aitem dari 44 aitem aslinya. Reliabilitas masing – masing dimensi diantaranya *extraversion* (α : 0,78), *agreeableness* (α : 0,70), *conscientiousness* (α : 0,82), *neuroticism* (α : 0,62), dan *openness to experience* (α : 0,76) Skala respons dalam BFI versi Indonesia ini dari rentang 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). Sedangkan untuk variabel *work engagement* diukur menggunakan *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dalam versi yang lebih ringkas yang dikembangkan oleh (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) yang terdiri dari 9 aitem dan terbagi kedalam tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini diadaptasi dalam sampel khusus relawan oleh Vecina, dkk. (2012) dengan mengganti kata “*work*” menjadi “*voluntary work*”. Instrumen ini juga telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan digunakan dalam penelitian Yassinia (2016) (Yassinia, 2016). Reliabilitas skala UWES versi relawan pada penelitian ini sebesar 0,920. Respons pada skala ini menggunakan 7 pilihan jawaban dari rentang 1 (tidak pernah) sampai 7 (selalu).

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi berganda dengan bantuan *IBM SPSS 22 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviasi	Skewness	Kurtosis
<i>Organizational Constraints</i>	141	9	32	20,21	5,374	0,065	-0,514
<i>Extraversion</i>	141	10	35	25,83	4,908	-0,233	0,135
<i>Agreeableness</i>	141	24	42	33,45	4,310	-0,005	-0,685
<i>Conscientiousness</i>	141	15	42	30,24	5,356	-0,087	-0,200
<i>Neuroticism</i>	141	7	24	15,28	3,893	-0,137	-0,403
<i>Openness to Experience</i>	141	17	42	31,03	4,794	-0,219	0,002
<i>Work Engagement</i>	141	30	63	52,01	7,422	-0,403	-0,368

Dari tabel tersebut dapat diketahui jumlah subjek sebanyak 141 orang. Nilai Minimum merupakan nilai terendah dari variabel tersebut, sedangkan nilai maksimum merupakan nilai tertinggi dari variabel tersebut. Mean (rerata) merupakan nilai rata-rata dari masing-masing variabel. Standar deviasi merupakan akar kuadrat dari varians data yang menunjukkan penyimpangan data dari nilai rerata.

Sementara untuk nilai *skewness* dapat digunakan untuk mengindikasikan simetris atau tidaknya distribusi data penelitian, sedangkan *kurtosis* menunjukkan keruncingan distribusi data (Pallant, 2011). Nilai *skewness* kelima dimensi dari variabel kepribadian dan variabel *work engagement* menunjukkan nilai yang negatif, hal tersebut menandakan bahwa skor menunjukkan dominan di sisi kanan. Sementara variabel *organizational constraints* menunjukkan nilai yang positif, sehingga hal tersebut menandakan bahwa skor dominan di sebelah kiri. Nilai *kurtosis* yang positif menunjukkan bahwa distribusi data relatif runcing, sebaliknya jika nilainya negatif menunjukkan distribusi data cenderung datar. Dimensi *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* menunjukkan nilai yang negatif berarti distribusinya data cenderung datar. Sementara dimensi *extraversion*, *openness to experience* menunjukkan nilai positif yang berarti distribusi data meruncing. Sedangkan variabel *organizational constraints* dan *work engagement* menunjukkan nilai negatif yang artinya distribusi data cenderung datar.

Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan agar dapat menentukan teknik statistik yang akan digunakan untuk menguji pengaruh variabel X ke variabel Y. Uji asumsi yang dilakukan diantaranya uji normalitas, uji linieritas, uji homokesdastisitas, dan uji multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui persebaran data dalam suatu penelitian normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menurut Pallant (2011) yaitu data berdistribusi normal apabila nilai ($p > 0,05$). Dari hasil uji normalitas yang sudah dilakukan didapatkan hasil nilai *p-value* masing-masing variabel yaitu *interpersonal constraint* ($p=0,054$), *job context constraints* ($p=0,072$), *extraversion* ($p=0,081$), *agreeableness* ($p=0,2$), *conscientiousness* ($p=0,081$), *neuroticism* ($p=0,053$), *openness to experience* ($p=0,079$), dan *work engagement* ($p=0,059$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan data variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah setiap variabel X memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas menurut Pallant (2011) yaitu variabel X dikatakan memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y apabila nilai ($p < 0,05$). dapat disimpulkan hubungan antar variabel X dengan variabel Y linier ($p=0.000$).

Uji Homokesdastisitas

Uji homokesdastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat heterokesdastisitas dalam persebaran data penelitian. Data penelitian dikatakan tidak terjadi heterokesdastisitas apabila persebaran datanya acak, tidak membentuk suatu pola, titik – titik berada diatas dan dibawah angka 0 (Pallant, 2011).

Dari *scatterplot* dapat disimpulkan tidak terjadi heterokesdastisitas karena datanya tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola, dan titik – titik berada dibawah dan diatas angka 0.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen yang diteliti bersifat independen atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu semua variabel independen dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Berdasarkan uji multikolinieritas yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen nilainya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen nilainya lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independennya.

Setelah dilakukan uji asumsi, didapatkan semua hasil memenuhi untuk dilakukan uji analisis regresi berganda. Uji analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *IBM SPSS 22 for Windows*.

Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda diketahui bahwa variabel *organizational constraints* dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* ($F=12,271$, $p=0,000$). Nilai R Square menunjukkan angka 0,392 yang dapat diartikan besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel *organizational constraints* dan kepribadian terhadap *work engagement* sebesar 39,2%. Sementara uji regresi berganda secara parsial yaitu melihat pengaruh masing – masing dimensi variabel X ke Y didapatkan hasil hanya dimensi *interpersonal constraints* dan *neuroticism* yang memiliki pengaruh terhadap *work engagement* relawan ($p<0,05$). Nilai koefisien beta pada variabel *interpersonal constraints* menunjukkan bahwa apabila *interpersonal constraints* tinggi maka *work engagement* akan rendah, begitupun sebaliknya ($\beta=-0,632$). Sedangkan nilai koefisien beta pada variabel *agreeableness* menandakan bahwa apabila *agreeableness* tinggi maka *work engagement* akan tinggi ($\beta=0,346$). Sementara berdasarkan analisis pada dimensi yang lain yaitu *job context constraints*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* tidak terdapat pengaruh terhadap *work engagement* relawan ($p>0,05$).

DISKUSI

Hasil dari penelitian ini didapatkan temuan bahwa variabel *organizational constraints* dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement* relawan, sehingga H1 diterima. Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang mengatakan *organizational constraints* akan memiliki dampak yang negatif terhadap *work engagement*. Harp dkk., (2010) menemukan hasil penelitian bahwa *organizational constraints* mempunyai dampak negatif terhadap *work engagement*. Efek yang ditimbulkan oleh kendala-kendala organisasi ini dapat membuat frustrasi para relawan dan membuat keterikatan dengan pekerjaannya menurun. Relawan yang menghadapi *organizational constraints* lebih tinggi membuatnya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya berdampak terhadap keterikatan relawan dengan pekerjaannya. Lebih lanjut Crawford, LePine, & Rich (2010) mengatakan bahwa adanya kendala-kendala dalam organisasi dapat membuat relawan frustrasi, membuat relawan tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya, dan juga menghalangi relawan untuk *absorp* terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sementara secara parsial hanya dimensi *interpersonal constraints* dan *agreeableness* yang berpengaruh terhadap *work engagement* relawan, sehingga H2 dan H5 diterima. Sementara dimensi *job context constraints*, *extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *neuroticism* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* relawan sehingga H3, H4, H6, H7, dan H8 ditolak.

Interpersonal constraints yang mencakup tentang gangguan dari rekan kerja, bantuan yang kurang memadai dari rekan kerja, dan permasalahan dalam tim dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap *engagement* relawan. Ravikumar (2013) mengatakan bahwa pekerja yang *engaged* membutuhkan hubungan yang baik antar rekan kerjanya agar dapat menjalankan pekerjaan dengan optimal. Oleh karena itu, kendala-kendala yang berasal dari hubungan interpersonal antar relawan diharapkan dapat diminimalisir agar tidak menyebabkan *disengagement* relawan dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sama seperti apa yang disampaikan oleh Peters & O'Connor, (1980) apabila sumberdaya yang dibutuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, salah satunya yaitu bantuan yang diberikan orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan, tidak diterima oleh pekerja maka hal tersebut

berpotensi untuk menimbulkan kendala-kendala yang memengaruhi kinerja. Sementara *job context constraints* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* relawan. *Job context constraints* mencakup hambatan-hambatan secara fisik yang dapat menghambat individu dalam bekerja seperti peralatan yang buruk, kurangnya informasi terkait pekerjaan, pelatihan yang tak memadai, dan tuntutan pekerjaan yang saling berlawanan. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian Harp dkk., (2010) yang mengatakan relawan yang mengalami hambatan seperti peralatan yang tidak memadai akan membuat frustrasi, tidak puas dengan pekerjaan, dan menurunnya *work engagement*. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan karena kecenderungan relawan dalam melakukan pekerjaan relawannya sering dipicu oleh keinginan untuk saling membantu dan kooperatif dengan relawan lainnya (Carlo, Okun, Knight, & de Guzman, 2010). Karena didasari keinginan untuk saling membantu, maka ketika relawan menghadapi hambatan secara fisik ia akan berusaha meminta bantuan ke rekannya ataupun bisa jadi rekannya akan memberi bantuan sebelum ia meminta bantuan.

Penelitian mengenai kepribadian dengan *work engagement* pada relawan pernah dilakukan oleh Kossowska & Laguna (2018). Temuan dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan temuan pada penelitian Kossowska & Laguna (2018). Didalam penelitian ini dimensi yang berpengaruh terhadap *work engagement* relawan yaitu *agreeableness*, sementara dimensi yang lain tidak berpengaruh. Sedangkan pada penelitian Kossowska & Laguna (2018) menunjukkan dimensi yang berpengaruh yaitu *conscientiousness*, sementara dimensi lainnya tidak berpengaruh.

Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh jenis pekerjaan relawan yang berbeda. Pada penelitian ini pekerjaan yang dilakukan oleh relawan lebih kepada bagaimana ia menjalin kerjasama dan mudah setuju dengan orang lain. Seperti yang dijelaskan oleh Zaidi, Zaidi, Zaidi, Waijid, & Xaidi (2013) dimana dalam penelitiannya menjelaskan individu yang memiliki *work engagement* tinggi akan lebih senang untuk menjalin kerjasama dengan orang lain. Selain itu individu dengan *work engagement* tinggi akan lebih mudah untuk percaya dan setuju kepada orang lain, lebih jelasnya mereka akan cenderung untuk menjadi seorang yang penurut dan tidak suka membantah. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Kossowska & Laguna (2018) subjeknya ialah relawan dalam bidang pekerjaan pemadam kebakaran, sehingga dalam jenis pekerjaan tersebut relawan tidak mudah untuk percaya terhadap orang lain karena peralatan yang digunakan membutuhkan keahlian khusus. Sehingga apabila relawan mudah setuju untuk memberikan peralatannya ke orang lain yang tidak memiliki keahlian khusus dikhawatirkan peralatan disalahgunakan dan berdampak negatif pada pekerjaannya.

Sementara dimensi *conscientiousness* pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap *work engagement* relawan, sedangkan penelitian Kossowska & Laguna (2018) dimensi tersebut berpengaruh terhadap *work engagement* relawan. Perbedaan hasil tersebut juga diduga disebabkan karena target pekerjaan yang berbeda. Dalam penelitian ini pekerjaan yang dilakukan relawan tidak selalu berorientasi pada target yang tinggi. Namun, pekerjaan yang dilakukan oleh relawan lebih kepada bagaimana ia menjalin relasi dengan orang lain dan menjalin kerjasama yang baik dengan orang lain. Pekerjaan yang dilakukan relawan juga tidak selalu harus teorganisir karena kadang kala relawan perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan ia bekerja. Sementara pada penelitian Kossowska & Laguna (2018) relawan pada pekerjaan pemadam kebakaran dituntut untuk selalu berorientasi pada target yaitu bagaimana api dalam insiden kebakaran harus terpadamkan secepatnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *organizational constraints* dan kepribadian berpengaruh terhadap *work engagement* pada relawan. Pengaruh yang diberikan yaitu sebesar 39,2%. Sementara secara parsial hanya dimensi *interpersonal constraints* dan *agreeableness*

yang berpengaruh terhadap *work engagement*, sedangkan dimensi yang lain tidak berpengaruh. Nilai koefisien beta dimensi *interpersonal constraints* bertanda negatif yang artinya apabila *interpersonal constraints* yang dihadapi oleh relawan tinggi maka *work engagement*-nya akan rendah, begitupun sebaliknya, sedangkan nilai koefisien beta *agreeableness* bertanda positif yang artinya apabila relawan memiliki sifat – sifat *agreeableness* yang dominan maka *work engagement*-nya akan tinggi.

Saran bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut pengaruh yang diberikan oleh tipe kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* terhadap *work engagement* pada relawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang berbeda pada tipe kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* terhadap *work engagement* pada relawan dengan penelitian terdahulu. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan karena perbedaan pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh relawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut pengaruh yang diberikan tipe kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* terhadap *work engagement* pada relawan dengan mempertimbangkan faktor jenis pekerjaan yang dilakukan oleh relawan.

Saran bagi organisasi non-profit yaitu pada saat rekrutmen relawan yang baru diharapkan memperhatikan faktor kepribadian yang dimiliki oleh calon relawan. Tipe kepribadian yang dapat meningkatkan *work engagement* relawan yaitu dominan pada sifat *agreeableness*. Karakteristik individu yang memiliki *agreeableness* tinggi ialah orangnya ramah, kooperatif, dan mudah percaya dengan orang lain (Zhao & Seibert, 2006). Selain itu pimpinan organisasi non-profit diharapkan untuk memperhatikan hal-hal yang menjadi hambatan yang berasal dari hubungan interpersonal antar relawannya. Pelatihan *team building* diperlukan untuk relawan agar hambatan yang dikarenakan relawan lain maupun permasalahan dalam tim tidak terjadi. Dengan meminimalisir kendala yang berasal dari hubungan interpersonal relawan, diharapkan *engagement* relawan dengan tugasnya kerelawanannya semakin kuat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada responden dan semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat terselesaikan dengan baik. Semoga apa yang dihasilkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Fermansyah Bagus Yudha Pratama dan Dewi Syarifah tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang akan mengambil untung dari naskah ini, dan telah mengungkapkan bahwa ia tidak memiliki afiliasi selain yang telah disebut di atas.

PUSTAKA ACUAN

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Premuzic, T. C. (2015). The Engageable Personality: Personality and Trait El as Predictors of Work Engagement. *Personality and Individual Differences*, 44-49.
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The Link Between Perceived Human Resources Management Practices, Engagement, and Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model. *The International Journal of resources Management*, 330-351.

- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 265-269.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-411.
- Byrnes, O. (2014). *An Investigation Into Employee Engagement in the Hotel Sector in the West of Ireland*. Ireland: National College of Ireland.
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, J., & de Guzman, M. R. (2010). The Interplay of Traits and Motives on Volunteering: Agreeableness, Extraversion, and Prosocial Value Motivation. *Personality and Individual Differences*, 1293-1305.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 834-848.
- Harp, E. R., Scherer, L. L., & Allen, J. A. (2017). Volunteer Engagement and Retention: Their Relationship to Community Service Self-Efficacy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 442-458.
- Huynh, J. Y., Metzger, J. C., & Winefield, A. H. (2012). Validation of the Four-Dimensional Connectedness Scale in a Multisample Volunteer Study: A Distinct Construct from Work Engagement and Organizational Commitment. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1056-1082.
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2014). The Job Demands-Resources Model in Emergency Service Volunteers: Examining the Mediator Roles of Exhausting, Work Engagement, and Organizational Connectedness. *Work & Stress*, 305-322.
- Jenkinson, C. E., Dickens, A. P., Jones, K., Coon, J. T., Taylor, R. S., Rogers, M., & Richards, S. H. (2013). Is Volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC Public Health*, 1-10.
- John, O., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspective. In L. A. Pervin, & O. P. John, *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 102-138). New York: The Guilford Press.
- Kossowska, M., & Laguna, M. (2018). Personality, Job Resources, and Self-Efficacy as Predictors of Volunteer Engagement in Non-Governmental Organizations. *Journal for Perspective of Economic Political and Social Integration*, 69-89.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 521-532.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? . *Personality and Individual Differences*, 521-532.
- Liu, C., Nauta, M., Li, C., & Fan, J. (2010). Comparisons of Organizational and Their Relations to Straits in China and The United States. *Journal of Occupational Health Psychology*, 456-467.
- Liu, C., Nauta, M., Li, C., & Fan, J. (2010). Comparisons of Organizational Constraints and Their Relations to Straits in China and The United States. *Journal of Occupational Health Psychology*, 456-467.

- McCann, S. J. (2017). Higher USA State Resident Neuroticism is Associated With Lower State Volunteering Rates. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1659-1674.
- Myers, J. (2014). *Employee Locus of Control and Engagement in Nonprofit Organizations*. Walden Dissertations and Doctoral Studies.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. Australia: Allen & Unwin.
- Pech, R., & Slade, B. (2006). Employee Disengagement: Is There Evidence of A Growing Problem? *Handbook of Business Strategy*, 21-25.
- Peters, L. H., & O'Connor, E. J. (1980). Situational Constraints and Work Outcomes: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 391-397.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budata Inventory Big Five. *Jurnal Psikologi*, 189-207.
- Ravikumar, T. (2013). A Study on Impact of Team Work, Work Culture, Leadership, and Compensation on Engagement Level of Employees in MSMES in India. *International Journal of Research in Management and Social Research*, 175-185.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal of Human Resources Management*, 116-131.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Study*, 71-92.
- Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2015). Grin and bear it: An examination of volunteer fit with their organization, burnout, and spirituality. *Burnout Research*, 1-10.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strains: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 356-367.
- Unkefer, L. (2017, January 17). *Arizona State University*. Retrieved from Retrieved from ASU Lodestar Center for Philanthropy and Nonprofit Innovation: <https://lodestar.asu.edu/blog/2017/01/how-can-nonprofits-improve-volunteer-retention>
- Vantilborgh, T., & Puyvelde, S. V. (2017). Volunteer Reliability in Nonprofit Organizations: A Theoretical Model. *International Society for Third-Sector Research*.
- Vecina, M., Chacon, F., Sueiro, M., & Barron, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteer and the Commitment of Those who have been Active Longer? *Applied Psychology: An International Review*, 130-148.
- Yassinia, S. (2016). *Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Relawan di Organisasi Gerakan Melukis Harapan*. Skripsi.

- Yassinia, S. (2016). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Relawan di Organisasi Gerakan Melukis Harapan. *Skripsi*.
- Zaidi, N. R., Zaidi, S. F., Zaidi, S. M., Waijid, R. A., & Xaidi, G. B. (2013). The Big Five Personality Traits and Their Relationship With Work Engagement Among Public Sector University Teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 1344-1353.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal of Applied Psychology*, 259-271.