

Peran Kebermaknaan Hidup dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat

Bonar Hutapea¹

Fransisca Iriani Roesmala Dewi²

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Jakarta

Abstract.

Life satisfaction, one of dominant interests in positive psychology, has been found extremely important for understanding life experience of individuals, including volunteers. However, there were few researches undertook on this subject. The purpose of this study is to examine the relationship between meaning of life and leader's servant characteristics, with respondents overall evaluation of life. Volunteering work people who met the inclusion criterions completed a set of questionnaires for life satisfaction scale, PIL test, servant leadership scale, and demographic questions. Results show that meaning of life didn't serve as mediator in the influence of servant leadership for life satisfaction, but both serve as predictors of volunteers' life satisfaction. Limitations and implications of this study are discussed in the light of possible further research and application.

Keywords: *life satisfaction, meaning of life, servant leadership, and volunteer*

Abstrak.

Kepuasan hidup sebagai salah satu konsep psikologi positif yang sangat diminati dianggap sangat penting dalam memahami pengalaman hidup individu, termasuk sukarelawan. Namun, penelitian tentang masalah ini sangat sedikit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran kebermaknaan hidup dan kepemimpinan melayani terhadap evaluasi menyeluruh sukarelawan tentang kehidupannya. Responden yang memenuhi kriteria inklusi sampel penelitian ini mengisi skala kepuasan hidup, PIL Test, skala kepemimpinan melayani, dan angket demografis. Hasil analisis statistik menunjukkan kebermaknaan hidup tidak berfungsi sebagai mediator dalam peran kepemimpinan melayani terhadap kepuasan hidup, melainkan keduanya menjadi prediktor. Keterbatasan dan implikasi kajian ini dibahas dalam kaitan dengan kemungkinan riset lanjutan dan penerapan praktis.

Kata kunci: *kepuasan hidup, makna hidup, kepemimpinan melayani, dan sukarelawan*

¹**Korespondensi: Bonar Hutapea.** Departemen Psikologi Psikologi Sosial Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Jl. Letjen S. Parman No. 1 Jakarta 11440 Telp +6221-5661334 ext. 602 e-mail: bonarhtp@yahoo.com

²**Korespondensi: Fransisca Iriani Roesmala Dewi.** Psikologi Sosial Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1 Jakarta 11440 Telp +6221-5661334 ext. 602 Jakarta. e-mail: roesmaladewi@yahoo.com

*"Those who can, do. Those who can do more,
volunteer
~Anonim*

Globalisasi sebagai suatu proses dicirikan oleh perubahan dalam pembagian kekuasaan dan wewenang (Edwards, 1999). Erosi kedaulatan negara dan kapitalisme yang mengglobal menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakamanan di dalam dan antar masyarakat. Organisasi nirlaba dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) atau organisasi non-pemerintah (*Non-Government Organization*), sebagai organisasi yang secara eksplisit berbasis nilai, berperan sangat penting dalam mendukung pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) melalui perubahan keseimbangan kekuasaan dari demi kepentingan pribadi menjadi kekuasaan demi kepentingan publik melalui aktivitas-aktivitas terprogram, kerja-kerja membangun konstituensi dan praksis-praksis organisasional, dan sukarelawan (*volunteer*) serta penggiat menjadi ujung tombak dalam perubahan sosial tersebut.

Menurut Schroender, (1998), dalam Ryan, dkk. (2001), relawan adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan, dan waktu tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal. Sukarelawan yang bertugas melayani orang lain, memberikan banyak manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak dan orang antara lain kesehatan masyarakat, ikatan sosial yang semakin erat, meningkatkan rasa percaya (*trust*) dan norma timbal balik dalam komunitas tanpa mengharapkan mendapatkan imbalasan dan kompensasi. Dengan kata lain, pekerjaan menjadi sukarelawan 'memberikan' sesuatu bagi orang lain. Sebaliknya, relawan mendapatkan 'sesuatu' dari aktivitas melayani dan membantu orang lain. 'sesuatu' tersebut tentu saja adalah kemanfaatan. Penelitian untuk mengungkap manfaat menjadi relawan menjadi sesuatu yang menarik.

Kebanyakan penelitian mengenai sukarelawan berfokus pada kemanfaatan keanggotaan dalam perhimpunan sukarelawan dan bukan faktor-faktor yang berperan terhadap

kepuasan hidup mereka. Seandainya pun terdapat penelitian yang mengungkap kesejahteraan para sukarelawan, umumnya berfokus pada sebab-musabab sosial (*social causation*) berupa keterlibatan sosial dan efek seleksi. Hal ini disebabkan kuatnya keinginan para sosiolog untuk meyakinkan disiplin ilmu lain bahwa kekuatan sosial yang paling kuat dalam membentuk kehidupan dan psikis individu termasuk para relawan. Akan tetapi, dengan penekanan demikian para peneliti telah mengabaikan peran anteseden dan peran keagenan manusia (*human agency*) (Thoits, 1994) atau daya-daya internal individu. Hal ini sangat ironis jika diterapkan terhadap pekerjaan kerelawanan (*volunteering*) yang mengandaikan keagenan (*agency*) diri sendiri (Thoits & Hewitt, 2001). Pengabaian terhadap hal ini akan menyebabkan kurang utuhnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang berperan terhadap kepuasan hidup para relawan. Dengan demikian, selain faktor-faktor non personal, sumber-sumber daya personal individu harus dipertimbangkan sebagai faktor yang memfasilitasi kesejahteraan para relawan.

Sejauh ini, sangat kurang perhatian yang ditujukan terhadap dampak nyata menjadi sukarelawan terhadap kesejahteraan psikologis atau kepuasan hidup. Padahal, kepuasan hidup sangat berdampak terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, terkait dengan unjuk kerja (Wright & Cropanzano, 2000), relasi yang baik (Diener & Seligman, 2002), keunggulan mental (Koivumaa-Honkanen, dkk., 2004) dan fisik (Roysamb, dkk., 2003), kesehatan dan umur panjang (Danner, dkk., 2001, dalam Avey dkk., 2010).

Salah satu faktor personal yang berkaitan dengan kepuasan hidup adalah makna hidup. Menurut Frankl (1984), setiap orang memiliki makna hidup tersendiri. Kebermaknaan hidup dapat diartikan sebagai pemberian kualitas kehidupan pada diri pribadi dalam rangka pemenuhan diri (Schultz, 1991). Pekerjaan sebagai sukarelawan memberi *sense of purpose*. Hasil kajian Greenfield dan Marks (2004) menyimpulkan bahwa aktivitas sukarelawan mengurangi hilangnya rasa tujuan hidup pada lanjut usia yang kehilangan identitas peran.

Sebuah studi di Australia menunjukkan rata-rata persentasi mundurnya sukarelawan sebesar 6-10% per tahun dari total anggota, dan sekurang-kurangnya ada empat studi yang mengaitkan pengunduran diri sukarelawan utamanya terkait dengan kurangnya kepuasan sebagai sukarelawan yang disebabkan kepemimpinan selain karena pindah tempat tinggal, alasan kesehatan, dan tuntutan keluarga (McLennan, dkk., 2008).

Kebermaknaan hidup merupakan sumber daya psikologis yang amat penting sekaligus dianggap sebagai aspek pengalaman manusia yang bernilai universal meskipun hasil-hasil penelitian terkait lebih banyak dilakukan pada negara-negara industrial barat. Sejumlah penelitian menyimpulkan peran kebermaknaan hidup terhadap *well-being* dan kesehatan mental antara lain berkurangnya stres psikologis (Steger, dkk., 2006), penyesuaian yang lebih baik pascatrauma (Steger, dkk., 2008), dan kesehatan yang lebih baik (Steger, dkk., 2009). Hal ini didukung oleh penelitian Hasil penelitian Steger dan Samman (2012) terhadap 2000 rumah tangga di Cili, salah satu negara non-Barat, yang menunjukkan korelasi yang sangat signifikan antara kebermaknaan hidup dengan *well-being*. Demikian pula penelitian Kim (2001) terhadap 638 orang Korea menunjukkan bahwa makna hidup berkorelasi signifikan dengan kepuasan hidup. Karenanya, disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara kebermaknaan hidup dengan *well-being*, dalam hal ini kepuasan hidup.

Organisasi nirlaba melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi hasrat menjadi masyarakat beradab, penuh belas kasih, dan berfungsi sepenuhnya. Sebagaimana halnya organisasi pada umumnya, kemampuan untuk melakukan berbagai hal tersebut secara konsisten sangat tergantung pada kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. Hingga kini, organisasi nirlaba dan LSM berjuang mendapatkan dan mempertahankan relawan-relawannya yang berbakat dan kompeten untuk memenuhi tujuan dan misi organisasi. Cukup banyak kejadian pengunduran diri dan ketidakaktifan relawan. Untuk menyelesaikan permasalahan ini, kepemimpinan yang efektif menjadi tumpuan. Kepemimpinan adalah bagaimana sebuah kelompok dipengaruhi dan digerakkan lewat

kepribadian, kekuasaan, persuasi, dan perilaku dari individu kunci yakni pemimpin. Usaha-usaha ini ditujukan untuk menciptakan struktur atau koordinasi demi mencapai tujuan (Bass, 1990).

Penelitian tentang kepemimpinan melayani dan dampaknya dalam konteks lembaga swadaya masyarakat sangat jarang dilakukan. Patterson (2003) mendefinisikan *servant leadership* sebagai pemimpin yang melayani dengan berfokus pada pengikut, di mana pengikut adalah pertimbangan utama dan organisasi adalah pertimbangan selanjutnya. Menurut Patterson (2003), seorang *servant leader* memimpin dan melayani dengan: (1) *Agapao love*: mencintai dalam artian sosial atau moral (2) *Humility*: kemampuan untuk mengingat hasil pencapaian dan bakat orang lain (3) *Altruism*: membantu orang lain dengan tanpa pamrih, yang melibatkan pengorbanan personal, meski tanpa imbalan atau hasil apa-apa (4) *Vision*: tindakan atau kekuasaan akan imajinasi; melihat dan memahami, atau ketajaman penglihatan yang tidak biasa (5) *Trust*: rasa percaya diri atau kepercayaan akan anggota kelompok (6) *Service*: tindakan melayani yang mencakup sebuah misi pertanggungjawaban terhadap orang lain (7) *Empowerment*: mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan bagi *servant leader*, melibatkan *effective listening*, melihat orang lain merasa berarti, menekankan pada kerjasama tim, dan menghargai cinta dan persamaan. Dengan prinsip atribut dan prinsip semacam itu, Greenleaf (1970) menyebut teori kepemimpinan melayani sebagai suatu filsafat kepemimpinan modern.

Servant leader lebih mudah berhubungan secara dekat dengan pengikutnya dan tetap berprinsip pada yang baik dan benar meski hal tersebut bukan hal utama yang ingin dicapai oleh organisasi (Yukl, 2002). Harvey (2001) mengemukakan bahwa *servant leader* tidak mencintai tempat ia bekerja melainkan mencintai orang-orang yang membentuknya. Collins (2001) mengajukan ide yang serupa ketika ia menyatakan bahwa orang-orang harus menjadi fokus utama pemimpin, kemudian barulah visi organisasi, atau strategi. Batten (1998) menyatakan bahwa *servant leader* adalah seseorang yang visioner yang berusaha untuk mencari potensi terbesar

pengikutnya dan membantu mereka mengembangkan tujuan, arah, dan martabat. Kepemimpinan melayani, saat ini, dianggap tepat karena merupakan kombinasi dari elemen kepemimpinan terbaik berdasarkan pelayanan kepada orang lain. (Greenleaf, 1970).

Collins dan Porras (1997:xii) menyatakan bahwa makna dan tujuan amat penting agar sebuah lembaga bertumbuh dan bertahan sebab berakar dalam nilai-nilai dan teruji oleh waktu karena memiliki keutamaan (*virtue*) berupa pembaharuan diri oleh diri sendiri dan persis visi inilah yang diartikulasikan oleh *servant-leader* dan memperluasnya menjadi makna, tujuan, dan transendensi diri. Hal ini juga didukung oleh pendapat Covey (1998:xii- xiii) bahwa di bawah kepemimpinan melayani pekerja didorong oleh motif internal mencapai tujuan bersama dan melampaui motif profit maupun kebutuhan dasar yakni kebutuhan akan makna, tujuan, sumbangsih, pelayanan, nilai tambah dan menghasilkan sesuatu yang berbeda.

Penelitian Awan, Qureshi dan Arif (2012) pada pekerja LSM di Istanbul salah satunya menemukan keterkaitan kepemimpinan dengan kinerja dan dimediasi oleh motivasi para pekerja tersebut. Salah satu item yang mengukur motivasi para pekerja tersebut adalah tentang makna khususnya pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna bagi mereka. Sendjaya, Sarros, dan Santora (2008) menyatakan bahwa terdapat titik temu antara spiritualitas dan kepemimpinan melayani yakni dalam faktor motivasi intrinsik mendorong rasa bermakna dan bertujuan, di mana keduanya memfasilitasi terciptanya tempat kerja terintegrasi di mana individu-individu terlibat dalam pekerjaan yang secara intrinsik memotivasi dan bermakna. Lebih jauh dikatakan bahwa orientasi kepemimpinan melayani menemukan ekspresinya melalui pelayanan dan pada gilirannya menjadi sumber dari makna dan tujuan hidup. Dengan kata lain, kepemimpinan melayani melalui atribut-atributnya mendorong kebermaknaan dan hidup yang bertujuan pada para pekerjanya melalui pelayanan terhadap orang lain.

Kepemimpinan melayani diduga oleh peneliti sangat relevan dalam menjelaskan kepuasan hidup sukarelawan, sebab keamanan

psikologis dan stabilitas dapat diperoleh melalui model kepemimpinan ini. Hal ini didukung oleh pendapat Lee dan Zemke (1993) bahwa pemimpin yang inspirasional, kuat secara spiritual merupakan jalur yang paling langsung kepada tempat kerja yang memuaskan secara spiritual.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini kebermaknaan hidup diantisipasi oleh peneliti sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan melayani dengan kepuasan hidup para sukarelawan. Analisis data riset ini diharapkan dapat menunjukkan peran kepemimpinan melayani terhadap kepuasan hidup mereka dan peran kebermaknaan hidup sebagai moderator dalam hubungan kedua variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong non-eksperimental yang bersifat *ex-post facto*, sebab penelitian ini tidak langsung mengendalikan variabel-variabel bebas. Selain itu, penelitian ini menerapkan desain kuantitatif, korelasional dan eksplanatoris (Neuman, 1997; Kerlinger & Lee, 2000; Creswell, 2005).

Partisipan penelitian ini adalah laki-laki ataupun perempuan yang sekurang-kurangnya telah 1 tahun bekerja purnawaktu sebagai sukarelawan pada lembaga swadaya masyarakat. Lama bekerja sekurang-kurangnya 1 tahun ditetapkan peneliti dengan alasan merupakan waktu minimal yang dibutuhkan untuk mengenal dan menghayati situasi, kondisi dan kepemimpinan yang ada dalam lembaga tempatnya bergabung saat ini. Teknik penentuan sampel yang diterapkan adalah *convenience sampling* yakni mengikutkan partisipan dengan pertimbangan kemudahan mendapatkan sampel namun sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Gravetter & Forzano, 2009).

Alat pengumpulan data (instrumen) utama yang digunakan dalam usaha mencapai tujuan penelitian ini adalah skala psikologis model Likert dengan 5 pilihan jawaban. Skala Kepuasan Hidup dikonstruksi dengan menggunakan kepuasan individu secara kognitif terhadap keseluruhan bidang kehidupan, dalam perbandingan yang ada antara pencapaian dan standar yang dimilikinya

yakni kepuasan dalam hubungan sosial, kepuasan dalam peran/fungsi yang dijalankan, dan kepuasan atas hal-hal personal (Diener, 2005, 2006) dengan indeks validitas butir 0,34-0,48 dan reliabilitas (α) sebesar 0,71. Kepemimpinan melayani diukur dengan menggunakan modifikasi dari Handoyo (2010) meliputi dimensi: *Altruistic calling, Emotional healing, Wisdom, Persuasive mapping, Organizational stewardship, Humility, Vision, dan Service*, dengan indeks validitas butir 0,40-0,81 dan reliabilitas (α) sebesar 0,95. Kebermaknaan hidup diukur menggunakan PIL Test (*The Purpose in Life Test*) berdasarkan Crumbaugh dan Maholik (1981) untuk mengungkap respons-respons yang diyakini berkaitan dengan atau merupakan petunjuk tentang seberapa tinggi individu mengalami hidup yang bermakna yang merupakan instrumen baku yang reliabel ($\alpha=0.70$). Sedangkan data demografis berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan latar

HASIL DAN BAHASAN

Data diperoleh dari responden berjumlah 130 orang dari sejumlah lembaga swadaya masyarakat dari berbagai daerah yang menyatakan kesediaannya melalui lembar persetujuan sebagai partisipan, antara lain Banda Aceh, Medan, Padang, Batam, Banten, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Ambon, Palu, Kupang, dan Jakarta, dengan bidang pelayanan yang sangat beragam yakni pendampingan *eks* pengungsi, pendampingan korban kerusuhan dan konflik sosial, pendampingan buruh migran, advokasi penghapusan pekerja anak, bantuan hukum bagi korban kekerasan dalam rumah tangga, kampanye pelestarian lingkungan hidup, pemberdayaan anak jalanan dan keluarga miskin, dan pemberdayaan perempuan lokal. Adapun gambaran responden penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Gambaran responden penelitian

Data personal		Jumlah (%)	Data personal		Jumlah (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	79 (60,77%)	Usia	≤ 20 Tahun	11 (8,46%)
	Perempuan	51 (39,23%)		21 - 25 Tahun	35 (26,92%)
Lama sebagai relawan	≤ 1 Tahun	27 (20,77%)		26 - 30 Tahun	33 (25,38%)
	2-3 Tahun	34 (26,15%)		31 - 35 Tahun	20 (15,38%)
	4-5 Tahun	23 (17,69%)		36 - 40 Tahun	19 (14,61%)
	6-7 Tahun	22 (16,92%)		41 - 45 Tahun	7 (5,38%)
	8-9 Tahun	7 (5,38%)		46 - 50 Tahun	2 (1,54%)
	10-11 Tahun	7 (5,38%)		51 - 55 Tahun	3 (2,3%)
	12-13 Tahun	2 (1,54%)		Jawa	52 (40%)
≥14 Tahun	8 (6,15%)	Batak		22 (16,92%)	
Tingkat pendidikan	SMA	32 (24,61%)	Sunda	16 (12,31%)	
	Diploma	17 (13,08%)	Betawi	4 (3,08%)	
	Sarjana (S1)	72 (55,38%)	Tionghoa	3 (2,3%)	
Status pernikahan	Magister (S2)	9 (6,92%)	Minangkabau	4 (3,08%)	
	Lajang	69 (53,08%)	Maluku	1 (0,08%)	
	Menikah	58 (44,61%)	Minahasa	2 (1,54%)	
	Duda/Janda	3 (2,3%)	Lain-Lain	26 (20%)	
			Latar belakang etnis		

belakang etnis dilihat dari data pribadi yang diisi oleh responden.

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian adalah analisis jalur untuk menguji peran kebermaknaan hidup sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan melayani dengan kepuasan hidup para sukarelawan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Pada umumnya, berpendidikan sarjana dan pasca sarjana. Dengan masa kerja antara 2-3 tahun sedikit lebih banyak, disusul subjek yang masih di bawah satu tahun sebagai sukarelawan dan 4-7 tahun. Responden berstatus lajang sedikit lebih banyak daripada yang menikah. Mayoritas berada pada usia

produktif yakni di bawah 40 tahun dengan jumlah terbesar pada usia antara 21-30 tahun dan lebih dari separuh merupakan etnis Jawa, disusul etnis Batak dan Sunda.

berkontribusi positif terhadap lingkungan, rendah hati, menentukan arah masa depan organisasi, dan menjadi contoh orang yang melayani dengan baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan hidup	130	1.00	5.00	2.6747	1.02137
Kebermaknaan hidup	130	2.70	5.00	4.1800	.50783
Kepemimpinan melayani	130	1.38	5.00	3.7063	.75136

Berdasarkan Tabel 2 di atas, tampak bahwa untuk pengukuran variabel kepuasan hidup, responden menunjukkan tingkat kepuasan yang cenderung rendah (M=2,67). Hal ini dapat dimaknai bahwa relawan yang menjadi responden penelitian ini menganggap terdapat kesenjangan antara pencapaian hidup yang dirasakan dan standar yang ada dan kepuasan individu tersebut belum mencakup sejumlah aspek yang beragam.

Dalam pengukuran tentang kebermaknaan hidup, rata-rata skor subjek yang menjadi

Hasil analisis pendahuluan terhadap variabel-variabel yang akan dimasukkan dalam analisis dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* ditunjukkan pada Tabel 3. Kepemimpinan melayani ($r= 0,29, p<0,05$), kebermaknaan hidup ($r=-0,20, p<0,05$) secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan hidup, dan kepemimpinan melayani ($r=0,36, p<0,001$) secara signifikan berkorelasi dengan kebermaknaan hidup.

Tabel 3. Rata-rata, Simpangan baku, dan matriks interkorelasi (N=130) Variabel Penelitian

Variabel	M	SD	1	2
Kepuasan Hidup	2.67	1.02	0.29**	0.20*
Variabel prediktor				
1. Kepemimpinan Melayani	3.71	0.75	-	0.36**
2. Kebermaknaan Hidup	4.18	0.51	0.36**	-

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

partisipan penelitian ini tergolong tinggi. Artinya, para sukarelawan memberi kualitas pada kehidupan pribadi dalam rangka pemenuhan dirinya. Selain itu, subjek memiliki kebebasan dalam setiap langkah perbuatannya, bertanggung jawab secara pribadi terhadap tingkah laku dan sikap yang dianut terhadap nasibnya, perilaku tidak ditentukan oleh kekuatan-kekuatan di luar dirinya, mempunyai kendali atas hidupnya, mampu mengungkapkan nilai-nilai daya cipta, nilai-nilai pengalaman, atau nilai-nilai bersikap, dan memiliki perhatian atas diri yang seimbang.

Terkait dengan kepemimpinan melayani dari koordinator, atasan, atau pimpinan, sukarelawan mempersepsikannya secara positif. Artinya, pemimpin dinilai cukup dalam bertindak altruistik, menyemangati bawahan, bijaksana, mampu memetakan persoalan dengan baik dan mendorong relawan mengupayakan peluang penyelesaian terbaik, mendorong organisasi

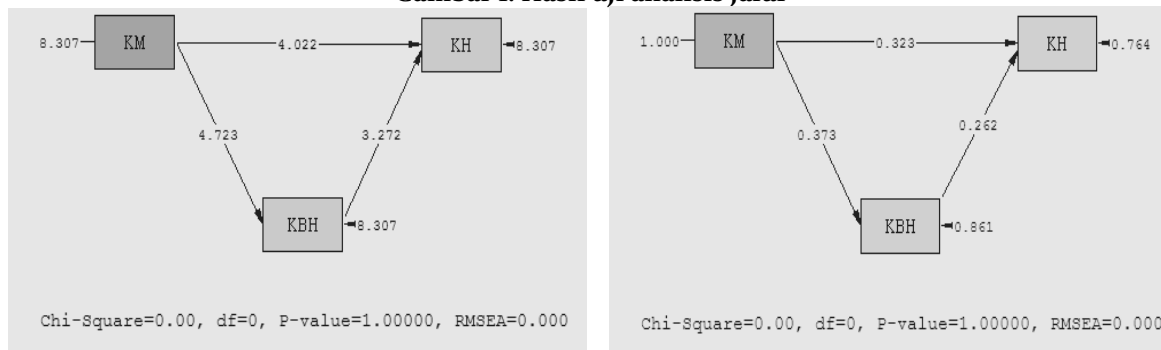
Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas data, uji linearitas regresi, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji homoskedastisitas. Uji normalitas data menunjukkan semua berdistribusi normal (kepuasan hidup, $p=0.105>0.05$; kebermaknaan hidup= $0.691>0$; kepemimpinan melayani, $p=0.097>0.05$). Persamaan linear nilai $F_{(1;128)}=5.405$; $p<0.05$ menunjukkan bahwa terdapat linearitas regresi kebermaknaan hidup atas kepuasan hidup telah memenuhi yang disyaratkan, Sedangkan persamaan linear nilai $F_{(1;128)} = 11.794$; $p< 0.05$ yang berarti terdapat linearitas regresi kepemimpinan melayani atas kepuasan hidup. Nilai *Tolerance* dan *VIP* untuk variabel kepemimpinan melayani sebesar 0.868 dan 1.152, kebermaknaan hidup sebesar 0.868 dan 1.152. maka tidak terdapat multikolinearitas antara keduanya. Nilai Durbin-Watson sebesar 0.747, d_L dan d_U sebesar 1,6825 dan

1,7449 memiliki makna bahwa terdapat autokorelasi positif. Hasil analisis grafik *scatterplot* menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas atau residual homoskedasti. Dengan demikian, seluruh uji asumsi terpenuhi.

Hasil analisis statistik inferensial menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan kepemimpinan melayani, kebermaknaan hidup, dan kepuasan hidup dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

4,723 yang lebih besar dari 1,96 yang berarti signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan melayani (KM) terhadap kebermaknaan hidup (KBH). Meningkatkan kepemimpinan melayani yang semakin baik akan berdampak terhadap peningkatan kebermaknaan hidup. Sedangkan koefisien jalur pengaruh kebermaknaan hidup (KBH) terhadap kepuasan hidup (KH) sebesar

Gambar 1. Hasil uji analisis jalur



Berdasarkan *Goodness of Fit*, nilai *Chi-Square* bernilai 0, *P-value* sebesar 1,00 (>0.05) yang berarti tidak signifikan, nilai *RMSEA* sebesar 0,000 (<0.08). Hasil ini menunjukkan bahwa ada kesesuaian antara model dengan data. Berdasarkan koefisien jalur pengaruh kepemimpinan melayani (KM) terhadap kepuasan hidup (KH) sebesar 0,323 dengan koefisien *t* sebesar 4,007 yang lebih besar dari 1,96 yang berarti signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan melayani (KM) terhadap kepuasan hidup. Meningkatkan kepemimpinan melayani yang semakin baik akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan hidup.

Koefisien jalur pengaruh kepemimpinan

0,262 dengan koefisien *t* sebesar 3,272 yang lebih besar dari 1,96 yang berarti signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kebermaknaan hidup (KBH) terhadap kepuasan hidup (KH). Meningkatkan kebermaknaan hidup yang semakin baik akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan hidup.

Mengingat koefisien jalur tidak signifikan menunjukkan peran mediator kebermaknaan hidup dalam peran kepemimpinan melayani terhadap kepuasan hidup relawan, maka dilanjutkan dengan analisis regresi reduksi bertahap sebagai mana ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Ganda

Variabel prediktor	B	SE B	β	R ²	ΔR^2
Konstanta	0,96	0,37			
Kepemimpinan melayani	0,21	0,06	0,28	0,49***	0,24***
Kebermaknaan hidup	0,36	0,09	0,32		

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

melayani (KM) terhadap kebermaknaan hidup (KBH) sebesar 0,373 dengan koefisien *t* sebesar

Berdasarkan tabel di atas diketahui, secara statistik kedua variabel menjadi prediktor

kepuasan hidup. Persamaan regresi juga signifikan (($F(2,129)=6,66, p<0.05, R^2=0,49, \Delta R^2=0,24$)). Nilai prediktif kedua prediktor ($R^2=0,49$) dan kontribusi sebesar 24% ($\Delta R^2=0,24$), kepemimpinan melayani dan kebermaknaan hidup merupakan prediktor terkuat terhadap kepuasan hidup.

Hal penelitian ini sesuai dengan dugaan awal peneliti sekaligus mendukung pendapat Thoits (dalam Thoits & Hewitt, 2001) bahwa kerelawanan merupakan suatu identitas peran yang memberikan perasaan bermakna dan tujuan dalam hidup, yang pada gilirannya meningkatkan *well-being*, dan Bronk, dkk. (2009) yang menyimpulkan pada tiga tahap perkembangan kehidupan dalam kajian *cross-sectional* bahwa tujuan yang jelas dalam hidup berkaitan dengan peningkatan kepuasan hidup yang lebih tinggi serta Smith (dalam Thoits & Hewitt, 2001) yang menyatakan bahwa kerja sukarela memberikan *reward* atau ganjaran instrumental dan emosional sebagai bagian dari kondisi kerja.

Kepemimpinan melayani yang dipersepsikan positif dan sebagai sesuatu yang baik oleh sukarelawan berkontribusi terhadap kepuasan hidup mereka. Hal ini dapat dijelaskan bahwa beberapa hal yang memberikan ganjaran seperti adanya peluang untuk mengarahkan diri sendiri dan kemandirian, pekerjaan yang tidak hanya dilakukan dengan rutinitas melainkan menantang yang diakibatkan oleh kepemimpinan yang memahami kondisi psikologis pekerja. (Smith, dalam Thoits & Hewitt, 2001). Demikian pula hasil penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Tanner (2005) terhadap 14 pemimpin pada organisasi nirlaba menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani yang dipersepsikan sangat positif oleh seluruh pemimpin tersebut mendorong mereka untuk senantiasa berfokus pada tujuan mereka dalam hidup yakni melayani orang lain, dan sangat jelas bahwa para pemimpin tersebut menemukan cara mengalami kebermaknaan dan kepenuhan dalam pekerjaan yang mengarahkan mereka kepada pengalaman kepuasan hidup yang tinggi.

Ghormley (2009) menemukan bahwa persepsi terhadap adanya dan implementasi prinsip-prinsip kepemimpinan melayani

berdampak terhadap partisipasi anggota dewan direktur secara sukarela pada lembaga perkreditan di mana mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuatu jabatan masing-masing dengan sangat baik. Penelitian White (2010) terhadap lebih dari 200 anggota dan sukarelawan organisasi kepemudaan nirlaba menunjukkan bahwa dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan melayani berdampak lebih signifikan terhadap jumlah tugas yang diselesaikan, peran yang diemban, dan produktivitas.

Hasil analisis data tambahan terhadap faktor-faktor personal berupa karakteristik demografis menunjukkan bahwa 1) Tidak terdapat perbedaan kepuasan hidup antara laki-laki dengan perempuan ($t_{(128;0.05)} = -1.059; p>0.05$); 2) Terdapat perbedaan kepuasan hidup ditinjau berdasarkan usia ($F_{(7;122)} = 5.886; p<0.05$). *Post-hoc test* menunjukkan bahwa relawan berusia di atas 50 tahun memiliki kepuasan hidup lebih tinggi dibandingkan rentang usia lainnya; 3) Terdapat perbedaan kepuasan hidup ditinjau dari keaktifan sebagai relawan ($F_{(7;122)} = 3.605; p<0.01$). *Post-hoc test* menunjukkan bahwa relawan dengan masa aktif kerja 6-7 tahun memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan masa kerja lainnya; 4) Terdapat perbedaan makna hidup ditinjau dari status perkawinan ($F_{(7;127)} = 8.70; p<0,001$). *Post-hoc test* menunjukkan bahwa relawan yang menikah ditemukan memiliki makna hidup yang lebih tinggi dibandingkan status lainnya.

Terkait kepuasan hidup yang ditemukan lebih tinggi pada usia paruh payah ke atas dapat dijelaskan terkait konsep generativitas, dalam hal ini mencakup tujuan membangun dan membina generasi masa depan berkaitan dengan kesejahteraan subjektif antara lain perasaan yang kuat tentang generativitas diri sendiri di usia paruh baya berkaitan dengan kesejahteraan subjektif. (Erikson, 1950, sitat dalam Bronk et al, 2009). Dalam penelitian Ryff dan Keyes (1995) dalam kaitan dengan *well-being* ditemukan bahwa prevalensi tujuan hidup meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini didukung oleh temuan Steger, Oishi, dan Kashdan (sitat dalam Bronk, dkk., 2009) bahwa pencarian akan tujuan hidup menjadi sumber makna dalam kehidupan

mereka, termasuk aktivitas melayani orang melalui kegiatan kerelawanan. Paradigma kegiatan sukarela dalam organisasi nirlaba baik sebagai pekerjaan, tindakan prososial maupun aktivitas yang menyenangkan yang ditemukan oleh Chambré dan Einolf (2008) terkait dengan segi sosioemosional dan identitas diri yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen sebagai sukarelawan. Van Willigen (2000) juga menemukan bahwa relawan yang lebih tua mengalami kepuasan hidup yang lebih tinggi dan perubahan positif yang lebih besar dalam kesehatan daripada yang berusia muda.

Kontribusi secara bersama-sama kepemimpinan melayani dan kebermaknaan hidup terhadap kepuasan hidup sebesar 24% sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain yang belum diikuti dalam penelitian ini. Meski tidak cukup besar namun memiliki daya produktif (*predictability*) yang signifikan.

Penelitian ini mengandung keterbatasan terutama jumlah sampel dan teknik pemilihannya yang jauh dari ideal. Jumlah responden dalam penelitian ini tergolong kecil bila dibandingkan dengan jumlah sukarelawan di Indonesia meski belum diketahui secara pasti namun tentu diyakini banyak. Teknik pengambilan responden dengan pertimbangan kecukupan melalui kesediaan menjadi relawan berimplikasi pada terbatasnya generalisasi temuan penelitian semata-mata kepada subjek yang menjadi responden penelitian ini. Artinya, penelitian ini memiliki kelemahan dalam validitas terkait sampel. Keterbatasan dalam metode juga terkandung dalam riset ini sebab hanya menerapkan survei terhadap relawan secara umum. Idealnya dilakukan kajian *cross-sectional* mengingat partisipan terdiri dari kelompok dengan rentang usia yang cukup variatif.

Selain itu, penelitian ini juga belum mempertimbangkan peran karakteristik demografik dengan kepuasan hidup. Meski tak ditemukan perbedaan kepuasan hidup, kebermaknaan hidup dan persepsi terhadap kepemimpinan melayani namun kemungkinan terdapat perbedaan kepuasan hidup sebagai sukarelawan ditinjau dari karakteristik pribadi lainnya sangat besar misalnya usia, tingkat pendidikan, lama bertugas sebagai sukarelawan,

latar belakang etnis, dan status perkawinan.

Konsep kepuasan hidup juga perlu ditinjau kembali diri dalam kaitan dan tumpang tindihnya dengan *subjektif well-being* (SWB). Kepuasan hidup hanyalah salah satu segi dari SWB yakni sebagai aspek kognitif berupa evaluasi subjek yang bersifat menyeluruh terhadap kehidupannya, namun secara tepat mengungkap kesejahteraan subjektif dalam kaitan dengan peran dan fungsinya sebagai sukarelawan. Konstruksi lain yang layak dipertimbangkan untuk diungkap adalah kebahagiaan (*happiness*), dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*)

Penelitian ini hanya langkah kecil dalam suatu upaya pembuatan model eksplanatoris melalui kajian empiris bagi pemahaman yang lebih mendalam tentang kepuasan hidup para penggiat dan sukarelawan lembaga swadaya masyarakat di Indonesia. Terlepas dari berbagai kelemahan yang dikandungnya, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya. Sebab, sejauh yang diketahui peneliti, belum ada secara khusus penelitian di Indonesia yang dimaksudkan untuk mengungkap faktor determinan kepuasan hidup bagi para penggiat LSM/Organisasi non pemerintah. Penelitian ini mengeksplorasi studi tentang kepuasan hidup penggiat LSM/Organisasi non pemerintah dengan menentukan anteseden internal dan eksternalnya

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kebermaknaan hidup tidak berperan sebagai mediator pada hubungan kepemimpinan melayani dengan kepuasan hidup sukarelawan; 2) Kepemimpinan melayani dan kebermaknaan hidup merupakan prediktor terhadap kepuasan hidup sukarelawan; 3) Kepemimpinan melayani dan makna hidup secara bersama-sama dapat menjelaskan sebesar 24% dari variasi kepuasan hidup; 4) Terdapat perbedaan kepuasan hidup ditinjau dari keaktifan sebagai relawan; 5) Terdapat perbedaan kepuasan hidup sebagai sukarelawan ditinjau dari usia.

Terkait dengan kontribusi variabel prediktor sebesar 24% dan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan tingkat kepuasan hidup para

sukarelawan yang tergolong rendah serta temuan dari analisis data tambahan, diharapkan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang diduga berperan penting terhadap kepuasan hidup antara lain adalah harapan, optimisme dan efikasi diri (Bronk, dkk., 2009), harga diri, relasi positif dengan orang lain, motivasi (Kwan, dkk., 1997; Oishi, dkk., 1999), kebebasan finansial (Oishi, dkk., 1999), umur, gender, dan agama (Kim, 2001), jenis kelamin, status perkawinan, usia, dan pendidikan (Wilson & Musick 1997; Mirowsky & Ross 1989, dalam Thoits & Hewitt, 2001). Juga masa kerja dan status perkawinan sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya juga diharapkan perlu memperhatikan homogenitas sampel penelitian mengingat keragaman bidang pelayanan dan kondisi geografis melalui *cluster sampling*, seperti relawan untuk daerah bencana, relawan untuk pelayanan di masyarakat, relawan untuk daerah konflik dan lain-lain.

Dari hasil penelitian yang menunjukkan

kepuasan hidup sukarelawan tergolong rendah dan mengingat peran signifikannya secara negatif terhadap sejumlah perilaku dan aspek psikologis lainnya, maka diharapkan pihak lembaga swadaya masyarakat dapat melakukan intervensi psikologis yang dibutuhkan untuk mengurangi potensi dampak ketidakpuasan tersebut antara lain membangun harapan, optimisme melalui pelatihan, selain itu perlu dipikirkan penambahan kemanfaatan finansial, selain penghargaan yang layak

Ucapan Terimakasih

Penelitian ini terlaksana karena bantuan dari beberapa pihak. Karenanya, peneliti menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang tinggi antara lain kepada Lembaga Penelitian dan Publikasi Ilmiah Universitas Tarumanagara atas kesediannya mendanai penelitian ini melalui Hibah Penelitian Universitas Tarumanagara Semester Gasal Tahun 2012 dan rekan sejawat peneliti yang membantu pengolahan data.

PUSTAKA ACUAN

- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M. & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28
- Awan, K.Z., Qureshi, I.E.W, & Arif, S. (2012). The effective leadership style in NGOs: Impact of servant leadership style on employees' work performance and mediation effect of work motivation. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(11), 43-56
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory research and managerial application*. New York: Free Press
- Batten, J. (1998). Servant-leadership: A passion to serve. Dalam L. C. Spears. (1998). *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant-leadership*. (hlm. 38-53). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Bronk, K.C., Hill, P.L., Lapsey, D.K. Talib, T.L. & Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 500-510
- Chambré, S.M., & Einolf, C.J. (2008). *Is volunteering work, prosocial behavior, or leisure? An empirical study* (working papers). New York: Center for Nonprofit Strategy and Marketing, School of Public Affairs, City University of New York.
- Collins, J. & Porras, J. (1997). *Built to last: Successful habits of successful companies*. New York: Harper-Business
- Collins, J. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap...and others don't*. New York: Harper Press.
- Covey, S. R. (1998). Servant-leadership from the inside out. Dalam L. Spears (ed). *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant-leadership*. New York, NY: John Wiley
- Crumbaugh, J. C. & Maholick, L. T. (1981). *Manual of instructions for the Purpose in Life test*. Murfreesboro,

TN: Psychometric Affiliates

- Diener, E. & Seligman, M.E.P. (2002). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31
- Diener, E. (2005). *Guidelines for National Indicator of Subjective Well-Being and Ill-Being*. University of Pennsylvania.
- Diener, E. (2006). Understanding Scores on the Satisfaction with Life Scale. Diunduh dari <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Understanding%20SWLS%20Scores.pdf>
- Edwards, M. (1999). International development NGOs: Agents of foreign aid or vehicles for international cooperation? *Non-Profit and Voluntary Sector Quarterly*, 28 (supplement), 25-37
- Fiorillo, D. (2010). *Voluntary work and domain satisfactions: Evidence from Italy*. Diunduh dari www.aiel.it/bacheca/PESCARA/papers/fiorillo.pdf
- Frankl, V.E. (1984). *Man's search for Meaning*. Boston: Beacon Press
- Gravetter, F.J. & Forzano, L.B. (2009). *Research methods for the behavioral sciences*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning
- Ghormley, J.C. (2009). *A correlational analysis: Servant leadership and participation by volunteer leaders of credit unions*. Disertasi pada University of Phoenix. UMI Number: 3376008
- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader*. Indianapolis, IN: Greenleaf Center.
- Greenfield, E.A. & Marks, N.F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults psychological well-being. *The Journals of Gerontology, Series B*, 59(5), S258-S264
- Handoyo, S. (2010). Pengukuran servant leadership sebagai alternatif kepemimpinan di institusi pendidikan tinggi pada masa perubahan organisasi *Makara, Sosial Humaniora*, 14(2), 130-140
- Harvey, M. (2001). The hidden force: A critique of normative approaches to business leadership. *SAM Advanced Management Journal*, 66, 36-48
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th edition). Fort Worth, TX: Harcourt College.
- Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022
- Kim, M. (2001). *Exploring sources of life meaning among Koreans*. Diunduh dari www2.twu.ca/cpsy/theses/kimmira.pdf
- Koivumaa-Honkanen, H., Koskenvuo, M., Honkanen, R. J., Viinamaki, H., Heikkilae, K., & Kaprio J. (2004). Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow-up. *Psychological Medicine*, 34, 221-22
- Kwan, V. S. Y., Bond, M. H., & Singelis, T. M. (1997). Pancultural explanations for life satisfaction: Adding relationship harmony to self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1038-1051
- Lee, C., & Zemke, R. (1993). The search for spirit in the workplace. *Training*, 30, 21-28.
- McLennan, J., Birch, A., Cowlshaw, S., & Hayes, P (2008). *I quit! Leadership and satisfaction with the volunteer role: Resignations and organizational responses*. Diunduh dari http://www.frfanz.org.nz/PDFs/APS08_McLennan_etal.pdf
- Neuman, W.L. (1997). *Social research methods: Qualitative and quantitative approach*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Oishi, S., Diener, E.F., Lucas, R.E., & Suh, E.M. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspective from needs and values. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 25(8), 98-105
- Patterson, K. (2003). Servant leadership: A theoretical model. Diunduh dari http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/home.shtml
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C. & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85,

1136-1146

- Ryan, R.L., Kaplan, R., & Grese, R.E. (2001). Predicting volunteer commitment in environmental stewardship programmes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 44(5), 629-648
- Ryff, C.D. and Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727
- Schultz, D. (1991). *Psikologi pertumbuhan: Model-model kepribadian sehat*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008). Defining and measuring servant leadership behavior in organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402-424
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93.
- Steger, M. F., Frazier, P., & Zacchanini, J. L. (2008). Terrorism in two cultures: Traumatization and existential protective factors following the September 11th attacks and the Madrid train bombings. *Journal of Trauma and Loss*, 13, 511-527.
- Steger, M. F., Mann, J., Michels, P., & Cooper, T. (2009). Meaning in life, anxiety, depression, and general health among smoking cessation patients. *Journal of Psychosomatic Research*, 67, 353-358.
- Tanner S.A. (2005). *Not for-profit organizational leaders' self-perception of servant leadership characteristics*. Disertasi pada Capella University. Proquest UMI Number: 3204915
- Thoits, P.A. (1994). Stressors and problem-solving: The individual as psychological activist. *Journal of Health and Social Behavior* 35, 143-159.
- Thoits, P.A. & Hewitt, L.N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115-131
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 55B(5), S308-S318
- White, S.T. (2010). *Nonprofit youth organizational leadership: An examination of servant and transformational leadership from within*. Disertasi pada Capella University UMI Number: 3434785
- Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62, 694-713.
- Wright, T.A, & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-94
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organisations*. New Jersey: Prentice-Hall.