

# MOTIVASI DAN KOMPENSASI RELAWAN DI YAYASAN AL MADINA SURABAYA

#### **SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

## Oleh Ika Nazilatur Rosida NIM. B94216078

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA 2019

### LEMBAR PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Ika Nazilatur Rosida

NIM

: B94216078

Prodi

: Manajemen Dakwah

Fakultas

: Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesunggunya bahwa:

- Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun
- Skripsi ini adalah murni hasil karya penulis secara mandiri dan bukan hasil dari plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya
- Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi

Surabaya, 09 Desember 2019 Yang menyatakan,

Ika Nazilatur Rosida

#### PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama

: Ika Nazilatur Rosida

Nim

: B94216078

Prodi

: Manajemen Dakwah

Konsenterasi : Manajemen Kelembagaan

Judul Skripsi : Motivasi dan Kompensasi Relawan di Yayasan Al Madina

Surabaya

Skripsi telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 09 Desember 2019

Pembimbing,

Bambang Subandi, M. A

NIP.197403032000031001

### LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Motivasi dan Kompensasi Relawan di Yayasan Al Madina Surabaya

#### SKRIPSI

Disusun Olch Ika Nazilatur Rosida B94216078

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu Pada Tanggal 16 Desember 2019

Tim Penguji

Penguji I

Bambang Subandi, M.Ag. NIP.197403032000031001 Penguji II

Ahmad Khairul Hakim/S.Ag., M.Si.

NIP. 197512302003121001

Penguji III

Penguji IV

Mufti Labib, Lc., MCL.

NIP. 196401021999031001

Airlangga Bramayudha, MM.

NIP. 197912142011011005

aya, 16 Desember 2019

Dekan,

Trul Halim, M.Ag.

630251991031003



### **KEMENTERIAN AGAMA** UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA **PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail perpus@unsby.ac.id

#### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini.

saya:		u 711	nper burabaya, ya	ing octanica unga	iii di bawaii iiii,
E-mail address	: Ikanig8@	78 dan k gmail.	Comunukas /	Mana Jemen	
UIN Sunan Amı ✓ Sekripsi	pel Surabaya, Hak □ Tesis □	Bebas Deserta	Royalti Non-Eks isi   Lain-l	memberikan kepad sklusif atas karya lain (	lmiah :
di	Yayasan	Al	Madina	Surabaya	
mengelolanya menampilkan/m kepentingan aka saya sebagai per Saya bersedia u Sunan Ampel S Cipta dalam kan	dalam bentuk empublikasikanny ademis tanpa perlu nulis/pencipta dan ntuk menanggung surabaya, segala b ya ilmiah saya ini.	pangkala ra di Ir i memini atau pen secara pentuk tu	an data (databa nternet atau me ta ijin dari saya s erbit yang bersan pribadi, tanpa me antutan hukum ya	elibatkan pihak Per ang timbul atas po	sikannya, dan fulltext untuk antumkan nama
Demikian pernya	ataan ini yang say	a buat de	,		
			Sur	rabaya, 19 Desemb	er 2019
				Penulis	
				Temp	
	140			( Ika Nazilatur Ros	sida )

#### **ABSTRAK**

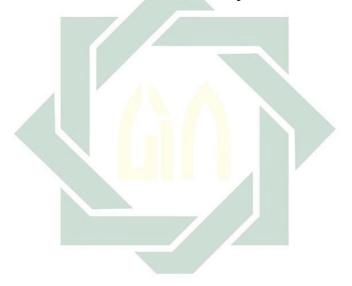
Ika Nazilatur Rosida. 2019. *Motivasi dan Kompensasi Relawan di Yayasan Al Madina Surabaya* 

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua pertanyaan, yaitu: apa saja faktor yang mempengaruhi motivasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya dan bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan kepada relawan di Yayasan Al Madina Surabaya. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk teknik pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan triangulasi data dan meningkatkan ketekunan. Hal tersebut dilakukan peneliti untuk menguji keabsahan data dan digunakan untuk pengecekan data. Selain itu, peneliti juga melakukan pemilahan data, menyajikan data, dan menganalisis data secara sistematis.

Penelitian ini menemukan, bahwa Yayasan Al Madina Surabaya mengangkat relawan untuk kegiatan operasional sehari-hari. Tugas relawan adalah melayani yatim dan mendampingi kegiatan sehari-hari. Motivasi relawan Yayasan Al Madina Surabaya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor intern dan faktor ekstern. Dalam hal ini, motivasi relawan adalah keinginan untuk mengembangkan diri. Faktor motivasi vang mempengaruhi ekstern relawan adalah pemberian motivasi oleh ketua yayasan dan jaminan kedudukan. Bentuk kompensasi di Yayasan Al Madina berupa kompensasi tidak langsung dan berupa kesejahteraan relawan. Dalam hal ini, kompensasi relawan yang diberikan oleh yayasan berupa modal dan tempat bisnis tanpa sistem bagi hasil

Seiring dengan hasil kesimpulan yang dipaparkan di atas, peneliti menyarankan kepada ketua yayasan untuk menjaga dan memonitoring seluruh kegiatan di Yayasan Al Madina Surabaya. Tujuan dari kegiatan tersebut adalah untuk menjaga stabilitas motivasi relawan terhadap penyelesaian tugas dan relawan dapat bertanggungjawab terhadap kompensasi yang diberikan.

Kata Kunci: Relawan, Motivasi, dan Kompensasi



### **DAFTAR ISI**

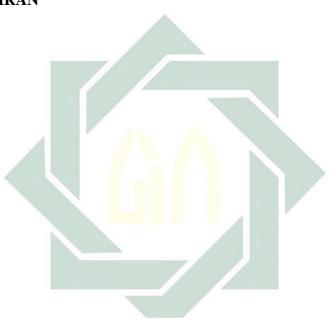
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIF	<b>PSI</b> iii
PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI	iv
MOTTO	V
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR BAGAN	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masala <mark>h</mark>	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Konsep	8
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II: KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
B. Kerangka Teori	19
C. Kajian Teori	21
1. Relawan	21
a. Pengertian Relawan	21
b. Tugas dan Manfaat Kebera	
2. Motivasi	23
a. Pengertian Motivasi	23
b. Faktor-Faktor yang Mempe	0
Motivasi	24

	3. Kompensasi	29
	a.Pengertian Kompensasi	29
	b. Bentuk-Bentuk Kompensasi	30
	4. Motivasi dan Kompensasi Relawan	
	Menurut Perspektif Islam	32
BAB I	II: METODE PENELITIAN	
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	36
В.	Lokasi Penelitian	37
C.	Jenis dan Sumber Data	37
D.	Tahap-Tahap Penelitian	40
E.	Teknik Pengumpulan Data	44
F.	Teknik Validitas Data	47
G.	Teknik Analisis Data	51
BAB I	V: HASIL PENE <mark>L</mark> ITIAN	
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	53
	1. Sejarah Singkat Yayasan Al Madina Surabaya	53
	2. Visi Misi Ya <mark>yasan Al Ma</mark> dina Surabaya	
	(Methods)	55
	3. Struktur Yayasan Al Madina Surabaya (Men)	56
	4. Sumber Keuangan Yayasan Al Madina	
	Surabaya (Money)	58
	5. Aset Yayasan Al Madina Surabaya (Machines)	58
	6. Kegiatan Yayasan Al Madina Surabaya	
	(Materials)	59
	7. Segmentasi Yayasan Al Madina Surabaya	
	(Market)	59
B.	Penyajian Data	60
C.	Analisis Data	85

## **BAB V: PENUTUP**

A.	Simpulan	89
B.	Saran dan Rekomendasi	90
C.	Keterbatasan Penelitian	91

## DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kompensasi Relawan	5
Tabel 4.2	Struktur Pengurus Yayasan Al Madina	
	Surabaya	56
Tabel 4.3	Daftar Relawan Yayasan Al Madina Surabaya	58



### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Pemberian Motivasi	3
Gambar 4.2	Kegiatan Praktik Kewirausahaan Santri	
	Bersama Relawan	59



## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 2.1 Kerangka Teori

19



xiii

### BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi sosial harus memiliki sumber daya manusia sebanyak tiga komponen, yaitu dewan direksi, devisi pelaksana dan relawan. Relawan merupakan sumberdaya terpenting dalam organisasi non-profit. Relawan adalah aset utama bagi sebuah organisasi non-profit. Relawan merupakan pemeran utama yang akan membantu merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan program harian organisasi. Relawan merupakan pihak-pihak atau orang-orang secara suka rela mau memberikan bantuan berupa tenaga, pikiran, kemampuan, serta keahlian kepada pihak lain yang membutuhkan. Tujuan pemberian bantuan tersebut untuk mencapai sebuah tujuan.

Sebagai organisasi sosial, Yayasan Al Madina Surabaya mengangkat relawan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Relawan Yayasan Al Madina Surabaya merupakan seseorang yang suka rela mengabdikan diri di yayasan tersebut. Relawan Yayasan Al Madina terdiri dari lima orang. Relawan Yayasan Al Madina Surabaya merupakan anak yatim dan mahasiswa yang kuliah di sekitar lokasi yayasan. Relawan Al Madina merupakan ujung tombak dalam kegiatan operasional sehari-hari. Semua kegiatan operasional dilakukan oleh relawan. Jika

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Santoso T. Raharjo, "Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial", Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 4, No. 3, Nopember : Bandung, Hal. 3.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Ririvega Kasenda, "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", Jurnal EMBA, vol. 1, No. 3, Manado, 2013, Hal. 854.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Hilman Latief, *Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 2010, Hal. 43.

Yayasan Al Madina tidak memiliki relawan, maka kegiatan operasional yayasan akan terhambat. Hal itu dibuktikan melalui kegiatan sehari-hari di yayasan. Ketika relawan ada kegiatan diluar, maka santri tidak ada yang menjemput dan harus pulang ke yayasan dengan jalan kaki atau tetap menunggu jemputan. Jika hal tersebut terjadi, maka peristiwa tersebut memiliki dampak pada jadwal selanjutnya. Jadwal selanjutnya akan terhambat.

Relawan Al Madina Surabaya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup tersebut berupa kebutuhan finansial maupun non finansial. Relawan Al Madina Surabaya kebutuhan memiliki hidup dan berharap memenuhinya. Kebutuhan hidup seseorang dapat terpenuhi melalui bekerja. Oleh karena itu, seseorang melakukan tindakan, agar semua kebutuhannya terpenuhi. Seseorang bertindak karena ada sebuah rangsangan. adalah Terry Rangsangan tersebut motivasi. berpendapat, bahwa motivasi adalah keinginan dalam individu yang merangsang untuk bertindak menuju yang diingikan, agar individu merasa puas.4

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor intern dan ekstern<sup>5</sup>. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri. Sementara, faktor ekstern berupa pengaruh dari lingkungan luar. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak, termasuk relawan Yayasan Al Madina Surabaya. Relawan Yayasan Al Madina mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya karena adanya sebuah rangsangan yang berupa motivasi.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Usman Effendi, *Asas Manajemen*, ( Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), Hal. 166.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana. 2009, Hal. 116-1120.

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi relawan Yayasan Al Madina Surabaya dapat mengarahkan tindakan relawan untuk bersikap. Selain faktor intern, motivasi relawan Yayasan Al Madina Surabaya juga dipengaruhi oleh faktor ektern. Faktor ektern mampu mendorong relawan untuk menyelesaikan tugasnya. Namun, motivasi dari luar membutuhkan dukungan dari lingkungan pengawasan secara terus-menerus<sup>6</sup>. Faktor intern ralawan Al Madina yaitu, keinginan untuk kuliah, bertahan hidup, dan sebagainya. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi relawan Al Madina, yaitu pengawasan secara terus-menerus. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengawasan melalui pemberian motivasi. Pemberian motivasi diberikan hampir setiap hari oleh ketua yayasan kepada relawan. Pemberian motivasi dilakukan setelah sholat subuh. Hal ini dibuktikan dengan:

Gambar 1.1 Proses Pemberian Motivasi



Sumber: Dokumentasi Observasi

\_

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Eliza Herijulianti, dkk, *Pendidikan Kesehatan Gigi*, (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2002), Hal. 42.

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat baru relawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Apabila sudah memiliki motivasi relawan untuk menyelesaikan tugasnya, maka organisasi juga harus memiliki strategi, agar relawan tetap loyal terhadap organisasi. Strategi menjaga loyalitas relawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada seseorang sebagai balasan dari pekerjaan yang dicapai orang tersebut selain pendapatan. Imbalan tersebut dapat berbentuk fisik dan non fisik. Pemberian kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi relawan.

Setiap organisasi memiliki kebijakan masing-masing dalam menerapkan sistem kompensasi. Kompensasi diberikan berdasarkan tingkat kemampuan organisasi, begitu juga kompensasi yang diterapkan di Yayasan Al Madina Surabaya. Yayasan Al Madina Surabaya memiliki keunikan dalam pemberian bentuk kompensasi untuk relawan. Yayasan Al Madina Surabaya menerapkan pemberian kompensasi tidak langsung untuk membalas jasa relawan. Kompensasi diberikan, agar relawan bekerja secara efektif dan efisien. Kompensasi relawan Yayasan Al Madina Surabaya memiliki beberapa bentuk, yaitu: biaya kuliah, tempat tinggal, transportasi, tunjangan hari raya, pelatihan-pelatihan, kebebasan melakukan bisnis apapun di yayasan, dan makan minum sehari-hari. Hal tersebut dibuktikan dengan:

Tabel 1.1 Bentuk Kompensasi Relawan

1		
No	Bentuk Kompensasi	
1	Biaya kuliah	
2	Tunjangan Hari Raya	
3	Modal dan tempat bisnis	
4	Transportasi	
5	keperluan hidup sehari-hari	

Sumber: Wawancara

Relawan tersebut mendapatkan imbalan berupa kompensasi sebagai penghargaan atas jasa mereka. Ketika relawan telah termotivasi dan melakukan tanggungjawabnya dengan baik, maka Yayasan punya tanggungjawab pula untuk memberi kompensasi sebagai penghargaan atas jasa mereka. Sebagaimana firman Allah berikut ini:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴿ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَتِئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At Taubah: 105).

Ayat tersebut menjelaskan, bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan imbalan berupa kompensasi. Kompensasi diberikan atasan kepada bawahan. Kompensasi diberikan setelah melaksanakan tugas. Kompensasi juga dapat memberikan semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Semangat atau motivasi yang disebabkan oleh adanya kompensasi. Kompensasi termasuk faktor motivasi ekstern. Motivasi intern dan ekstern saling berkaitan. Kompensasi diberikan sesuai dengan perjanjian dan hasil kerja yang dicapai. Pemberian motivasi dan kompensasi relawan harus dijaga dan diperhatikan, karena relawan membantu organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut dan berdasarkan teori sumber daya manusia pada organisasi yang menyatakan bahwa, sumber daya pelayanan manusia pada organisasi minimal sebanyak tiga komponen, yaitu dewan direksi, devisi pelaksana dan relawan. 7 Oleh karena itu, penulis memilih Yayasan Al Madina Surabaya sebagi objek penelitian. Penulis melihat, bahwa Yayasan Al Madina Surabaya adalah lembaga yang mempunyai beberapa keunikan, yaitu: pengangkatan relawan untuk memenuhi sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasionalnya setiap hari, menawarkan bentuk kompensasi, motivasi relawan yang berbeda dengan yayasan lain, dan yayasan panti asuhan yang menanamakan jiwa kemandirain melalui pelatihan kewirausahaan bagi relawan dan santrinya. Bentuk pemberian motivasi yang dilakukan hampir setiap hari setelah shalat subuh dan kompensasi yang memberi dukungan relawan berwirausaha di Yayasan.

Dengan adanya *argumen* tersebut, maka perlu ditelusuri bagaimana Yayasan Al Madina Surabaya menerapkan motivasi dan kompensasi relawan pada yayasannya. Keberadaan motivasi dan kompensasi relawan mempunyai

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Santoso T. Raharjo, "Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial", Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 4, No. 3, Nopember : Bandung, hal. 3.

dampak positif dan negatif bagi karyawan dan juga relawan yayasan. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk membahas permasalahan tersebut.

Penulis melihat, bahwa Yayasan Al Madina Surabaya adalah yayasan yang memiliki lingkungan kekeluargaan dan keterbukaan. Keadaan tersebut dapat memudahkan peneliti ketika proses menggali informasi dan data secara detail dan lengkap. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengkaji tentang motivasi dan kompensasi relawan yang dilakukan oleh Yayasan Al Madina Surabaya.

#### B. Rumusan Masalah

Peneliti memberi batasan permasalahan terhadap pembahasan yang akan dipaparkan dalam penelitian ini. Batasan permasalahan penelitian bertujuan untuk menghindari, agar pembahasan materi tidak melebar pada materi yang lainnya. Adapun penelitian ini memunculkan rumusan masalah yang berfokus pada:

- 1. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi motivasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya?
- 2. Bagaimana bentuk kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya ?.

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari paparan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan yang akan dicapai:

- Untuk menggambarkan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya
- 2. Untuk menggambarkan bentuk kompensasi relawan pada Yayasan Al Madina Surabaya.

#### D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, agar penelitian ini mampu memberikan hal yang bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan mengenai motivasi dan kompensasi relawan selanjutnya. Adapun manfaat penelitian ini, sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan mata kuliah manajemen sumber daya manusia berfokus pada teori motivasi dan kompensasi yang diajarkan pada program studi Manajemen Dakwah
- b. Penelitian ini diharapkan mampu menyampaikan pesan dakwah untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup termasuk pendidikan yang layak bagi yatim dan duafa.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini untuk mengembangkan aspek dakwah pada bidang peningkatan kualitas sumberdaya manusia sebagai sarana pengembangan dan pemenuhan kebutuhan yatim dan duafa
- b. Menambah wawasan dan referensi bagi ilmu pengetahuan dan perpustakaan tentang motivasi dan kompensasi bagi pihak-pihak tertentu yang akan meneliti pada objek yang sama atau sejenis.

### E. Definisi Konsep

\_

Konsep merupakan penjelasan secara ringkas mengenai fakta yang menjadi pusat perhatian. Agar memudahkan pemahaman penelitian ini, peneliti akan menjelaskan istilah yang dijadikan judul pada penelitian ini.

 $<sup>^8</sup>$  Koentjoroningrat.  $\it Metode$  Penelitian Masyarakat. (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1994), Hal. 21.

#### 1. Relawan

Faktor utama penggerak organisasi adalah sumber daya menusia. Sumber daya manusia dalam organisasi non profit meliputi, pimpinan, karyawan, dan relawan. Dalam organisasi nonprofit, keberadaan relawan sangat dibutuhkan. Relawan merupakan orang yang mendedikasikan waktu, kemapuan, dan ide mereka untuk melakukan kegiatan kemanusiaan atau sosial di organisasi tanpa mendapat gaji. Para relawan dengan sukarela dan ikhlas bergabung dengan organisasi ini dan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan gaji atau upah seperti karyawan pada umumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan batas penelitian pada relawan yang mengabdikan diri di Yayasan Al Madina Surabaya.

#### 2. Motivasi

Motivasi pekerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika produktivitas kerja karyawan meningkat, maka tujuan organisasi mudah dicapai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui motivasi. Menurut Sutrisno dalam Hasibuan motivasi merupakan pemberian dorongan yang menciptakan keinginan seseorang untuk bekerja, bekerja sama, bekerja efektif, dan segala cara untuk menggapai kepuasan. <sup>10</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Vinda Permana Putri dan Mudji Rahardjo, "Membangun Motivasi Kerja Relawan di PMI Kota Semarang, Jurnal of Management", Vol. 1, Nomor 2, Semarang, Tahun 2012. Hal, 462.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2009, Hal. 111.

Dalam hal ini, peneliti memfokuskan batas penelitian pada motivasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya.

### 3. Kompensasi

Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan seseorang dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi merupakan balasan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berupa finansial maupun non finansial sebagai penghargaan atas jasa tujuan organisasi yang tercapai. <sup>11</sup>

Pemberian kompensasi setiap organisasi memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut tergantung pemberian kompensasi yang diterapkan pada masing-masing organisasi. Penentuan pemberian kompensasi harus berdasarkan asas kelayakan dan keadilan, agar menimbulkan rasa puas dan tidak ada rasa iri. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan batas penelitian pada bentuk kompensasi yang berikan organisasi kepada relawan di Yayasan Al Madina Surabaya.

Dari beberapa pengertian di atas, motivasi relawan merupakan dorongan yang mengarahkan relawan untuk bertindak menenyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan, kompensasi relawan adalah imbalan relawan yang diberikan oleh organisasi karena relawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

<sup>12</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara, 2000, Hal. 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nurul Ulfatin dan teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2016. Hal. 120.

#### F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah urutan dan kerangka berpikir dalam penulisan penelitian. Tujuan sistematika pembahasan agar lebih mudah untuk dipahami. Penyusunan hasil laporan penelitian akan disusun dalam lima bab. Tujuan dari pembagian beberapa bab dan sub bab, agar memperoleh arah serta gambaran yang jelas dan mudah dipahami terkait hal yang tertulis. Berikut merupakan sistematika penulisan dalam karya tulis ini secara lengkap:

Bab pertama adalah pendahuluan, membahas tentang latar belakang. Latar belakang berisi tentang alasan peneliti memilih judul penelitian, alasan memilih lokasi penelitian, dan keunikan-keunikan yang dimiliki oleh objek penelitian, sehingga peneliti dapat merumuskan rumusan masalah. Rumusan masalah berisi masalah yang akan menjadi fokus penelitian ini, agar tidak terjadi pelebaran materi yang Tujuan penelitian dibahas. berfungsi untuk menggambarkan fokus penelitian pada rumusan masalah. Manfaat penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu manfaat secara teoritis dan juga manfaat secara praktis. Kemudian, pada bab ini juga membahas definisi konsep yang bertujuan memberikan penjelasan singkat mengenai variabel pada judul penelitian ini. Sub bab terahir dari bab pertama adalah sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan merupakan penjabaran deskriptif secara garis besar bab-bab serta sub-sub bab yang akan ditulis.

Bab kedua adalah kajian teori, memaparkan tentang penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan pembahasan penelitian. Pada bab ini dipaparkan kerangka teori yang menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain, sehingga variabel tersebut memiliki keterkaitan dan pertemuan antara yang satu dengan yang lain. Bagian kajian teori berisi tentang

berbagai macam teori dari pembahasan yang menjadi fakus penelitian. Dalam hal ini, peneliti memaparkan beberapa konsep teori yang berkaitan dengan fokus penelitian. Tujuan penulisan dari kajian teori, agar peneliti tidak kesusahan dalam proses wawancara untuk menggali data untuk menjawab rumusan masalah. Apabila semakin banyak teori yang terdapat dalam kajian teori, maka semakin banyak pula bahan untuk menggali data. Sub bab selanjutnya adalah relevansi keislaman. Dalam sub bab tersebut dipaparkan hubungan anatara keilmuan manajemen dengan ilmu keislaman, sehingga terjadi integrasi antara ilmu managemen dengan Islam.

ketiga adalah metode penelitian, peneliti memaparkan beberapa metode yang peneliti gunakan. Dalam hal ini, peneliti menuliskan jenis dan pendakatan yang penulis gunakan. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus. Hal tersebut digunakan untuk mengetahui keunikan yang menonjol pada objek yang diteliti. Peneliti juga mepaparkan tempat dari objek yang diteliti. Peneliti memilih Yayasan Al Madina sebagai tempat penelitian. Peneliti juga menuliskan jenis dan sumber data yang digali. Peneliti menggunakan sumber data primer, karena hampir semua data yang didapat berasal langsung dari pihak pertama. Sumber data diperoleh peneliti dari informan melalui proses wawancara, peristiwa melalui proses observasi, dan dokumen melalui proses pengambilan data yang bersal dari dokumen-dokumen penting milik yayasan. Peneliti menuliskan tahap-tahap penelitian dalam proses melakukan penelitian. Dalam hal ini, peneliti menjelaskan seluruh tahap dari proses penelitian yang dilakukan. Tahap tersebut diawali dari tahap pra lapangan sampai proses penulisan laporan penelitian. Peneliti menuliskan teknik pengumpulan data.

Peneliti menjabarkan proses dalam teknik validitas sehingga data menjadi akurat dan kredibel. Teknik analisis data adalah sub terakhir pada metode penelitian, teknik analisis data menjelaskan beberapa cara peneliti dalam melakukan analisis. Pada bab ini peneliti menjabarkan semua tahap penelitian, sumber data, dan semua proses yang digunakan dalam penelitian.

Bab keempat adalah hasil penelitian, menjelaskan profil lembaga yang diteliti yaitu, sejarah berdirinya Yayasan Al Madina Surabaya dan unsur-unsur 6 M dalam manajemen yang diterapkan di yayasan tersebut. Unsur 6 M tersebut adalah *men* (Pengurus), *method* (visi misi), *money* (keuangan), *machines* (aset penunjang), *material* (program), dan *market* (sengmentasi pasar). Peneliti juga menyajikan data yang telah didapatkan, baik dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis peneliti terhadap pembahasan juga dipaparkan dalam sub yang terakhir pada bab ini.

Bab kelima adalah penutup, peneliti menulis simpulan yang didapatkan dari analisis pembahasan, sehingga peneliti dapat menjawab dari rumusan masalah yang ada. Pada bab ini, juga dituliskan saransaran dan keterbatasan peneliti dalam melakukukan penelitian.

### BAB II KAJIAN TEORI

### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Penulis memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian melalui penelitian terdahulu. Peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik mengenai persamaan maupun perbedaan yang sudah ada. Penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini, yaitu Studi tentang faktorfaktor yang mempengaruhi motivasi terdapat dalam tiga bentuk. *Pertama*, studi mengenai faktor internal dan eksternal motivasi ditulis oleh Putri dan Rahardjo<sup>13</sup>, Ibrahim, Amin, dan Sivabalan<sup>14</sup>, dan Agusta dan Sutanto<sup>15</sup>. *Kedua*, studi mengenai pengaruh faktor internal motivasi ditulis oleh Pantungan, Pangemanan, dan Undap<sup>16</sup>, Murti dan Srimulyani. *Ketiga*, studi tentang pengaruh faktor

Vinda Permana Putrid an Mudji Rahardjo, "Membangun Motivasi Kerja Relawan di Pmi Kota Semarang", Journal of Management, (Vol. 1, No. 2, 2012), Universitas Diponegoro Semarang, Hal. 462-471.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Fauziah Ibrahim, Dkk, "Penglibatan dan Motivasi Kesukarelawanan: ke Arah Memupuk Semangat Kesukarelawan dalam Kalangan Mahasiswa", Journal Of Social Sciences Of Humanities (Vol. 10, No. 1, 2015), Universiti Kebangsaan Malaysia, Hal. 84-96.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya", Jurnal Agora (Vol. 1, No. 3, 2013), Universitas Kristen Petra Surabaya, Hal 121-131.

Marlin Pijetsti Pantungan, Dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe", Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan (Vol. 2, No. 2, 2017), Universitas Sam Ratulangi, Hal. 1-11.

eksternal motivasi yang telah dikaji oleh Suwati<sup>17</sup>, Gultom<sup>18</sup>, Harlie<sup>19</sup>. Perbedaan studi mereka dengan penelitian ini terletak pada faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi motivasi. Rahardio menjelaskan, bahwa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi, yaitu pengakuan dan pekerjaan. Ibrahim, Amin, dan Sivabalan menyebutkan, bahwa faktor yang internal dan eksternal mempengaruhi motivasi adalah kurikulum dan non kurikulum. Agusta dan Susanto menjelaskan, bahwa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu, pelatihan dan kepuasan. Pantungan, Pangemanan, dan Undap menjelaskan, bahwa faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu, pribadi, kesetiaan, dan ketaatan. Murti dan Srimulyani menjelaskan, bahwa faktor internal yang mempengaruhi motivasi adalah kepuasan kerja. Suwati menjelaskan, bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah eksternal kompensasi. Harlie menjelaskan, bahwa faktor eksternal mempengaruhi motivasi adalah yang perencanaan peningkatak karir. Gultom menjelaskan, bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu, jenjang karir, target perusahaan, dan kompensasi. Sementara dalam

\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda", E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman, (Vol. 1, No. 1, 2013), Hal. 41-55.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup>Dedek Kurniawan Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan", Jurnal Manajemen & Bisnis, (Vol. 14, No. 02, 2014), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Hal. 176-184

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> M. Harlie Stia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", Jurnal Aplikasi Manajemen, (Vol. 10, No. 4, 2012), Kalimantan Selatan, Hal. 860-867.

penelitian ini faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah waktu pemberian motivasi dan jaminan kedudukan. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi adalah keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri.

Studi tentang kompensasi terdapat dalam satu bentuk, yaitu faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi pernah ditelaah oleh Abdussamad<sup>20</sup>, Posuma<sup>21</sup>, Suwati<sup>22</sup>, Muljani<sup>23</sup>, Safitri<sup>24</sup>, Potale dan Uhing<sup>25</sup>, Nurcahyani dan Adnyani<sup>26</sup>, Damayanti, ningsih, dan Sumaryati<sup>27</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Zuchri Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo", Jurnal Manajemen, (Vol. XVIII, No. 03, 2014), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo, Hal. 456-466.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Christilia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado", Jurnal EMBA, (Vol. 1, No. 4, 2013), Sam Ratulangi Manado, Hal. 646-656.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda", E-journal Ilmu Administrasi Bisnis, (Vol. 1, No. 1, 2013), Universitas Mulawarman, Hal. 41-55.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002), Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Hal. 108 – 122.

Rahmadana Safitri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda", E-journal Administrasi Bisnis, (Vol. 3, No. 3, 2015), Universitas Mulawarman, Hal. 650-660.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Rocky Potale dan Yantje Uhing, "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado" Jurnal Emba, (Vol. 3, No. 1, 2015), Universitas Sam Ratulangi Manado, Hal.63-73.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", E-Jurnal Manajemen Unud, (Vol. 5, No.1, 2016), Universitas Udayana, Hal. 500 – 532.

Perbedaan studi mereka terletak pada faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi. Abdussamad menjelaskan, bahwa faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi adalah latar belakang pendidikan. Posuma menjelaskan, bahwa faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi yaitu, keahlian dalam bekerja dan pengalaman dalam bekerja. Suwati memaparkan, bahwa faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi adalah prestasi yang dicapai. Muljani menjelaskan, bahwa faktor pribadi mempengaruhi kompensasi adalah keterampilan. Safitri menjelaskan, bahwa faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi adalah keterampilan atau prestasi karyawan. Potale dan Uhing memaparkan, bahwa faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi adalah kualitas Nurcahyani dan Adnyani menyebutkan faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi, yaitu: tuntutan pekerjaan dan tingkat ketrampilan individu. Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati menjelaskan, bahwa faktor pribadi yang mempengaruhi kompensasi adalah hasil kinerja mereka. Terdapat perbedaan anata penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan tersebut terletak pada pemberian kompensasi. Dalam penelitian terdahulu pemberian kompensasi berdasarkan pada tanggungjawab diselesaikan. Sementara pada penelitian ini, kompensasi yang diterapkan adalah sesuai kebutuhan masing-masing individu atau keadilan.

Studi tentang relawan terdapat dalam satu bentuk, yaitu tujuan menjadi relawan yang ditulis oleh Muhamad dan

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Agiel Puji Damayanti, dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta", Jupe UNS, (Vol 2, No 1, 2013) Universitas Sebelas Maret Surakarta Hal. 155-168.

Alauddin<sup>28</sup>, Ibrahim, Amin, dan Siyabalan<sup>29</sup>, Budhirianto,<sup>30</sup> dan Destiadi .<sup>31</sup> Perbedaan studi mereka terletak pada tujuan menjadi relawan. Muhamad dan Alauddin menjelaskan bahwa, tujuan menjadi relawan yaitu, karir, sosial, nilai, pemahaman, peningkatan, dan perlindungan. Ibrahim, Amin, dan Sivabalan menjelaskan, bahwa tujuan menjadi relawan adalah untuk memenuhi matlamat sosial berbeza-beza. psikologi Budhirianto yang memaparkan, bahwa tujuan menjadi relawan yaitu, pengembangan pengetahuan dan keterampilan bidang TIK masyarakat. Destiadi menjelaskan, bahwa tujuan menjadi adalah rasa tanggung jawab sosial sebagai relawan manusia. Letak perbedaan penelitian terdahulu penelitian ini adalah motivasi relawan, sehingga mau mengabdikan diri untuk melayani masyarakat dan selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Penelitian terda<mark>hu</mark>lu yang menjadikan Yayasan Al Madina sebagai objek penelitian terdapat dua penelitian,

\_

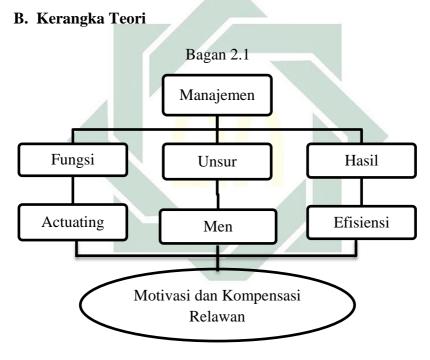
<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Tajul Arifin Muhama dan Aishah Nadirah Mohd Alauddin, "Motif Penglibatan Sukarelawan Sukan Institusi Pengajian Tinggi Terhadap Tahap Kepuasan Diri", Jurnal Pendidikan Malaysia (Vol. 2. No.2, 2013), Hal. 51-59.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Fauziah Ibrahim, D kk, "Penglibatan dan Motivasi Kesukarelawanan: ke Arah Memupuk Semangat Kesu karelawan dalam Kalangan Mahasiswa", Journal Of Social Sciences Of Humanities (Vol. 10, No. 1, 2015), CKebangsaan Malaysia, Hal. 84-96.

<sup>30</sup> Syarif Budhirianto, "Model Pemberdayaan Relawan Tik dalam Meningkatkan E-Literasi Masyarakat di Kota Sukabumi", JPPI, (Vol.6 No.1, 2016), Balai Pengkajian Dan Pengembangan Komunikasi Dan Informatika Bandung, Hal. 19 – 36.

Rezha Destiadi, Fotografi Potret Relawan Rumah Harapan Valencia Care Foundation, Jurnal Desain, (Vol.5, No.1, 2017), Universitas Indraprasta Jakarta, hal. 36-43.

yaitu: skripsi ditulis oleh anugrawati Nindiana<sup>32</sup> yang berjudul Sejarah dan Perkembangan Yayasan Al Madina Surabaya pada 2009-2018 Manaiemen Tahun dan Kidspreneur Center dalam Membentuk Jiwa Enterpreneurship pada Anak Yatim di Yayasan Al Madina Surabaya ditulis oleh Afidah Multimatul<sup>33</sup> pada tahun 2013. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah fokus penelitian.



\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Anugrawati Nindiana, Skripsi, "Sejarah dan Perkembangan Yayasan Al Madina Surabaya pada Tahun 2009-2018", (Surabaya: UINSA, 2019), Hal. 1-87.

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup>Afidah Multimatul, Skripsi, "Manajemen Kidspreneur Center dalam Membentuk Jiwa Enterpreneurship pada Anak Yatim di Yayasan Al Madina Surabaya", (Surabaya: UINSA, 2013), Hal. 1-89.

Kerangka teori merupakan asal-usul topik judul dan bertemunya topik satu dengan yang lainnya dalam ilmu manajemen. Dalam penelitian ini, kerangka teori menjadi jembatan penghubung antara teori satu dengan teori lain yang menjadi topik penelitian.

Motivasi merupakan langkah untuk mendorong seseorang dalam bertindak. Motivasi relawan termasuk bagian dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk bagian dari unsur manajemen atau biasa disebut enam M, yaitu Men. Dalam fungsi manajemen, Motivasi termasuk *actuating*, yaitu yang mengarahkan.

Kompensasi merupakan balasan yang diberikan kepada relawan. Dalam Sumber daya manusia, kompensasi merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi relawan termasuk bagian dari unsur manajemen atau biasa disebut enam M, yaitu Men. Dalam fungsi manajemen, kompensasi termasuk actuating, yaitu yang mengarahkan.

Keterkaitan motivasi dan kompensasi adalah samasama untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi dan kompensasi termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Jadi, motivasi dan kompensasi dalam unsur manajemen termasuk bagian dari men dan dalam fungsi manajemen termasuk bagian dari actuating.

Hasil manajemen dari motivasi dan kompensasi relawan adalah efektivitas. Efektivitas adalah hasil yang diperoleh dari kegiatan manajemen tersebut berupa kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

### C. Kajian Teori

#### 1. Relawan

### a. Pengertian Relawan

Semua orang dapat menjadi relawan. Relawan bertugas sebagai pelayan masyarakat. Dalam melayani masyarakat, relawan dituntut untuk ikhlas dan tanpa mengharap imbalan. Relawan adalah pihak-pihak yang memberikan sumbangan tenaga, pikiran, kemampuan, keahlian, kepada pihak lain yang membutuhkan untuk mencapai sebuah tujuan.<sup>34</sup>

Relawan tidak memiliki jam kerja sebagaimana karyawan. Relawan harus siap kapanpun saat dibutuhkan. Relawan adalah orang yang selalu menyediakan waktu untuk bekerja suka rela membantu tenaga profesional mewujudkan tujuan organisasi tanpa dibayar dengan tanggung-jawab yang besar atau terbatas, tanpa atau dengan sedikit latihan khusus dalam bidang tertentu.<sup>35</sup>

Relawan harus ikhlas dalam bekerja. Fitrah individu adalah berbuat kebaikan, maka menjadi relawan dapat menyalurkan kecenderungan individu kepada kebaikan melalui aksi nyata. Aksi nyata tersebut adalah memberi manfaat pada pihak lain. Relawan adalah seseorang yang secara ikhlas memberikan apa yang dimiliki berupa pikiran, tenaga, waktu, harta, dan yang lainnya kepada masyarakat karena panggilan nuraninya. Perbuatan

<sup>34</sup> Hilman Latief, *Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 2010. hal. 43.

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> Siti Nur Halimah dan Erlina Listyanti Widuri, "Vicarious Trauma pada Relawan Bencana Alam", Jurnal Humanitas, (Vol. IX, No.1 Januari 2012), Hal. 44.

tersebut sebagai wujud tanggung jawab social serta tidak mengharapkan pamrih baik berupa imbalan atau upah, kedudukan, kekuasaan, ataupun kepentingan maupun karier. 36

## b. Tugas dan Manfaat Keberadaan Relawan

Relawan merupakan sumber daya terpenting dalam organisasi sosial. Tanpa relawan organisasi sosial sulit menjalankan opersiaonal sehari-hari. Organisasi pelayanan manusia minimal terdiri dari tiga komponen sumber daya manusia, yaitu dewan direksi, staf pelaksana dan para relawan.<sup>37</sup>

Menjadi seorang relawan merupakan sebuah pilihan. Sukarelawan memberi banyak manfaat kebaikan bagi orang lain karena memiliki tugas melayani orang lain. Adapun manfaat relawan, antara lain kesehatan masyarakat, ikatan sosial yang semakin erat, meningkatkan rasa percaya (*trust*), dan norma timbal balik dalam komunitas tanpa mengharap mendapatkan balasan.<sup>38</sup>

Keberadaan relawan sangat membantu masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan. Biasanya relawan bekerja dengan sepenuh hati dan dan tanpa pamrih. Mereka harus siap kapanpun saat dibutuhkan. Relawan dalam organisasi non-profit

<sup>37</sup> Santoso T. Raharjo, *Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial*, Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 4, No. 3, Nopember : Bandung, hal. 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> Gloria Gabriella Melina, Dkk, "Resiliensi Dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam", Jurnal Psikologi Ulayat, Vol I, No.1, 2012, Hlm. 18.

Bonar Hutapea, Fransisca Iriani Roesmala Dewi, "Peran Kebermaknaan Hidup dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat", Jurnal Insan Vol. 14 No. 03, Desember 2012. Hal. 160.

dapat menjadi jembatan organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi non-profit sulit berkembang apabila tidak memiliki relawan.

#### 2. Motivasi

## a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "movere" memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada manusia. Motivasi merupakan sebuah perangsang supaya muncul rasa keinginan, kemudian menggerakkan seseorang untuk bekerja mewujudkan keinginan. Oleh sebab itu motivasi biasa disebut sebagai faktor pendorong. Faktor pendorong seseorang melakukan sesuatu. <sup>39</sup>

Terry G.R berpendapat, bahwa motivasi adalah keinginan dalam individu yang merangsang untuk bertindak. keinginan bertindak tersebut dapat menggerakkan dan mengarahkan potensi seseorang menuju yang diinginkan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, seseorang akan berusaha dan bekerja. Motivasi kerja menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan seseorang dalam bekerja. Semangat, gairah, dan keikhlasan seseorang dalam bekerja tersebut dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Flippo menjelaskan, bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. <sup>41</sup> Hal

\_

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 265.

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> Usman Effendi, *Asas Manajemen*, ( Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), Hal. 166.

<sup>41</sup> Ibid.

tersebut dilakukan, agar tujuan pegawai dan organisasi dapat tercapai. Jika tujuan organisasi dan pegawai tercapai, maka akan timbul rasa kepuasan. Oleh karena itu, motivasi memiliki pengaruh yang besar dalam organisasi.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapi. Oleh karena itu, terdapat perbedaan seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Seseorang menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang sama. Dalam sebuah organisasi, motivasi itulah yang menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan .<sup>42</sup>

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong dan penarik semangat kerja seseorang. Semangat kerja seseorang muncul disebabkan oleh keinginan mendapatkan sesuatu. Motivasi timbul dalam diri seseorang dan dapat meningkatkan semangat kerja. Motivasi juga bisa menjadi sebuah amunisi seseorang ketika semangat menurun. Motivasi merupakan proses psikologi seseorang. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:<sup>43</sup>

# 1) Faktor Intern

Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Setiap diri individu memiliki faktor tersebut. Faktor tersebut muncul

\_

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana. 2009, Hal. 110.

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> *Ibid.*, Hal. 116-1120.

alami dalam diri seseorang tanpa rangsangan dari luar. Faktor tersebut merupakan faktor pendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi intern adalah motivasi yang berupa dorongan dari dalam diri tanpa harus menunggu dari luar.

Motivasi intern bersifat tetap dan tidak mudah dipengaruhi oleh lingkungan luar. Oleh karena itu para ahli berpendapat, bahwa motivasi intern sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Motivasi tersebut tidak membutuhkan pengawasan untuk menjaga stabilitasnya. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

# a) Keinginan untuk Hidup

Keinginan bertahan hidup merupakan faktor utama manusia di dunia. Keinginan untuk hidup mampu mendorong seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya. Upaya memenuhi kebutuhan hidup dapat dilakukan melalui bekerja. Semakin besar keinginan untuk hidup, maka semakin besar hasrat untuk mewujudkan keinginan tersebut.

## b) Keinginan untuk Memiliki

Ketika seseorang memiliki keinginan terhadap sesuatu, maka dalam diri seseorang tersebut akan timbul dorongan untuk mewujudkan keinginanya. Orang akan terdorong untuk bekerja keras, agar dapat memiliki barang yang diinginkan. Jika barang tersebut berhasil dimiliki, maka orang tersebut akan merasa puas.

# c) Keinginan untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang rela melakukan apapun dalam bekerja, agar ia memperoleh penghargaan yang

setinggi-tingginya. Penghargaan tersebut akan mendorong seseorang untuk meningkatkan produktivitasnya saat bekerja. Hal tersebut dilakukan, agar ia memperoleh penghargaan tersebut. Ketika seseorang telah mendapatkan penghargaan, maka seseorang tersebut akan merasa puas dan bangga.

## d) Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan

Memperoleh pengakuan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang harus terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia pasti berusaha untuk memenuhinya. Salah satu usaha tersebut adalah bekerja sebaik mungkin, agar diaakui dan dihormati keberadaannya. Ketika keberadaan seseorang mendapat pengakuan, maka orang tersebut merasa dibutuhkan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi hal-hal:

- i. Reward atas prestasi yang telah dicapai
- ii. Hubungan kerja yang solid dan baik
- iii. Pimpinan yang bijaksana dan tidak semenamena
- iv. Pengakuan masyarakat terhadap tempat kerja.

# e) Keinginan untuk Berkuasa

Dalam diri manusia terdapat keinginan untuk berkuasa. Hasrat terbesar dalam diri manusia adalah keinginan untuk bekuasa. Oleh karena itu, manusia akan berusaha untuk mendapatkannya. Berbagai cara dilakukan, agar manusia dapat memenuhi keinginan dan dorongan tersebut. Dorongan tersebutlah yang menuntun seseorang bertindak dan memiliki semangat yang besar.

(Jakarta:

#### 2) Faktor Ekstern

Motivasi juga dipengaruhi dari luar atau biasa disebut faktor ekstern. Faktor ekstern merupakan faktor motivasi yang disebabkan oleh dorongan dari luar. Faktor tersebut dapat merangsang keinginan atau motivasi seseoarang. Rangsangan tersebut bisa diwujudkan bermacam-macam sesuai karakter pendidikan dan latar belakang orang yang Faktor tersebut juga bersangkutan. dapat meningkatkan semangat dalam seseorang menyelesaikan tanggungjawabnya.

Motivasi ekstern biasanya dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan memberi pengaruh dalam proses motivasi seseoarang. Lingkungan yang bersifat positif akan memberi dampak yang posotif, begitu juga sebaliknya lingkungan yang negative akan berdampak kurang baik dalam proses motivasi. Motivasi tersebut memiliki kelemahan. yaitu harus selalu didukung oleh lingkungan dan diawasi.44 Jika tidak diawasi akan terjadi penurunan tingkat motivasi.

# a) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat menumbuhkan motivasi kepada pekerja. Lingkungan positif sportif dan akan menumbuhkan semangat untuk bersaing dengan pekerja yang lain. Hal tersebutlah menimbulkan dorongan untuk selalu bekerja lebih baik daripada orang lain. Kondisi tersebut dapat menguntungkan organisasi proses dalam pencapaian tujuan.

Eliza Herijulianti, dkk, Pendidikan Kesehatan Gigi, Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2002), Hal. 42.

## b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai juga memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat motivasi pekerja. Jika kompensasi sesui harapan mereka, mereka akan bersemangat dalam setiap mengerjakan tugas yang diberikan.

# c) Supervisi yang Baik

Tugas supervisi adalah memberikan arahan dan bimbingan agar bekerja dengan baik. Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan. Jika supervisi dapat menjadi pemimpin yang baik, maka supervisi akan mudah memberi bersemangat kerja bawahan.

## d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Jika ada jaminan karir yang jelas bagi karyawan, maka karyawan akan bekerja keras dan berkorban untuk perusahaan. Mereka berharap akan bekerja sampai kebutuhannya tercukupi dalam satu organisasi. Hal tersebut, dapat terwujud jika perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan.

# e) Status dan Tanggungjawab

Para karyawan berharap dapat menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan. Orang merasa dirinya dipercaya ketika diberi tanggung jawab. Status dan tanggung jawab merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Sehingga, orang tersebut akan berusaha untuk tetap mendapat kepercayaan organisasi.

# f) Peraturan yang Fleksibel

Setiap organisasi biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan dan harus dipatuhi. Sistem dan prosedur kerja biasa disebut peraturan. Peraturan tersebut harus jelas dan diinformasikan sebelumnya. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

## 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Seseorang bekerja untuk mendapat imbalan. Imbalan tersebut diberikan kepada relawan untuk menghargai jasa mereka. Imbalan tersebut biasa disebut kompensasi. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban bagi perusahaan. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang atau benda. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berupa uang, barang, langsung atau tidak langsung, dan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Selain uang dan barang, kompensasi juga dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawan. Pemberian kompensasi bisa dalam bentuk apapun dan sesuai kemapuan organisasi yang bersangkutan. Menurut handoko yang dikutip sutrisno menjelaskan, bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. 46

Kompensasi diberikan karena pencapaian target dan tujuan yang dicapai oleh karyawan. Pemberian tersebut sebagai apresiasi organisasi terhadap pencapaian karyawan. Kompensasi merupakan

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara:Jakarta, 2000. Hal. 117.

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana. 2009, Hal. 183

penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung dan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan atas jasa terhadap pencapaian tujuan organisasi. <sup>47</sup>

# b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi setiap organisasi berbeda. Jumlah dan waktu pemberian kompensasi dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat optimal. Jika prestasi kerja optimal, maka tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan bersadarkan jenis pekerjaan, posisi jabatan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, keadilan. Melalui kebijaksanaan tersebut, kompensasi diharapkan dapat membina hubungan kerja yang harmonis dan memberi kepuasan pada semua pihak.

Kebijaksanaan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Perbandingan antara kompensasi langsung dan tidak langsung harus seimbang. Hal tersebut dilakukan agar keberadaan karyawan akan lebih baik.

Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung, berupa gaji, upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan, yaitu: benefit dan service<sup>48</sup>. Benefit dan service dapat berupa finansial dan non finansial.

<sup>48</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara:Jakarta, 2000, Hal. 117.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Nurul Ulfatin dan eguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2016. Hal. 120

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberiakan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. <sup>49</sup> Kompensasi langsung biasanya diberikan secara tetap atau periodik, seperti bulanan, mingguan, harian atau jam. Pemberian tersebut diberikan secara langsung dalam bentuk uang. Berikut adalah jenis-jenis kompensasi langsung: <sup>50</sup>

## 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dan dibayar secara periodik kepada karyawan. Gaji mempunyai jaminan yang pasti. Gaji biasanya berupa uang dan pemberiannya berjangka waktu tetap.

# 2) Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja. Upah dibayarkan secara kepada karyawan secara harian. Upah juga diberikan berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat. Upah diberikan organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang.

## 3) Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi di atas standar yang berlaku.

Kompensasi tidak langsung biasa disebut sebagai kompensasi pelengkap. Disebut kompensasi pelengkap, karena kompensasi tersebut tidak diberikan langsung kepada karyawan. Kompensasi tidak langsung diberikan hanya untuk melengkapi kompensasi yang

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana. 2009, Hal. 184.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara:Jakarta, 2000, Hal. 117.

telah diberikan perusahaan<sup>51</sup>. Kompensasi tidak langsung berupa *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan berbentuk finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan tehadap semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti: tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

# 4. Motivasi dan Kompensasi Relawan Menurut Perspektif Islam

Manusia merupakan mahluk yang memiliki sifat sosial. Sebagai mahluk sosial, manusia membutuhkan bantuan orang lain. Oleh karena itu, manusia juga membutuhkan relawan. Relawan memiliki tugas yang mulia. Relawan bertugas melayani masyarakat yang membutuhkan. Relawan adalah pihak-pihak yang memberikan sumbangan tenaga, pikiran, kemampuan, dan keahlian kepada pihak lain yang membutuhkan. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT dalam surat At Taubah ayat 71

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضَ ۚ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُؤْمِنَ اللَّهَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰٰئِكَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْنُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰٰئِكَ سَيَرْ حَمُهُمُ اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

<sup>51</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara:Jakarta, 2000, Hal. 184.

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> Hilman Latief, *Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 2010, Hal. 43.

Artinya: dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah maha perkasa lagi maha bijaksana. (Q.S. At Taubah: 71)

Dalam ayat tersebut dijelaskan, bahwa manusia harus saling tolong menolong dan memberi manfaat kepada sesama. Hal tersebut ditunjukkan pada arti sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Saling tolong menolong dalam hal kebaikan. Melalui perbuatan baik dapat meningkatkan kesejateraan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat dapat diperoleh dengan keberadaan relawan. Mereka mendampingi anak yatim dan memberi contoh yang baik untuk yatim dalam menjalani hidup. Relawan juga membantu organisasi, agar tujuan aspek dakwah organisasi dapat terwujud. Menjadi relawan juga membutuhkan motivasi, baik motivasi dalam diri maupun motivasi dari luar. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern.<sup>53</sup> Motivasi atau dorongan terbesar menjadi seorang relawan adalah dorongan dari dalam diri sendiri. Sebagaimana dalam firman Allah surat An Najm ayat 39

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup> Hilman Latief, Melayani Umat, Filantropi Islam Kerelawanan Dan Ideology Kesejahteraan Kaum Modernis, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 2010, Hal. 116-1120.

# وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. (Q.S. An Najm: 39)

Ayat tersebut menjelaskan, bahwa semangat dan motivasi terbesar itu atas usaha diri sendiri. Jika manusia tidak berusaha untuk melakukan dorongan yang timbul dalam diri, maka motivasi dan semangat itu tidak akan diperolehnya. Namun, selain motivasi atau kemauan dalam diri juga perlu adanya dorongan dari luar. Dorongan dari luar biasa disebut motivasi ekstern. Dorongan dari luar juga mampu membuat manusia untuk bertindak, meningkatkan semangat, dan menjaga agar semangat tersebut tetap stabil. Motivasi dari luar dapat dilakukan organisasi kepada anggotanya melalui berbagai cara, salah satu caranya melalui pemberian kompensasi yang memadai. Ketika anggota organisasi menjalankan telah tugas dan tanggungjawabya, maka organisasi harus memberi imbalan atas jasa yang diberikan relawan kepada yayasan. Hal tersebut bertujuan, agar semangat kerja relawan terus meningkat dan stabil. Sebagaimana firman Allah dalam surat An Nahl ayat 97

Arti: barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (q.s. an nahl:97).

Ayat tersebut menjelaskan, bahwa ketika seorang karyawan telah selesai melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya, maka atasan harus memberi imbalan. Imbalan tersebut berupa kompensasi. Kompensasi diberikan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan karyawan untuk memajukan organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung serta dapat berupa finansial maupun non finansial. Bentuk tersebut tergantung sistem dan kemampuan organisasi.

## BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan sebuah proses ilmiah untuk memperoleh data dengan kepentingan dan tujuan tertentu.<sup>54</sup> Metode penelitian digunakan untuk menganalisis, agar data tersebut sesuai dengan judul penelitian dan mempunyai sifat yang praktis.

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Untuk mencapai hasil yang diinginkan, peneliti membutuhkan sebuah cara. Cara tersebut berupa penggunaan metode tertentu dalam melakukan proses penelitian. Peneliti memilih menggukan metode kualitatif, karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti lebih kompleks dan dinamis. Tujuan peneliti menggunkan metode tersebut adalah untuk memahami situasi secara mendalam, agar peneliti dapat menemukan pola dan teori. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang menggambarkan digunakan untuk suatu fenomena. menjelajahi fenomena, dan memberi definisi suatu fenomena yang diteliti.

Jenis penelitian dalam dunia pendidikan ada dua, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang berangkat dari data lapangan dan berahir pada sebuah teori. Alasan pendekatan menggunakan tersebut adalah untuk menggambarkan motivasi dan kompensasi relawan. Studi kasus penelitian ini adalah sumber daya manusia yang terlibat dalam Yayasan Al Madina Surabaya. Peneliti berusaha melakukan penelitian secara menyeluruh terkait topik pembahasan yang sesuai dengan judul.

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 3

Jenis penelitian ini menggunakan prosedur studi kasus. Penelitian studi kasus adalah penempatan suatu obyek sebagai kasus.<sup>55</sup> Alasan penelitian dalam menggunkan studi kasus adalah mengetahui untuk keunikan-keunikan yang menoniol terkait pembahasan yang sesuai dengan judul. Peneliti perlu banyak menggali data dalam penelitian ini, karena masalah lebih komplek dan dinamis. Penelitian ini mengkaji secara mendalam sumber daya manusia yang terlibat dalam Yayasan Al Madina Surabaya.

#### **B.** Lokasi Penelitian

Lokasi penilitian ini adalah Yayasan Al Madina Surabaya beralamat di Jl. Bratang Binangun IX No. 25-27 Surabaya. Yayasan Al Madina Surabaya merupakan sebuah yayasan panti asuhan. Alasan peneliti memilih Yayasan Al Madina Surabaya sebagai objek penelitian, karena peneliti magang di yayasan tersebut dan keunikan label interpreneur yang digunakan.

#### C. Jenis dan Sumber Data

Hampir seluruh data yang diperoleh peneliti adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari Yayasan Al Madina Surabaya. Data tersebut berupa hasil wawancara dengan informan, struktur organisasi, dukumen penting yayasan, visi misi, buku sejarah, dan program Yayasan Al Madina Surabaya. Data primer merupakan sumber data didapat langsung dari informan melalui wawancara dan pengamatan. <sup>56</sup>

<sup>55</sup> Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yayasan Ahmar Cendikia Indenesia: Sulawesi Selatan, 2019), Hal.35.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta:BPFE, 2002), Hal. 55.

Data primer diperoleh peneliti dari sumber pertama di lapangan. Data primer digunakan untuk mengetahui tentang motivasi dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya. Data tersebut diperoleh langsung dari Yayasan Al Madina Surabaya. Alasan peneliti menggunakan data tersebut, karena peneliti menganggap dari data tersebut peneliti dapat mengetahui fakta terkait fokus dalam penelitian.

Peneliti memperoleh data bersumber dari tiga sumber, yaitu informan, peristiwa, dan dokumen langsung dari lapangan.

#### a. Informan

Informan adalah orang yang diwawancarai oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data. Informan merupakan orang yang sangat penting dalam penelitian ini. Informan adalah sumber data utama dalam penelitian ini. Peneliti akan memperoleh sumber data melalui Tanya jawab atau wawancara dengan informan.

Alasan peneliti melakukan proses wawancara (interview), agar peneliti memperoleh informasi dan data yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian. Peneliti menggunkan alat bantu (instrument) penelitian, alat tersebut, yaitu buku, bolpoint, dan handphone. Alat tersebut berfungsi untuk mencatat dan merekan informasi dan data yang didapat dari informan.

Peneliti berencana mewawancarai informan sebanyak 9 informan, yaitu ketua, bendahara, sekertaris, pengawas, dan 5 relawan Al Madina. Namun, peneliti hanya hanya dapat melakukan wawancara kepada 6 informan, yaitu: ketua dan 5 relawan. Alasan peneliti hanya mewawancarai 6 informan tersebut, karena informan bertempat tinggal di luar kota, sehingga

peneliti tidak mungkin menemui informan. Selain itu, peneliti juga sudah menemukan jawaban dari permasalahan yang diperlukan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti hanya mampu mewawancarai 6 informan.

#### b. Peristiwa

Peristiwa adalah kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh subjek penelitian dan diamati langsung oleh peneliti. Peneliti melakukan observasi langsung ke yayasan. Peneliti memperoleh sumber data dengan ikut langsung dalam beberapa kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh yayasan, yaitu membantu administarasi di kantor, kegiatan mingguan santri, dan pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Melalui peristiwa yang terjadi, peneliti dapat mengetahui proses peristiwa terjadi secara langsung. Pengamatan tersebut bertujuan, agar peneliti dapat melakukan *cross chek* terhadap informasi yang diberikan oleh subyek yang diteliti.

#### c. Dokumen

digunakan Dokumen peneliti sebagai pendukung dan pembanding untuk menyempurnakan hasil penelitian. Sumber data dokumen bersal dari, struktur organisasi, dukumen penting yayasan, visi dan misi, brosur, buku sejarah, program Yayasan Al Madina Surabaya, dan sejenisnya. Alasan peneliti dokumen-dokumen menggunakan tersebut. peneliti mendapatkan data yang valid dan sebanyak mungkin. Dokumen tersebut digunakan menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Peneliti memperoleh data melalui dokumen, berupa sejarah berdirinya yayasan, anggaran dasar yayasan, struktur organisasi, foto kegiatan tahunan organisasi, proposal kerjasamama organisasi, dan program-program yayasan.

## D. Tahap-Tahap Penelitian

Peneliti melakukan penyusunan tahap-tahap penelitian sebelum melakukan penelitian. Tahapan penelitian merupakan langkah-langkah dalam proses penelitian yang dilakukan peneliti. Tahap penelitian diawali dari proses sebelum memasuki lapangan hingga proses analisis data. Tahap tersebut bertujuan untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian. Tahapan yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga tahap penelitian, antara lain:

# 1. Tahap Pra Lapangan

Tahap pra lapangan merupakan sebuah proses yang peneliti sebelum memasuki lapangan. Sebelum memasuki lapangan, peneliti yang diperlukan mempersiapkan dalam semua melakukan penelitian penelitian. Sebelum dan memasuki lapangan, peneliti melakukan kegiatan pra lapangan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

## a. Menyusun Rancangan Penelitian

Pada tahapan ini, peneliti membuat matriks yang disetorkan kepada sekertaris prodi untuk meminta persetujuan. Setelah disetujui peneliti mendapatkan pilihan dosen pembimbing untuk penelitian. Setelah mendapatkan dosen pembimbing, peneliti mengajukan matriks kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan persetujuan. Setelah itu peneliti disuruh dosen pembimbing untuk membuat data lapangan, agar mempermudah peneliti saat melakukan penelitian. Kemudian

\_

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* ,(Bandung: PT Rosdakarya, 2015), hal 137.

peneliti mulai membuat proposal penelitian, karena matriks disetui dosen pembimbing. Dalam proses penulisan proposal, peneliti melakukan diskusi khusus tentang beberapa masalah yang ditemukan terkait fokus penelitian. Proposal tersebut akan diserahkan kepada pihak yayasan

# b. Memilih Lapangan Penelitian

Peneliti memilih objek penelitian di Yayasan Al Surabaya, karena instansi tersebut Madina merupakan instansi yang memiliki beberapa kelebihan dan keunikan. Kelebihan dan keunikan tersebut, yaitu memiliki lembaga kewirausahaan, mengankat relawan untuk memenuhi sumber daya manusia, dan jenis kompensasi yang diterima relawan. Peneliti juga sudah melakukan praktek kerja lapangan di instansi tersebut selama satu bulan, sehingga peneliti mengetahui fakta lapanagan. Selain itu, lokasi Yayasan Al Madina Surabaya cukup mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga peneliti bisa melakukan penelitian dengan lancar. Setelah itu, peneliti melakukan tahap mengurus perizinan. Peneliti mengurus izin untuk menggali informasi dengan melakukan wawancara secara langsung kepada informan.

# c. Menilai Lapangan

Tahap menilai lapangan dilakukan peneliti untuk memperoleh gambaran umum tentang fakta yang terjadi di lapangan. Tujuan dari tahap ini, agar peneliti lebih siap terjun ke lapangan untuk menilai situasi, kondisi, latar belakang, dan konteksnya. Melalui tahap ini, peneliti dapat menemukan apa yang dicari untuk melengkapi data dan informasi penelitian.

## d. Mengurus Perizinan

Pada tahapan ini, peneliti akan mengurus perizinan supaya dapat meneliti di tempat yang akan diteliti. Peneliti mengurus perizinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Untuk memperoleh surat izin, peneliti harus memenuhi syarat yang berlaku. Syarat dari pengajuan surat perizinan adalah dengan menyerahkan proposal yang sudah direvisi kepada pihak akademik fakultas. Kemudian membuka di system akedik UIN Sunan Ampel Surabaya untuk mengisi form pengajuan pembuatan surat izin melakukan penelitian pada one day one sevice. Surat perizinan tersebut digunakan untuk mendapatkan izin dari pihak yayasan sebagai legal formal untuk menggali data. Setelah peneliti mendapatkan surat perizinan, peneliti akan langsung menyerahkan surat tersebut dan proposal yang sudah direvisi kepada pihak Yayasan Al Madina Surabaya.

## e. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti akan mempersiapkan alat yang menunjang jalannya wawancara dan observasi di lapangan. Hal tersebut dilakukan, agar data dan informasi tersimpan dengan baik. Adapun perlengkapan yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku catatan, bopoin, dan handphone supaya memperoleh hasil yang maksimal.

#### f. Memilihan Informan

Peneliti menentukan orang-orang dalam yayasan untuk dijadikan sebagai informan dalam penelitian. Penentuan tersebut dilakukan peneliti, agar peneliti mendapat informasi tentang fakta di lapangan. Penentuan informan bertujuan untuk memilih informan yang memahami dan mengetahui keseluruhan mengenai yayasan terkait fokus penelitian. Penentuan informan bersal dari beberapa sumber dengan tujuan memperoleh validitas data.

# g. Menjaga Etika Saat Penelitian

Peneliti harus memiliki etika dan sikap yang baik, karena penelitian yang dilakukan melibatkan hubungan dengan orang lain. Peneliti harus melakukan penelitian dengan baik. Peneliti juga harus bersikap baik. Melalui hal tersebut, peneliti dapat menjalin hubungan sosial dengan baik. Jika peneliti dapat menjalin hubungan sosial dengan baik, maka peneliti akan mudah dalam menggali dan memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Etika yang baik juga bertujuan untuk menjaga nama baik peneliti dan nama baik Universitas.

#### 2. Tahap Lapangan

Sesudah tahap pra lapangan selesai, maka langkah selanjutnya dalam penelitian yaitu:

## a. Memahami Latar Belakang Penelitian

Di dalam tahap ini peneliti dituntut untuk dapat memahami suasana dan keadaan penelitian. Selain itu, peneliti menyiapkan diri kesehatan fisik dan psikis, agar kegiatan penelitian yang akan dilaksanakan peneliti berjalan dengan lancar tanpa ada halangan apapun.

# b. Memasuki Lapangan

Ketika di lokasi penelitian, peneliti menempatkan diri berhubungan sosial dengan akrab dan sopan santun. Hal tersebut dilakukan, agar peneliti mudah mendapat informasi dan mendapat informasi yang mendalam mengenai fokus penelitian.

## c. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti mengikuti kegiatan secara langsung dan melakukan wawancara. Kegiatan tersebut dilakukan agar mendapat informasi yang valid. Selain itu, peneliti akan merekam, mendokumentasikan, dan mencatat informasi yang diperlukan dari kegiatan tersebut untuk dianalisis secara benar.

#### d. Mencatat Informasi

Peneliti harus mencatat jawaban yang telah dijelaskan oleh informan, sehingga peneliti dapat memahami secara mendalam dan detail dari informasi yang dijelaskan.

# 3. Tahap Analisis Data

Setelah peneliti memperoleh data atau informasi di lapangan, selanjutnya peneliti melakukan transkrip, coding, dan kategorisasi terhadap semua hasil penggalian data di lapangan. Langkah tersebut dapat memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data. Peneliti juga melakukan pembandingan dan mempelajari semua data yang diperoleh di lapangan untuk dianalisis.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data dalam proses metode penelitian. Tujuan pengumpulan data adalah mendapatkan data terkait relawan. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik, meliputi:

#### 1. Observasi

Observasi dalah pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data di lokasi penelitian secara teliti, serta mencatat secara akurat mengenai situasi dan kondisi yang akan diteliti. Mandalis mengemukakan, bahwa observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap objek penelitian.<sup>58</sup>

Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi partisipatif. Observasi partisipatif merupakan pengamatan sekaligus ikut mengerjakan apa yang dilakukan oleh sumber data.<sup>59</sup> Tujuan observasi ini adalah untuk mendapatkan suatu data atau informasi yang lebih lengkap, tajam, dan mengetahui sampai tingkat makna dari setiap perilaku yang terlihat. Dalam observasi, peneliti mendapatkan data pengenai kegiatan sehari-hari yang dilakukan di yayasan, program-program yayasan, dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya. Observasi dilakukan secara langsung di Yasasan Al Madina Surabaya.

#### 2. Wawancara

Wawancara dalah metode percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dengan pewawancara. Tujuan wawancara merupakan untuk memahami aset yang dimiliki organisasi, asal aset organisasi, siapa yang mengelola aset organisasi, dan tahap-tahap pengelolaan aset organisasi. Menurut Mardalis, wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan<sup>60</sup> Keterangan tersebut didapat melalui lisan,

<sup>58</sup> Mardalis, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, Hlm. 63.

 $<sup>^{59}</sup>$  Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D, (Alfabeta: Bandung, 2016), Hal. 227.

<sup>60</sup> Mardalis, Metode Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, Hlm. 64.

yaitu dengan bercakap-cakap dan berhadapan muka antara peneliti dengan orang yang memberikan informasi.

peneliti Dalam penelitian ini, melakukan wawancara semiterstuktur. Wawancara semi terstruktur vaitu wawancara yang dilaksanakan lebih bebas. <sup>61</sup>Wawancara dilakukan untuk menggali informasi langsung kepada informan. Selain wawancara dilakukan untuk mendapat informasi yang lebih akurat dan mendalam. Wawancara dilakukan menggunakan bantuan daftar pertanyaan wawancara. Daftar pertanyaan tersebut didapat peneliti melalui kerangka teori dalam proposal penelitian. Kemudian data dari hasil wawancara dijadikan sebagai data lapangan. Dari data lapangan peneliti mendapatkan beberapa pertanyaan untuk dijadikan panduan wawancara dan digunakan untuk bertanya kepada informan. Wawancara dilakukan kepada sumber daya manusia yang mengetahui data terkait fokus penelitian, yaitu ketua Yayasan Al Madina Surabaya. Alasan peneliti memilih Bapak DR. H. Thayib, M.Si. karena Bapak Thavib adalah informan kunci yang dapat mengarahkan untuk mewawancarai informan lain. Tujuan peneliti mewawancarai relawan adalah untuk mengetahui secara fakta mengenai faktor yang motivasi dan bentuk kompensasi di mempengaruhi Yayasan Al Madina Surabaya.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data yang berupa dokumen. Dukumen ini, meliputi: buku, dokumen, makalah, penelitian terdahulu, dan file foto yang nyata

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Alfabeta: Bandung, 2016), Hal. 233.

dengan materi penelitian. Menurut Arikunto, dokumentasi merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mencari data mengenai beberapa hal atau variabel. Hal-hal tersebut berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan buku agenda. 62

Dokumen yayasan yang digunakan dalam penelitian ini berupa, struktur organisasi, dukumen penting yayasan, visi dan misi, brosur, buku sejarah, program Yayasan Al Madina Surabaya, dan sejenisnya. Tujuan dokumentasi adalah untuk mendapatkan data yang valid dan sebanyak mungkin untuk mengetahui lebih jelas mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi, bentuk kompensasi relawan, sejarah berdirinya yayasan, struktur kepengurusan, program-program yayasan, visi misi yayasan, dan keadaan lokasi yang sebenarnya yang sesuai dengan pembahasan penelitian.

#### F. Teknik Validitas Data

Validitas adalah kebenaran data yang dilaporkan peneliti dari objek penelitian. Data yang valid merupakan data yang sebenarnya dari objek penelitian yang didapatkan oleh peneliti. Apabila dalam objek penelitian ada data A, maka peneliti harus melaporkan data A tersebut. Jika peneliti melaporkan data yang tidak sesuai, maka data tersebut tidak valid. Agar data dinyatakan benar, maka perlu dilakukan penelitian yang panjang, triangulasi, dan ketekunan pengamatan. Penelitian yang panjang digunakan untuk mendapatkan data yang banyak di lapangan. Peneliti akan melaporkan fakta yang didapat dari lapangan, agar hasil penelitian valid. Validitas berasal dari kata *validity* 

\_

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, Hlm. 274.

yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.<sup>63</sup> Ada beberapa teknik validasi data sebagaimana berikut<sup>64</sup>:

# 1. Meningkatkan Ketekunan

Peneliti melakukan proses meningkatkan ketekunan melalui cara melakukan pengamatan secara lebih cermat serta berkesinambungan. Melalui proses tersebut, peneliti dapat menemukan data yang pasti dengan urutan peristiwa yang sesuai. Tujuan dari meningkatkan ketekunan adalah agar peneliti dapat mengecek kembali data dan informasi yang diperoleh apakah sudah benar atau tidak.

Dalam hal ini, peneliti berada di tempat penelitian selama satu bulan. Peneliti membuat jadwal tersendiri untuk menanyakan beberapa pertanyaan penelitian. Pada saat ketua yayasan mendatangi kantor, peneliti mencoba menanyakan beberapa pertanyaan terkait dengan motivasi dan kompensasi relawan. Setiap jawaban yang telah diberikan oleh ketua yayasan, peneliti mencoba untuk mentraskripkan dalam sebuah kata-kata narasi. Proses mentranskrip tersebut adalah untuk memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan terkait dari jawaban informan. Proses meningkatkan ketekunan yang lainnya yaitu, peneliti berusaha berulang kali membaca untuk mengecek.

<sup>63</sup> Syaifuddin Azwar, *Tes Prestasi* (Yogyakarta:PT. Pustaka Pelajar, 1998), Hal. 146.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Alfabeta: Bandung, 2016), Hal. 270.

<sup>65</sup> *Ibid.*, 272.

membandingkan, dan memaknai setiap jawaban untuk mendapatkan hasil dari jawaban pertanyaan.

# 2. Triangulasi

Triangulasi dalam penelitian ini bermakna pencocokan data yang diperoleh dari berbagai proses dan sumber data tersebut diperoleh. 66 penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber adalah menanyakan kebenaran data yang diperoleh peneliti. Proses yang dilakukan peneliti adalah menanyakan pertanyaan sama kepada beberapa informan. Tujuan melakukan ini, agar data yang diperoleh lebih akurat dan terpercaya. Triangulasi teknik yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan pencocokan antara hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi. Kelebihan metode ini adalah kekuatan data lebih akurat dan konsisten dalam memperoleh data. Kelemahannya adalah pemahaman responden atau narasumber terhadap permasalahan objek sekitar terkadang tidak sesuai (kontradiksi) dengan teori dan hukum yang berlaku.

Dalam hal ini, peneliti menggabungkan beberapa data yang telah didapatkan. Peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk memahami setiap data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Dalam hal ini, peneliti mengkroscek antara data yang ada dengan jawaban informan. Peneliti kemudian berusaha menyimpulkan atas jawaban dari permasalahan yang ada, sehingga mendapatkan keabsahan suatu data. Peneliti langsung menanyakan kepada narasumber di Yayasan Al Madina Surabaya .

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Alfabeta: Bandung, 2016), Hal. 273.

Pengamatan ini digunakan ketika melakukan penelitian sampai membuat laporan penelitian. Peneliti membutuhkan masukan dari para pakar yang diharapkan bisa menambahkan kualitas data.

# 3. Diskusi dengan Teman Sejawat

Diskusi dilakukan peneliti dengan teman sejawat. Tujuan dari melakuakan diskusi dengan teman sejawat adalah untuk memberikan masukan dan sanggahan terkait dengan fokus penelitian. Diskusi dengan teman sejawat dilakukan secara non formal, agar teman yang diskusi lebih terbuka dan nyaman diajak saat melakukan diskusi. Dalam proses tersebut saling memberi masukan dan sanggahan. Beberapa teman yang diajak berdiskusi adalah Eka, Ainul, Millah, dan nurul. Beberapa teman peneliti yang diajak berdiskusi merupakan teman dekat dan dianggap mampu untuk memberi masukan dan sanggahan.

# 4. Menggunakan bahan Referensi

Bahan referensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah alat pendukung dalam penelitian. Alat tersebut berguna untuk membuktikan kebenaran data dan informasi yang diperoleh di lapangan, agar data dan informasi yang diperoleh lebih dapat dipercaya keabsahannya. Bahan referensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rekaman wawancara sebagai bukti telah mlakukan proses wawancara. Dalam hal ini, bukti yang dilampirkan dalam wawancara berupa transkrip wawancara. Selain itu bukti dari kegiatan observasi yang dilakukan peneliti adalah berupa foto kegiatan yang berhubungan dengan fakus penelitian.

#### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah sebagai berikut .67

## 1. Transkip Data

Transkip Data adalah proses menyalin data yang diperoleh dari wawancara ke dalam bentuk tulisan. Peneliti mendengarkan rekaman hasil wawancara kemudian mengetik semua pertanyaan dan jawaban dari proses penggalian data yang dilakukan di lapangan. Peneliti membaca seluruh hasil transkip wawancara yang ada. Tujuan dari membaca transkip wawancara adalah untuk mengetahui dan melakukan pemilahan data yang sesuai dengan fokus penelitian. Peneliti juga mendeskripsikan seluruh pengalaman yang ditemukan di lapangan. Dengan transkip data, peneliti dapat mengetahui makna secara implisit dan eksplisit dari berbagai pernyataan atau topik atau objek.

#### 2. Coding

Coding merupakan proses yang dilakukan setelah traskip data. Pada proses ini peneliti memilih kata-kata hasil dari proses wawancara. Pemilihan kata berguna untuk memilih kata yang sesuai dengan fokus penelitian ini. Tujuan dari coding adalah untuk mempermudah dalam proses penyajian dan analisis data.

# 3. Kategorisasi

Kategorisasi dilakukan setelah proses pengkodingan data. Data atau informasi yang telah dipilih kemudian dikelompokkan sesuai dengan pertanyaan atau topic yang sejenis. Tujuan dari proses ini agar saat proses

\_

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta, 2012, Hlm. 104.

penyajian data, peneliti hanya mengambil data lalu memasukkan pada topik yang sama atau sejenis.

#### 4. Analisis

Analisis adalah proses memisahkan atau mengaitkan suatu topik menjadi berbagai topik terkecil. 68 Analisis adalah proses mengurutkan data kemudian mengelompokkannya ke dalam suatu sistem dan satuan dalam suatu alur. Tujuan menganalisis data agar peneliti dapat merumuskan hasil yang telah didapatkan di lapangan.

# 5. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan sebuah usaha untuk mengartikan atau mernerjemahkan data yang dipaparkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Simpulan yang dipaparkan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang akurat dan konsisten saat proses pengumpulan data lapangan yang didapat. Dalam hal ini, maka simpulan menjadi simpulan yang kredibel.

<sup>68</sup> Sofyan Syarif Harahab, *Analisis Kritis Tentang Laporan Keuangan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal.189

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

-

## BAB IV HASIL PENELITIAN

## A. Gambaran Umum Objek Penelitian

# 1. Sejarah Yayasan Al Madina Surabaya

Yayasan Al Madina Surabaya pada awalnya merupakan sebuah organisasi bernama SEFT (Spiritual Emotional Freedom Tecchnique) yang didirikan oleh Ahmad Faiz Zainuddin. Kegiatan SEFT diantaranya, yaitu memberi pelatihan gratis untuk guru sejak Desember 2005, mensponsori bakti sosial bencana alam Jogjakarta bulan Juni 2006, Mengirim majalah bulanan Al Madinah, pemberda yaan keluarga dan anak yatim se-Jawa Timur, dan bantuan beasiswa 402 anak yatim.<sup>69</sup>

Nama Al Madinah terinspirasi dari tempat hijrah Rasulullah dari Makkah. Alasan memilih nama tersebut karena Madinah merupakan toggak sejarah peradaban Islam modern yang menjunjung tinggi kehormatan seluruh anggota masyarakat tanpa memandang identitas agama, suku, dan ras. Nama Al Madinah memiliki arti , nilai, dan cita-cita historis yang kuat dalam peradaban Islam. Namun, karena ada yayasan yang memiliki nama yang sama saat proses pendaft aran, maka nama Al Madinah diubah menjadi Al Madina.

Syarif Thayib, Ahmad Faiz Zainuddin, dan para pendiri yayasan bertekad mengerahkan segala kemampuan untuk mewujudkan cita-cita mendirikan sebuah panti asuhan Graha Aitam yang berarti istana anak yatim. Pada 28 Mei 2006 seorang pemuda dari Pasuruan mewakafkan tanahnya di Jl. Bratang Binangun IX No. 25-27 untuk membangun Graha Aitam. Graha Aitam pada tahun 2008 mendapat surat

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> Syarif Thayib, *Yatimpreneur Memberdayakan Mereka dari Panti Asuhan*, Surabaya, 2008, Hal 2-35.

izin mendirikan bangunan dan pada tahun 2009 bangunan Graha Aitam telah berdiri di atas tanah seluas 500 meter dan resmi berbadan hukum.

Proses pendirian yayasan Al Madina tidak mudah. Banyak cobaan yang datang. Pada proses pendirian terjadi sedikit masalah. Masalah tersebut adalah rumah empat tetangga yang rusak akibat proses pendirian bangunan Yayasan Al Madina. Tetangga menuntut ganti rugi lebih dari satu milyar. Akibat dari hutang tersebut kegiatan pemberdayaan keluarga dan anak vatim se-Jawa Timur, dan bantuan beasiswa 402 anak yatim, kegiatan sosial lainnya terpaksa harus dihentikan untuk sementara waktu. Dalam proses melunasi tuntutan ganti rugi tetangga, ada seorang bernama ibu Roos alumni pelatihan guru oleh SEFT di IAIN Sunan Ampel Surabaya berbaik hati menjual rumahnya dengan harga satu milyar lebih dan diinfaqkan kepada Yayasan Al Madina untuk melunasi hutang tersebut. Kemudian nama ibu Roos dijadikan nama sebuah ruang belajar utama di Yayasan Al Madina Surabaya lantai satu, yaitu Roos Room.

Gedung Yayasan Al Madina diresmikan pada tahun 2012. Anak yatim dan duafa yang tinggal diyayasan biasa disebut santri. Santri yayasan dididik dengan prisip Kidspreneurship (membangun mentalitas kaya). Tujuan dari prinsip tersebut adalah kelak mereka menjadi pengusaha tangguh dan berjiwa Qurani yang bisa mengimbangi gerakan perekonomian Asia.

# 2. Visi dan Misi Yayasan Al Madina Surabaya (Methods)

Sebagai yayasan yatim piatu, Al Madina tidak ingin istilah panti asuhan yang agak tersisihkan di masyarakat melekat pada Yayasan Al Madina Surabaya. Oleh karena itu, Al Madina memilih nama kidspreneur center sebagai identitas diri, agar berbeda dari yang lain. Al Madina menjalankan aktivitas organisasi atau dalam unsur manajemen yang disebut methods. Hal tersebut bilakukan melalui pembuatan visi dan misi organisasi. Al Madina memiliki visi misi untuk menjadi acuan dalam mengembangkan semua program yang akan diwujudkan. Adapun visi dari Yayasan Al Madina, yaitu menjadi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) model kidspreneur yang layak dan mudah dicontoh. Sedangkan, misi Yayasan Al Madina adalah memberdayakan mindset entrepreneur anak yang berkarakter Qurani. Untuk mewujudkan visi misi tersebut Yayasan Al Madina mendirikan beberapa lembaga pendukung, yaitu TPO, diniyah masih dalam proses perizinan, dan pelatihan kewirausahaan bagi santri-santrinya.

Selain visi misi teknik lain, yang digunakan Al Madina dalam menjalankan aktivitas organisasi melalui kepemimpinan. Kepemimpinan yayasan Al Madina bersifat demokratis. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pembuatan aturan harian santri yang dibuat atas keinginan dan persetujuan antara santri, relawan, dan ketua yayasan. Pembuatan peraturan tersebut dilakukan, agar santri tidak merasa terkekang dan mengerjakan secara ikhlash.

#### 3. Struktur Organisasi Yayasan Al Madina (Men)

6 M selanjutnya adalah *Men* atau sumber daya manusia yang menjalankan organisasi. Kepengurusan Al Madina terdiri dari pengurus inti dan relawan. Pengurus inti bertugas menangani seluruh manajemen yayasan. Sementara relawan, memiliki tugas mengurusi manajemen kecil yang berupa kegiatan dan kebutuhan sehari-hari di yayasan. Adapun struktur pengurus dan relawan Al Madina, sebagai berikut:

# a. Struktur Kepengurusan

Tabel 4.2 Struktur Organisasi

	Struitur Organisası			
No	Nama	Organ Yay <mark>a</mark> san	Jabatan	
1	Mochammad Arif Junaidy	Pendiri	Pendiri	
2	Mochammad Arif Junaidy	Pembina	Ketua	
3	Fauzia Nur Hayati	Pembina	Anggota	
4	Thayib	Pengurus	Ketua	
5	Ahmad Zakki	Pengurus	Sekertaris	
6	Robiatul Adhawiyah	Pengurus	Bendahara	
7	Imam Suyuthi	Pengawas	Ketua	
8	Mochamad Sa'af	Pengawas	Anggota	

Sumber: Arsip Yayasan

#### b. Relawan

Yayasan Al Madina Surabaya mengankat relawan untuk proses operasionalnya. Relawan Yayasan Al Madina biasa disebut dengan istilah murobbi. Jumlah murobbi di Yayasan Al Madina saat ini lima orang. Relawan Al Madina terdiri dari mahasiswa tidak yatim dan yatim piatu. Relawan merupakan sumber daya utama dalam operasional sehari-hari di yayasan. Tanpa relawan, yayasan akan sulit menjalankan perannya dengan baik. Relawan juga memiliki manfat yang sangat besar dalam yayasan. Berikut adalah tugas-tugas relawan Yayasan Al Madina Surabaya.

Tugas relawan Yayasan Al Madina Surabaya dalam melayani orang lain, yaitu mengantar jemput santri, mendampingi kegiatan harian santri sesuai jadwal yang disepakati bersama. Selain itu, tugas relawan membantu kegiatan manajemen operasional daalam lingkup kecil yayasan sesuai keahlian mereka, yaitu sebagai admin fundraising, business creative, media realationship (Fb, Web, E-mail, dan Ig), maintenance milieu atau pemeliharaan barang-barang rusak, dan santri development atau keagamaan.

Adapun manfaat keberadaan relawan adalah bersifat positif bagi yayasan. Relawan adalah komponen utama dalam kegiatan sehari-hari di yayasan. Relawan menjalankan hampir semua kegiatan operasional harian yang berkaitan dengan santri dan sekaligus memanajemen kegiatan harian santi Al Madina Surabaya.

Tabel 4.3 Relawan dan Tugasnya

No	Nama Relawan	Tugas
1	Muhammad Lutfi Alfian	Admin Fundraising
2	Muhammad Abdussalam	Business Creative
3	Abdul Muin	Maintenance Milieu
4	Mulhamul Khoir	Media Relationship
5	Alvain Maulana	Santri Development

Sumber: Struktur Yayasan

#### 4. Sumber Keuangan Yayasan Al Madina (Money)

6 M selanjutnya adalah money atau keuangan. Sebuah organisasi membutuhkan keuangan sebagai alat utama kegiatan operasionalnya. Tanpa modal organisasi menjalankan aktivitasnya tidak dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sumber keuangan Yayasan Al Madina Surabaya untuk kegiatan sehari-hari berasal dari donatur tetap dan tidak tetap. Sementara modal untuk pembuatan gedung Yayasan bersal dari hibah dan tanah wakaf. Dalam mengatur keuangan dibagi menjadi dua, yaitu: kas besar dan kas kecil. Kas besar meliputi seluruh keuangan yang dimiliki Yayasan dan dikelola langsung oleh bendahara Yayasan. Kas kecil yayasan berupa keuangan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yayasan. Kas kecil dikelola oleh relawan bagian admin fundraising.

### 5. Aset Yayasan Al Madina (Machines)

Aset merupakan sarana prasarana yang digunakan organisasi untuk kegiatan operasional yayasan. Aset dalam unsur manajemen disebut dengan *machine*. Aset yang dimiliki yayasan berupa aset tetap dan tidak tetap.

Aset milik yayasan, yaitu: gedung, alat kantor, peralatan dapur dan alat transportasi.

## 6. Kegiatan Yayasan Al Madina (Materials)

Kegiatan harian yayasan atau dalam manajemen disebut dengan istilah *materials*. Program harian santri disusun dan disepakati bersama-sama, antara ketua Yaysan, relawan, dan santri. Kegiatan harian santri meliputi (*Terlampir*): shalat tahajjud berjamaah, olah raga pagi atau jogging, sekolah, shalat wajib berjamaah kecuali saat berada di sekolah, belajar, TPQ, diniyah, pelatihan dan praktek kewirausahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan gambar:

Gambar 4.2 Kegiatan Praktik Kewirausahaan Santri dengan Relawan



Sumber: Dokumentasi Observasi

# 7. Segmentasi Yayasan Al Madina (Market)

Segmentasi Yayasan Al Madina Surabaya adalah yatim dan duafa laki-laki berusia SD sampai SMP. Yatim dan duafa Yayasan Al Madina Surabaya biasa disebut santri. Tujuan dari sebutan tersebut, agar yatim

dan duafa tidak merasa rendah diri ketika berada di lingkungan luar. Jumlah santri berdasarkan tingkat pendidikannya, yaitu santri SMP 6 anak dan santri SD 10 anak.

# B. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu proses penyusuanan laporan, yaitu tahap pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan dilakukan penyajian data, agar penelitian yang telah dilakukan dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Berikut ini merupakan hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Peneliti menyajikan data mengenai motivasi dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina sebagai berikut:

- I.1 :Informan satu, Ketua Yayasan
- I.2 :Informan dua, Relawan Admin fundraising
- I.3 : Informan tiga, Relawan Business Creative
- I.4 : Informan empat, Relawan Media Relationship
- I.5 : Informan lima, Relawan Maintenance Milieu
- I.6 : Informan enam, Relawan Santri Development.

## 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan suatu penggerak dan kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Jika motivasi tidak dijaga kestabilannya, maka produtivitas kerja akan menurun dan tugas tidak terlaksana dengan baik. Motivasi selalu berhubungan dengan tindakan dan hasil pekerjaan yang dilakukan relawan. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi relawan Al Madina, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

a. Faktor intern yang mempengaruhi tingkat motivasi relawan Yasana Al Madina Surbaya yang pertama, yaitu keinginan untuk memiliki. Keinginan untuk memiliki merupakan faktor yang mempengaruhi relawan Yayasan Al Madina untuk menjadi seorang relawan di Yayasan Al Madina Sebagaimana ungkapan informan:

"Di sini di Al Madina itu membutuhkan relawan a murobbi dan kemudian murobbi itu akan dikuliahkan seperti itu. Nah dari situ, makanya saya tertarik untuk ikut, kemudian jadilah saya relawan atau murobbi di sini Al Madina" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"ditawari paman saya gitu pengen kuliah apa enggak gitu kuliah gratis katanya kamu mau apa enggak tapi kayak jadi pengurus di sebuah panti gitu ngajar ngaji dan sebagainya kayak gitu, ya terus akhirnya saya mau kemudian ya paman saya saya diajak paman saya ke sini" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Awalnya ngambilnya Jogja pilihan pertama Jogja pilihan kedua Surabaya, karena itu ditawari sama Pak Syarif mau nggak kan tinggal di sini sekalian ngurus anak-anak sekalian kuliah jadi relawan di sini, akhirnya pilihan pertamanya diganti yang pertama surabaya yang kedua Jogja, terus akhirnya hasilnya hasil dari jalur SPAN-PTKIN itu pilihan pertama yang dipilih, Surabaya" (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

Menurut informan 2, 3, dan 5 keinginan untuk memiliki pendidikan yang layak atau kuliah secara gratis dan tempat tinggal gratis merupakan salah satu motivasi relawan untuk mengabdikan diri di Yayasan Al Madina. Hal tersebut dibuktikan melalui daerah asal relawan. Peneliti memperoleh data diri relawan berasal dokumen penting yayasan. Dalam dokumen tersebut menjelaskan, bahwa relawan berasal dari luar Surabaya. Beberapa relawan memilih kuliah di Surabaya karena adanya beasiswa yang diberikan oleh yayasan. Selain biaya kuliah, relawan juga mendapat tempat tinggal gratis. Relawan tinggal di yayasan selama menjadi relawan. Jarak yayasan dan kampus juga dekat, sehingga mempermudah dan menghemat waktu relawan untuk berangkat ke kampus.

Keinginan untuk mendapat penghargaan merupakan alasan yang mendorong seseorang meningkatkan produktivitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagaimana ungkapan informan:

"murobbi yang pertama kali bangun untuk membangunkan santri e... itu kita kasih reward setiap hari, tiap hari itu kita kasih reward itu ya... materi kalau ini. Tiap hari saya, saya niatkan sedekah setiap hari tak kasih reward untuk murobbi. Murobbi tiap hari tiap bangunnya yang rajin diapresiasi" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Untuk reward itu bisa e... berupa materi, seperti yang bangunnya duluan dan bangunin anak-anak itu dapat uang" (I.2: Minggu, 06 Okto ber 2019)

"Reward mungkin, yang bangunin tahajjud dapat uang iya" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, dan 6 faktor yang dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas membangunkan santri untuk shalat tahajjud berupa penghargaan menggunakan materi atau uang. Relawan setiap pagi berusaha bangun pertama. Relawan berusaha bangun pertama dengan membunyikan alarm di handphone mereka. Hal tersebut dilakukan, agar mereka dapat bangun pertama dan mendapat reward. Pemberian reward mampu meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas membangunkan santri setiap hari, sehingga jadwal selanjutnya tidak terhambat dan dapat terlaksana dengan baik.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan berupa penghargaan atas prestasi kerja membuat relawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Keinginan tersebut juga dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Sebagaimana ungkapan informan:

"kita e..... beri e. apresiasi misalnya memuji mereka, terus membanggakan mereka saya bangga anak ini bisa e... ayo kita ambil sisi baiknya. Bahkan e... kita sering lakukan, sering membiasakan santri maupun murobbi untuk saling mengapresiasi, tiap pagi kan gini tiap pagi kan kita keliling gini duduk keliling melingkar gini (sambil bembentuk membentuk lingkaran menggunakan hp). Saya murobbi, santri, murobbi, santri misalnya. Tiap habis subuh gini mbak. Saya yang memimpin. Ok ini ya santri sebelah saya santri misalnya, saya mengapresiasi orang di sebelah kanan saya, ini santri ya, sampean setahu saya sampean iku kok sregep sebelum adzan e.. mesti Musholla, aku suka sampean. Yang dipuji memuji yang sebelahnya gitu. Coba lihat sisi positifnya. Kebetulan ini Bagus banyak anunya banyak dlewernya banyak loadingnya kelamaan dan seterusnya. Tapi saya paksa ayo lihat sisi positifnya bagus, cari sisi positifnya Bagus apa, ouh anu pak haji pinter gambar dia, saya suka gambarannya, berarti kan ada positifnya, ini juga terus gini selanjutnya muter-muter sampai ke saya. Saya juga dipuji santri. Setelah selesai saya noleh ke kiri. Ini muji ini, ini muji ini sebelahnya. Saling mengapresiasi, saling e... melihat sisi positifnya, agar kita tahu bahwa manusia itu tidak sempurna, tapi dibalik ketidak sempurnaannya itu ada kelebihan. ada kehebatan. Nah. itu bagian dari kita mereka" mengapresiasi (I.1:Senin. 25 November 2019)

"Untuk reward itu kan gak harus berupa..... Itu kan bisa berupa, gak harus berupa uang juga, ada bisa berupa pujian itu kan juga sebuah e... reward juga, ya kadang di sini ada yang berupa ucapan, ada yang berupa materi seperti itu" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kalau pujian, ucapan terimakasih ada kalau begitu" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"kalau ada tingkatan ya apresiasi, karena ada apresiasi kadang dari pak Haji, apresiasi kan gak harus materi ya.... Kan apresiasi yang penting biasanya pujian... ya... seperti itu" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 4, dan hasil observasi menjelaskan, bahwa penghargaan atas penyelesaian pekerjaan relawan yang dapat meningkatkan semangat relawan dalam menjalankan tugas berupa pujian atau menyebut sifat positif dan ucapan terimakasih. Ketika santri atau ketua yayasan selesai meminta tolong kepada relawan mengucapkan terimakasih, maka ekspresi wajah relawan terlihat lebih senang daripada sebelumnya. Ketika santri lupa mengucapkan terimakasih, maka ekspresi wajah relawan terlihat kurang bersemangat. Relawan merasa lebih dihargai dengan pujian dan ucapan terimakasih yang diberikan. Rasa bangga dan percaya diri karena mendapat pujian dan ucapan terimakasih mampu menciptakan energi baru dan positif dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor intern terahir yang mempengaruhi motivasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya beupa pengalaman dan ilmu yang didapat. Sebagaimana ungkapan informan:

"sekalian menambah pengalaman baru dan beberapa kelebihan yang juga dapat saya ambil seperti eeee....emmm.... Apa namanaya memperluas ilmu dan mengamalkan ilmu yang saya miliki seperti dalam desain misalnya" (I.4: Rabu, 02 Oktober 2019)

Menurut informan 4, keinginan relawan untuk menambah pengalaman dan memperluas ilmu juga menjadi faktor motivasi relawan. Ketika relawan pelatihan, diajak seminar, atau pertemuanpertemuan kegiatan yayasan, relawan pasti hadir jika mereka tidak sedang berhalangan. Setelah pulang dari kegiatan tersebut, relawan yang tidak ikut akan bertanya tentang kegiatan dan ilmu yang didapat. Hal tersebut bertujuan, agar relawan yang tidak ikut tetap mendapat pengalaman dan ilmu baru. Faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat semangat relawan dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tanggungjawabnya.

b. Faktor ekstern yang mempengaruhi tingkat motivasi relawan Yayasan Al Madina adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja bersifat kekeluargaan dapat meningkatkan motivasi relawan yayasan Al Madina Surabaya Sebagaimana ungkapan informan:

"Ya semua dilakukan biar gak bosen gurauan jahilin santri bermain bareng" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019) "Dengan cara main dengan anak-anak, bercanda-bercanda" (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

Menurut informan 4, 5, dan hasil observasi, aktivitas bermain dengan santri Al Madina dapat mengembalikan semangat dan menghilangkan rasa jenuh. Setelah menjemput santri, relawan dan santri biasa berkumpul di depan yayasan. Mereka berbincang-bincang, bergurau, kadang juga bermain sepak bola bersama. Lingkungan yang kondusif dan bersifat harmonis membuat relawan tertawa bebas dapat menghilangkan rasa lelah setelah beraktivitas. Hubungan antara relawan dan santri seperti saudara. sehingga yang muda tetap menghormati yang lebih tua dan yang tua menyayangi yang lebih muda.

Kompensasi yang memadai menjadi faktor ekstern yang mempengaruhi relawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Sebagaimana ungkapan informan:

"fasilitas yang diberikan itu layak itu benerbener layak" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"kalau menurut saya itu sudah luar biasa fasilitas seperti itu, karena memang di surabaya itu makan juga bayar tidur juga bayar sembarang juga harus bayar kan gitu" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kalau untuk feedback saya rasa cukup baik" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019) "Alkhamdulillah cukup" (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kalau saya sih sebenernya enak kok, mau makan tinggal makan, sepeda ada, laptop ada, wifi ada, print-printnan juga. Untuk seorang mahasiswa cukuplah" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

informan 2, 3, 4, 5, 6, dan Menurut observasi, kompensasi yang diberikan Yayasan Al Madina Surabaya sangat layak dan cukup dengan kondisi di Kota Surabaya yang serba harus bayar. Kompensasi tersebut, yaitu: fasilitas makan, sepeda motor, laptop, wifi, dan print. Fasilitas yang diberikan yayasan sangat layak dan cukup untuk seorang mahasiswa. Fasilitas sepeda motor, laptop, dan print hanya boleh dipakai dan tidak menjadi milik pribadi. Relawan mendapat jatah makan tiga kali sehari, namun jika nasi masih ada mereka boleh makan lagi. Relawan bebas mengambil nasi dan sayur, tetapi lauk utama dijatah tiga kali sehari dan dibagi oleh juru masak yayasan. Relawan juga bebas menggukan print untuk tugas kuliah mereka, tetapi mereka menggukan kertas mereka sendiri. Relawan menggunakan sepeda motor untuk pergi ke kampus secara bergantian, karena jadwal mereka berbeda. Jika jadwal mereka sama dan satu kampus, maka mereka berboncengan.

Supervisi atau pimpinan yang baik menjadi faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi

relawan. Pimpinan memberikan arahan dan bimbingan agar bekerja dengan baik. Sebagaimana ungkapan informan:

"saya tiap pagi memotivasi mereka, saya setiap pagi memotivasi mereka. mereka harus punya mental skill selling yang bagus" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"memotivasi murobbi atau relawan di sini itu totalitas, bekerja e itu harus totalitas, kemudian juga kerja ikhlas, kemudian juga kerja cerdas, nah saya minta untuk bekerja seperti itu, tetapi saya e tidak bisa memberi apa-apa yang lebih kepada sampaean, tapi e.. Kalian semua ini e.. Punya guti Allah, punya pengeran kalian minta apa aja pasti akan dikasih" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"memberi movifasi pada murobbi juga. Kita harus punya kemampuan apa skill selling gitugitu". (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Yang apa bagi saya itu tapi buat saya ada satu itu em.. agar kita bahagia, semangat gak loyo-loyo gitu lho, e...seperti berbisnis, caracara berbisnis seperti apa" (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 5, dan hasil observasi relawan diarahkan dan dibimbing memiliki skil penjualan yang bagus, kerja ikhlas, dan kerja cerdas. Relawan diajak praktek jualan langsung menggunakan media sosial. Relawan juga diberi semangat untuk selalu bahagia, hal tersebut dilakukan ketua yayasan ketika proses pemberian motivasi. Cara ketua yayasan memberi arahan dan bimbingan melalui pelatihan-pelatihan dan mengikutkan relawan dalam kegiatan workshop dan sejenisnya. Ketua yayasan terkadang juga langsung memberi arahan ketika pekerjaan yang dilakukan relawan kurang tepat.

Status dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang relawan juga dapat meninggkatkan semangat untuk berusaha kerja lebih baik. Seperti ungkapan informan:

tetapi e... semuanya harus hisa mentansver e...velue nilai-nilai atau kewirausahaan pada anak-anak. Apa nilai kewirausahaan bagi anak-anak. kreativitas inovasi itu velue nilai daripada I nterprenership, ya jadi anak-anak em... sedikit banyak dilatih untuk menghasilkan suatu ide, ide baru itu namanya kreasi orangnya namanya kreatif' (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Terus kita juga disuruh untuk e.... bisa jadi contoh lah, contoh yang baik dan motivasi untuk berwirausaha, e... seperti jualan bagi santri, kita bisa dapat uang dari berjualan kayak gitu-gitu juga mbak" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Ya sekreatif kreatif mungkin, biar bisa jadi contoh buat santri" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kita harus e...bisa menyalurkan ilmu e... atau nilai-nilai kewirausahaan pada anak-anak, terus juga... e... kreativitas inovasi dalam berwirausaha, ya jadi anak-anak em... sedikit banyak dilatih untuk menghasilkan suatu ide, ide baru itu seperti juga mengajak berjualan gitu-gitu. E.." (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 3, 4, 6, dan hasil observasi, sebagai seorang relawan yang mendampingi santri, mereka harus menjadi contoh dan inspirasi santri dalam menjalani hidup. Relawan selalu bersikap baik dan memiliki etika yang baik ketika berada di lingkunga yayasan. Hal tersebut dilakukan relawan, agar santri mengikuti untuk selalu berbuat baik dan menjaga etika. Selain itu, relawan juga memberi contoh dan mengajari santri untuk berbisnis. Hal tersebut dilakukan, agar santri memiliki jiwa entrepreneurship sebagai identitas diri Yayasan Al Madina Surabaya. Ketika santri berbuat tidak baik atau melanggar etika yang berlaku, maka relawan akan menegur mereka. relawan juga langsung mempraktikkan perbuatan baik di hadapan santri dalam kehidupan sehari-hari. Ketua memberi tanggungjawab tersebut kepada relawan, agar mereka merasa keberadaannya diakui dan dipercaya.

Peraturan yang fleksibel yang diterapkan bagi relawan Al Madina Surabaya membuat semangat kembali meningkat dan menghilangkan rasa jenuh. Sebagaimana ungkapan informan: "jenuh gitu ya, pasti pasti ya mereka mengalami itu, maka kegiatan kita harus apa e... inovatif jadi gak monoton, misalnya e.... kalau minggu biasanya relawan keluar lah mendampingi anak-anak itu jualan ke kampung tidak berjualan terus, sekali-kali lah keluar berenang sekali-kali futsal jadi kegiatannya jangan monoton harus inovasi gitu" (I.1: Senin, 25 November 20119)

"mencari hal yang baru, misal kalau terlalu sering di Al Madina sesekali lah keluar cari ee. Sama...refresing seperti itu lah itu" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kan murobbi diberi kebebasan untuk keluar" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"aku kalau gak ya keluar" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 6 dan hasil observasi, relawan diberi kebebasan keluar. Jika merasa jenuh dengan tugas, maka relawan akan izin keluar sebentar. Pemberian izin kepada relawan, agar relawan dapat menghilangkan rasa jenuh dan dapat mengembalikan semangat yang menurun. Relawan diizikan keluar ketika tugas mereka sudah selesai dan di yayasan tidak ada kegiatan. Peraturan yang fleksibel tersebut mampu menghilangkan rasa jenuh akibat t ugas yang berulang-ulang dan sama setiap harinya. Hal tersebut dilakukan yayasan, agar

relawan tetap merasa nyaman dan bertahan untuk menjadi relawan.

Pemberian motivasi oleh ketua yayasan dapat meningkatkan semangat dan energi positif yang baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sebagaimana ungkapan informan:

"saya tiap pagi memotivasi mereka, saya setiap pagi memotivasi mereka. mereka harus punya mental skill selling yang bagus" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Kalau dari pak haji setiap hari dikasih motivasi, kan setiap subuh pak haji mesti ke sini, setelah jamaah subuh pasti beliau memberikan tausiyah-tausiyah memberikan motivasi kepada anak-anak itu pun pasti juga memberi movifasi pada murobbi juga" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Motivasi dari pak Haji ya itu... eee.. setiap pagi itu ada motivasi, tausiyah gitu biar kita kerja cerdas, e... itu punya kemampuan e.. skill berjualan, terus bisa e... menjadi contoh buat santri agar juga mereka e... kreatif eng... gak hanya sekolah dan ngaji aja" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Pas pagi-pagi setelah tausiyah" (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Setiap ba'da subuh" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

"Iya setiap hari kecuali hari rabu"(I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 3, 4, 5, dan 6 pemberian motivasi secara terus menerus dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi relawan. Pemberian motivasi tersebut dilakukan langsung oleh ketua yayasan setelah shalat subuh. Pemberian motivasi dilakukan hampir setiap hari, kecuali hari rabu atau saat ketua yayasan tidak ke Al Madina Surabaya.

Selain faktortor-faktor di atas, ada satu faktor terahir yang mempengaruhi tingkat semangat dan energi positif lain bagi relawan Yayasan Al Madina Surabaya.

Sebagai seorang mukmin, relawan Al Madina ingin mendapat kedudukan dan jaminan dari Rasulullah SAW kelak di akhirat. Relawan berusaha untuk mendapatkan kedudukan terbaik. Hal tersebut mampu mendorong relawan untuk bertindak dan mengabdikan diri mengurusi anak yatim.

Sebagaimana ungkapan informan:

"karena ada hadis yang mengatakan aku e dan orang yang menanggung e.. Anak yatim kedudukannya di surge seperti ini, nah beliau Nabi SAW mengisyaratkan jari telun juk dan jari tengah beliau serta agak merapatkan keduanya seperti in i (jari tangan kiri merapatkan jari telunjuk tangan kanan dan jari tengah) itu orang yang menanggung anak yatim itu termasuk sampean yaitu, murobbi dan sebagainya"(I.2: Minggu, 0 6 Oktober 2019)

"hadis Nabi yang mengatakan kalau mengurusi anak yatim mendapat jaminan surga... em... yang itu lho hadis.... Hadis apa....hadis Nabi yang mengatakan aku dan yang menanggung anak yatim seperti ini, iya hadis itu.... yang kedudukanya seperti jari telunjuk dan jari tengah" (I.4: Rabu, 02 Oktober 2019)

Menurut informan 2 dan 4, jaminan posisi yang terdapat dalam hadis Rasulullah SAW merupakan faktor ekstern yang dapat menimbulkan energi positif. Hal tersebut merupakan suatu penghargaan yang sangat besar dan diinginkan oleh setiap mukmin. Faktor ekstern membutuhkan pengawasan. Pengawasan dilakukan, agar motivasi relawan tetap terjaga dan stabil. Ketikan ketua yayasan berada di yayasan, maka relawan akan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan lebih cepat.

### 2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi diberikan kepada relawan sebagai imbalan dan penghargaan atas jasa mereka. pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi relawan. Kompensasi finansial merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada relawan. Sebagaimana ungkapan informan:

"Em... kemudian bonus, THR," (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Untuk terkait THR itu memang ada, setelah idul fitri (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kalau lebaran ada" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"THR ada ada tiap tahun" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Ouh THR, itu sih sudah pasti" (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Iya ada THR" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 pemberian kompensasi kepada relawan Al Madina bentuk finansial berupa pemberian THR. Pemberian THR dilakukan setiap habis lebaran. THR diberikan kepada relwan dalam jumlah yang sama. Hal tersebut dilakukan, karena relawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama. Kesamaan tugas mereka terdapat dalam kegiatan sehari-hari, yaitu: mengantar jemput anak yatim, mengingatkan tiap jadwal, membangunkan santri, menemani belajar, dan menemani tidur

Selain THR, bentuk kompensasi lain yang diberikan yayasan kepada relawan berupa beasiswa. Pemberian kompensasi berupa beasiswa, agar relawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan relawan, maka relawan

semakin memiliki banyak ilmu untuk diterapkan di yayasan.

Seperti ungkapan informan:

"macem-macem, yang jelas mereka dapat beasiswa ya e... mereka kuliah kita yang e.. support sepenuhnya 100%, (1.1)

"kemudian untuk fasilitas lainnya e... seperti, e.. Seperti apa namanya e...biaya perkuliahan untuk murobbi ditanggung oleh yayasan Al Madina gitu" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Terus dari segi kebutuhan kuliah apa segi pembayaran apa pembayaran lain" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"kuliah dibiayaiin" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Iya biaya kuliah(I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 4, dan 6 biaya kuliah sepenuhnya diberikan kepada relawan sebagai imbalan dan penghargaan atas jasa mereka. Jika relawan memiliki pendidikan tinggi, maka relawan dapat menyumbangkan pengetahuannya untuk memajukan yayasan. Relawan juga ikut mengatur administrasi yayasan. Dalam hal itu, relawan membutuhkan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Biaya kuliah diberikan sesuai

kebutuhan mereka dan jumlahnya berbeda. Hal tersebut tidak membuat relawan merasa iri kepada yang lain, asal hubungan mereka berjalan dengan baik dan saling berkoordinasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Kompensasi lain yang diberikan kepada relawan Al Madina berupa kebutuhan sehari-hari. Sebagaimana ungkapan informan:

> "....kemudian living cost mereka juga, satunya kebutuhan hidup mereka kita penuhi misalnya makan, 3 kali sehari terus e... sebagian malah lebih dari 3 kali kita is ok, selama dapur ada nasi, ada beras silahkan, kemudian kebutuhan harian mereka sabun, shampoo itu ya me.. apa kebutuhan apa kuliah mereka juga kayak buku dan seterusnya kita support mereka. transportasi mereka untuk ke kampus kita siapkan sebuah kendaraan sepeda motor. fee ketika ada kegiatan-kegiatan ekstra, kayak kemaren ada acara muludan itu ya, kan itu kan kegiatan tambahan aktivitas, kalau ada lebih kita kasihkan. Nominalnya variatif, nominalnya variatif. jadi, itu bagian dari kompensasi. tapi ingat bahwa kompensasi itu tidak hanya dalam bentuk materi non materi juga bisa dikategorikan kompensasi, apa? Kenyamanan" (I.1: Senin, 25 November 2019)

> "fasilitas yang diberikan dari Al Madina kepada murobbi. Jadi di sini ada fasilitas e... tempat tinggal, kemudian e.. Adapun fasilitas makan tiga kali sehari, kemudian ada wifi free

wifi, kemudian ada transportasi, yaitu ada kendaraan e... ada dua motor di sini," (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kalau fasilitas sih insyaallah ada semua, mulai dari makan sehari tiga kali, tempat juga fasilitas dari sini, terus kemudian biaya kuliah dari sini, kemudian uang jajan kadang juga dikasih dari sini, tapi gak mesti kadang-kadang gitu hehe.. Terus dari segi kebutuhan kuliah apa segi pembayaran apa pembayaran lain, semua fasilitas dari sini, seperti laptop fasilitas juga dari sini wifi juga dari sini, terus alat-alat madi dari sini juga alat-alat mandi alat-alat nyuci dari sini" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Tempat tinggal, makan, buat mandi" (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Kalau fasilitas, tapi bukan milik lho maksudnya cuma sebatas menggunakan, ya kayak sepeda motor, terus ya laptop, makan, tempat tinggal" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan hasil observasi, kebutuhan relawan sehari-hari merupakan bentuk imbalan atas jasa mereka. Kebutuhan tersebut, yaitu: makan sehari 3 kali, tempat tinggal gratis, alat mandi dan mencuci, wifi, laptop, transportasi, dan rasa nyaman. Fasilitas transportasi berupa motor. Tempat tinggal, transportasi, dan laptop tidak menjadi hak milik pribadi. Relawan hanya dapat menikmati fasilitas tersebut.

Selain kebutuhan sehari-hari bentuk kompensasi relawan Al Madina berupa pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan

Sebagaimana unkapan informan:

"terus apa e... pengembangan diri itu kan jugakembali ke kompensasi. Misalnya pingin ikut training apa kita ikutkan" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Biayanya dari Al Madina, e... transportnya dari Al Madina, bahkan mereka juga dibekali skill sebagai seorang guru ngaji yang bersyahadah Qiroati. Semuanya bersyahadah Qiroati kecuali mas lutfi. Mas lutfi desember nanti ujian. Kalau Mas Khoir, Mas Alvain, Mas Salam, Mas Muin sudah bersyahadah semua dan biayanya kita yang support Al Madina yang support" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Untuk pelatihan, juga ditanggung oleh yayasan seperi transportasinya dan sebagainya, terus juga ada pelatihan guru ngaji bersyahadah Qiroati" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"kalau Pak Haji ada dari mengadakan seminar anak dari UIN kami pasti anak-anak disuruh ikut. Terus lagi, juga ada pelatihan guru Qiroati, jadi e... itu kita dibiayai juga pelatihan-pelatihan guru bersyahadah. Terus e... kalau kita butuh biaya training-training gitu juga dari Al Madina semua untuk transportnya mbak" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

"pelajaran yang berharga seperti ada pelatihan, e... pelatihan guru ngaji bersyahadah Qiroati juga, ada mentoring dan juga ada apa namanya apa fee kok fee intensif itu lho seperti kita dapat biaya makan sehari-hari kebutuhan sehari-hari seperti eee apa peralatan mandi dan juga tempat tinggal, akomodasi untuk kuliah. Emm untuk makan juga, jadi apa? E kita bisa bertahan hidup juga selama di sini" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019)

"pelatihan-pelatihan" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 4, 6, dan hasil observasi relawan juga mendapat kompensasi berupa diikutkan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan diri dan berguana memajukan yayasan. Relawan diikutkan pelatihan guru Al Qur'an untuk membantu guru Al Qur'an yang mengajar TPQ di Al Madina. Jika ketua yayasan mengadakan seminar atau workshop, maka relawan terkadang diajak untuk menjadi peserta.

Kompensasi lain yang diberikan yayasan kepada relawan Al Madina berupa kebebasan berbisnis Sebagaimana ungkapan informan:

> "iya modal ya, pinjaman modalnya dari Al Madina tapi sifatnya pinjam". (I.1: Senin, 25 November 2019)

> "Terus kemudian kita akan support jadi e.. mereka butuh modal berapa terus kemudian tapi e... kembalikan ya kalau sudah. Mengembalikannya ya utuh, sesuai sesuai

modal yang dipinjam" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Gak ada bunga gak ada, bahkan maaf gak ada sharing profit" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Ya full sepenuhnya hasilnya untuk... kayak misalnya Mas Khoir benner percetakan, Al Madina gak minta silahkan sampean bisa jadi teladan santri-santri kidspreneur, kalian punya selain mahasiswa dia juga berkarya. Produk percetakan itu ya nah itu kalau mas khoir butuh modal pasti bilang ke saya pak Haji saya butuh modal mesti saya kasih dan dikembalikan sesuai jumlah yang sesuai dipinjem" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"kemudian e... semisal seperti ini e... jadi untuk murobbi atau relawan di sini ingin melakukan bisnis e... di mana bisnis itu e.... memerlukan modal e... nah, Al Madina itu siap membantu untuk modal bisnis tersebut. Itu juga e... fasilitas dari e.. Al Madina," (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"di sini kita diberi kebebasan untuk berwirausaha, e... kalau misal kita butuh modal, yayasan menyediakan, meminjami..seperti itu mbak.... Tapi dikembalikan lagi" (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

" aslinya semua itu dapat a.. dimanfaatkan oleh semua murobbi relawan semua itu membebaskan semua dibebaskan berkreasi apapun, tergantung merekanya mau mengambilnya atau enggak" (I.4: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Iya, terserah. Malah pak haji itu sebenarnya pengen kalau murobbinya itu punya sendirisendiri. Kalau butuh modal, dari Al Madina juga menyediakan, tapi dikembalikan lho hehe... Jualan apa jualan apa, tapi... ya kan setiap orang berbeda-beda. Saya sendiri kemaren nyoba jualan sarung-sarung pas hari raya itu, kan lumayan nambah-nambah" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 3, 4, 6, dan hasil observasi, bahwa relawan juga diberi kebebasan untuk berbisnis. Relawan yang membutuhkan modal akan dipinjami yayasan dan jika ingin menggunakan salah satu tempat di yayasan untuk berbisnis juga diperbolehkan. Hal tersebut bertujuan, agar relawan memiliki rasa tanggungjawab dan dapat menjadi contoh bagi santri untuk berwirausaha. Beberapa relawan memiliki usaha kecil-kecilan, yaitu: cetak bener dan berjualan makanan ringan.

Bentuk kompensasi relawan Al Madina yang berupa finansial, yaitu uang sebagaimana ungkapan informan:

"ketika ada kegiatan-kegiatan ekstra, kayak kemaren ada acara muludan itu ya, kan itu kan kegiatan tambahan aktivitas, kalau ada lebih kita kasihkan. Nominalnya variatif," (I.1: Senin, 25 November 2019)

"seperti peringatan HBI dan sejenisnya, kalau lebih ya kita dikasih" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

".. itu mbak kalau ada acara-acara santunan dan sebagainya kalau lebih kita juga dikasih seperti itu mbak" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, 6, dan hasil observasi, relawan juga mendapat uang sebagai kompensasi. Uang tersebut adalah uang sisa kelebihan acara dan jumlah uang tersebut bervariasi. Jumlah uang tersebut tergantung sisa dari acara. Relawan juga diberi uang ketika ada acara santunan di yayasan.

Bentuk kompensasi finansial yang lain berupa reward. Pemberian reward dilakukan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas relawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab tepat pada waktunya.

Sebagaimana ungkapan informan:

"murobbi yang pertama kali bangun untuk membangunkan santri e... itu kita kasih reward setiap hari, tiap hari itu kita kasih reward itu ya... materi kalau ini. Tiap hari saya, saya niatkan sedekah setiap hari tak kasih reward untuk murobbi. Murobbi tiap hari tiap bangunnya yang rajin diapresiasi" (I.1: Senin, 25 November 2019)

"Untuk reward itu bisa e... berupa mater i, seperti yang bangunnya duluan dan bangunin

anak-anak itu dapat uang" (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

"Reward mungkin, yang bangunin tahajjud dapat uang iya" (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 2, dan 6 ada *reward* yang diberikan dalam bentuk uang. Reward tersebut diberikan kepada relawan setiap hari ketika relawan bangun tidur duluan lalu membangunkan relawan dan santri yang lain. Relawan setiap pagi berusaha bangun pertama. Pemberian *reward* mampu meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas membangunkan santri setiap hari, sehingga jadwal selanjutnya tidak terhambat dan dapat terlaksana dengan baik. Setiap jam 6 pagi santri sudah siap untuk berangkat sekolah.

#### C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

#### 1. Faktor Intern dan Ekstern Motivasi Relawan

Relawan Al Madina menjalankan tugas dan tanggungjawab dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah motivasi. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor inten dan ekstern<sup>70</sup>. Motivasi intern adalah motivasi yang berupa dorongan dari dalam diri tanpa harus menunggu dari luar. Faktor ekstern merupakan faktor motivasi yang disebabkan oleh dorongan dari luar. Faktor tersebut dapat merangsang keinginan atau motivasi seseorang.

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi relawan Yayasan Al Madina Surabaya adalah mengembangkan

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana. 2009. Hal. 112-120.

kemampuan diri. Relawan Al Madina ingin menambah pengalaman dan memperluas ilmu. Menurut relawan Al Madina, mereka akan mendapat pengalaman dan pengetahuan saat menjadi relawan. Relawan juga dapat meningkatkan kemampuan diri dengan mempraktikkan ilmu mereka. Hal tersebut mampu memberikan rangsangan dan dorongan relawan untuk melaksanakan tugas.

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi relawan Al Madina adalah pemberian motivasi dan kedudukan. Pemberian iaminan motivasi secara langsung oleh ketua yayasan dapat menjaga stabilitas semangat relawan dalam menjalankan tugasnya. Pemberian motivasi tersebut dilakukan setelah subuh. Tujuan pemberian motivasi tersebut sebagai amunisi dan meningkatkan semangat relawan. Sedangkan, jaminan kedudukan relawan berupa janji Rasulullah di dalam hadis. Dalam hadis tersebut menjelaskan, bahwa orang yang memelihara dan merawat anak yatim akan mendapatkan tempat di sebelah Rasulullah SAW. Hal tersebut merupakan suatu penghargaan yang sangat besar dan diinginkan oleh setiap mukmin. Kedua faktor tersebut dapat memberikan energi yang positif dan semangat baru. Ketika faktor tersebut dimiliki relawan, maka relawan akan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

## 2. Kesejateraan Relawan

Kebijakan organisasi dalam menentukan bentuk kompensasi bermacam-macam dan tergantung kemampuan organisasi. Kompensasi diberikan kepada relawan sebagai imbalan dan penghargaan atas jasa mereka. imbalan tersebut bisa berupa materi dan non materi. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan, yaitu *benefit* dan *service*<sup>71</sup>. Yayasan Al Madina Surabaya merenapkan pemberian kompensasi tidak langsung kepada relawan. Kompensasi tersebut adalah *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* berupa finansial dan non finansial.

Benefit dan service finansial yang diterima relawan merupakan sarana penunjang hidup saat ini dan masa mendatang. Benefit dan service finansial relawan Al Madina sebagai sarana penunjang hidup masa mendatang, yaitu biaya pendidikan dan fasilitas berbisnis. Biaya pendidikan relawan meliputi semua kebutuhan untuk kuliah. Fasilitas bisnis relawan berupa pinjaman modal tanpa bunga dan sharing profit. Fasilitas bisnis lain yang dapat diterima relawan adalah tempat bisnis, selama tempat bisnis tersebut berada di sekitar yayasan. Fasilitas tersebut diberikan yayasan, agar relawan mampu menjadi panutan dan inspirasi santri dalam berwirausaha. Sarana penunjang hidup saat ini adalah uang kelebihan sisa acara dan reward bangun pertama dan membangunkan yang lain.

Relawan juga diberikan benefit dan service dalam bentuk non finansial. Fasilitas tersebut sebagai sarana penunjang hidup saat ini. Fasilitas tersebut, yaitu tempat tinggal gratis, alat mandi dan mencuci, wifi, laptop, transportasi, dan rasa nyaman. Fasilitas non finansial lain sebagai sarana penunjang hidup masa depan berupa pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan skill. Skill tersebut dapat menjadi modal untuk relawan. Modal tersebut dapat digunakan untuk bekal menjalani hidup di masa mendatang. Semua fasilitas yang

<sup>71</sup> Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta, 2000, Hal. 117. diberikan kepada relawan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari hari dan meningkatkan kesejahteraan jika dimanfaatkan dengan baik.



### BAB V PENUTUP

#### A. Simpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan tentang motivasi dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi motivasi relawan Al Madina dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya ada dua, yaitu: faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi motivasi relawan, yaitu: keinginan untuk memiliki pendidikan yang layak atau kuliah secara gratis dan tempat tinggal gratis, keinginan untuk mendapatkan penghargaan karena bangun tidur pertama dan membangunkan relawan dan santri Al Madina, keinginan untuk memperoleh pengakuan atas keberadaan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab berupa pujian dan ucapan terimakasih. dan keininan untuk mengembangkan diri. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi relawan Al Madina, yaitu: kondisi lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan, dapat bermain, dan bercanda dengan santri, kompensasi yang memadai, sangat layak, dan cukup dengan kondisi di Kota Surabaya yang harus serba bayar, supervisi atau pimpinan yang baik, dapat mengarahkan, membimbing, memperi pengetahuan skill penjualan, yang bagus, kerja cerdas, kerja cerdas, diajak praktek berbisnis di media sosial, semangat yang tinggi agar selalu bahagia, dan menjadi bekal di dunia luar, status dan tanggung jawab sebagai seorang relawan yang mendampingi santri harus menjadi contoh dan inspirasi santri dalam menjalani hidup, kebebasan keluar mencari udara segar namun harus tau waktu dan tetap bertanggung jawab

- terhadap tugas, pemberian motivasi habis subuh setiap ketua yayasan datang ke Al Madina, dan jaminan kedudukan di dalam hadis. Kedua faktor tersebut dapat memberikan energi yang positif dan semangat baru.
- 2. Bentuk kompensasi di Yayasan Al Madina berbeda dari yang lain. Bentuk kompensasi relawan Al Madina berupa kompensasi tidak langsung yang kesejahteraan untuk relawan, yaitu: benefit dan service. Bentuk kompensasi relawan, yaitu: THR, biaya kuliah sepenuhnya, kebutuhan sehar-hari (makan 3 kali sehari, tempat tinggal gratis, alat mandi dan nyuci, wifi, laptop, sepeda motor dan bahan bakar, dan rasa yaman), pengembangan diri (pelatihan-pelatihan meningkatkan skill), modal dan tempat bisnis di Yayasan Al Madina Surabaya. Fasilitas tempat tinggal, laptop, sepeda motor bukan milik pribadi. Keunikan bentuk kompensasi yang dimiliki, yaitu: kebebasan berbisnis, pinjaman modal tanpa bunga, dan tempat berbisnis.

#### B. Saran dan Rekomendasi

Peneliti ingin mengajukan saran dan kritik pada penelitian ini, yang berupa:

- 1. Perlu penelitian lebih lanjut mengenai motivasi dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya. Motivasi dan kompensasi relawan perlu dilakukan untuk menjaga atau memonitoring tingkat produktivitas relawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut dilakukan, agar tujuan organisasi dan stakeholder dapat tercapai.
- Penelitian ini dapat diimplementasikan untuk Yayasan Al Madina Surabaya terutama oleh ketua yayasan. Ketua yayasan hendaknya lebih intens lagi dalam

menjaga dan memonitoring semua kegiatan di yayasan. Tujuan hal tersebut, agar relawan mampu menjadi inspirasi dan contoh bagi santri kidspreneur center. Selain itu, agar relawan merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk bersama-sama mewujudkan tujuan bersama.

#### C. Keterbatasan Penelitian

Proses penelitian ini memiliki keterbatasan berupa wawancara kepada informan-informan yang seharusnya diwawancarai pada tahap penggalian data. Keterbatasan tersebut terletak pada waktu, karena peneliti hanya memiliki waktu yang pendek dan batas waktu yang pendek untuk menyelesaikan penelitian. Oleh karena itu, dimungkinkan terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini.

Kelemahan ini disebabkan oleh keterbatasan waktu dan lemahnya cara berpikir peneliti. Akan tetapi, peneliti memiliki keyakinan, bahwa data yang sudah terkumpul dapat menjawab rumusan masalah. Hal tersebut dikarenakan terbukanya para informan dalam menjawab beberapa pertanyaan terkait pembahasan penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussamad, Zuchri. 2014. "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo". Jurnal Manajemen. Vol. XVIII. No. 03. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.
- Agusta, Leonando dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". Jurnal Agora. Vol. 1. No. 3. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budhirianto, Syarif. 2016. "Model Pemberdayaan Relawan Tik dalam Meningkatkan E-Literasi Masyarakat di Kota Sukabumi". JPPI. Vol.6 No.1. Balai Pengkajian Dan Pengembangan Komunikasi Dan Informatika Bandung.
- Damayanti, Agiel Puji, dkk. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta". Jupe UNS. Vol 2. No 1. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Destiadi, Rezha. 2017. "Fotografi Potret Relawan Rumah Harapan Valencia Care Foundation". Jurnal Desain. Vol.5. No.1. Universitas Indraprasta Jakarta.
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014 "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan". Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol. 14. No. 02. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Halimah, Siti Nur dan Erlina Listyanti Widuri. 2012. "Vicarious Trauma pada Relawan Bencana Alam" . Jurnal Humanitas. Vol. IX. No.1. Harahab, Sofyan Syarif. 2004. *Analisis Kritis Tentang Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Salemba Humanika. Jakarta
- Herijulianti, Eliza, dkk. 2002. *Pendidikan Kesehatan Gigi*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Hutapea, Bonar, Fransisca Iriani, dan Roesmala Dewi. 2012 "Peran Kebermaknaan Hidup dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat". Jurnal Insan Vol. 14 No. 03.
- Ibrahim, Fauziah. dkk. 2015. "Penglibatan dan Motivasi Kesukarelawanan: ke Arah Memupuk Semangat Kesukarelawan dalam Kalangan Mahasiswa". Journal Of Social Sciences Of Humanities. Vol. 10. No. 1. Universiti Kebangsaan Malaysia.

- J.C, Tuner & Giles. 1985. *Intergroup Behaviour*. Oxford: Basil Blacwell.
- Kasenda, Ririvega. 2013. "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado". Jurnal EMBA. vol. 1. No. 3. Manado.
- Koentjoroningrat. 1994. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Latief, Hilman. 2010 Melayani umat Filantropi Islam kerelawanan dan ideology kesejahteraan kaum modernis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mardalis. 2002. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marzuki. 2002. Metodologi Riset. (Yogyakarta: BPFE.
- Melina, Gloria Gabriella, Dkk. 2012. "Resiliensi Dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam". Jurnal Psikologi Ulayat. Vol I. No.1.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif.*Bandung: PT Rosdakarya.
- Muhama, Tajul Arifin dan Aishah Nadirah Mohd Alauddin. 2013. "Motif Penglibatan Sukarelawan Sukan Institusi Pengajian Tinggi Terhadap Tahap Kepuasan Diri". Jurnal Pendidikan Malaysia. Vol. 2. No.2.
- Muljani, Ninuk. 2002. "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen

- & Kewirausahaan. Vol. 4. No. 2. September. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Multimatul, Afidah. 2013 Skripsi. "Manajemen Kidspreneur Center dalam Membentuk Jiwa Enterpreneurship pada Anak Yatim di Yayasan Al Madina Surabaya". Surabaya: UINSA.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasaan Kerja pada PDAM Kota Madiun". Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No. 1. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Nindiana, Anugrawati. 2019. Skripsi. "Sejarah dan Perkembangan Yayasan Al Madina Surabaya pada Tahun 2009-2018". Surabaya: UINSA.
- Nurcahyani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5. No.1. Universitas Udayana.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Pantungan, Marlin Pijetsti. Dkk. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe". Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan. Vol. 2. No. 2. Universitas Sam Ratulangi.

- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi. Kompensasi. dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado". Jurnal EMBA. Vol. 1. No. 4. Sam Ratulangi Manado.
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado" Jurnal Emba. Vol. 3. No. 1. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Putri, Vinda Permana dan Mudji Rahardjo. 2012. "Membangun Motivasi Kerja Relawan di PMI Kota Semarang".

  Jurnal of Management. Volume 1. Nomor 2. Semarang.
- Raharjo, Santoso T. "Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial. Jurnal Sosiohumaniora". Vol. 4. No. 3. Nopember : Bandung.
- Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendikia Indenesia: Sulawesi Selatan.
- Safitri, Rahmadana. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda". E-journal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No. 3. Universitas Mulawarman.
- Stia, M. Harlie. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja. Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10. No. 4. Kalimantan Selatan.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Kuantitatif. dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda". E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman. Vol. 1. No. 1.
- Syaifuddin Azwar. *Tes Prestasi* (Yogyakarta:PT.Pustaka Pelajar.1998). Hal. 146
- Thayib, Syarif. 2008. Yatimpreneur Memberdayakan Mereka dari Panti Asuhan. Surabaya.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah". Jakarta: Rajawali Pers.