

Gambaran Perilaku *Need For Achievement* Pada Relawan Di Organisasi Nirlaba

Almaida Marthasari ^{1,*}, Budi Sarasati ¹, Yomima Viena Yuliana ¹

¹ Fakultas Psikologi; Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; e-mail: justtryai29@gmail.com, budi.sarasatiubi@dsn.ubharajaya.ac.id, yomima.viena@dsn.ubharajaya.ac.id

* Korespondensi: e-mail: justtryai29@gmail.com

Submitted: 20/06/2025; Revised: 19/08/2025; Accepted: 02/09/2025; Published: 30/09/2025

Abstract

This study aims to provide an overview of the need for achievement behavior among fully voluntary participant in nonprofit organization. The volunteers of a nonprofit organization have a crucial role in the organization, but their participation often fluctuates significantly. Researchers suspect that this is closely related to the individual's psychological health condition, specifically the level of need for achievement (n-Ach). This research uses a descriptive quantitative method with a modified McClelland need for achievement scale instrument, to adapt to the context of nonprofit organizations. The sampling technique used nonprobability sampling and convenience sampling of 128 active volunteers from various backgrounds. The results showed that n-Ach in volunteers could be described in the high, medium, and low categories, then through the Mann-Whitney U-Test there was no significant difference based on gender and duration of volunteer involvement. This research is expected to contribute to understanding volunteer motivation, becoming a reference and implications for policy development and volunteer management in nonprofit organizations.

Keywords: N-ach, Nonprofit organization, Volunteer

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran perilaku need for achievement pada relawan organisasi nirlaba yang berstatus sukarela secara penuh. Para relawan sebuah organisasi nirlaba memiliki peran krusial untuk menggerakkan organisasi tersebut, namun partisipasinya sering kali mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Peneliti menduga hal ini berkaitan erat dengan kondisi kesehatan psikologis individu, khususnya tingkat motivasi berprestasi (n-Ach). Penelitian ini memakai metode kuantitatif deskriptif dengan instrumen need for achievement scale McClelland yang telah dimodifikasi, guna menyesuaikan dengan konteks organisasi nirlaba. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan nonprobability sampling dan convenience sampling terhadap 128 relawan aktif dari berbagai latar belakang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa n-Ach pada relawan dapat digambarkan dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah, kemudian melalui uji Mann-Whitney U-Test tidak menunjukkan perbedaan signifikan berdasarkan jenis kelamin maupun durasi keterlibatan menjadi relawan. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memahami motivasi relawan, menjadi referensi dan implikasi pengembangan kebijakan serta manajemen relawan dalam organisasi nirlaba.

Kata kunci: N-ach, Organisasi nirlaba, Relawan

1. Pendahuluan

Kehidupan bermasyarakat dan bernegara tidak luput akan pembahasan bagaimana organisasi dapat menyatukan berbagai pemikiran serta menggerakkan sekelompok individu secara terorganisir dalam suatu tatanan masyarakat guna mencapai kesepakatan juga tujuan

tertentu secara bersama. Robbins memiliki pandangan bahwa organisasi merupakan kelompok sosial yang memiliki batasan spesifik dan dikoordinasikan secara sadar, sehingga dapat diidentifikasi, bekerja atas dasar relatif dan berkelanjutan guna mencapai tujuan atau sekelompok tujuan bersama tertentu (dalam Tanjung et al., 2022). Pernyataan serupa juga dikeluarkan oleh Nickels et al., (2009: 8) dan Setiawati, L (2011) yang dikutip dari penelitian Febriani (2018); dan Lelo (2018) berdasarkan pandangan mereka organisasi nirlaba adalah organisasi sosial yang didirikan oleh sukarelawan secara sukarela dengan fokus visi misinya ialah memberikan pelayanan ke masyarakat, pendidikan dan lainnya tanpa imbalan.

Di Indonesia organisasi berbadan hukum dikelompokkan dalam 2 (dua) pembagian berdasarkan orientasi atau tujuan pendirian organisasi, yaitu organisasi laba (*For-Profit Organization*) yang merupakan organisasi dengan berorientasi untuk meraup keuntungan, biasanya digunakan pada ranah bisnis, dengan bentuk perusahaan, startup, UMKM, dan lain sebagainya. Sedangkan yang kedua adalah organisasi nirlaba (*Nonprofit Organization*), dimana organisasi ini berorientasi pada dunia kemasyarakatan atau sosial, tanpa berfokus pada keuntungan, dimana organisasi ini memiliki peran dan kontribusi nyata yang penting dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat (Komite Nasional Kebijakan Governansi, 2022). Hal ini sesuai dengan pendapat Sri dan Martina menurutnya organisasi nirlaba merupakan organisasi yang memiliki sasaran utama sebagai pendukung isu-isu publik tanpa tujuan komersil (Gunawan & Munthe, 2024).

Pada organisasi nirlaba terdapat komponen penting, yaitu sumber daya manusia (SDM) yang terdiri dari pimpinan organisasi, pekerja sosial serta staf operasional, maupun relawan. SDM merupakan salah satu faktor dari 3 (tiga) issue utama yang dapat menghambat pengelolaan organisasi, Apabila organisasi tersebut belum mampu meningkatkan manajemen SDMnya dengan baik (Anto et al., 2017). SDM juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesehatan fisik dan kesehatan mental atau psikologis, kedua hal ini merupakan unsur yang sangat penting untuk setiap individu guna menunjang aktivitasnya.

Apabila kesehatan mental atau psikologis individu terganggu, hal tersebut akan secara otomatis berpengaruh terhadap kemampuan belajar maupun kemampuan adaptasi individu di lingkungan maupun organisasi yang di ikutinya secara langsung. Hal ini sesuai dengan konsep kesehatan mental atau psikologis menurut WHO “*a state of mental well-being that enables people to cope with the stresses of life, realize their abilities, learn well and work well, and contribute to their community*” (World Health Organization, 2022), dan dapat diterjemahkan menjadi “keadaan kesejahteraan mental yang memungkinkan seseorang mampu menghadapi tekanan hidup, menyadari kemampuannya sendiri, belajar dan bekerja dengan baik, serta berkontribusi pada komunitasnya”.

Dilansir dari website review.jobs rata-rata organisasi masih mengabaikan pembahasan terkait kesehatan psikologis para anggotanya, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor mulai dari tingginya biaya penunjang kesehatan psikologis; terdapat retensi antara kehidupan kerja dengan kesehatan psikologis yang membuat anggota lebih mudah terkena stres, *burnout*,

gangguan kecemasan, psikosomatis, depresi, atau lainnya; keterbatasan akses ke tenaga ahli yang diakibatkan organisasi tidak memfasilitasi anggotanya dengan baik untuk mendapatkan penanganan khusus ke fasilitas kesehatan terkait, seperti psikolog/psikiater/konsultan, apabila anggotanya mengalami permasalahan mengenai kesehatan psikologis, hingga minimnya penerapan kebijakan yang ada (Souhayla, 2024). Kesehatan psikologis yang dimaksud adalah motivasi, hal tersebut menunjukkan gejala psikologis berupa dorongan, motif, dan penyaluran energi atau kekuatan diri secara terarah untuk mencapai atau memenuhi kepuasan maupun menunjang kebutuhan yang diperlukan (Prihartanta, 2015).

Motivasi sering kali dikaitkan dengan motivasi berprestasi atau yang dikenal sebagai *need for achievement* (n-Ach). *Need for achievement* atau n-Ach adalah salah satu dari 3 (tiga) konsep atau sifat dasar yang diidentifikasi oleh David McClelland sebagai kebutuhan yang diperlukan oleh seorang individu, hal ini dibahas dalam teori kebutuhan atau yang dikenal sebagai *Three Needs Theory* (Adiarsi & Silsa, 2018). Perlu digarisbawahi bahwa setiap individu bisa memiliki salah satu faktor dominan ataupun gabungan dari beberapa faktor yang saling berkorelasi secara langsung dan bersamaan, sehingga tidak terlalu besar perbedaan dominasinya.

Secara khusus McClelland menjabarkan n-Ach sebagai gambaran individu berupa suatu usaha, daya juang, kebutuhan, dorongan, ataupun keinginan menonjol untuk mengatasi tantangan, dan mencapai kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya dari perusahaan maupun organisasi yang berhubungan dengan satuan standar keunggulan (*standard of excellent*), serta dianggap mampu mengarahkan tingkah laku guna mencapai prestasi tertentu (Arumi & Renita, 2018; Hasanah et al., 2014; Napitulu, 2019; Prihandrijani, 2016). Pernyataan tersebut juga di dukung oleh Yuliantri (2016) (dalam Hartati. et al., 2021) ia berpendapat bahwa n-Ach ialah kebutuhan individu guna mencapai tujuan yang selaras dengan ekspekstasi ataupun harapan yang ingin di capai nya.

Gunarsa juga menyebutkan bahwa n-Ach merupakan ciri dari kepribadian individu yang ada dan dibawa dari lahir, kemudian berkembang dan ditumbuhkan melalui interaksi bersama lingkungan (Rahmah, 2022; Syarifah, 2017). Hal ini juga di dukung oleh Chong dan Khudzir (2018) mereka berpendapat bahwa n-Ach adalah kekuatan intrinsik individu terkait penghargaan pada diri sendiri yang kuat, mempertahankan penerimaan diri, pengakuan, maupun reputasi, sehingga individu terdorong melakukan sesuatu semaksimal mungkin guna mencapai tujuannya (dalam Manila, 2023).

Berdasarkan beberapa sumber literatur di dapatkan hasil bahwa n-Ach merupakan salah satu dimensi dari three needs theory milik McClelland, dengan beberapa karakteristik n-Ach yang dapat diukur melalui *need for achievement scale*, yaitu membutuhkan umpan balik yang konkret, tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi dan keuletan, berani memilih dan mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, serta menyukai tantangan dan berusaha untuk menyelesaikannya (Prihandrijani, 2016).

Kemudian terdapat 2 (dua) faktor yang memengaruhi n-Ach (dalam Hasanah et al., 2014; Rahmah, 2022; Sagara et al., 2020), yaitu faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri individu, contohnya lingkungan sekolah, keluarga, ataupun teman, serta faktor intrinsik yang bersumber dari dalam diri individu, meliputi kemungkinan untuk sukses, ketakutan akan kegagalan, *value*, *self-efficacy*, usia dan pengalaman kerja, serta jenis kelamin.

Sehingga n-Ach dapat diartikan sebagai kebutuhan yang sangat diperlukan individu dalam bentuk dorongan, usaha, dan keinginan sebagai respon terhadap tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya guna meraih kesuksesan akan target yang telah ditetapkan, serta merupakan hal yang perlu dijaga eksistensinya seiring perkembangan zaman dan pengalaman yang dirasakan setiap individu, namun tetap perlu mempertimbangkan pengembangan sesuai dengan kemampuan dan keinginan dari individu tersebut agar terhindar dari demotivasi.

Pada penelitian ini SDM dalam organisasi nirlaba yang dimaksud berfokus pada relawan. Dimana berdasarkan KBBI relawan ialah orang yang melakukan suatu kegiatan dengan sukarela, tanpa dipaksakan atau diwajibkan (Setiawan & Budiman, 2021). Hal ini dipertegas oleh Prawoto (2022) ia menyatakan volunteer atau relawan ialah individu yang membantu orang lain demi kesejahteraan sosial, dengan cara meluangkan waktu, tenaga, pikiran, hingga dana pribadinya (Annisa et al., 2024). Selanjutnya, Brown berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan n-Ach, hal ini juga diperkuat dengan pendapat Robbins yang mengemukakan bahwa budaya organisasi akan memberikan pemahaman yang kuat serta memengaruhi perilaku anggotanya termasuk motivasi berprestasi yang mendorong para anggota untuk mencapai tujuan organisasi (Hasanah et al., 2014).

Untuk memverifikasi fenomena tersebut, peneliti melakukan survei pendahuluan terkait n-Ach pada relawan organisasi nirlaba di bidang kesehatan, kemanusiaan, pendidikan, literasi, LSM, dan yayasan. Survei ini menargetkan partisipan berusia minimal 17 (tujuh belas) tahun yang memiliki aktivitas di luar kerelawanan. Hasilnya menunjukkan 60,4% responden laki-laki dan 39,6% perempuan, dengan rentang usia 17-58 (tujuh belas – lima puluh delapan) tahun. Sebanyak 88,7% telah menjadi relawan lebih dari satu tahun, sementara 11,3% lainnya baru bergabung, namun seluruh responden tetap memiliki pekerjaan atau kesibukan utama di luar aktivitas relawan.

Data tersebut mengindikasikan ketimpangan n-Ach antar relawan, hal ini sesuai dengan pengalaman empiris peneliti di salah satu organisasi nirlaba di Kota Bekasi. Dimana keterlibatan relawan yang cenderung fluktuatif disebabkan oleh tanggung jawab lain yang telah dimilikinya, kemudian berdampak pada capaian organisasi. Pada beberapa kasus partisipasi relawan cenderung meningkat saat program pelatihan, sertifikasi resmi, atau situasi darurat berlangsung. Sebaliknya, pada kegiatan rutin atau isu yang dianggap tidak mendesak, partisipasi dan motivasi relawan cenderung menurun.

Terdapat beberapa penelitian yang mengangkat topik terkait n-Ach, seperti yang dilakukan oleh Doeze Jager et al., (2017) bertajuk "*Self-Other Agreement Between Employees on their Need for Achievement, Power, and Affiliation: A Social Relations Study*". Penelitian ini

mengungkapkan bahwa n-Ach merupakan kebutuhan paling mendasar, yang ditandai dengan munculnya konsensus kuat antar rekan kerja, dan memicu terjadinya kesepakatan antara diri sendiri dengan orang lain dalam satu ruang lingkup kerja organisasi nirlaba.

Penelitian berikutnya berjudul “Mendorong Kepuasan Kerja di Organisasi Nirlaba menurut *McClelland-s Human Motivation Theory* (Survei Pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Universitas Kristen Maranatha Bandung)” karya Gunawan dan Munthe (2024). Peneliti tersebut juga mengungkapkan bahwa terdapat fenomena menurunnya keinginan mahasiswa untuk bergabung dalam organisasi tingkat kampus selama masa pandemi covid-19, dan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 78,2% serta kondisi empiris di lapangan dengan teori McClelland menunjukkan kesesuaian.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran perilaku need for achievement (n-Ach) terhadap relawan dalam organisasi nirlaba. Pada penelitian ini, peneliti ingin mencari tahu apakah hal yang membuat para relawan tetap bertahan untuk beraktivitas, menunjukkan kenyamanan dan berpartisipasi di organisasi nirlaba dipengaruhi oleh tingkat n-Ach pada dirinya?.

2. Metode Penelitian

Penelitian mengenai gambaran perilaku need for achievement pada relawan di organisasi nirlaba ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei untuk mengungkap variabel *need for achievement* (n-Ach) pada relawan aktif di organisasi nirlaba. Berdasarkan database yang diperoleh oleh peneliti dari salah satu organisasi Palang Merah Indonesia (PMI) populasi relawan yang sukarela secara penuh kurang lebih sebanyak 250 (dua ratus lima puluh) anggota. Kemudian ditentukan jumlah sampel minimal 111 (seratus sebelas) responden berdasarkan perhitungan JASP 0.19.3.0 dengan effect size 0,3 dan error probability sebesar 0,05, serta terkumpul 128 (seratus dua puluh delapan) responden. Sampel diambil dengan teknik *nonprobability sampling* melalui *convenience sampling*, yakni berdasarkan kemudahan akses dan keterjangkauan (Golzar et al., 2022; Sugiyono, 2018). Adapun kriteria umum yang digunakan dalam penelitian untuk menentukan sampel, yaitu tergabung sebagai relawan organisasi nirlaba minimal 6 (enam) Bulan; Memiliki aktivitas lain diluar kegiatan organisasi (seperti : memiliki pekerjaan tetap/bekerja, freelance, kuliah, ibu rumah tangga, dll); Minimal berusia 17 (tujuh belas) Tahun; Tidak mendapatkan honorarium/insentif tetap saat berkegiatan menjadi relawan. *Need for Achievement Scale* milik McClelland, yang telah di publikasi oleh Prihandrijani (2016) dengan penerapan skala likert 4 (empat) point menjadi pilihan instrument dalam penelitian ini. Walaupun tetap membutuhkan modifikasi minor berupa modifikasi frasa pada beberapa aitem dari 23 (dua puluh tiga) aitem *favorable* dan *unfavorable* pada karakteristik tanggung jawab dan keuletan, serta karakteristik tujuan realistis, guna benar-benar menyesuaikan atau mengarah pada konteks relawan di organisasi nirlaba.

3. Hasil dan Pembahasan

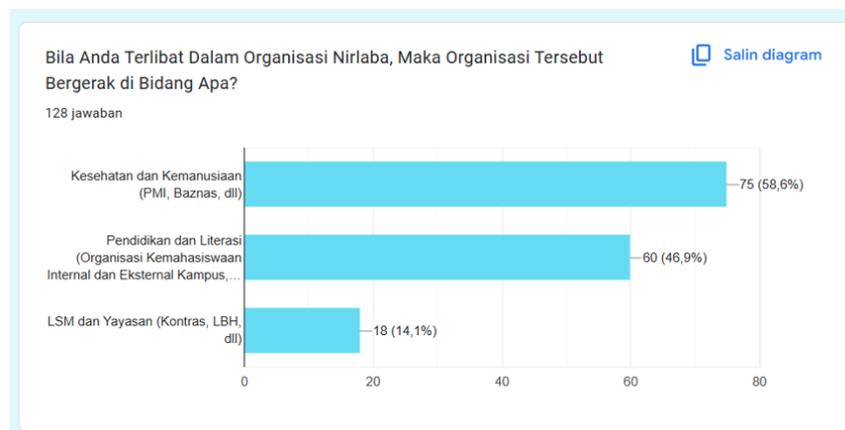
Berdasarkan hasil survey (kuesioner) yang dilakukan, penelitian ini memperoleh 128 (sertaus dua puluh delapan) responden. Dengan rincian responden laki-laki sebanyak 68% (87 (delapan puluh tujuh) partisipan), dan responden perempuan sebanyak 32% (41 (empat puluh satu) partisipan). Kemudian rentang usia responden penelitian ini cukup beragam berkisar dari 19-61 (sembilan belas – enam puluh satu) tahun. Selain itu, responden penelitian di dominasi oleh individu yang berusia 23 (dua puluh tiga) dan 25 (dua puluh lima) Tahun dengan masing-masing persentase sebesar 13,281% (17 (tujuh belas) responden), serta usia 24 (dua puluh empat) Tahun sebesar 12,5% setara dengan 16 (enam belas) responden.

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

| | Profil | N | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 87 | 68 |
| | Perempuan | 41 | 32 |
| Usia | 17-22 | 21 | 16.406 |
| | 23-28 | 74 | 57.813 |
| | 29-34 | 16 | 12.5 |
| | 35-40 | 5 | 3.907 |
| | 41-46 | 6 | 4.687 |
| | 47-52 | 3 | 2.344 |
| | 53-58 | 1 | 0.781 |
| | 59-64 | 2 | 1.562 |
| Total | | | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Sesuai dengan gambaran sebelumnya, berdasarkan tabel diatas rentang usia responden terbagi dalam delapan interval, dengan dominasi pada usia 23–28 tahun sebanyak 57,813% (74 responden). Sementara itu, usia 53–58 tahun merupakan kelompok responden paling sedikit, yaitu 0,781% (1 responden) dari total keseluruhan.



Sumber: Hasil Pengumpulan Data Survey (2025)

Gambar 1. Bidang Pergerakan Organisasi Nirlaba

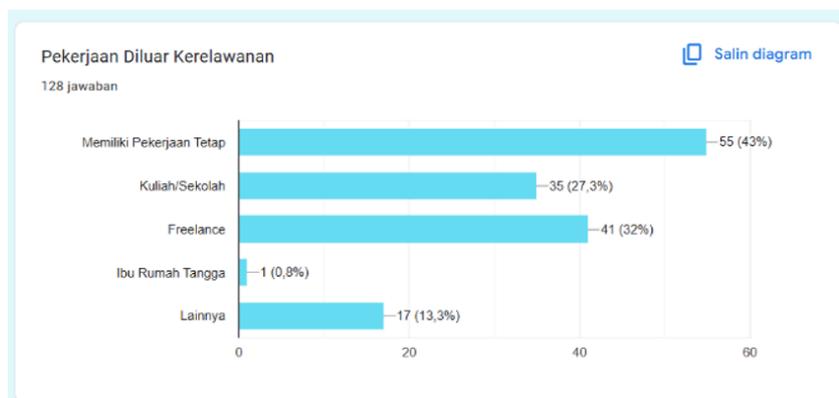
Gambar diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpartisipasi dalam organisasi nirlaba yang bergerak di beberapa bidang sekaligus, namun tidak menutup kemungkinan terdapat partisipan yang organisasi nirlabanya hanya terfokus pada 1 bidang saja.



Sumber: Hasil Pengumpulan Data Survey (2025)

Gambar 2. Waktu Keterlibatan Sebagai Relawan

Pada penelitian ini juga diungkapkan, bahwa secara menyeluruh para responden sudah tergabung dalam organisasi nirlaba lebih dari 6 bulan, dengan rincian sebanyak 41 partisipan atau setara dengan 32% responden baru tergabung dalam organisasi nirlaba selama 1– 3 tahun, serta 87 partisipan atau setara dengan 68% responden telah bergabung di organisasi nirlabanya lebih dari 3 tahun.



Sumber: Hasil Pengumpulan Data Survey (2025)

Gambar 3. Aktivitas diluar kerelawanan

Selanjutnya dapat dilihat juga bahwa secara menyeluruh responden pada penelitian ini memiliki aktivitas keseharian lainnya diluar dunia kerelawanan. Aktivitas tersebut terdiri dari berbagai hal seperti memiliki perkerjaan tetap, freelance, kuliah/sekolah, ibu rumah tangga, dan lainnya, sehingga dapat kita simpulkan bahwa para relawan organisasi nirlaba tidak serta merta

hanya beraktivitas sebagai relawan saja sehari-hari, melainkan mereka memiliki satu atau lebih aktivitas lain yang harus mereka lakukan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi yang mengacu pada sejauh mana instrument dapat merepresentatifkan secara menyeluruh domain konseptual yang hendak diukur telah sesuai dengan kerangka teoritis, sehingga setiap aitem memiliki keterwakilan yang memadai terhadap konstruk dan layak dijadikan acuan evaluasi instrument, dengan bantuan analisis rasional dan penelaahan sistematis oleh para ahli, seperti pakar linguistik, psikometrik, atau pengembang instrument (Saifuddin, 2024).

Tabel 2. Reliabilitas skala penelitian

| | Skor Reliabilitas | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------|------------|
| Skala neef for achievement (N-ach) | 0.847 | Reliabel |

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

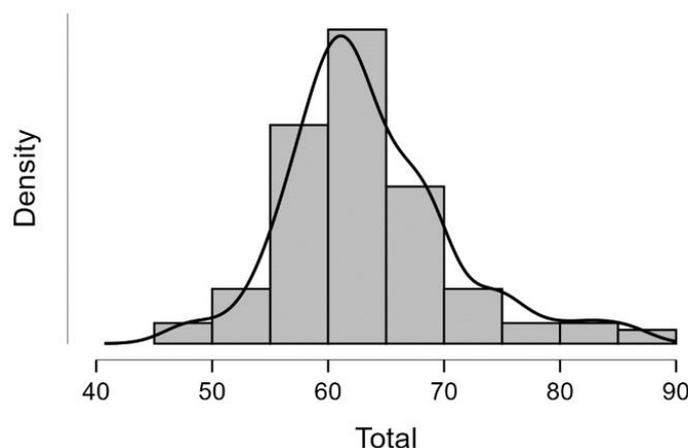
Berdasarkan tabel diatas dapat di interpretasikan bahwa skala *need for achievement* yang digunakan memiliki keakuratan yang baik atau reliabel untuk diterapkan pada penelitian kali ini.

Tabel 3. Uji Demografis

| Variabel | Mode | Mean | Median | Std.Dev |
|------------------------------|------|--------|--------|---------|
| Need for achievement (N-ach) | 61 | 62.563 | 62 | 7.197 |

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan JASP 0.19.3.0 variable n-Ach menunjukkan hasil nilai mode sebesar 61.000, nilai mean sebesar 63.563, nilai median sebesar 62.00, dan nilai standar deviasi sebesar 7.197. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.940 dengan nilai $p < .001$ pada skala *need for achievement*, dengan nilai signifikansi berada < 0.05 , dapat diartikan sebagai data yang tidak terdistribusi normal, yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Gambar 4. Jangka distribution plot

Gambar diatas merupakan representative dari bentuk distribusi data yang mendekati normal, namun tidak dapat dikatakan normal secara keseluruhan, dikarenakan terdapat kemiringan ekor tali yang lebih panjang ke arah kanan grafik sehingga terindikasi sebagai positively skewed. Dengan pusat sebaran data di sekitar angka 62–63. Sehingga n-Ach dikategorisasikan menggunakan rumus manual, yang menghasilkan nilai Mean Hipotetik (μ) sebesar 57,5, Mean Empirik (\bar{x}) sebesar 63,563, dan Standar Deviasi sebesar 11,5. Kemudian hal ini dapat digambarkan melalui tabel kategorisasi berikut ini :

Tabel 4. Kategorisasi data penelitian need for achievement

| Kategori | Batas Nilai | N | Persentase (%) |
|----------|---------------|-----|----------------|
| Tinggi | > 60.72 | 85 | 67.41 |
| Sedang | 54.75 – 60.72 | 36 | 28.13 |
| Rendah | < 54.75 | 7 | 5.47 |
| Total | | 128 | 100 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dalam hasil uji kategorisasi penelitian diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki tingkat n-Ach yang tinggi, hal ini diwakilkan oleh 67,41% (85 partisipan) responden. Kemudian diikuti oleh responden yang tingkat n-Ach nya sedang sebanyak 28,13% atau setara dengan 36 responden, dan sisa 5,47% (7 partisipan) responden berada pada tingkat n-Ach yang rendah.

Selanjutnya menurut McClelland (dalam Hasanah et al., 2014; Rahmah, 2022; Sagara et al., 2020), pengalaman kerja dan jenis kelamin menjadi faktor yang mempengaruhi n-Ach individu, dimana semakin bertambahnya pengalaman maka kemungkinan n-Ach akan mengalami penurunan, yang berakibat pada terdapat perubahan tujuan yang ingin diraih oleh individu, namun pada penelitian ini melalui uji *Mann-Whitney U-Test* terungkap bahwa durasi bergabungnya/banyaknya pengalaman yang dimiliki relawan di organisasi tidak menciptakan pengaruh yang signifikan untuk n-Ach seseorang, hal ini di buktikan melalui nilai U sebesar 1830,5 serta taraf signifikansi yang muncul adalah $p > 0,05$, dengan perbedaan skor mean serta standar deviasi yang sangat kecil cenderung hampir mirip antara relawan yang baru bergabung sekitar 1–3 tahun dengan relawan yang sudah bergabung lebih dari 3 tahun, sehingga menunjukkan tidak terlalu berdampak perbedaannya.

Pada uji *Mann-Whitney U-Test* juga mengungkapkan bahwa jenis kelamin di organisasi nirlaba tidak mempengaruhi tingkat n-Ach secara signifikan, walaupun menurut beberapa ahli seperti McClelland, Henley dan Paludi (1987), serta Kaufmann dan Richardson (Hasanah et al., 2014) menyatakan bahwa hal ini merupakan faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya n-Ach seseorang. Namun pada hasil uji kali ini menunjukkan nilai U sebesar 1884,5 dengan taraf signifikansi (p) sebesar $p > 0,05$ yang mengindikasikan tidak adanya perbedaan yang signifikan antar kelompok n-Ach, walaupun memang n-Ach pada laki-laki tergolong cukup lebih bervariasi dibandingkan n-Ach pada perempuan.

Hasil tersebut menyatakan secara dominan relawan di organisasi nirlaba cenderung memiliki tingkat n-Ach yang tinggi, walaupun mereka tidak mendapatkan keuntungan finansial atau income pribadi saat beraktivitas sebagai relawan organisasi nirlaba. Tingginya tingkat n-Ach yang dimiliki oleh mayoritas relawan organisasi nirlaba mendorong perilaku relawan untuk terus memperbaiki atau meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, sehingga para relawan mampu mencapai kesuksesan serta memenuhi standar yang ditetapkan organisasi, hal ini selaras dengan studi sebelumnya terkait n-Ach dari McClelland serta Low dan Jin (Izzati & Mulyana, 2019; Syarifuddin & Siregar, 2022).

Penelitian ini menggaris bawahi pentingnya n-Ach pada diri setiap relawan organisasi nirlaba untuk dijaga dan dikembangkan di setiap saat sehingga dapat menjadi dasar utama seseorang untuk beraktivitas dan berorganisasi secara keseluruhan agar terhindar dari demotivasi yang dapat mempengaruhi individu maupun organisasi di sekitarnya. Selaras dengan penelitian terdahulu n-Ach yang tinggi juga mendorong individu untuk lebih bersemangat mencapai kesuksesan yang telah di targetkan nya, memperbaiki tindakan dan meningkatkan performa, maupun kemampuan pada dirinya (Hasanah et al., 2014; Rahmah, 2022; Sagara et al., 2020).

4. Kesimpulan

Studi ini mengungkapkan gambaran terkait tingkatan perilaku *need for achievement* pada relawan di organisasi nirlaba, dengan hasil yang menyatakan bahwa secara dominan relawan di organisasi nirlaba memiliki tingkat n-Ach yang tinggi, kemudian faktor jenis kelamin dan jangka waktu bergabungnya individu menjadi relawan tidak memberikan efek signifikansi yang kuat pada tingkatan n-Ach seseorang. Walaupun tetap terdapat sedikit perbedaan dan variatif yang lebih banyak muncul pada salah satu kategori perbandingan. Peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya dapat mereplikasi dengan cakupan sample yang lebih luas dengan metode *probability sampling* dan pendekatan *mixed method*, serta membuat atau mengembangkan alat ukur yang lebih kontekstual, komprehensif juga paten untuk digunakan dalam setting penelitian organisasi nirlaba yang relawannya berpartisipasi secara penuh tanpa menerima kompensasi berupa income ataupun keuntungan finansial, sehingga akan menghasilkan data yang tingkat representatifnya lebih baik dan akurat. Selain itu, melalui penelitian ini diharapkan organisasi nirlaba dapat membuat acuan perancangan program kerja, silabus/kurikulum pelatihan seperti, pelatihan kepemimpinan, pelatihan strategi manajemen relawan, pengenalan atau orientasi tugas organisasi, kegiatan rutin periodik, dan lainnya yang disesuaikan dengan minat para anggota organisasi, serta dapat menarik minat seluruh pihak agar memberikan kontribusi nyata pada masyarakat melalui dunia kesukarelawan.

Daftar Pustaka

Adiarsi, G. R., & Silsa, H. (2018). Fenomena Bergabungnya Anak Muda Jakarta Ke Dalam Organisasi Sinergi Muda Secara Suka Rela. *Profetik: Jurnal Komunikasi*, 11(2), 99.

- <https://doi.org/10.14421/pjk.v11i2.1474>
- Annisa, A., Suhaeb, F. W., & Mappe, U. U. (2024). Altruisme Relawan Search and Rescue (SAR) Kota Parepare Dalam Pelaksanaan Operasi Pencarian dan Pertolongan. *RESIPROKAL: Jurnal Riset Sosiologi Progresif Aktual*, 6(2), 231–244. <https://doi.org/10.29303/resiprokal.v6i2.648>
- Anto, A. H. F., Sugiyarta, S., & Muhammad, A. H. (2017). Nirlaba Dengan Model Manajemen Dual Core. *Jurnal Abdimas*, 21(2), 87–95.
- Arumi, M. S., & Renita, H. (2018). Pengaruh Inteligensi dan Need of Achievement terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP) Online*, 2, 553–565.
- Chong, V. K., & Khudzir, N. F. (2018). The Effect of Mutual Monitoring and Need for Achievement on Budgetary Slack in a Team-based Environment. In *Advances in Accounting Behavioral Research* (Vol. 21, pp. 1–19). <https://doi.org/10.1108/S1475-148820180000021001>
- Doeze Jager, S., Born, M., & Van der Molen, H. (2017). Self-Other Agreement Between Employees on their Need for Achievement, Power, and Affiliation: A Social Relations Study. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.16993/sjwop.29>
- Febriani, D. (2018). Penerapan PSAK No. 45 Dalam Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba Pada Ikatan Warga Margaasih Sentosa (Iwamas) Kabupaten Bandung. *Jurnal Publik*, 9–27.
- Golzar, J., Noor, S., & Tajik, O. (2022). Convenience Sampling. *IJELS (International Journal of Education and Language Studies)*, 1(2), 72. <https://doi.org/https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162981>
- Gunawan, R., & Munthe, R. G. (2024). Mendorong Kepuasan Kerja di Organisasi Nirlaba Menurut McClelland's Human Motivation Theory (Survei Pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Universitas Kristen Maranatha Bandung). *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 21–34. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.261>
- Hartati, Hidayat, W., & Ningrum, D. S. A. (2021). Gambaran Motivasi Berprestasi Siswa Kelas VIII MTs Albidayah. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(5), 348. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i5.7503>
- Hasanah, N., Zahreni, S., & Mariatin, E. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Need for Achievement pada Polisi Wanita di Polda Sumatera Utara. In *Universitas Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. *Bintang Surabaya*, 188.
- Komite Nasional Kebijakan Governansi. (2022). Pedoman Umum Governansi Organisasi Nirlaba Indonesia (PUG-ONI). *Komite Nasional Kebijakan Governansi*, 1, 69.
- Lelo, E. H. (2018). Sentralisasi Keuangan Sekolah Pada Yayasan Pendidikan Regina Angelorum Timor. *Экономика Региона*.
- Manila, D. (2023). Hubungan Antara Stereotype Gender Dengan Need For Achievement Pada

- Remaja Putri Di Desa Karanganyar Ambulu. *UIN KH Achmad Siddiq Jember*, 75.
- Napitulu, A. F. (2019). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hidayah - Deli Tua. *Universitas Medan Area*.
- Prihandrijani, E. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Dukungan Sosial terhadap Flow Akademik pada Siswa SMA X di Surabaya. In *ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga*. Universitas Airlangga.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Rahmah, S. M. (2022). Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Berprestasi pada Penerima Beasiswa Luar Negeri di Kota Medan. *Universitas Medan Area*, 100.
- Sagara, Y., Permatasari, I., & Soemantri, R. (2020). Pengaruh Need for Achievement Terhadap Job Performance dengan Budgetary Participation sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 7(01), 95–106. <https://doi.org/10.35838/jrap.2020.007.01.9>
- Saifuddin, A. (2024). Aspek-Aspek Yang Perlu Diperhatikan Rater Dalam Verifikasi Isi Instrumen Pengukuran. *Buletin Psikologi*, 32(2), 187. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.95539>
- Setiawan, A., & Budiman, B. (2021). Perilaku Prosocial pada Relawan Komunitas Peduli Kanker Anak dan Penyakit Kronis Lainnya (KPKAPK) Kota Palembang. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 1(4), 402–418. <https://doi.org/10.19109/ijobs.v1i4.11920>
- Souhayla. (2024). *The Most Overlooked HR Topics for Discussion—and Why They Matter*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Syarifah, L. (2017). Motivasi Berprestasi Dalam Novel Negeri 5 Menara. *Wahana Islamika: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.61136/d4mxre57>
- Syarifuddin, N. A. S., & Siregar, S. M. (2022). Relationship between Grit and Achievement Motivation for University Student During Online Learning. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v5i1.1400>
- Tanjung, A. S., Purba, A. M., & Mahadir, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.
- World Health Organization. (2022). *Mental health*.