

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN NIAT MELANJUTKAN RELAWAN ORGANISASI KESEHATAN DI SUMBA TIMUR

Stefanus Raditya Purba^{1*}, Ardi Ardi², Dewi Sri Surya Wuisan³, Richard Andre Sunarjo⁴

Department of Hospital Administration, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4}

*Corresponding Author: radityapurba@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, *volunteer engagement*, dan *volunteer management* pada *volunteer job satisfaction* dan *intention to continue volunteering*. Penelitian ini menggunakan metode potong lintang dengan kuesioner daring berisi 33 pernyataan dan dilakukan di dua organisasi kesehatan di Sumba Timur dengan melibatkan responden sebanyak 94 relawan organisasi dengan teknik *non-probability sampling*. Data dianalisis dengan metode *structural equation model* berbasis *partial least square* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *volunteer management* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja relawan, sedangkan *volunteer engagement* tidak menunjukkan pengaruh positif. *Intention to continue volunteering* dipengaruhi secara langsung oleh *perceived organizational support* tetapi tidak dengan *volunteer engagement* dan *volunteer management*. Penelitian ini juga menunjukkan *volunteer job satisfaction* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *volunteer management* terhadap *intention to continue volunteering*, namun tidak memediasi hubungan antara *volunteer engagement* terhadap *intention to continue*. Temuan dari penelitian ini menegaskan kepentingan dan pengaruh dari dukungan organisasi dan pengelolaan relawan yang efektif dalam meningkatkan intensi melanjutkan melalui kepuasan kerja pada relawan organisasi kesehatan di Sumba Timur.

Kata kunci : kepuasan kerja relawan, keterlibatan relawan, manajemen relawan, niat melanjutkan relawan, persepsi dukungan organisasi

ABSTRACT

This study was conducted with aims to examine the influence of *perceived organizational support*, *volunteer engagement*, and *volunteer management* on *volunteer job satisfaction* and the *intention to continue volunteering*. A cross-sectional method was employed using an online questionnaire consisting of 33 statements, conducted in two healthcare organizations in East Sumba, involving 94 volunteer respondents selected through *non-probability sampling*. The results showed *perceived organizational support* and *volunteer management* had a positive influence on *volunteer job satisfaction*, whereas *volunteer engagement* did not show a positive and significant effect. *Intention to continue volunteering* was directly influenced by *perceived organizational support*, but not by *volunteer engagement* and *volunteer management*. The study also exhibited that *volunteer job satisfaction* mediated the relationship between *perceived organizational support* and *volunteer management* with *intention to continue volunteering*, but did not mediate the relationship between *volunteer engagement* and *volunteers' intention to continue*. These findings highlight the importance and impact of organizational support and effective volunteer management in enhancing volunteers' intention to continue through job satisfaction among volunteers in healthcare organizations in East Sumba.

Keywords : *perceived organizational support*, *volunteer engagement*, *volunteer management*, *volunteer job satisfaction*, *intention to continue volunteering*

PENDAHULUAN

Kesempatan untuk memperoleh akses kesehatan adalah hak dasar bagi semua orang tanpa memandang status sosial, ekonomi, kondisi geografis, profil demografis, gender, agama, etnis,

maupun orientasi seksual. Hal ini esensial karena dengan akses kesehatan yang adekuat, seseorang dapat mencapai derajat kesehatan yang paling optimal sehingga potensi maksimal dapat tercapai yang juga akan meningkatkan produktivitas dari masing-masing individual (Braveman et al., 2018). Investasi dan pembangunan dalam upaya pemerataan akses kesehatan juga dapat berpengaruh kepada perkembangan kondisi ekonomi dunia, di mana *return of investment* dari peningkatan akses kesehatan sudah banyak dikaji, salah satunya karena peningkatan angka harapan hidup juga meningkatkan produk domestik bruto per kapita (Yerramilli et al., 2024).

Salah satu wilayah di Indonesia yang termasuk ke dalam salah satu daerah tertinggal di Indonesia adalah Kabupaten Sumba Timur. Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 63 Tahun 2020 tentang penetapan daerah tertinggal tahun 2020-2024, ditetapkan sebanyak 62 daerah tertinggal di mana Kabupaten Sumba Timur termasuk di dalamnya. Secara spesifik dalam konteks kesehatan, berdasarkan publikasi Sumba Timur dalam Angka 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025), jumlah tenaga medis, termasuk dokter, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis di Kabupaten Sumba Timur hanya berjumlah 110 orang dokter dengan jumlah penduduk 277.290, sehingga rasio dokter dan penduduk di bawah standar World Health Organization (WHO) untuk 1 dokter per 1.000 penduduk. Selain itu, 76% tenaga medis yang ada terkonsentrasi di 2 kecamatan perkotaan sehingga hanya sekitar 24% untuk menangani 20 kecamatan lain. Hal ini diperparah dengan kondisi geografis Sumba Timur yang berbukit-bukit di mana di area pedesaan masyarakat tinggal berjauhan karena faktor mata pencaharian bertani dan beternak sehingga membuat pemenuhan akses kesehatan secara merata sulit untuk dicapai sementara jumlah puskesmas sebanyak 24 puskesmas dan puskesmas pembantu sebanyak 82 terbatas sedangkan terdapat 140 desa dan 16 kelurahan di 22 kecamatan yang termasuk wilayah Sumba Timur sehingga tidak semua masyarakat, terutama di daerah pedesaan terpencil mendapatkan akses kesehatan yang minimal sekalipun (Badan Pusat Statistik, 2025).

Pemerataan akses kesehatan telah menjadi upaya pemerintah, akan tetapi dukungan dari pihak-pihak lain juga dibutuhkan. Beberapa lembaga swadaya masyarakat (LSM), organisasi non-profit, komunitas, serta kelompok relawan hadir dengan fokus pemerataan akses kesehatan. Karena keterbatasan fasilitas kesehatan ditambah minimnya infrastruktur transportasi ke area terpencil, salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi-organisasi tersebut adalah program *outreach medical service*/layanan medis penjangkauan, yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung masyarakat daerah terpencil melalui *mobile medical clinic*/klinik bergerak yang bekerja sama dengan dinas kesehatan dan puskesmas setempat. *Outreach medical service* adalah salah satu metode alternatif dengan sistem jemput bola untuk memberikan layanan kesehatan dasar di area di mana fasilitas kesehatan pemerintah maupun swasta lainnya tidak tersedia atau susah dijangkau oleh masyarakat (Mahapatra et al., 2024). Program ini biasa dilakukan pada konteks pedesaan, daerah terpencil, komunitas masyarakat adat (Islam et al., 2022).

Dalam menunjang program berbasis masyarakat di tingkat akar rumput, keberadaan relawan/*volunteer* menjadi komponen yang esensial dan tidak terpisahkan dalam membantu organisasi mengimplementasikan program-program di lapangan terlebih dalam konteks dengan sumber daya terbatas (Gallarza et al., 2013). Terdapat perbedaan mendasar antara pekerja penuh waktu yang menerima gaji dan imbalan finansial, memiliki hubungan yang lebih terstruktur dan hierarkis, serta memiliki fungsi supervisi dan rekrutmen lebih besar (Brudney & Meijs, 2014) dengan relawan yang lebih banyak mengambil tugas pelaksanaan dan dalam keterlibatannya lebih termotivasi pada motifasi intrinsik serta interaksi sosial dan peran mereka dalam mewujudkan visi dan tercapainya visi dan misi dari organisasi yang mereka ikuti (Alfes et al., 2016) walaupun ada kesamaan antara relawan dengan pekerja dengan upah di organisasi yaitu di mana mereka sama-sama mendedikasikan waktu untuk melakukan pekerjaan yang menunjang visi dan program kerja organisasi serta menggunakan keahlian, kompetensi, dan kreativitas masing-masing untuk mendapatkan keberhasilan dan pencapaian, kepuasan, serta pengakuan atas kinerja baik yang

dilakukan (Dempsey-Brench & Shantz, 2022). Walaupun kegiatan kerelawanan lebih berkaitan dengan kesejahteraan dan pembangunan masyarakat, bukan berarti tidak terdapat lingkungan kerja yang kompetitif terutama dalam rekrutmen sehingga mempertahankan relawan yang dapat terus berkontribusi dalam kegiatan dan kepentingan organisasi sebagai salah satu komponen sumber daya yang berharga menjadi hal yang krusial (Curran et al., 2016).

Oleh sebab itu, pertumbuhan permintaan dan kompetisi membuat organisasi harus mencari cara untuk lebih memahami faktor-faktor yang menjadi motivasi seorang relawan untuk dapat terus berkontribusi dan bertahan di dalam organisasi tersebut (Conduit et al., 2019). Hal lain yang menjadi perhatian adalah laju perputaran (*turnover*) relawan yang tinggi di mana relawan yang terus berganti-ganti dan kesulitan mempertahankan relawan yang dapat berkomitmen dalam jangka waktu tertentu dapat merugikan organisasi karena terdapat beban finansial lebih tinggi untuk melakukan rekrutmen, pelatihan, orientasi relawan baru, sedangkan dengan mempertahankan relawan lama yang dapat berkomitmen jangka panjang dapat mengurangi beban finansial tersebut serta dapat pula memperkuat organisasi dan membentuk kultur yang lebih kuat dari organisasi yang bersangkutan (Ferreira et al., 2015).

Oleh karena itu, penting bagi organisasi-organisasi non-profit, terutama yang bergerak di bidang kesehatan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau memiliki kontribusi terhadap masalah ini sehingga ke depannya organisasi dapat membuat rencana strategi yang tepat untuk meningkatkan retensi dan niat melanjutkan dari relawannya terlebih pada kondisi keterbatasan sumber daya manusia dan finansial. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *volunteer job satisfaction* (kepuasan kerja relawan) merupakan faktor krusial yang memengaruhi *intention to continue volunteering* (niat melanjutkan aktivitas relawan) dalam berbagai konteks organisasi (Aseanty et al., 2022; Bang, 2015; Chiu et al., 2023; Ngah et al., 2022; Winterton et al., 2020). Relawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung melanjutkan keterlibatan mereka (Usadolo et al., 2022). Kepuasan kerja relawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *perceived organizational support*, *volunteer engagement*, dan *volunteer management*.

Perceived organizational support mengacu pada persepsi relawan terhadap dukungan, penghargaan, dan perhatian organisasi atas kontribusi dan kesejahteraan mereka. Studi sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara faktor ini dengan kepuasan kerja dan intensi melanjutkan relawan (Li et al., 2020; Pithaloka & Ardiyanti, 2024; Putu et al., 2021; Usadolo et al., 2022). *Volunteer engagement*, yakni keterlibatan emosional dan perilaku relawan, juga telah terbukti berhubungan dengan kepuasan kerja dan niat berlanjut (Atthohiri & Wijayati, 2021; Fernandes & Matos, 2023; Vecina et al., 2012, 2013). Sementara itu, *volunteer management* mencakup proses pengelolaan relawan oleh organisasi, yang juga berpengaruh terhadap dua variabel tersebut (Aseanty et al., 2022; Chiu et al., 2023; Cho et al., 2020).

Berdasarkan pentingnya keberlanjutan relawan, khususnya dalam konteks organisasi kesehatan di Sumba Timur, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *volunteer engagement*, dan *volunteer management* terhadap *volunteer job satisfaction* dan *intention to continue volunteering*. Hasilnya diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang strategi keberlanjutan relawan untuk mendukung akses layanan kesehatan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan metode potong lintang (*cross-sectional*) untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *volunteer job satisfaction* dan *intention to continue volunteering*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling* di mana peneliti menetapkan karakteristik khusus sesuai tujuan penelitian. Responden penelitian adalah relawan

aktif pada dua organisasi kesehatan di Sumba Timur yang telah terlibat dalam program organisasi lebih dari satu kali. Jumlah responden ditetapkan berdasarkan Krejcie & Morgan (1970) dibutuhkan paling sedikit 86 subjek dan setelah kuesioner penelitian disebar didapatkan jumlah responden sebanyak 94 relawan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Kuesioner penelitian disebar secara daring melalui *google form* selama bulan Mei 2025 yang berisi pertanyaan tentang data demografi serta 33 butir pernyataan sesuai jumlah indikator yang mewakili setiap variabel yang diteliti, yaitu variabel *perceived organizational support* sebanyak 8 pernyataan, *volunteer engagement* sebanyak 9 pernyataan, *volunteer management* sebanyak 5 pernyataan, *volunteer job satisfaction* sebanyak 7 pernyataan, dan *intention to continue volunteering* sebanyak 4 pernyataan. Pernyataan kuesioner menggunakan skala likert 1 – 5 dengan rentang skala dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Berdasarkan 94 data yang diperoleh, dilakukan pengolahan data dengan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan program perangkat lunak SmartPLS 4. Terdapat beberapa tahapan dalam analisis PLS-SEM, yaitu diawali dengan evaluasi *outer model* dengan pengujian validitas konvergen, reliabilitas konstruk, serta validitas diskriminan. Validitas konvergen dinilai dengan *outer loading* dengan nilai ambang batas 0,708 walaupun nilai ambang batas antara 0,4 – 0,7 masih dapat dipertahankan apabila pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk memenuhi syarat. Selain *outer loading*, validitas konvergen dinilai juga dengan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai batas minimum 0,5. Reliabilitas indikator dinilai dengan Cronbach's Alpha dengan ambang batas 0,7 serta *Composite Reliability* dengan rentang nilai 0,70 sampai dengan 0,95. Tahap selanjutnya adalah dengan pengukuran validitas diskriminan dengan nilai rasio HTMT (*heterotrait-monotrait*) dengan nilai rujukan di bawah 0,90. Analisis selanjutnya adalah pengujian *inner model* yang meliputi uji multikolinearitas *variance Inflation factor* (VIF) dengan nilai ambang batas atas 3,3 (Kock, 2015), koefisien determinasi (*R-squared*) yang menandakan derajat kemampuan konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen, *effect size* (*f-squared*). Langkah selanjutnya adalah dengan uji hipotesis dengan mengevaluasi nilai koefisien jalur (*path coefficient*), *t-statistic*, dan *p value*.

HASIL

Profil Demografi Responden

Profil demografi dari 94 responden penelitian dijelaskan melalui tabel 1. Tercatat sebagian besar responden memiliki jenis kelamin perempuan (69,2%), memiliki rentang usia 21 – 30 tahun (68,1%), dan sebagian besar berdomisili di wilayah Kabupaten Sumba Timur. Mayoritas responden juga memiliki tingkat pendidikan S1 (60,6%) dan persentase pekerjaan terbanyak yang dimiliki responden adalah tenaga kesehatan dan tenaga medis (38,3%).

Tabel 1. Profil Demografi Responden

Data Demografi Responden		Jumlah (n)	Persentase (%)
Organisasi	Sumba Volunteer	69	73,4
	Menyapa Sumba	25	26,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	35,1
	Perempuan	61	64,9
Usia	≤ 20 tahun	9	9,6
	21 – 30 tahun	64	68,1
	31 – 40 tahun	19	20,2
	41 – 50 tahun	2	2,1
Tingkat Pendidikan	SD s.d. SMP	3	3,2
	SMA	15	16
	Diploma (DI, DII, DIII, DIV)	14	14,9
	S1	57	60,6

Pekerjaan	S2 atau S3	5	5,3
	Pelajar sekolah	6	6,4
	Mahasiswa	13	13,8
	PNS/BUMN non-tenaga medis & kesehatan	14	14,9
	Pekerja swasta	19	20,2
	Tenaga medis & kesehatan	36	38,3
	Tidak bekerja	6	6,4
Domisili saat ini	Sumba Timur	66	70,2
	Pulau Sumba selain Sumba Timur	10	10,6
	Provinsi NTT selain Sumba	7	7,4
	Luar NTT	11	11,7

Analisis Deskriptif Data

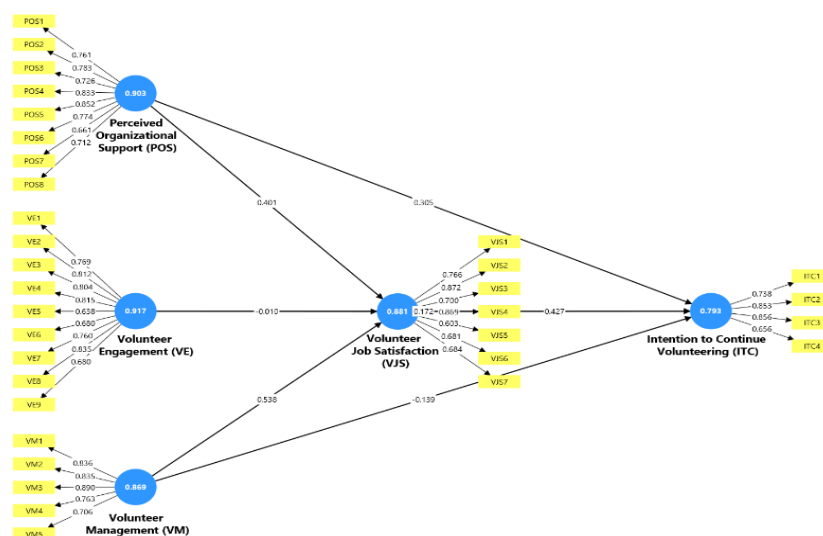
Analisis deskriptif disajikan melalui data rerata (*mean*), median, nilai maksimum, nilai minimum, dan deviasi standar dari data kuesioner menggunakan skala likert yang memiliki rentang nilai 1 yang bermakna “sangat tidak setuju”, 2 bermakna “tidak setuju”, 3 bermakna “netral”, 4 bermakna “setuju”, dan 5 yang bermakna “sangat setuju”. Kategori interval jawaban diperoleh dari selisih nilai maksimum dan minimum dibagi jumlah skala poin sehingga didapatkan interval 0,8. Hasil analisis deskriptif data ditunjukkan oleh tabel 2.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Seluruh Variabel

Variabel	Mean	Median	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Deviasi Standar
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	4,678	5,000	1,000	5,000	0,565
<i>Volunteer Engagement</i> (VE)	4,759	5,000	2,000	5,000	0,477
<i>Volunteer Management</i> (VM)	4,481	5,000	2,000	5,000	0,749
<i>Volunteer Job Satisfaction</i> (VJS)	4,729	5,000	2,000	5,000	0,505
<i>Intention to Continue Volunteering</i> (ITC)	4,795	5,000	2,000	5,000	0,470

Analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

Penelitian ini menggunakan analisis PLS-SEM, metode analisis multivariat dalam evaluasi hubungan antara variabel dalam suatu model (Hair et al., 2022). Langkah analisis data dengan PLS-SEM adalah dengan pengujian *outer model* dan *inner model*. Model penelitian beserta analisis PLS-SEM ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian dan Hasil Analisis PLS-SEM

Pengujian *Outer Model*

Pengujian *outer model* validitas konvergen dan reliabilitas konstruk dirangkum dalam tabel 3. Uji validitas konvergen *outer loading* dan *average variance extract* (AVE) pada data penelitian memenuhi ambang penilaian validitas konvergen. Terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* antara 0,60 dan 0,70 tetapi tetap dapat diinklusi pada model karena syarat reliabilitas terpenuhi (Hair et al., 2022) sedangkan nilai AVE untuk semua variabel di atas 0,50. Untuk reliabilitas konstruk, seluruh konstruk memenuhi nilai ambang batas untuk *Cronbach's Alpha* (CA) dan *composite reliability* (CR) yaitu di atas 0,70.

Tabel 3. Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) AVE = 0,585 CA = 0,898 CR = 0,903	Organisasi yang saya ikuti sebagai relawan peduli dengan opini saya (POS1)	0,761
	Organisasi relawan saya memperhatikan kesejahteraan serta kesehatan saya (POS2)	0,783
	Organisasi relawan saya memperhatikan nilai yang saya pegang (POS3)	0,726
	Saya mendapatkan bantuan dari organisasi ketika memiliki masalah (POS4)	0,833
	Organisasi yang saya ikuti akan membantu saya jika saya meminta bantuan (POS5)	0,852
	Organisasi yang saya ikuti memberi perhatian besar kepada saya (POS6)	0,774
	Organisasi akan memanfaatkan saya untuk menjalankan aktivitasnya jika ada kesempatan (POS7)	0,661
	Organisasi saya akan memaafkan jika melakukan kesalahan yang tidak disengaja (POS8)	0,712
<i>Volunteer Engagement</i> (VE) AVE = 0,575 CA = 0,906 CR = 0,917	Dalam pekerjaan di organisasi, saya selalu memiliki energi yang berlimpah (VE1)	0,769
	Dalam pekerjaan saya di organisasi, diri saya merasa bugar (VE2)	0,812
	Saat saya bangun di pagi hari, saya bersemangat untuk mengikuti kegiatan organisasi (VE3)	0,804
	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya di organisasi (VE4)	0,815
	Pekerjaan saya di organisasi memberikan inspirasi pada saya (VE5)	0,638
	Saya bangga akan apa yang saya lakukan di organisasi ini (VE6)	0,680
	Saya merasa senang saat saya bekerja keras untuk organisasi ini (VE7)	0,760
	Saya merasa terlibat secara dalam saat saya mengerjakan pekerjaan saya di organisasi (VE8)	0,835
<i>Volunteer Management</i> (VM) AVE = 0,654 CA = 0,886 CR = 0,869	Saya kerap terbawa suasana saat bekerja di organisasi ini (VE9)	0,680
	Waktu kegiatan relawan dapat menyesuaikan dengan jadwal kesibukan saya sehari-hari (VM1)	0,836
	Organisasi yang saya ikuti memberikan kesempatan kepemimpinan kepada relawannya (VM2)	0,835
	Para relawan menerima orientasi pelatihan sebelum mulai bekerja dalam program organisasi (VM3)	0,890
	Relawan mendapatkan kesempatan untuk berinteraksi dengan sesama relawan organisasi (VM4)	0,763
	Saya mendapatkan penghargaan untuk setiap usaha yang saya lakukan di organisasi (VM5)	0,706
<i>Volunteer Job Satisfaction</i> (VJS) AVE = 0,555 CA = 0,881 CR = 0,896	Organisasi memberikan penghargaan atas pekerjaan baik yang saya lakukan (VJS1)	0,766
	Saya merasa dekat dengan sesama relawan organisasi ini (VJS2)	0,872
	Saya merasa puas bekerja di organisasi ini sebagai relawan (VJS3)	0,700
	Saya merasa aman untuk tugas yang diberikan oleh organisasi kepada saya (VJS4)	0,869
	Secara umum, saya percaya bahwa pekerjaan relawan tidak merugikan	0,603

		kesehatan saya (VJS5)	
		Semua talenta keahlian saya dapat berguna dalam mengerjakan tugas sebagai relawan di organisasi ini (VJS6)	0,681
		Hubungan yang baik terjalin antara koordinator organisasi dengan para relawan (VJS7)	0,684
<i>Intention to Continue Volunteering</i> (ITC)		Saya berniat untuk melanjutkan menjadi relawan di organisasi ini di masa depan (ITC1)	0,738
		Saya berniat untuk menjadi relawan selama yang saya mampu di organisasi ini (ITC2)	0,853
AVE = 0,609		Saya berkomitmen untuk menjalankan tugas saya sebagai relawan dalam jangka panjang di organisasi (ITC3)	0,856
CA = 0,781		Saya belum memiliki niat untuk berhenti menjadi relawan di organisasi ini (ITC4)	0,656
CR = 0,793			

Uji evaluasi *outer model* selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Analisis pada aspek ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya rasio korelasi *heterotrait-monotrait* (HTMT). Nilai HTMT yang dapat diterima adalah tidak melewati nilai ambang atas 0.90 yang berarti indikator telah terdiskriminasi spesifik untuk mengukur konstruksya (Hair et al., 2022). Pada penelitian ini, seluruh nilai rasio korelasi HTMT telah dinyatakan layak karena berada di bawah 0,90.

Tabel 4. Uji Validitas Diskriminan HTMT

	<i>Intention to Continue Volunteering</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Volunteer Engagement</i>	<i>Volunteer Job Satisfaction</i>	<i>Volunteer Management</i>
<i>Intention to Continue Volunteering</i>					
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,772				
<i>Volunteer Engagement</i>	0,658	0,793			
<i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,760	0,781	0,634		
<i>Volunteer Management</i>	0,539	0,637	0,601	0,879	

Pengujian Inner Model

Evaluasi *inner model* digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara konstruk serta kemampuan prediksi dari suatu model. Penilaian pertama yang dilakukan adalah uji kolinearitas yang dievaluasi dengan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF dengan ambang maksimum 3 menandakan tidak ada masalah kolinearitas (Hair et al., 2022) walaupun 3,3 dapat digunakan juga sebagai nilai batas maksimum (Kock, 2015) Pada penelitian ini, hasil uji kolinearitas ditunjukkan pada tabel 5. Secara umum semua jalur sudah memenuhi syarat uji multikolienaritas.

Tabel 5. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Jalur (Path)	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	2,808
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	2,294
<i>Volunteer Engagement</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	2,241
<i>Volunteer Engagement</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	2,241
<i>Volunteer Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	3,186
<i>Volunteer Management</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	2,518
<i>Volunteer Management</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	1,597

Pengujian *inner model* selanjutnya adalah dengan koefisien determinasi (*R-squared*) untuk menunjukkan kemampuan konstruk eksogen suatu model untuk menjelaskan variasi dari konstruk endogennya. Nilai R^2 penelitian ditunjukkan melalui tabel 6. Terlihat kedua konstruk memiliki nilai koefisien determinasi sedang (antara 0,50 sampai dengan 0,75).

Tabel 6. Nilai *R-squared* (R^2)

Variabel	<i>R-squared</i> (R^2)
<i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,503
<i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,686

Pengujian nilai *f-squared* (f^2) digunakan untuk melihat besaran kontribusi efek dari masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogennya. Nilai f^2 pada pengujian *inner model* penelitian ini terdapat pada tabel 7. Dapat dilihat bahwa *volunteer management* memberikan efek besar pada *volunteer job satisfaction* ($f^2 > 0,35$) tetapi tidak ada efek pada *intention to continue volunteering* sementara *perceived organizational support* memberikan efek sedang pada *volunteer job satisfaction* ($0,15 < f^2 < 0,35$) dan kecil pada *intention to continue volunteering*, sedangkan *volunteer engagement* tidak memberi efek pada *volunteer job satisfaction* ($f^2 < 0,02$) tetapi berefek kecil pada *intention to continue volunteering* ($0,02 < f^2 < 0,15$).

Tabel 7. Nilai *f-squared* (f^2)

Jalur	<i>f-squared</i> (f^2)	
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,066	<i>Small effect</i>
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,224	<i>Medium effect</i>
<i>Volunteer Engagement</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,027	<i>Small effect</i>
<i>Volunteer Engagement</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,000	<i>No effect</i>
<i>Volunteer Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,115	<i>Small effect</i>
<i>Volunteer Management</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,015	<i>No effect</i>
<i>Volunteer Management</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,577	<i>Large effect</i>

Evaluasi relevansi prediktif digunakan untuk menilai kemampuan prediktif dari konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Evaluasi aspek ini dengan melihat nilai *Q-square* (Q^2) di mana nilai di atas 0 menunjukkan kemampuan prediktif model. Q^2 dengan nilai 0 – 0,25 menunjukkan kemampuan prediksi kecil, nilai 0,25 – 0,5 menunjukkan prediksi sedang, dan di atas 0,5 berarti prediksi kuat. Pada model penelitian ini, kemampuan prediktif pada *volunteer job satisfaction* tergolong kuat dan pada *intention to continue volunteering* tergolong sedang sesuai dengan tabel 8.

Tabel 8. Nilai Relevansi Prediktif *Q-square* (Q^2)

Variabel	Q^2 predict
<i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,370
<i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,642

Tahap selanjutnya adalah uji hipotesis yang dapat dilakukan dengan menilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai statistik *t* (*t-statistic*) serta nilai *p* (*p value*). Untuk diterima, hipotesis harus memenuhi syarat nilai statistik *t* di atas 1,645 pada uji hipotesis satu arah (*one-tailed*) dan nilai *p* di bawah 0,05. Pada uji hipotesis pengaruh langsung sesuai dengan tabel 9, sebagian hipotesis diterima dan sisanya tidak diterima. *Volunteer engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *volunteer job satisfaction* dan *intention to continue volunteering*, sedangkan *volunteer management* tidak memiliki pengaruh positif pada *intention to continue volunteering* tetapi memiliki pengaruh positif terhadap *volunteer job satisfaction*. *Perceived organizational*

support berpengaruh positif terhadap kedua konstruk endogen, sementara *volunteer job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to continue volunteer*.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Dalam Model Struktural

Hipotesis	Koefisien Jalur	Deviasi Standar	T-statistik	Nilai P	Kesimpulan
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,408	0,100	4,008	0,000	Didukung
<i>Volunteer Engagement</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	-0,010	0,112	0,094	0,463	Tidak didukung
<i>Volunteer Management</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i>	0,538	0,116	4,645	0,000	Didukung
<i>Volunteer Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,427	0,166	2,576	0,005	Didukung
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,305	0,159	1,916	0,028	Didukung
<i>Volunteer Engagement</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,173	0,141	1,223	0,111	Tidak didukung
<i>Volunteer Management</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	-0,139	0,124	1,118	0,132	Tidak didukung

Penelitian ini juga melakukan uji hipotesis pengaruh tidak langsung (mediasi) dalam model struktural untuk mengetahui apakah pengaruh konstruk eksogen terhadap *intention to continue volunteering* dimediasi oleh *volunteer job satisfaction* sebagai mediasi. Hasil uji mediasi ditunjukkan melalui tabel 10. Dapat dilihat bahwa *volunteer job satisfaction* memediasi *perceived organizational support* dan *volunteer management* terhadap *intention to continue*. Pada hubungan *perceived oganizational support* dan *intention to continue volunteering*, mediasi bersifat parsial karena baik jalur langsung maupun tidak langsung didukung sedangkan *volunteer management* dan *intention to continue volunteer* dimediasi penuh oleh *volunteer job satisfaction*.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi Dalam Model Struktural

Hipotesis	Koefisien Jalur	Deviasi Standar	T-statistik	Nilai P	Kesimpulan
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,171	0,089	1,919	0,028	Didukung
<i>Volunteer Engagement</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	-0,004	0,049	0,091	0,464	Tidak Didukung
<i>Volunteer Management</i> → <i>Volunteer Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Continue Volunteering</i>	0,230	0,097	2,365	0,011	Didukung

PEMBAHASAN

Hasil analisis data dari penelitian ini memberikan kontribusi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi niat melanjutkan dan kepuasan kerja relawan pada organisasi kesehatan di Sumba Timur. Hal ini menjadi penting untuk diteliti sebab dapat menjadi dasar strategi untuk memastikan keberlangsungan visi dan misi serta program organisasi di bidang kesehatan mengingat ketersediaan serta rekrutmen relawan yang semakin kompetitif berpotensi membuat organisasi kesulitan dalam mendapatkan relawan (Curran et al., 2016). Ferreira et al. (2015)

juga menyatakan bahwa menjaga retensi relawan dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, seperti membangun kultur organisasi, menjaga motivasi relawan untuk terus berkontribusi, serta berperan dalam efisiensi alokasi sumber daya untuk proses rekrutmen, orientasi, dan pelatihan relawan baru. Berdasarkan penelusuran literatur penelitian sebelumnya, ditetapkan beberapa faktor untuk diteliti pengaruhnya, antara lain persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*), keterlibatan relawan (*volunteer engagement*), dan manajemen relawan (*volunteer management*). Salah satu prediktor yang banyak diteliti mempengaruhi intensi bertahan atau melanjutkan relawan adalah kepuasan kerja (*volunteer job satisfaction*) di mana konstruk ini juga banyak diteliti sebagai mediasi dari konstruk eksogen terhadap *intention to continue* sehingga variabel ini menjadi krusial untuk diteliti (Aseanty et al., 2022; Bang, 2015; Benevene et al., 2018; Chiu et al., 2023; Li et al., 2020; Pithaloka & Ardiyanti, 2024; Usadolo et al., 2022; Winterton et al., 2020).

Analisis data responden menunjukkan terdapat pengaruh positif dari variabel *perceived organizational support* terhadap *volunteer job satisfaction*. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (Bang et al., 2023; Putu et al., 2021; Usadolo et al., 2022). Selain itu, *perceived organizational support* juga berpengaruh positif terhadap niat melanjutkan aktivitas relawan (*intention to continue volunteering*) yang juga sesuai dengan studi terdahulu (Nargotra & Sarangal, 2023; Park et al., 2016; Pithaloka & Ardiyanti, 2024). Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang berkaitan yaitu pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* di mana terdapat pengaruh negatif pada aspek tersebut yang berlawanan dengan niat melanjutkan (Park et al., 2016). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi relawan akan dukungan dari organisasi menjadi salah satu prediktor dalam kepuasan dan mempengaruhi keputusan relawan untuk melanjutkan aktivitas relawan. Uji hipotesis pengaruh tidak langsung melalui mediasi *volunteer job satisfaction* menunjukkan mediasi parsial karena pengaruh *perceived organizational support* bisa langsung maupun tidak langsung terhadap *intention to continue* yang juga sesuai dengan studi dari Li et al. (2020).

Berbeda dengan banyak penelitian terkait *volunteer engagement* sebelumnya (Fernandes & Matos, 2023; Haivas et al., 2013; Hudson, 2021; Lorente et al., 2024; Vecina et al., 2012; Winterton et al., 2020), pada penelitian ini *volunteer engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *volunteer job satisfaction*. Walaupun terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan perbedaan hasil penelitian, terdapat beberapa studi lain yang memiliki hasil serupa, di antaranya adalah penelitian oleh Wardiansyah et al. (2024) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* pada konteks populasi pegawai perusahaan retail. Penelitian lain pada perusahaan transportasi memiliki kesimpulan bahwa pengaruh antara keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja tidak signifikan (Atthohiri & Wijayati, 2021). Pengaruh positif *volunteer engagement* terhadap *intention to continue volunteering* juga tidak didukung. Hal ini menandakan terdapat beberapa hasil yang berlawanan dengan studi-studi pendahuluan yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar model penelitian. Akan tetapi, hasil sejalan juga didapatkan melalui penelitian lain (Merlin et al., 2024) yang menyatakan bahwa hipotesis peneliti bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* juga tidak didukung. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lebih lanjut terutama dengan menggabungkan dengan metode kualitatif akan hubungan antara variabel, terutama pada konteks relawan organisasi di Sumba Timur di mana ada kemungkinan faktor-faktor lain seperti sosial dan budaya dapat mempengaruhi perilaku masyarakat.

Pada hubungan antara *volunteer management* dan *intention to continue volunteering*, didapatkan hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh positif langsung antara variabel tetapi terdapat pengaruh positif saat variabel *volunteer job satisfaction* menjadi mediator antara variabel. Hal ini menunjukkan adanya mediasi penuh hubungan antara variabel tersebut sehingga praktik manajemen pengelolaan relawan yang semakin baik memiliki efek

meningkatkan intensi bertahan melawan apabila kepuasan melawan juga terpenuhi. Efek mediasi penuh ini sesuai dengan hasil salah satu penelitian yang menjadi dasar pengembangan model penelitian (Cho et al., 2020) di mana *volunteer management* secara langsung tidak dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *intention to continue* tetapi menjadi berpengaruh secara signifikan melalui variabel mediasi *volunteer job satisfaction*.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *volunteer engagement*, dan *volunteer management* terhadap *volunteer job satisfaction* dan *intention to continue volunteering* dalam konteks organisasi kesehatan di Sumba Timur. Didapatkan hasil penelitian *perceived organizational support* dan *volunteer management* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *volunteer job satisfaction* sementara *volunteer engagement* tidak menunjukkan pengaruh positif. *Intention to continue volunteering* dipengaruhi secara langsung juga oleh *perceived organizational support*, tetapi tidak dipengaruhi oleh *volunteer engagement* dan *volunteer management*. Pengaruh *perceived organizational support* dan *volunteer management* terhadap *intention to continue* juga dimediasi oleh *volunteer job satisfaction* tetapi tidak dengan *volunteer engagement*. Berdasarkan temuan tersebut, persepsi dukungan organisasi serta manajemen relawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja relawan sehingga memotivasi para relawan untuk melanjutkan tugasnya sebagai relawan.

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan praktik berorganisasi di sektor kesehatan khususnya di daerah yang memiliki keterbatasan akses seperti area pedesaan di Sumba Timur sehingga faktor-faktor yang berpengaruh seperti penguatan dukungan organisasi, manajemen relawan, dan pengembangan program peningkatan kepuasan relawan dapat menjadi fokus intervensi untuk meningkatkan retensi dan niat melanjutkan pada relawan. Ditemukan bahwa *volunteer engagement* tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan niat melanjutkan secara langsung maupun melalui mediasi. Hal yang bertolak belakang pada banyak penelitian sebelumnya ini dapat menjadi acuan dalam penelitian lebih lanjut, termasuk dengan mengaplikasikan pendekatan kualitatif untuk melakukan eksplorasi pengaruh sosial budaya pada relawan dalam memaknai keterlibatan dalam organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada sivitas akademika Universitas Pelita Harapan, serta para responden dari organisasi Sumba Volunteer dan Komunitas Menyapa Sumba yang telah mendukung penelitian dan penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfes, K., Shantz, A., & Bailey, C. (2016). *Enhancing Volunteer Engagement to Achieve Desirable Outcomes: What Can Non-profit Employers Do?* *Voluntas*, 27(2), 595–617. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9601-3>
- Aseanty, D., Wahyu Gunawan, A., & Julieta, G. (2022). *Factors affecting intention to continue volunteering with job satisfaction as mediation*. *Business and Entrepreneurial Review*, 22(1), 1–18. <https://doi.org/10.25105/ber.v22i1.13412>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, 9(3), 1092–1100.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Sumba Timur dalam Angka 2025.

- Bang, H. (2015). *Volunteer age, job satisfaction, and intention to stay: A case of nonprofit sport organizations*. *Leadership and Organization Development Journal*, 36(2), 161–176. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2013-0052>
- Bang, H., Lee, C., Won, D., Chiu, W., & Chen, L. (2023). *Exploring Attitudes of Mandatory Volunteers: The Role of Perceived Organizational Support, Role Clarity, and Self-Efficacy Toward Service*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52(2), 421–442. <https://doi.org/10.1177/08997640221093797>
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). *Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment and intention to stay among volunteers of non-profit organizations*. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Braveman, P., Arkin, E., Orleans, T., Proctor, D., Acker, J., & Plough, A. (2018). *What is health equity? In Behavioral Science & Policy* (Vol. 4, Issue 1).
- Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2014). *Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work*. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 38(3), 297–309. <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.899281>
- Chiu, W., Kang, H. K., & Cho, H. (2023). *The relationship between volunteer management, satisfaction, and intention to continue volunteering in sport events: An environmental psychology perspective*. *Nonprofit Management and Leadership*. <https://doi.org/10.1002/nml.21600>
- Cho, H., Wong, Z., & Chiu, W. (2020). *The Effect of Volunteer Management on Intention to Continue Volunteering: A Mediating Role of Job Satisfaction of Volunteers*. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020920588>
- Conduit, J., Karpen, I. O., & Tierney, K. D. (2019). *Volunteer engagement: conceptual extensions and value-in-context outcomes*. *Journal of Service Theory and Practice*, 29(4), 462–487. <https://doi.org/10.1108/JSTP-06-2018-0138>
- Curran, R., Taheri, B., MacIntosh, R., & O’Gorman, K. (2016). *Nonprofit Brand Heritage: Its Ability to Influence Volunteer Retention, Engagement, and Satisfaction*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(6), 1234–1257. <https://doi.org/10.1177/0899764016633532>
- Dempsey-Brench, K., & Shantz, A. (2022). *Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering*. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100874. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100874>
- Fernandes, T., & Matos, M. A. de. (2023). *Towards a better understanding of volunteer engagement: self-determined motivations, self-expression needs and co-creation outcomes*. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(7), 1–27. <https://doi.org/10.1108/JSTP-09-2022-0215>
- Ferreira, M. R., Proença, T., & Proença, J. F. (2015). *Volunteering for a Lifetime? Volunteers’ Intention to Stay in Portuguese Hospitals*. *Voluntas*, 26(3), 890–912. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9466-x>
- Gallarza, M. G., Arteaga, F., & Gil-Saura, I. (2013). *The value of volunteering in special events: A longitudinal study*. *Annals of Tourism Research*, 40, 105–131. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.08.001>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Third). Sage.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). *Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective*. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(9), 1869–1880. <https://doi.org/10.1111/jasp.12149>

- Hudson, S. K. (2021). *Improving Volunteer Engagement in Nonprofit Healthcare Organizations*. *Open Journal of Business and Management*, 09(03), 1367–1408. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.93074>
- Islam, M. I., O'Neill, C., Kolar, H., Bagnulo, S., Colbran, R., & Martiniuk, A. (2022). *Patient-Reported Experiences and Satisfaction with Rural Outreach Clinics in New South Wales, Australia: A Cross-Sectional Study*. *Healthcare (Switzerland)*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/healthcare10081391>
- Kock, N. (2015). *Common Method Bias in PLS-SEM*. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). *Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction*. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Lorente, J. M., Küster, I., & Vila, N. (2024). *The role of engagement in retaining volunteers*. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*. <https://doi.org/10.1007/s12208-024-00412-x>
- Mahapatra, B., Mukherjee, N., Khatoon, S., Bhattacharya, P., & John, D. (2024). *Morbidity among the tribal populations of West Bengal: A study based on data collected from the Mobile Medical Clinic*. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 13(2), 627–634. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_1018_23
- Merlin, Ardhanareswari, P. K. T., Hastika, Y., & Rohman, A. (2024). *The Impact of Employee Engagement and Employee Motivation on Employee Turnover Intention and the Mediating Role of Organizational Commitment*. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 21, 512–527. <https://doi.org/10.37394/23207.2024.21.43>
- Nargotra, M., & Sarangal, R. K. (2023). *Perceived Organizational Support and Intention to Stay: The Mediating Effect of Employee Engagement*. *FIIB Business Review*, 12(3), 317–327. <https://doi.org/10.1177/23197145211042521>
- Ngah, N. S., Abdullah, N. L., & Mohd Suki, N. (2022). *Servant Leadership, Volunteer Retention, and Organizational Citizenship Behavior in Nonprofit Organizations: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 51(5), 1031–1053. <https://doi.org/10.1177/08997640211057409>
- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016). *Mentoring functions and turnover intention: the mediating role of perceived organizational support*. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173–1191. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062038>
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). *The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476–491. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.13>
- Putu, N., Andriyanti, V., Wayan, I., & Supartha, G. (2021). *Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 46–55. www.ajhssr.com
- Usadolo, Q. E., Brunetto, Y., Nelson, S., & Gillett, P. (2022). *Connecting the Dots: Perceived Organization Support, Motive Fulfilment, Job Satisfaction, and Affective Commitment Among Volunteers*. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221116111>
- Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). *Volunteer Engagement And Organizational Commitment In Nonprofit Organizations: What Makes Volunteers Remain Within Organizations And Feel Happy?* *Journal of Community Psychology*, 41(3), 291–302. <https://doi.org/10.1002/jcop.21530>

- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). *Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer?* *Applied Psychology*, 61(1), 130–148. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>
- Wardiansyah, D. R., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). *The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Winterton, R., Hodgkin, S., Mitchell, K., O’neill, T., & Walsh, S. (2020). *Engagement, Commitment, Satisfaction and Intention to Remain Among Volunteers in Victorian Public Health Sector Organizations Authorship*.
- Yerramilli, P., Chopra, M., & Rasanathan, K. (2024). *The cost of inaction on health equity and its social determinants. In BMJ Global Health* (Vol. 9, Issue Suppl 1). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2023-012690>