
MEMBANGUN SENSE OF BELONGING (RASA MEMILIKI) INDIVIDU DAN MENERAPKANNYA SEBAGAI WUJUD MOTIVASI DIRI DALAM BEKERJA DAN KECINTAAN TERHADAP ORGANISASI PADA YPK DON BOSCO KAM

Elvie Maria[✉], Andriasan Sudarso, Johanes Terang Kita Perangin-Angin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI, Medan, Indonesia

Email: marthamanalu1728@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.46880/methabdi.Vol3No1.pp104-112>

ABSTRACT

A sense of belonging or a sense of belonging is something that is valuable that is owned by an individual in an organization when working, but this sense of belonging is not just born, it must be built with deliberate effort through dedication, trying to sincerely give the best. Individuals who work with a sense of belonging have a strong desire to contribute to achieving organizational goals, are more motivated and responsible in doing their work and are even able to empower themselves without taking into account what the organization has given them. Seminar activities aim to grow and develop the fields of knowledge, attitudes and skills for prospective principals of YPK Don Bosco KAM, so that they are able to properly manage the school entrusted by the institution to them, can continue to maintain the good name of the organization, build good social relations, and are able to making the school a second home for students, teachers and education staff, and most importantly realizes that building a sense of belonging starts with oneself, from small things and to started from now, and applying it as description of self-motivation at work and applying it as description of self-motivation in work and love to the organization.

Keyword: *Sense of Belonging, Work Motivation.*

ABSTRAK

Sense of belonging atau rasa memiliki adalah sesuatu yang berharga yang dimiliki individu dalam organisasi ketika bekerja, namun rasa memiliki tersebut tidak lahir begitu saja, ia harus dibangun dengan usaha sengaja lewat pengabdian, berupaya dengan tulus memberikan yang terbaik. Individu yang bekerja dengan sense of belonging memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya bahkan mampu memberdayakan dirinya tanpa memperhitungkan apa yang sudah organisasi berikan kepadanya. Kegiatan seminar bertujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan bidang pengetahuan, sikap dan keterampilan bagi para calon kepala sekolah YPK Don Bosco KAM, sehingga mampu mengelola dengan baik sekolah yang di percayakan oleh institusi kepada mereka, dapat terus menjaga nama baik organisasi membangun hubungan sosial yang baik, dan mampu menjadikan sekolah sebagai rumah kedua bagi anak didik, guru dan tenaga kependidikan, dan yang paling penting menyadari bahwa membangun sense of belonging dimulai dari diri sendiri, dari hal yang kecil dan dari sekarang, menerapkannya sebagai wujud motivasi diri dalam bekerja dan kecintaan terhadap organisasi.

Kata Kunci: *Sense of Belonging, Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki pikiran, perasaan, kehendak, kebutuhan-kebutuhan serta tujuan dalam hidupnya. Dalam mencapai tujuan tersebut

banyak hal yang harus dilakukan termasuk bekerja. Individu yang bekerja dengan *Sense of Belonging*, memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas pekerjaannya dan berusaha

mencapai yang sebaik mungkin, dan senantiasa berkeinginan untuk berpartisipasi dalam kelompoknya, dengan begitu akan tercipta lingkungan yang menyenangkan dan lebih baik bagi semua orang. *Sense of belonging* dalam diri individu dapat menumbuhkan kebersamaan, kepedulian dan mau berbagi, meningkatkan keterlibatan dan keterikatan kerja, menjadikan kolaborasi tim lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Sense of belonging atau rasa memiliki secara sederhana diartikan sebagai rasa memiliki yang ada dalam diri seseorang dan sesuatu yang pasti dimiliki banyak orang. *Sense of belonging* dimaksud adalah rasa memiliki seseorang terhadap organisasi atau kelompoknya, dan perasaan ini perlu dimiliki oleh setiap orang karena berkaitan dengan keadaan psikologis, kesehatan mental serta fisik. Pelaksanaan rangkain kegiatan operasional organisasi yang baik, perlu adanya rasa memiliki dari individu yang merupakan anggotanya. Dengan adanya rasa memiliki, seseorang merasa nyaman, bangga dan terikat, mau terlibat karena merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga individu tersebut secara suka rela mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi untuk berkontribusi bagi terwujudnya visi organisasi.

Sense of belonging (rasa memiliki) adalah merupakan suatu ekspresi jiwa yang penting dalam kehidupan seseorang, juga dapat memberi dampak yang nyata terlihat dalam perilaku seseorang. Seseorang yang dengan adanya *sense of belonging* akan dapat bertindak peduli, terikat, memiliki empati, termotivasi bahkan mampu memberdayakan dirinya sendiri tanpa memperhitungkan apa yang sudah organisasi berikan kepadanya. Pemahaman akan adanya perbedaan antara satu individu dengan individu yang lainnya tidak cukup untuk membangun lingkungan kerja yang positif. Dibutuhkan *sense of belonging* dari individu terhadap organisasi sehingga muncul rasa bertanggung jawab dan usaha yang tulus dalam setiap kinerja individu. Rasa memiliki yang tulus mendorong individu

untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, unggul dalam perannya dan terlibat dengan organisasi, serta lebih produktif dibandingkan dengan individu yang merasa tidak terlibat secara emosional dengan organisasi.

Organisasi dapat tumbuh dan berkembang adalah yang senantiasa memperhatikan dan merawat sumber daya yang ada dan sumber daya manusia adalah sumber daya berharga yang dimiliki oleh organisasi. Dengan persaingan yang begitu ketatnya, maka organisasi mau tidak mau harus secara terus menerus memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, memberikan pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang secara umum berfungsi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mengembangkan keahlian sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien, memiliki semangat, timbul kesenangan dan kemauan kerja yang tinggi, adanya perubahan sikap dan terbentuk menjadi semakin baik. Secara khusus dengan adanya tanya jawab dalam seminar hal ini melatih kemampuan berpikir kritis untuk bisa menerima gagasan yang berbeda antara satu peserta dengan peserta lainnya. Berdasarkan fungsi ini maka di rancang seminar yang bertujuan untuk membahas dan bertukar pikiran mengenai pentingnya membangun *sense of belonging* bagi individu sebagai sumber daya manusia organisasi agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mencintai organisasi dengan demikian dapat meningkatkan kinerja individu. Hasil kerja berdasarkan *sense of belonging* akan berbeda dengan hasil kerja yang dilakukan tanpa adanya *sense of belonging*, karena individu dengan *sense of belonging* memiliki motivasi yang lebih tinggi. Motivasi menurut Santrock, (2004) adalah hal yang mendasari mengapa individu bertindak laku, berpikir, dan memiliki perasaan dengan cara yang mereka lakukan, dengan penekanannya pada aktivasi dan arah dari tingkah laku. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berusaha memberikan yang terbaik bagi dirinya dan organisasi, baik waktu maupun tenaga, demi tercapai tujuan yang diinginkan.

Kegiatan PKM di YPK Don Bosco KAM berupa seminar dalam diklat calon kepala sekolah bertujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan bidang pengetahuan, sikap dan keterampilan para calon kepala sekolah khususnya pada kompetensi kepribadian. Sebagaimana di kemukakan Rivai hasil seminar yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan seminar dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan (Rivai, 2014). Kegiatan seminar yang telah di rancang dengan baik tentu hasil yang didapatkan akan baik pula, dan anggaran yang digunakan pun akan tepat guna dan tepat sasaran, maka disusun program Seminar dengan topik: “Membangun *Sense of Belonging* (Rasa Memiliki) Individu Serta Menerapkannya Sebagai Wujud Motivasi Diri Dalam Bekerja Dan Kecintaan Terhadap Organisasi”

Identifikasi Perumusan Masalah

YPK Don Bosco KAM merupakan salah satu Yayasan Pendidikan terbaik dan ternama di Sumatera Utara, memiliki 90 (sembilan puluh) sekolah dengan berbagai jenjang pendidikan dari Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas/Umum, yang tersebar di Sumatera Utara senantiasa menjunjung pendidikan dan membangun kecerdasan. Sebagai organisasi yang bergerak di dunia pendidikan YPK Don Bosco KAM memiliki arah, sasaran dan tujuan yang jelas, terus berupaya agar menjaga kualitas pendidikan yang membedakan dan mampu mengungguli organisasi Pendidikan lainnya. Untuk mencapai tujuan organisasi dan menjaga eksistensinya, YPK Don Bosco KAM menyadari arti pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi, oleh karena secara berkesinambungan melakukan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini dimulai dari para kepala sekolah yang merupakan pemimpin di unit sekolah masing-masing.

Sumber daya manusia adalah sumber daya berharga organisasi yang harus di jaga dan dipelihara, memiliki peran yang sangat penting dalam perencanaan strategis dan pencapaian

tujuan organisasi, disamping sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia aktivitas organisasi tidak akan terjadi, keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia atau individu yang berkinerja tinggi adalah sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi maka sumber daya manusia tersebut terlebih dahulu haruslah memiliki *sense of belonging* (rasa memiliki) terhadap organisasi dimana individu tersebut bekerja. Tanpa hal ini, hubungan antara sumber daya manusia dan organisasi tidak akan berjalan harmonis dan lancar. Sederhananya, arti *sense of belonging* adalah rasa merasa memiliki. Konteks rasa ingin memiliki ini bukan berarti ingin menguasai tempat kerja. Namun, rasa memiliki yang dimaksud adalah rasa ikut serta berkontribusi dan bertanggung jawab untuk kepentingan operasional visi misi organisasi.

Rasa memiliki sendiri, sebenarnya adalah hasil kombinasi dari kesadaran, komitmen, respek, dan sedikit rasa posesif (dalam konteks positif, antara lain lewat dedikasi dan sikap). Individu dengan rasa kepemilikan yang kuat lebih termotivasi dan produktif dibandingkan dengan individu yang merasa tidak terlibat secara emosional dengan organisasi. Pada takaran dan pemahaman yang tepat, rasa memiliki bisa naik kelas menjadi rasa cinta, dan pendorong ampuh untuk terus melangkah maju, baik secara pribadi maupun kolektif.

Dari uraian tersebut diatas jelas bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perencanaan strategis untuk mencapai tujuan organisasi. *Sense of belonging* harus di bangun dengan usaha sengaja agar sumber daya manusia organisasi memiliki *sense of belonging* ikut serta berkontribusi dan bertanggung jawab untuk kepentingan operasional visi misi organisasi. Membangun rasa memiliki individu haruslah dimulai dari para pemimpin organisasi itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan contoh kepada bawahannya sehingga lambat laun akan terbentuk budaya organisasi

yang saling peduli dan ikut merasa memiliki. Selain itu, peran penting pemimpin dalam memperlakukan bawahannya juga berdampak pada cinta terhadap organisasi.

TUJUAN DAN MANFAAT

Tujuan kegiatan adalah agar calon kepala sekolah di lingkup YPK Don Bosco KAM menyadari pentingnya membangun sense of belonging dan menerapkannya di sekolah masing-masing yang mereka pimpin, yang harus dimulai dari diri mereka sendiri sebagai sumber daya manusia organisasi dan juga sebagai pemimpin di unitnya sehingga menjadi suri tauladan bagi sumber daya manusia organisasi di sekolah masing-masing. Sebagai salah satu institusi pendidikan yang terbaik di Sumatera Utara, YPK Don Bosco KAM terus berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, di mulai dari para calon kepala sekolah. Dengan adanya seminar ini, diharapkan dapat menciptakan belajar mengajar yang efektif, berkualitas, sehingga mereka mampu :

1. Memimpin dengan baik di sekolah yang dipercayakan oleh organisasi.
2. Mempertahankan positive image atau citra baik organisasi yang sudah ada di mata masyarakat.
3. Menjalankan misi untuk mencapai visi sebagai komunitas pendidik berdedikasi yang bersahabat dan memerdekakan anak, sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
4. Membangun hubungan sosial yang baik, yang menjadikan sekolah sebagai rumah kedua bagi anak didik, guru dan tenaga kependidikan.
5. Menjadi suri tauladan dalam menerapkan sense of belonging terhadap organisasi.

Manfaat Kegiatan

1. Membentuk perilaku positif dan employee engagement, dan kolaborasi tim lebih efektif.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan bidang pengetahuan, sikap dan keterampilan khususnya kompetensi kepribadian calon kepala sekolah untuk memimpin dengan penuh rasa tanggung jawab, memiliki motivasi kerja dan mencintai organisasi.

3. Meningkatkan kinerja individu baik sebagai pemimpin maupun yang di pimpin, yang berdampak pada kinerja organisasi.
4. Membentuk etos kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat
5. Sebagai bentuk kepedulian dan tanggung jawab sosial Universitas IBBI Medan dalam membangun sumber daya manusia Indonesia.

METODE PELAKSANAAN

Realisasi Pemecahan Masalah

Peserta yang mengikuti kegiatan seminar adalah 215 guru tetap yang telah terpilih sebagai calon kepala sekolah dan akan segera di efektifkan oleh organisasi di lingkup YPK Don Bosco KAM. Meskipun merupakan salah satu sekolah terbaik di Provinsi Sumatera Utara, menyadari bahwa untuk mempertahankan eksistensinya organisasi tidak hanya mengandalkan sumber daya dana yang ada, teknologi yang di gunakan melainkan hal terpenting harus di perhatikan adalah distinctive competences yang bersumber dari sumber daya manusia organisasi, terus membenahi diri dengan melakukan continous improvement sehingga competitive advantage yang dimiliki sulit untuk di tiru oleh competitor, oleh karenanya organisasi membekali para calon kepala sekolah dengan mengadakan seminar membangun sense of belonging individu terhadap organisasi, agar para calon kepala sekolah tersebut memiliki sense of belonging terhadap organisasi. Sense of belonging atau rasa memiliki dimaksud adalah rasa ikut serta dengan semangat berkontribusi dan bertanggung jawab untuk kepentingan operasional visi-misi organisasi, menghargai dan menerapkan nilai-nilai organisasi, karena bisa menjadi orang yang sama ketika di rumah dan di tempat kerja karena memiliki perasaan nyaman yang besar

Pada dasarnya *Sense of belonging* individu terhadap organisasi dapat di bangun dari dua sisi yakni; individu sebagai sumber daya manusia organisasi (bottom-up) dan organisasi (top-down). Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) oleh tim pengabdian adalah Seminar yang membahas bagaimana membangun sense of

belonging individu terhadap organisasi yang dimulai dari sumber daya manusia organisasi.



Gambar 1. Kata Sambutan Pembuka oleh Ketua YPK Don Bosco KAM

Metode Kegiatan

Metode kegiatan yang dilaksanakan dalam Pengabdian Kepada Masyarakat di YPK Don Bosco KAM adalah berupa seminar sehari penuh dalam diklat, interaksi aktif, sesi tanya jawab, pretest, test motivasi diri dalam bekerja kemudian pembahasannya setelah posttest selesai dikerjakan, dan mendengarkan umpan balik dari beberapa orang yang mewakili peserta.



Gambar 2. Pemaparan Materi oleh Narasumber



Gambar 3. Dalam Penyampaian Materi Narasumber Mendekati Peserta

Rancangan Evaluasi

Suatu kegiatan seyogyanya dirancang dengan program yang baik guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan keefektifannya haruslah pula di evaluasi untuk mengetahui seberapa baik program dan tujuan yang telah dicapai. Kegiatan PKM ini juga telah dirancang dan ter program dengan baik. Dalam konteks evaluasi tujuan program kegiatan ini adalah bagaimana membangun sense of belonging (rasa memiliki) individu dan menerapkannya sebagai wujud motivasi kerja dan kecintaan kepada organisasi, dengan hasil yang dapat dilihat berupa keinginan untuk berubah yang diwujudkan dengan meningkatnya motivasi kerja, perubahan perilaku atau sikap yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah di lingkup YPK Don Bosco KAM.



Gambar 4. Pemaparan Materi di sertai Interaksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Materi Pelatihan

Sense Of Belonging (Rasa Memiliki)

Sense of belonging merupakan ekspresi jiwa yang penting dalam kehidupan seseorang. Dalam dunia kerja, sense of belonging atau rasa memiliki pada tempat kerja, sering di sebut untuk membangun soliditas tim dalam bekerja. Individu yang memiliki sense of belonging ditempat kerja, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki sense of belonging biasanya akan merasa aman, diterima, didukung dan dilibatkan oleh organisasi, oleh karenanya perasaan sense of belonging sangat penting dikembangkan oleh organisasi dibanding hanya berfokus pada meningkatkan keterlibatan sumber daya manusia yang ada lewat

keberagaman dan inklusivitas. Tidak hanya itu, sense of belonging juga pada dasarnya dibutuhkan untuk membantu menyatukan sumber daya manusia dengan beragam karakteristik yang ada didalam organisasi. *Sense of belonging* merupakan pengalaman keterlibatan (*engaged*) pribadi dalam system atau lingkungan sehingga individu merasa dirinya menjadi bagian integral dari system atau lingkungan (Hagerty, Lynch-Sauer, Patusky, Bouwsema, & Collier, 1992).

Individu dengan *Sense of belonging* tercermin dari partisipasinya, memiliki keterikatan dan kasih sayang (*having an attachment*), memiliki tanda pengenal (*sense of identification*), dan rasa keanggotaan (*sense of membership*). *Sense of belonging* didefinisikan sebagai kelekatan emosional individu kepada objek tertentu, merupakan faktor penting untuk keberhasilan dan kelangsungan kelompok (Hagborg, 1999). *Sense of belonging* juga memiliki dampak yang nyata terlihat dalam perilaku seseorang, diwujudkan dalam bentuk inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab dan risiko, keinginan berbagi, akan bertindak peduli, terikat, memiliki empati, termotivasi bahkan mampu memberdayakan dirinya sendiri meskipun tidak ada stimulant atau pendorong. Terbangun keakraban dengan anggota lainnya, kesamaan yang dirasa karena menjadi bagian dalam organisasi yang sama, rasa saling percaya adalah hal yang berhubungan positif dengan sense of belonging (Zhao, Lu, Wang, Chau, & Zhang, 2012).

Menurut Mayo Clinic Health System, *sense of belonging* adalah salah satu faktor yang bisa membantu mengatur tingkat stres. Selain itu, sense of belonging atau rasa memiliki ini ternyata tidak hanya memengaruhi manusia secara mental, tetapi juga fisik, tetapi juga kesehatan, dan kebahagiaan seseorang, sehingga mengurangi resiko; kecemasan, depresi, keputusan, kecemasan sosial. Jika sudah merasa nyaman menjadi bagian dari organisasi, seseorang akan jauh lebih menikmati pekerjaannya dan memiliki lebih banyak motivasi untuk bekerja. Ada hubungan positif yang antara sense of belonging dan organizational citizenship behavior (OCB),

semakin rendah sense of belonging yang dimiliki maka semakin rendah juga organizational citizenship behavior (OCB) karyawan begitu juga sebaliknya (Attamimi, 2019). Data yang ditunjukkan oleh Harvard Business Review, sense of belonging yang tinggi bisa meningkatkan performa kerja karyawan hingga 50 persen. Selain itu, sense of belonging juga berkontribusi pada penurunan angka sakit karyawan sebanyak 75 persen dan penurunan tingkat turnover hingga 50 persen. Tidak hanya itu, untuk perusahaan skala besar yang memiliki jumlah karyawan sekitar 10 ribu orang, lewat sense of belonging yang tinggi juga akan menghasilkan penghematan perusahaan dengan jumlah yang besar, karena dengan sense of belonging Individu akan senantiasa memberikan yang terbaik untuk organisasi dimana individu tersebut berkerja.

Sense of belonging sangat penting bagi organisasi karena akan berhubungan dengan motivasi, komitmen, dan rasa kebanggaan yang dimiliki oleh individu sebagai sumber daya manusia organisasi, namun tidak tumbuh begitu saja, ia harus di bangun dengan usaha sengaja, dengan memperhatikan hal-hal sederhana seperti; mengenali keyakinan diri, menerima diri sendiri, berpikiran terbuka, tidak menutup diri, temukan tujuan di tempat kerja, melihat bagaimana kita berada di berbagai tempat, fokus untuk mencoba menjadi bagian dari komunitas, saling memberi apresiasi sesama anggota organisasi, menerima perbedaan, mencoba lebih sabar, menetapkan tujuan bersama dan berbagi hobby, membangun kepercayaan dari orang lain maupun kepada orang lain, tidak menganggap diri lebih unggul dari orang lain, dan merasakan bahwa organisasi adalah milik sendiri, dan menerapkannya sedini mungkin. Dengan demikian *sense of belonging* akan terbangun dan terus tumbuh dan menjadi gaya hidup dalam bekerja.

Individu dengan *sense of belonging* dalam di lihat dari kesehari-hariannya dalam berkerja, antara lain:

1. Memiliki Inisiatif
2. Menghargai budaya organisasi
3. Bangga menjadi anggota organisasi
4. Bangga terhadap organisasi

5. Bangga terhadap pekerjaan
6. Selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas
7. Tidak mengukur apa yang sudah diterima melainkan apa yang sudah diberi
8. Selalu menjaga nama baik organisasi
9. Tidak membandingkan dengan orang lain
10. Melayani dengan sepenuh hati
11. Dalam melaksanakan tugas memperhatikan efektifitas dan efisiensi
12. Menanggap assets organisasi adalah milik sendiri sehingga harus di rawat dan di jaga
13. Menjaga kerukunan dan menghindari perpecahan
14. Adanya keinginan berbagi, selalu berpartisipasi aktif dalam kelompok/ organisasi

Motivasi Kerja

Motivasi mengacu pada kekuatan yang memengaruhi arah, intensitas, ketekunan dan perilaku melakukan secara sukarela dari dalam diri seseorang (McShane & Von-Glinow, 2008). Motivasi adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005), merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*) (Tasmara, 2002).

Motivasi dalam suatu organisasi tentu tidak muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan keseriusan melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Motivasi dalam bekerja di sebut motivasi kerja. Schermerhorn et. al dalam Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah suatu istilah yang digunakan dalam perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan-kekuatan usaha yang dikeluarkan pada saat bekerja. Robbins & Judge (2011) menjelaskan bahwa kekuatan untuk melakukan suatu tindakan tergantung pada kekuatan sebuah penghargaan dimana tindakan tersebut akan

diikuti dengan pemberian outcome dan ketertarikan outcome tersebut kepada individu yang melakukan tindakan. Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah dari tingkat usaha dan ketekunan seseorang dan juga merupakan sentral manajemen, sebab menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan cara mereka melakukan pekerjaan didalam organisasi (Jones & George, 2008).

Individu dengan motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun wujud motivasi diri dalam bekerja, adalah:

1. Memiliki keyakinan & Kepercayaan diri
2. Fokus pada target
3. Tekun menghadapi dan menjalani tugas
4. Adanya cita-cita & harapan masa depan
5. Mematuhi peraturan yang berlaku
6. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi
7. Adanya dorongan & kebutuhan belajar
8. Berpikir positif
9. Memiliki sikap positif dalam bekerja
10. Terus melakukan perbaikan
11. Disiplin di setiap situasi
12. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya, melainkan mengukir prestasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya diperlukan peran dari Setiap individu yang ada di dalamnya, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, oleh karenanya sangat penting membangun sense of belonging karena dapat membentuk perilaku positif dalam bekerja sehingga sumber daya manusia tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sumber daya manusia dengan motivasi kerja tinggi akan melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Hal ini terjadi karena pekerjaannya dilakukan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melakukannya.

Beberapa manfaat dari motivasi kerja individu dalam organisasi, antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan kinerja

3. Mempertahankan kestabilan SDM dalam organisasi
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan sumber daya manusia.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab Individu terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.



Gambar 5. Penyerahan Penghargaan Kepada Narasumber Oleh Ketua YPK Don Bosco KAM

KESIMPULAN

Seminar dalam kegiatan diklat yang dilaksanakan oleh YPK Don Bosco KAM, bermaksud dan bertujuan untuk menambah dan mengembangkan bidang pengetahuan, sikap dan keterampilan khususnya pada kompetensi kepribadian para calon kepala sekolah di lingkup organisasi tersebut, sangat diapresiasi oleh seluruh peserta seminar, di respon dengan baik, ditambah lagi mereka akan menjadi pemimpin di sekolah masing-masing, jadi penting sekali untuk memikirkan dan memperhatikan bagaimana membangun sense of belonging bagi individu yang tentunya harus di mulai dari diri sendiri, dari hal yang kecil dan dari sekarang atau sedini mungkin, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu yang tentunya berdampak pada kinerja organisasi. Bahkan dipenghujung acara, beberapa peserta yang mewakili seluruh peserta memohon agar kami tim pengabdian berkenan untuk datang

melaksanakan kegiatan yang sama yang di peruntukan bagi sumber daya manusia yang mereka pimpin di unit sekolah masing-masing, hal ini memberi makna bahwa apa yang tim pengabdian berikan dinilai efektif dan dirasa berguna bagi mereka baik bagi para peserta seminar maupun individu lainnya yang ada di dalam organisasi. Adapun permintaan dari yang mewakili peserta agar tim pengabdian melaksanakan kegiatan yang sama di sekolah masing, di dukung juga oleh Ketua Yayasan Pendidikan Katolik Don Bosco KAM, P Yosep Yuki Hartandi dan menyarankan agar para kepala sekolah yang menjadi peserta seminar berkomunikasi secara aktif dan mandiri dengan tim pengabdian, maka benarlah apa yang dikatakan oleh orang bijak bahwa; besi menajamkan besi, orang menajamkan sesamanya dengan kata lain kami berhasil dalam menyampaikan materi sehingga dapat diterima dan dipahami oleh mereka. Permintaan agar kami datang ke unit sekolah masing-masing kami sambut dengan sukacita dan rasa syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah menganugerahkan kasih karunianya kepada kami untuk melayani, karena bagi tim pengabdian jika karunia untuk melayani, baiklah kita melayani, jika karunia untuk mengajar, baiklah kita mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, Z. A. (2019). *Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap*. Universitas Negeri Semarang.
- Hagborg, W. J. (1999). Scholastic Competence Subgroups among High School Students with Learning Disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(1), 3–10. <https://doi.org/10.2307/1511147>
- Hagerty, B. M., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992). Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(3), 172–177.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2008). *Contemporary Management*. New York: McGraw Hill International.
- McShane, S. L., & Von-Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior* (Fourth Ed). New

- York: McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th Editi). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Santrock, J. W. (2004). *Life-Span Development* (9th Editio). New York: McGraw-Hill.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Tasmara, T. (2002). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Labmen.
- Zhao, L., Lu, Y., Wang, B., Chau, P. Y. K., & Zhang, L. (2012). Cultivating the sense of belonging and motivating user participation in virtual communities: A social capital perspective. *International Journal of Information Management*, 32(6), 574–588. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.02.006>