

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gerakan komunitas literasi menjadi tren dewasa ini ditandai oleh maraknya Taman Bacaan Masyarakat (TBM), Pustaka Bergerak, dan Perpustakaan Jalanan yang menyediakan akses bacaan untuk masyarakat. Usaha mereka diapresiasi oleh Presiden Joko Widodo. Dengan adanya hal tersebut kita disandingkan dengan perkembangan teknologi yang terus terjadi, produk teknologi yang ada semakin cepat berganti. Perubahan zaman yang sangat dinamis, cepat dan melaju. Ketidakterpaparan saat tidak bersentuhan dengan berbagai hasil teknologi memberikan bukti ketergantungan manusia pada teknologi. Kemudahan yang ditawarkan oleh setiap produk teknologi seakan telah meneguhkan ungkapan dunia dalam genggamannya. Berbekal *smartphone* seukuran genggamannya tangan berbagai informasi telah dapat dimiliki. Hal ini hanya bisa diikuti perkembangannya dengan penguasaan literasi informasi yang mendukung teknologi literasi informasi. Dengan demikian sangat penting untuk memberikan bekal kemampuan literasi informasi di lingkungan pendidikan tak terkecuali pada anak-anak, orang dewasa yang memiliki akses maupun tidak. Hal tersebut memberi tanda pada kita bahwa lahirnya budaya membaca merupakan tanggung jawab semua pihak mulai dari diri pribadi, orang tua (keluarga), lingkungan masyarakat (peran LSM, komunitas, organisasi, pemuka masyarakat), dan lembaga pendidikan. Lingkungan masyarakat yang merupakan bagian dari komponen lahirnya budaya baca, memberi tanda pada kita bahwa komponen ini tak harus diabaikan karena memiliki peran dalam mendukung lahirnya budaya membaca.

Oleh Karenanya dibutuhkan komunitas yang bergerak pada bidang-bidang fundamental khususnya pada bidang pendidikan yang mana suatu landasan tiap individu sesuai UU No. 20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Tidak hanya diberikan dan diterapkan di sekolah namun di luar sekolah pun dapat diberikan dengan bantuan komunitas yang berfokus pada bidang tersebut.

Maka dari itu, peran masyarakat dalam bergotong royong membangun negeri dari sisi pendidikan juga dapat diberikan oleh siapapun yang berkeinginan. Pada umumnya Komunitas adalah sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan ataupun sekelompok orang yang secara sukarela yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya. Dalam arti umum, pengertian Komunitas mencakup semua organisasi masyarakat yang berada diluar struktur dan jalur formal pemerintahan, dan tidak dibentuk oleh bagian dari birokrasi pemerintahan. Hadirnya Komunitas tidak lepas dari tidak mampunya lembaga pemerintah untuk menangani berbagai permasalahan yang ada di masyarakat. Kemunculan organisasi-organisasi non pemerintah atau Komunitas tidak hanya ada di negara berkembang, hal ini menandakan bahwa Komunitas memainkan peran yang diterima oleh masyarakat luas tidak hanya di negara-negara yang demokrasiya belum mapan yang ditandai oleh kapasitas negara yang masih terbatas, tetapi di

negara-negara yang organisasi negaranya memiliki sejarah panjang dan lebih maju. Komunitas dan organisasi non-pemerintah merupakan elemen penggerak utama pembentukan masyarakat sipil melalui berbagai kegiatan yang mereka lakukan, kegiatan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga tersebut akan mendukung proses demokratisasi Mercer (2002:7).

Prinsip utama komunitas penggerak merupakan sarana pelatihan sebagai proses menuju demokrasi dan membangun pada bidang pendidikan. Larry Diamond mengemukakan bahwa perkumpulan yang dibentuk secara sukarela akan membangun sikap dan nilai-nilai demokratis sekaligus membentuk dan melestarikan *civic culture* yang akan mendukung terciptanya demokrasi Noble (1998: 18-19). Inisiatif mengembangkan mekanisme yang melibatkan Komunitas dan masyarakat pada mula pertama mendapatkan penguatannya kembali menjelang diberlakukannya Undang Undang No 22 Tahun 1999. Sejak tahun 1999, segenap organisasi non pemerintah dan kelompok masyarakat sipil bergiat mengembangkan diskursus tentang peran serta masyarakat, serta penggalangan dan pengorganisasian kelompok-kelompok masyarakat. Dalam proses pembuatan kebijakan pembangunan secara keseluruhan, mulai muncul peran subjek-subjek lain diluar negara. Geliat wacana dan menguatnya tuntutan peran dari representasi masyarakat sipil untuk turut serta dalam proses perumusan kebijakan mendominasi ruang publik di Jawa Timur, seiring dengan ini di daerah Kabupaten Trenggalek. menguatnya isu *local governance* (Pemerintah Lokal/Daerah). Padahal sudah tertuang jelas pada peraturan pemerintah daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 1 Tahun 2017 akan Penyelenggaraan Pendidikan, pada BAB I Pasal 1 di poin nomor

48 dengan jelas dituliskan bahwasanya komunitas dapat menjadi pelaksana kegiatan pendidikan serta diperkuat akan hak dan kewajiban di BAB IV bagian kesatu pasal 4 poin i-k dimana pemerintah daerah memfasilitasi, mendorong, membina dan mengembangkan pendidikan masyarakat. Dengan adanya peraturan yang diatur lahirnya komunitas-komunitas di Kabupaten Trenggalek dengan tujuan pembangunan di bidang pendidikan salah satunya Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek.

Senyum Anak Nusantara, selanjutnya di singkat SAN merupakan sebuah komunitas sosial berbasis *volunteer* yang didirikan secara resmi pada hari minggu, 05 Mei 2019. Tujuan didirikannya SAN adalah sebagai wadah bagi para generasi muda Indonesia yang mempunyai jiwa sosial tinggi, untuk bergerak dan beraksi bersama dalam satu naungan visi misi. Visi Senyum Anak Nusantara yaitu “Menjadi organisasi mandiri yang mampu menumbuhkan jiwa sosial generasi muda Indonesia untuk mengabdikan diri dalam rangka menginspirasi anak-anak negeri” dengan Misi; 1).mengadakan kegiatan sosial secara berkala ke daerah pinggiran, 2).mengajak generasi muda Indonesia untuk berpartisipasi aktif dalam program pengabdian masyarakat, 3).menyatukan elemen masyarakat tempat pengabdian dengan relawan sebagai upaya meningkatkan kapasitas diri, 4).menginspirasi, memotivasi serta mengedukasi anak-anak Negeri. Sasaran utama komunitas Senyum Anak Nusantara adalah anak-anak, karena masa kanak-kanak adalah masa terbaik untuk mencetak generasi hebat di masa depan. Senyum Anak Nusantara mempunyai target utama untuk menyebarkan misi 3M (Memotivasi, Menginspirasi serta Mengedukasi) di kalangan anak-anak seluruh Indonesia khususnya di daerah

yang masih tertinggal. Dengan harapan lahir nya komunitas ini mampu mencetak pemuda pemudi hebat yang berguna bagi Nusa dan Bangsa di masa depan. Senyum Anak Nusantara diawali dengan 3 orang *volunteer* dan kegiatan sosial yang di lakukan hanya sebatas di wilayah Kediri, seiring berjalannya waktu jumlah anggota semakin bertambah. Pada awal tahun 2020, Senyum Anak Nusantara melakukan *open recruitment* resmi secara nasional untuk pertama kalinya dan mendapat antusias yang sangat baik dari generasi muda Indonesia. Sekitar kurang lebih 1.500-an pemuda tercatat sebagai pendaftar dan terbentuklah 43 Senyum Anak Nusantara *Chapter* di tahun tersebut.

Pada tahun 2021, Senyum Anak Nusantara kembali melaksanakan *Oprek* Nasional sepanjang bulan Maret 2021. Jumlah pendaftar di musim ini meningkat menjadi 4.185 *volunteer* dan terbentuk 29 *Chapter* baru sehingga total Senyum Anak Nusantara periode 2021 memiliki 72 *Chapter* yang tersebar di seluruh Indonesia seperti pada **tabel 1.1** Salah satu *Chapter* yang bergabung pada komunitas Senyum Anak Nusantara yakni *Chapter* Trenggalek yang diresmikan pada tahun 2021 dengan jumlah sumber daya manusia yang cukup untuk memaksimalkan peran komunitas untuk bergerak pada bidang pendidikan. Karena bagi suatu Komunitas faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu Komunitas tersebut. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan/organisasi. Khususnya, manajemen sumber daya manusia seperti pemberdayaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, sistem produksi berdasarkan tim, pelatihan secara intensif dan kompensasi berdasarkan kinerja dipercaya secara umum sebagai

aktifitas manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja organisasi (Pfeffer, 2005)

Tabel 1.1 Chapter SAN di Indonesia

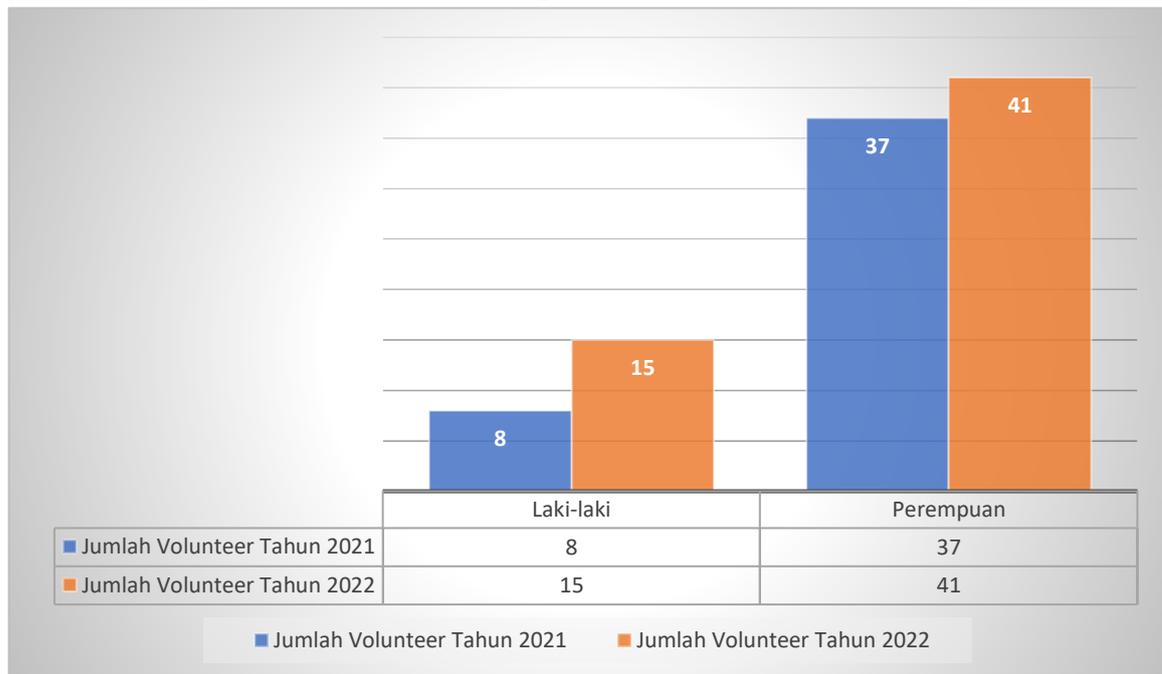
No	ZONA	CHAPTER	KOORDINATOR	No	ZONA	CHAPTER	KOORDINATOR
1.	JAWA BARAT	Bandung	Ahda Ghassani F.R	34.	JAWA TIMUR	Surabaya	Ambari Gusti Salsabila
2.		Jakarta	Amaani Helmi Argubi	35.		Malang	Shofiatul Nur Jannah
3.		Tangerang	Resa Shafara Nur Alfyyah	36.		Kediri	Eko Fanny Fatkamudin
4.		Bogor	Ega Rismana	37.		Sidoarjo	Irgi Achmad Nutfal
5.		Tasikmalaya	Dini Nisrina	38.		Jember	Elvira Rasyiatul Khukamah
6.		Cirebon	Moh. Ashari Yanto	39.		Jombang	Ria Kusuma
7.		Kuningan	Rustika	40.		Tulungagung	Milatul Khazarah
8.		Bekasi	Eka Rizkiyanto Saputra	41.		Bangkalan	Abdul Aziz
9.		Sukabumi	Sela Nurfaela	42.		Madura	Aulia Oky Brigytha Fernanda
10.		Sumedang	Salsabila	43.		Pasuruan	Kristiani Hilda Saputri
11.		Cimahi	Indah Trie Wahyuni	44.		Sumedsep	Ach. Isbat Fauzi
12.		Indramayu	Ariq Rifqi Musthofa	45.		Gresik	Narulita Ziaurohmi
13.		Garut	Yoesma Septhiana Muzaky	46.		Lamongan	Dinah Roidah Khoirunnisa
14.		Majalengka	Ilni Dhamayanti Iswara	47.		Ngawi	Ukhri Mursyidah
15.		Serang	Siti Nur Syahidah Syabani	48.		Nganjuk	Sintia Wahyu Ningrum
16.	Karawang	Muhamad Ragil Atoriq	49.	Probolinggo	Rosalinda Fedora Veda		
17.	JAWA TENGAH	Semarang	Lailatus Sa'adah	50.	Mojoekerto	AnnisaFebrianti	
18.		Yogyakarta	Alvin Sadewa	51.	Trenggalek	Tika Setiiani	
19.		Solo	Zainal Arifin	52.	Acèh	Luther Ananda	
20.		Pekalongan	Ika Rizqiana	53.	Medan	Siti Aldena Nurhasanah	
21.		Purwokerto	Mushiko Sulistyana Q.P	54.	Pedang	M. Rafki	
22.		Salatiga	Dhita A'ulia Syamsi	55.	Palembang	Dela Erna	
23.		Grobongan	Nurul Laili Khasanah	56.	Jambi	Zuhri Fasha	
24.		Magelang	Ningsih	57.	Bengkulu	Leo Maliksi Alam	
25.		Blora	Rama Ridial Alif Ramadan	58.	Lampung	Ahyarudin	
26.		Klaten	Tejo Sumarno	59.	Riau	Novianto Sembiring	
27.		Boyolali	Chintia Nur Indah Sari	60.	Banjarmasin	Muhammad Faraq	
28.		Brebes	Muhammad Sultoni	61.	Tarakan	Hamdi	
29.		Jepara	Riska Wahyu Putri Ageri	62.	Makassar	Sukmanawati	
30.	Pemalang	Farijhan Ardiyanti Putri	63.	Kendari	Amulia Agustus Nuryanti		
31.	Wonosobo	Annisa Nuha Salsabila	64.	Pare-pare	M. Anshari Fatullah		
32.	Demak	Anggun Budi Utami	65.	Lombok	Rian Saputra		
33.	Sragen	Ahmad Hakim Fathoniyy	66.	Kupang	Maria Regina Dorce Fallo		
			67.	Pontianak	Ibnul Hajjad		
			68.	Manado	Titi Mutis Sari Sitorus		
			69.	Luwu	M. Asyari Badar		
			70.	Palu	Riyanto R. Baco		
			71.	Bali	Ni Kadek Indah Oktavia		
			72.	Merauke	-		

Sumber: (Pengurus Pusat, Senyum Anak Nusantara)

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. *Volunteer* yang berada di SAN (Senyum Anak Nusantara) Chapter Trenggalek pada awal periode 2021 yakni 45 (8 laki-laki, 35 perempuan) dan meningkat ditahun 2022 di angka 56 *volunteer* (15 laki-laki, 41 perempuan) hal ini menunjukkan bahwa minat masyarakat untuk bergabung dengan komunitas SAN (Senyum Anak Nusantara) meningkat sesuai pada **Gambar 1**. Namun, hal tersebut bukan menjadikan organisasi berjalan dengan baik sesuai perencanaan. Setelah bergabungnya para *volunteer*, mereka akan diberikan beberapa macam program kerja yang akan dijalankan selama periode berlangsung. Program kerja yang ini

nantinya akan meningkatkan kualitas dari *volunteer* organisasi Senyum Anak Nusantara (SAN). Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia tentunya tidak terlepas dari kinerja *volunteer* yang harus selalu ditingkatkan

Gambar 1. Diagram Jumlah *Volunteer*



Sumber: (Pengurus Senyum Anak Nusantara, *Chapter* Trenggalek)

Berdasarkan literatur, ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang dalam suatu organisasi. Seorang *volunteer* dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan masyarakat yang menerima pelayanan. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan kegiatan, sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja

volunteer dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti etos kerja dan kompetensi kinerja *volunteer* dalam suatu Komunitas. Setiap organisasi pasti menginginkan hasil kerja yang maksimal dalam mencapai target organisasi. Organisasi yang berjalan efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusianya, hal ini yang paling mempengaruhi kinerja organisasi. Masalah yang mempengaruhi kinerja *volunteer* sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu Komunitas itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja *volunteer* adalah etos kerja.

Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang *volunteer* untuk menilai kinerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kinerja, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi yang dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bersungguh-sungguh dalam mensukseskan suatu acara. Namun, dalam kasus Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek terdapat *volunteer* yang tidak memiliki etos kerja. Etos kerja sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja *superior* dalam pekerjaannya. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Disamping etos kerja, kompetensi juga berperan sangatlah penting, dikarenakan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja *volunteer* yang terdapat didalam suatu organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, sesuai jabatan yang

dimilikinya. Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima ditempat kerja pada situasi tertentu. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja *volunteer* tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Kita dapat lihat pada **Gambar 2.** akan penurunan *volunteer* di beberapa program kerja pada tahun 2021.

Gambar 2. Diagram Penurunan *Volunteer* pada program kerja di tahun 2021



Sumber: (Pengurus Senyum Anak Nusantara, *Chapter* Trenggalek)

Penurunan jumlah *volunteer* pada setiap program kerja yang ada di komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek disebabkan kurangnya etos kerja yakni inisiatif dalam berproses pada salah satu program kerja yang telah direncanakan pada periode tahun 2021. Faktor setelahnya yakni pada kompetensi

para *volunteer* yang tidak menguasai tugas pokok dalam program kerja yang diikutinya, sehingga berdampak pada kualitas kinerja dari suatu organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia didalam komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek tidak semua berasal dari latar belakang pendidikan yang sama seperti pada **tabel 1.2** dan jumlah SDM-nya pun berubah di periode 2021 dan periode 2022. Terdapat 1 *volunteer* yang sudah bekerja dan 1 yang masih duduk di bangku SMA/SMK. Setiap tahunnya rumpun ilmu yang dimiliki oleh masing-masing individu juga berbeda. Dari hasil informasi tabel dibawah ada jumlah *volunteer* serta tingkatan pembelajaran *volunteer* yang masih kurang *linier* dengan bidangnya dengan tingkatan pendidikannya. Contoh dari hal tersebut yakni pada *soft skill* dalam berkomunikasi dengan anak-anak dan *hard skill* dalam tugas pokok yang diberikan tidak sesuai dengan ilmu yang mereka pelajari dalam masa studi.

Tabel 1.2 Jumlah *Volunteer* dan Tingkat Pendidikan

Nomor	Uraian	Tahun 2021		Tahun 2022	
Status Pekerjaan					
1.	Sudah Bekerja	-		1	
2.	Belum Bekerja	45		55	
Tingkat Pendidikan		Jurusan Saintek		Jurusan Soshum	
Tahun Masuk Komunitas		2021	2022	2021	2022
3.	Sarjana (S1)	-	-	-	-
4.	Diploma III/Diploma IV	-	-	-	-
5.	SMA/SMK	15	13	30	42

Sumber: (Pengurus Senyum Anak Nusantara, *Chapter* Trenggalek)

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa adanya beberapa *volunteer* yang tidak mengerjakan *jobdesk* yang telah diberikan pada saat kepanitiaan dalam agenda tahunan dengan alasan tidak mengetahui informasi tersebut, padahal tenggat waktu dalam pengerjaan telah lewat. Rendahnya etos kerja *volunteer* pada komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai dikarenakan *volunteer* tersebut hanya sekedar “mencoba-coba” ingin bergabung dengan kepanitiaan tersebut dan adanya pikiran jika akan ada yang mem-*backup* pekerjaan tersebut. selain itu, kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun dari lingkungan dapat mengakibatkan menurunnya semangat seorang *volunteer* dalam berproses di suatu komunitas. Permasalahan seperti Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek sering memberikan jadwal kegiatan yang berubah-ubah sehingga membuat *volunteer* menjadi bingung dan tidak bisa membagi waktu mereka untuk berkontribusi.

Hal tersebut berakibat pada kinerja *volunteer* Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek menjadi rendah. Rendahnya kompetensi *volunteer* yang terdapat di komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek juga menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja *volunteer* di organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan seorang *volunteer* dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang masih kurang baik dikarenakan latar belakang yang tidak semua “pernah” mengikuti kegiatan/komunitas seperti ini. Komunitas juga sering memberikan tugas-tugas yang tidak relevan dengan kemampuan yang dimiliki oleh *volunteernya*, sehingga *volunteer* tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan komunitas dengan optimal. Selain faktor diatas terdapat faktor lain yang tidak diteliti seperti; *Upgrading Volunteer*, disiplin kerja, diklat, lingkungan kerja dan lain-lain. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja *Volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah adalah penjabaran dari identifikasi suatu masalah yang berupa pernyataan lengkap terperinci tentang ruang lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah di jelaskan, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek?
2. Apakah kompetensi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja terhadap kinerja berpengaruh terhadap *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh etos kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja *volunteer* dalam suatu komunitas.

2. Bagi Komunitas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak komunitas dalam meningkatkan kinerja *volunteer*. Serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan komunitas.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang masalah ini. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja *volunteer* seperti motivasi, budaya organisasi, *reward*, dan lain-lain dengan metode analisis lainnya.