

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup secara berkelompok dengan bantuan individu lain dan tidak dapat hidup sendiri, manusia saling membutuhkan sesamanya untuk dapat bertumbuh dan berkembang. Selaras dengan yang dikatakan oleh Bungin (2006) bahwa di dalam kehidupan, manusia merupakan makhluk sosial yang hidup berkelompok dan pada dasarnya tidak mampu hidup sendiri di dalam dunia ini, baik sendiri dalam konteks fisik maupun sosial budaya. Di dalam proses tersebut, terjadi interaksi antarsesama manusia yang membentuk suatu kelompok dengan tujuan untuk dapat membantu satu sama lain dalam menyelesaikan atau meringankan permasalahan yang dialami individu atau kelompok lain.

Individu yang membentuk atau bergabung dalam suatu kelompok tentunya mempunyai latar belakang dan tujuan yang sama, seperti adanya kelompok relawan. Kelompok relawan merupakan sebuah wadah untuk individu yang dengan sukarela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan, dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari komunitas pelayanan yang mengorganisasikan suatu kegiatan tertentu secara formal. Selain itu kegiatan yang dilakukan relawan bersifat sukarela untuk menolong individu lain tanpa adanya harapan akan imbalan eksternal (Schroeder, dkk dalam Shabrina, 2017). Relawan biasanya melakukan kegiatan melalui perantara komunitas yang ada di sekitarnya.

Istilah kata komunitas berasal dari bahasa latin *communitas* yang berasal dari kata dasar *communis* yang artinya masyarakat, publik atau banyak individu. Komunitas merupakan sebuah wadah bagi sekumpulan individu yang memiliki visi dan misi yang sama. Dalam sebuah komunitas, individu yang ada di dalamnya juga memiliki maksud, keyakinan, ketertarikan, sasaran, sumber daya, preferensi, kebutuhan, risiko dan beberapa hal lainnya yang serupa (Kusumastuti, 2014)

Komunitas Senyum Anak Nusantara atau yang biasa disingkat dengan kata SAN merupakan sebuah komunitas berbasis *volunteer* yang bergerak di bidang

sosial pendidikan yang resmi didirikan pada tanggal 5 Mei 2019 dan sampai saat ini terdiri dari 76 *chapter* di Indonesia. *Chapter* tersebut terbentuk untuk mewakili masing-masing daerah. Komunitas Senyum Anak Nusantara memiliki visi untuk mengabdikan diri dalam menginspirasi anak-anak negeri. Sementara itu dengan misi mengadakan kegiatan sosial di daerah pinggiran, mengajak generasi muda Indonesia untuk berpartisipasi aktif dalam program pengabdian masyarakat, menyatukan elemen masyarakat tempat pengabdian dengan relawan sebagai upaya meningkatkan kapasitas diri, menginspirasi, memotivasi serta mengedukasi anak-anak negeri. Dalam kegiatannya, komunitas Senyum Anak Nusantara menitikberatkan pada anak-anak sebagai objeknya. Hal ini berangkat dari kesadaran bahwa masa kanak-kanak adalah masa terbaik untuk mencetak generasi hebat di masa depan. Dari visi misi tersebut, komunitas Senyum Anak Nusantara berfokus pada pemberdayaan anak-anak yang khususnya berada pada daerah tertinggal dan memiliki kekurangan secara materil. Sesuai dengan nama komunitasnya, sasaran dari komunitas Senyum Anak Nusantara yaitu anak-anak dari rentang pendidikan taman kanak-kanak, sekolah dasar hingga sekolah menengah pertama. Uniknya, komunitas Senyum Anak Nusantara tidak mempunyai donatur tetap untuk mendukung setiap kegiatan yang diadakan. Jadi untuk pemenuhan kebutuhan yang diperlukan saat menjalankan program kerjanya, relawan dari komunitas Senyum Anak Nusantara sendiri yang menunjang semua kebutuhannya (Guide Book SAN, 2022).

Dari 76 *chapter* di Indonesia, salah satu *chapter* berada di Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah relawan terbesar se-Jawa Timur (Guide Book SAN, 2022). Berdasarkan data Badan Statistik Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2019, Kabupaten Sidoarjo berada pada peringkat 6 dari 38 Kota/Kabupaten di Jawa Timur dengan angka kemiskinan tertinggi. Oleh karena itu relawan komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo terbentuk dan fokus bekerja pada daerah-daerah tertinggal untuk dapat merealisasikan tujuan dari organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, diperlukan adanya program kerja. Beberapa program kerja komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo diantaranya, pertama yaitu sekolah anak nusantara yang kegiatannya mengajar dan membuat taman baca

atau perpustakaan untuk anak-anak di daerah tertinggal dalam jangka waktu pengabdian selama 6 bulan. Kedua yaitu seribu senyum nusantara yang fokus kegiatannya pada anak-anak panti asuhan. Ketiga yaitu sejuta senyum jumat kita yang berfokus pada anak-anak jalanan. Keempat yaitu ekspedisi merah putih yang kegiatannya mengajak dan memeriahkan hari kemerdekaan Indonesia bersama anak-anak di daerah tertinggal dengan berbagai kegiatan perlombaan (Umik, 2022).

Relawan pada komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo berjumlah 100 orang dengan usia antara 18-24 tahun. Menurut Hurlock (2011) rentang usia 18-24 tahun termasuk pada masa dewasa awal. Masa dewasa awal merupakan masa penyesuaian diri terhadap perubahan pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Pada masa dewasa awal juga diharapkan dapat memainkan peran baru, mengembangkan sikap-sikap baru, keinginan dan nilai yang baru sesuai dengan tugas perkembangannya. Hurlock menyebutkan beberapa ciri-ciri yang menonjol pada masa usia dewasa awal di antaranya adalah masa dewasa awal sebagai masa perubahan nilai dan masa komitmen. Masa perubahan nilai yang dimaksudkan yaitu banyaknya nilai pada masa kanak-kanak dan masa remaja yang berubah karena adanya pengalaman dan hubungan sosial yang lebih luas dengan individu yang berbeda usia dan karena nilai tersebut dilihat dari sudut pandang masa dewasa seperti jika individu ingin diterima oleh anggota-anggota kelompok maka mereka juga harus mengikuti nilai-nilai dalam kelompok tersebut. Selain itu, masa dewasa awal dikenal dengan masa komitmen yang dimaksud yaitu pada usia dewasa akan mengalami perubahan tanggung jawab dan membuat komitmen-komitmen baru yang akan membentuk pola atau landasan hidup yang baru. Pada tugas perkembangannya, masa dewasa awal sangat perlu dan penting dalam menyelesaikan tugasnya agar dalam kehidupannya tidak mengalami masalah yang berarti dan merasa bahagia menjalani kehidupan yang akan dijalani. Hurlock (2011) menyebutkan tugas perkembangan dewasa awal, antara lain: (a) mendapatkan pekerjaan, (b) memiliki teman hidup, (c) membentuk keluarga, (d) membesarkan anak, (e) mengelola rumah tangga (f) menerima tanggung jawab sebagai warga negara, (g) bergabung dalam suatu kelompok sosial (Hurlock, 2011).

Sesuai dengan tugas perkembangan masa dewasa awal pada relawan komunitas Senyum Anak Nusantara yaitu dengan bergabung dalam suatu kelompok sosial.

Komunitas Senyum Anak Nusantara dapat bergerak ketika adanya sumber daya manusia. Komunitas tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang handal, mau bekerja dengan sukarela dan berkontribusi penuh, mengingat komunitas tersebut bersifat organisasi *non-profit*. Fenomena yang terlihat pada relawan komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo bahwa sebagian besar relawan sangat memberikan kontribusi penuh dalam komunitas. Relawan memberikan waktu, tenaga, pikiran bahkan mengeluarkan uang pribadinya untuk membantu jalannya program kerja tanpa menerima imbalan berupa apapun. Relawan juga bersedia bekerja di daerah tertinggal dengan sulitnya akses jalan menuju lokasi dan fasilitas yang kurang memadai. Tetapi, disisi lain masih terdapat relawan yang menunjukkan perilaku buruk yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi seperti relawan yang absen mengikuti kegiatan tanpa adanya alasan yang jelas, datang terlambat pada saat ada acara, pulang lebih cepat dari jam seharusnya, tidak aktif, bahkan ada relawan yang keluar di tengah jalan (Tiara, 2022). Perilaku dan sikap individu dalam organisasi ini menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki individu tersebut (Darmawan, 2013).

Allen dan Mayer (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis pada individu yang mengkarakteristikan hubungan individu dengan organisasinya dan mempunyai keterkaitan dengan keputusan individu untuk tetap bertahan atau tidak dalam keanggotaannya di organisasi. Boezeman dan Ellemers (2007) mengatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keputusan (*intention to stay/leave*) baik pada pekerja yang berbayar ataupun relawan. Lebih lanjut Vecine, dkk. (2012) menjelaskan bahwa suatu organisasi yang mengharapkan relawan untuk tetap tinggal dan fokus terhadap pengembangan komitmen relawan pada organisasi. Komitmen organisasi disebut suatu sikap kerja karena individu merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasinya atau bisa disebut juga sebagai orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi yang melibatkan hubungan aktif antara individu dan

organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu yang atas kehendaknya sendiri bersedia memberikan dukungannya untuk tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2006).

Allen dan Mayer (1997) menyebutkan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan adanya ketertarikan emosional, identifikasi dan kontribusi individu terhadap organisasi. *Continuance commitment* berkaitan dengan baik buruk dan untung rugi jika individu meninggalkan organisasinya karena individu memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. *Normative commitment* berkaitan dengan adanya perasaan tanggung jawab dan wajib bekerja dalam diri individu. Berdasarkan ketiga komponen komitmen tersebut, dalam diri individu dapat muncul dalam derajat yang berbeda-beda serta dapat dipengaruhi oleh anteseden yang berbeda-beda pula.

Reichers (dalam Nugroho dkk, 2016) mengemukakan dua motif yang memengaruhi individu dapat berkomitmen dalam organisasi yakni *side-best orientation* dan *goal-congruence orientation*. Relawan yang memiliki motif *side-best orientation* memfokuskan dan menitikberatkan pada akumulasi dari kerugian yang mungkin bisa dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu tersebut pada organisasinya apabila ditinggalkan. Relawan yang memiliki motif *goal-congruence orientation* memfokuskan dan menitikberatkan pada tingkat kesesuaian antara pribadi individu dan organisasinya sebagai suatu hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Darsana (2014) mengatakan bahwa motif dari komitmen memiliki hubungan antara individu dan organisasi yang dapat memengaruhi pemilihan keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi tersebut.

Gambaran komitmen organisasi individu yang bergabung dalam suatu organisasi *profit* dan organisasi *non-profit* menunjukkan perbedaan. Pada organisasi profit, Bhatti (2011) mengemukakan bahwa individu yang diberikan kompensasi akan menunjukkan komitmen organisasinya. Kompensasi yang dimaksud yaitu berupa imbalan yang diterima individu yang berupa upah secara langsung maupun tidak langsung. Milgo, dkk (2014) juga mengemukakan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasi pada individu yang bekerja pada suatu lembaga/perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kee, dkk. (2016) yang dilakukan pada suatu perusahaan atau organisasi *profit* menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan uang muka terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan organisasi *non profit*, pada penelitian yang dilakukan Nurrahma dan Widawati (2019) menunjukkan bahwa individu yang bergabung dalam organisasi *non-profit* menunjukkan komitmen organisasi dikarenakan individu memiliki keterikatan emosional dengan organisasi dan memiliki kesamaan nilai yang ada pada organisasi dengan nilai pada diri individu itu sendiri. Organisasi juga mempunyai sistem yang jelas, menanamkan nilai kekeluargaan, memberikan pengalaman dan pelajaran bagi individu sehingga hal tersebut membuat para anggotanya ingin terus ada pada organisasi dan membentuk komitmen organisasi.

Shalilah (2018) menggambarkan bahwa individu yang bergabung dalam organisasi *non-profit* juga menghadapi masalah-masalah umum seperti anggota yang keluar di tengah jalan dan menjadi tidak aktif. Hal itu disebabkan karena beberapa faktor, di antaranya masalah manajemen waktu waktu, mencari pekerjaan, relokasi, ketidaknyamanan, permasalahan antar anggota dengan berbagai asal-usul juga kerap kali terjadi. Selain itu, relawan yang tidak memiliki keterikatan terhadap organisasi membuat para pengurus tidak bisa untuk memaksa atau mengharuskan individu untuk terus berada dalam organisasi. Menurut Colquitt, dkk (2009) individu yang kurang memiliki komitmen akan meninggalkan organisasi dengan menolak untuk mengikuti kegiatan yang pada akhirnya berujung pada mengundurkan diri.

Perilaku buruk pada relawan yang tidak berkomitmen membuat organisasi terhambat dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen organisasi pada setiap relawan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada relawan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Orelly dan Chatman (dalam Prabawati, 2017)

memandang komitmen sebagai dasar dari kelekatan psikologis yang dimiliki individu terhadap organisasinya.

Stroch, dkk (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan hasil dari proses yang panjang yang dimulai saat individu pertama kali bergabung dan bertahan dengan organisasi. Dalam rentang waktu tersebut, terjadi ikatan emosional antar anggota, mendapatkan manfaat atau keuntungan yang diterima individu, dan mendapatkan kerugian ketika meninggalkan organisasi. Secara keseluruhan, komitmen organisasi bukan hanya sebatas keinginan bertahan dalam organisasi, namun melahirkan perilaku yang diharapkan organisasi. Hal berbeda disampaikan oleh Kingkin, dkk (2010) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh lamanya masa kerja individu dalam organisasi yang artinya, semakin lama individu berada dalam organisasi semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Allen dan Mayer (dalam Rheny & Fatihan, 2022) menyebutkan bahwa faktor terpenting yang dapat memengaruhi individu dalam komitmen organisasi yakni karakteristik pribadi yang dimiliki individu tersebut yang mencakup kepribadian itu sendiri dikarenakan kepribadian dapat memengaruhi perilaku dalam organisasi dan berpengaruh pada kemajuan organisasi. Kepribadian digunakan untuk memperlihatkan sesuatu yang nyata dari individu sehingga dapat menggambarkan bagaimana dan apa sebenarnya individu tersebut (Januriastuti, 2017). Kepribadian pada setiap individu dapat terlihat dari perilaku dalam tingkah laku sehari-hari. Perilaku setiap individu juga berbeda-beda sehingga setiap individu mempunyai keunikan tertentu.

Kepribadian adalah aspek psikologi yang penting dalam menentukan perilaku individu. Berbagai alat ukur untuk mengukur kepribadian telah banyak dikembangkan dengan berbagai macam pendekatan. Untuk memperoleh gambaran yang representatif tentang kepribadian individu, maka digunakan alat tes kepribadian yang valid dan reliabel sebagai tolak ukur utama. Saat ini banyak ahli psikologi berkeyakinan bahwa gambaran yang paling baik mengenai struktur trait dimiliki oleh *big five factor model* atau lebih dikenal dengan *big five personality* (Mastuti, 2005). *Big five personality* digunakan karena memiliki kelebihan yaitu

dapat digunakan secara universal sehingga dapat diaplikasikan pada individu dengan budaya yang berbeda (McCrae & Costa, 2008). Selain itu, menurut Purnomo dan Lestari (2010) *big five personality* sering kali digunakan dalam penelitian keorganisasian.

McCrae dan Costa (1992 dalam Pervin & Cervone, 2012) mendefinisikan *big five personality* sebagai teori trait yang menggambarkan model untuk mengidentifikasi trait-trait dasar dalam penggambaran suatu kepribadian yang terdiri atas lima sifat dasar. Kelima sifat dasar tersebut digunakan untuk menggambarkan perbedaan dalam perilaku, afektif, kognitif dan sosial. Caprara dan Cervone (2000) mengatakan bahwa teori kepribadian *big five* merupakan teori kepribadian yang dapat menjelaskan korelasi antara keyakinan yang dianut oleh individu mengenai sesuatu yang didapatkan dari pikiran individu sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dilakukan. *Big five personality* terdiri dari *extraversion*, *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*. Kepribadian *big five* mempunyai karakteristik dan ciri masing-masing.

Dimensi *extraversion* ditandai dengan adanya semangat yang tinggi dan keantusiasan, individu yang ekstraver bersemangat di dalam membangun relasi dengan orang lain. Dimensi *openness to experience* berkaitan dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide. Individu yang memiliki trait *openness* terbuka untuk menerima berbagai stimulus. Dimensi *conscientiousness* identik dengan individu bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas, bertanggung jawab, dapat diandalkan, teratur dan disiplin. Dimensi *agreeableness* mengidentifikasikannya dengan perilaku prososial yang mana termasuk di dalamnya adalah perilaku yang selalu berorientasi pada *altruism*, rendah hati, dan kesabaran. Dimensi *Neuroticism* disebut dengan “sifat pencemas”. Sifat individu dengan *neuroticism* ini identik dengan emosi negatif yang ada pada diri individu seperti rasa khawatir, tegang, dan takut (McCrae dan Costa (1992 dalam Pervin dan Cervone, 2012).

Pervin dan John (2001) mengemukakan secara spesifik, faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya *big five personality* yaitu faktor genetik dan faktor lingkungan. Faktor genetik mempunyai peranan penting dalam menentukan

kepribadian khususnya terkait aspek yang unik dari individu. Faktor lingkungan terdiri dari faktor budaya, kelas sosial, keluarga, dan teman sebaya.

Beberapa penelitian terkait hubungan *big five personality* dengan komitmen organisasi telah dilakukan oleh para ahli, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Januaristuti (2017) yang berjudul Pengaruh Kepribadian dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kecamatan Cakung Barat, Kota Administrasi Jakarta Timur menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,371 dan juga terdapat pengaruh antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0.359. Penelitian lain oleh Mauna dan Shabur (2017) yang berjudul *Big Five Personality* Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Negeri Jakarta menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* terhadap komitmen organisasi pada Dosen Universitas Negeri Jakarta dengan nilai korelasi 0,131. Dan penelitian yang dilakukan oleh Rheny dan Fatiyan (2022) yang berjudul Komitmen Organisasi Ditinjau dari Tipe Kepribadian *Big Five* pada Anggota Kepolisian Bidkeu Polda Jawa Tengah menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara tipe kepribadian *big five* dengan komitmen organisasi terhadap anggota kepolisian bidkeu Polda Jawa Tengah dengan koefisien *Spearman* diperoleh nilai sebesar 0,622 dan sig 0,000.

Dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan *big five personality* terhadap komitmen organisasi. Namun dari penelitian tersebut menunjukkan konteks organisasi yang bersifat *profit*. Di situasi yang berbeda, dialami oleh relawan komunitas Senyum Anak Nusantara yang bekerja dalam organisasi *non-profit* tanpa adanya imbalan berbentuk apapun terlebih relawan tersebut berkontribusi penuh untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran. Relawan pada komunitas Senyum Anak Nusantara sering kali menggunakan uang pribadinya untuk mendukung setiap program kerja yang ditujukan untuk membantu masyarakat di daerah tertinggal dan kekurangan secara materil di Kabupaten Sidoarjo. Relawan juga bersedia bekerja di daerah tertinggal

dengan sulitnya akses jalan menuju lokasi dan fasilitas yang kurang memadai sehingga hal tersebut menarik untuk diteliti. Dengan adanya komitmen organisasi pada relawan komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo diharapkan dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh *big five personality* terhadap komitmen organisasi pada relawan komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *big five personality* terhadap komitmen organisasi pada relawan komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap komitmen organisasi pada relawan komunitas Senyum Anak Nusantara *chapter* Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis berupa sumbangan ilmiah pada perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu psikologi komunitas dan psikologi industri organisasi agar dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian dalam bidang sejenis di masa mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Penelitian ini dapat menambah wawasan, informasi, dan gambaran mengenai pengaruh *big five personality* terhadap komitmen organisasi agar subjek dapat menunjukkan perilaku-perilaku yang mengarah pada kepribadian tertentu yang dapat mendukung adanya komitmen organisasi.

2. Bagi Komunitas Senyum Anak Nusantara

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi bagi komunitas agar dapat melakukan pemetaan komitmen pada masing-masing relawan terhadap organisasi berdasarkan kepribadian

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan dan referensi bagi para peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian dan melihat perspektif baru yang berkaitan dengan tema penelitian ini