

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi Perhimpunan Nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. PMI dibentuk oleh pemerintah dan masih diakui sebagai satu-satunya Organisasi Kepalangmerahan di Indonesia berdasarkan Keppres No. 25 Tahun 1950 dan Kepres No. 246/1963. Sesuai Undang Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kepalangmerahan yang kemudian di ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang No 1 Tahun 2018 tentang Kepalangmerahan, PMI melaksanakan tugas atas nama pemerintah dan bertanggungjawab kepada pemerintah dengan berpegang pada prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional. Palang Merah Indonesia (PMI) didirikan dengan tujuan meringankan penderitaan sesama manusia, apapun sebabnya dengan tidak membedakan agama, bangsa, suku bangsa, bahasa, warna kulit, jenis kelamin, golongan dan pandangan politik. Hingga Februari 2019, PMI telah hadir di 33 provinsi, 474 kabupaten/kota, dan 3.406 kecamatan, dengan hampir 1,5 juta relawan siap memberikan layanan (Selano dkk., 2022).

PMI Kabupaten Banyuwangi adalah organisasi sosial kemanusiaan di Kabupaten Banyuwangi yang berdiri sejak Tahun 1956 merupakan bagian tidak terpisahkan dari PMI Provinsi Jawa Timur dan PMI Pusat. Sejak saat itu PMI Kabupaten Banyuwangi telah memberikan pelayanan untuk bantuan kemanusiaan terutama pelayanan penanggulangan bencana, pelayanan sosial kesehatan kepada masyarakat, pembinaan sumber daya manusia dan relawan, serta transfusi darah merupakan tugas pokok PMI kabupaten banyuwang dengan relawan memainkan peran penting dalam keberlanjutan kegiatan PMI. Dalam organisasi PMI, relawan tidak hanya menjadi tenaga pendukung, akan tetapi juga menjadi aktor utama untuk memberikan layanan kepada masyarakat.

Relawan PMI terdiri dari beberapa kategori dalam organisasi PMI, terdiri dari anggota Korps Sukarela (KSR) yang berasal dari perguruan tinggi dan Palang Merah Remaja (PMR) Madya yang berada di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) (Putra dkk., 2022). Namun, tidak ada ciri khusus yang menggambarkan relawan PMI dari generasi ke generasi, sehingga tantangan utama ialah menjaga semangat kesukarelaan yang terus berubah seiring waktu (Selano dkk., 2022).

Kesukarelaan tidak menghasilkan uang, tetapi menarik orang untuk membantu. Kesukarelaan adalah kegiatan sosial yang bersifat sukarela tanpa imbalan materi, Meskipun demikian, kegiatan ini memberikan dampak besar, baik bagi individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Kesukarelaan sering kali didefinisikan sebagai perilaku menolong yang terencana dan tidak wajib yang berkelanjutan dari waktu ke waktu, bermanfaat bagi orang lain, dan terjadi dalam lingkungan organisasi (Vecina & Marzana, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa relawan yang merasakan nilai dari aktivitas mereka akan lebih terlibat secara emosional

dan bersedia memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi. Namun, relawan juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi dan semangat mereka, terutama di tengah berbagai perubahan sosial dan ekonomi (Fernandes & Matos, 2023).

Menurut Aranda dkk. (2019) menekankan bahwa kegiatan kesukarelaan memiliki sifat dan kemampuan untuk memulai perubahan, meningkatkan kesejahteraan sosial dan pribadi, dan meningkatkan pengetahuan tentang masalah atau masalah tertentu. Bencana alam, pandemi, dan masalah sosial lainnya menunjukkan bahwa masyarakat semakin bergantung pada tenaga kerja sukarela yang tidak dibayar (Tsai dkk., 2024). Namun, keinginan untuk memberikan bantuan kepada organisasi yang mapan telah berkurang. Selain itu, penting untuk memahami pendapat orang lain tentang kesukarelaan karena setiap orang memiliki alasan yang berbeda untuk menjadi relawan, yang dapat memengaruhi dorongan mereka atau menimbulkan tantangan (Mahmood & Wan Pa, 2023). Telah diketahui bahwa partisipasi merupakan komponen penting dalam keberlanjutan kerja sukarela, dan bahwa dorongan sukarelawan untuk berpartisipasi dalam kerja sukarela memengaruhi tingkat kebahagiaan mereka (Yun & Cho, 2020).

Selama beberapa dekade terakhir, generasi milenial telah menjadi fokus penelitian bagi para akademisi misalnya, Adha dkk. (2019); Ceriacour & Karim (2016); Gorczyca dkk. (2017); Lee (2019); Woosnam dkk. (2019). Namun, Baru-baru ini, Generasi Z atau Zillennial ialah kelompok yang lahir dari tahun 1997 hingga 2013 merupakan kelompok usia yang menunjukkan kepedulian terhadap beberapa isu-isu sosial dan lingkungan (Nguyen dkk., 2022) mulai menarik perhatian para peneliti misalnya Chillakuri (2020) dan Thach dkk. (2021). Bahkan, telah terungkap bahwa masing-masing dari mereka Gen Z yang memiliki harapan dan keinginan terkait pekerjaan yang unik, meskipun beberapa perilaku mereka masih memiliki kesamaan. Namun dengan demikian, memahami harapan para Gen Z dapat membantu organisasi berhasil menarik mereka untuk berpartisipasi menjadi seorang relawan.

Namun, literatur kesukarelaan telah mengakui bahwa motif untuk menjadi sukarelawan, serta pentingnya motif tersebut, dapat berbeda antar generasi. Oleh karena itu, literatur tersebut tidak hanya berfokus pada orang dewasa, tetapi juga pada sukarelawan yang lebih tua, generasi millennium, dan baby boomer (Adha dkk., 2019; Ceriacour & Karim, 2016; Gorczyca dkk., 2017; Hansen&Slagsvold, 2020; Lee, 2019; Niebuur dkk., 2019b, 2019a; Woosnam dkk., 2019), serta sukarelawan muda (Haski-Leventhal dkk., 2019; Lorente dkk., 2024; Teye & Peaslee, 2020). Relawan muda adalah sumber daya manusia yang menarik dan penting untuk operasi saat ini dan khususnya, masa depan organisasi nirlaba (Wondimu & Admas, 2024; Zollo dkk., 2022) akan tetapi akan tetapi preferensi dan nilai Gen Z berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga perlu untuk menyelidiki motivasi unik mereka (M.Cho dkk.,2018; Hauser-Oppelmayer & Korac,2024; Pahus & Knuth,2023).

Menurut Djaelani dkk. (2023) pada buku pedoman manajemen relawan PMI menyatakan bahwa relawan adalah inti dari PMI dalam berinteraksi dengan orang-orang di sekitar mereka. Relawan tidak hanya memberikan tenaga dan waktu mereka, tetapi mereka juga membawa nilai-nilai kemanusiaan yang dijunjung oleh PMI, seperti kesukarelaan, kesetaraan, dan kenetralan. Bagaimana menyesuaikan sistem perekrutan, pelatihan, dan pembinaan relawan agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat kontemporer adalah tantangan yang dihadapi PMI

saat ini. Menurut *Project Management Institute* Djaelani dkk.(2023) mereka harus mengubah strategi manajemen mereka untuk tetap menarik minat generasi muda karena berbagai masalah global yang muncul, seperti teknologi, gaya hidup, dan perubahan iklim. Jumlah relawan PMI di Indonesia sekitar 676,980 ribu orang (Database PMI), dengan dominasi relawan muda menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial. Namun, meskipun terdapat potensi besar, tingkat partisipasi sukarela dari Generasi Z masih tergolong rendah. Selama bertahun-tahun, penelitian dari berbagai bidang ilmu (seperti manajemen, psikologi, sosiologi, dll.) telah berfokus pada alasan mengapa orang menjadi relawan (Hauser-Oppelmayer & Korac, 2024). Para peneliti telah mempelajari sejumlah variabel yang memengaruhi perilaku sukarelawan. Ini termasuk keinginan untuk membantu, dukungan sosial, integrasi dalam organisasi, keterlibatan, konflik organisasi, dan kepuasan, dll. (Mandić dkk., 2024).

Namun, tidak diragukan lagi, salah satu variabel yang paling banyak dipelajari adalah motivasi sukarelawan. Motivasi relawan merupakan faktor kunci dalam perekrutan relawan dan keberlanjutan aktivitas relawan. Oleh karena itu, motivasi untuk menjadi sukarelawan telah menjadi topik yang menarik sebagai subjek penelitian selama beberapa dekade (Clary dkk., 2020; Gage & Thapa, 2012; Yamashita dkk., 2019), dengan melakukan studi dalam berbagai konteks, para akademisi telah berkontribusi pada banyak pengetahuan tentang faktor motivasi untuk menjadi sukarelawan, dapat berkembang dalam beberapa bidang, antara lain bidang olahraga, agama, politi, pendidikan, budaya, lingkungan dan lainnya (Adha et dkk., 2019; Bang dkk., 2019; Giel & Breuer, 2020; Larson dkk., 2020; Shier dkk., 2020; Woosnam dkk., 2019; Ye dkk., 2022; X. Zhou dkk., 2020). Meskipun demikian, relawan muda sering menghadapi beberapa masalah. Tantangan tersebut termasuk mempertahankan semangat dan motivasi dalam setiap kegiatan. Menurut penelitian, mendorong dan mempertahankan relawan adalah tantangan utama. Akibatnya, relawan muda harus dimotivasi dan didorong untuk terus terlibat dalam kegiatan kerelawanan (Rais dkk., 2021). Faktor motivasi adalah komponen penting yang mendorong orang untuk lebih aktif terlibat dalam kegiatan kerelawanan (Aranda dkk., 2019).

Keinginan, yang berasal dari proses internal yang mendorong perilaku, adalah definisi motivasi (Lin & Lou, 2024). Dalam konteks kesukarelaan, motivasi mengacu pada alasan orang memilih untuk berpartisipasi dan bagaimana mereka merasionalisasi keputusan mereka. Mempelajari motivasi untuk menjadi relawan dapat membantu menjelaskan mengapa orang berpartisipasi dalam kerja sukarela, meskipun banyak waktu dan usaha diperlukan untuk secara aktif mencari peluang menjadi relawan dan berkomitmen pada hubungan yang membantu jangka panjang. Ada berbagai perspektif yang digunakan untuk menilai motivasi, salah satunya adalah Perspektif fungsional atau pendekatan fungsional (Clary dkk., 2020) Seseorang tidak hanya mencari satu motivasi untuk menjadi relawan, bukti menunjukkan bahwa orang yang sangat termotivasi lebih senang menjadi relawan dan lebih ingin tetap di organisasi (Englert dkk., 2020; Lorente dkk., 2024; Zollo dkk., 2022), pendekatan fungsional telah digunakan secara luas untuk mengukur motivasi relawan (Aboramadan dkk., 2019; Lin & Lou, 2024; Niebuur dkk., 2019a; Senarathne Tennakoon & Symbalisty, 2024; Wu & Li, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk menjadi sukarelawan adalah kepuasan yang diperoleh dari pengalaman tersebut. Kepuasan relawan dapat berfungsi

sebagai variabel intervening yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara motivasi yang ada dan keputusan untuk terlibat dalam kegiatan sukarela, serta kepuasan relawan dapat berfungsi sebagai penghubung antara perspektif fungsional, juga dikenal sebagai pendekatan fungsional, yang terdiri dari enam fungsi: nilai, pemahaman, peningkatan, karir, sosial, dan perlindungan, dan keinginan untuk menjadi sukarelawan. Menurut Oh (2019), kepuasan relawan adalah tingkat kepuasan relawan dengan organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Jika relawan puas dengan cara pengelolaan dilakukan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus berkontribusi. Kepuasan ini dapat berasal dari banyak hal, seperti dukungan yang diberikan, pengakuan atas kontribusi mereka, dan pelatihan dan pengembangan yang mereka terima (H. Cho dkk., 2020).

Niat untuk menjadi relawan adalah keinginan seseorang untuk terus terlibat dalam kegiatan sukarela di masa depan. Faktor-faktor seperti motivasi awal dan kepuasan selama berpartisipasi berkontribusi pada niat ini (Ngah dkk., 2021). Oleh karena itu, menurut teori perilaku terencana (TPB) Ajzen, (2020), perilaku individu dipengaruhi dan dibentuk oleh sikap dan motivasi individu terhadap hal tertentu. Dan juga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan intensi atau niat menjadi relawan yang dikenal sebagai prediktor penting perilaku relawan.

Pada penelitian sebelumnya memberikan bukti untuk berupa fakta bahwa Gen Z menunjukkan minat yang tinggi untuk mempelajari hal yang baru serta keinginan kuat bersiap untuk karir masa depan mereka (M. Cho dkk., 2018). Namun penting bagi organisasi sukarelawan untuk menawarkan pelatihan atau program yang menarik bagi Gen Z agar terlibat dalam kegiatan relawan, sehingga mampu untuk berkontribusi pada keberlanjutan organisasi secara keseluruhan (Kragt & Holtrop, 2019). Untuk memahami motivasi niat untuk menjadi seorang relawan, dengan berpedoman pada kerangka teori, penelitian ini mengadopsi salah satu teori yaitu teori fungsional (Clary dkk., 2020), Teori yang sering dipakai oleh para peneliti untuk mengukur motivasi ialah Instrumen pengukuran yang paling umum digunakan untuk menilai motivasi relawan adalah *Volunteer Functions Inventory (VFI)*. Model *Volunteer Functions Inventory (VFI)* yang dikembangkan oleh Clary dkk. (1998) menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk menganalisis motivasi sukarelawan. Model ini mengidentifikasi berbagai fungsi yang dapat dipenuhi melalui kegiatan sukarela, mulai dari kebutuhan altruistik hingga pengembangan diri. Dalam penelitian saat ini, kami menggunakan VFI didasarkan pada asumsi bahwa motivasi yang mendasari kerelawanan dapat dibedakan menjadi enam fungsi psikologis yang dapat dipenuhi oleh kerelawanan. Enam fungsi tersebut adalah: (a) fungsi nilai: peluang yang diberikan oleh kesukarelaan bagi individu untuk mengekspresikan nilai-nilai yang penting bagi diri sendiri, seperti kepedulian altruistik dan kemanusiaan terhadap orang lain; (b) fungsi pemahaman: peluang bagi para relawan untuk mendapatkan dan mempertahankan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan; (c) fungsi sosial: peluang yang diberikan kesukarelaan untuk meningkatkan hubungan sosial, dan untuk menyesuaikan diri dan bergaul dengan kelompok sosial yang dianggap penting, (d) fungsi karir : peluang pekerjaan masa depan yang dapat diberikan oleh kesukarelaan; (e) fungsi perlindungan: peluang yang diberikan oleh kerja sukarela untuk melindungi diri sendiri dari perasaan negatif tentang diri sendiri; dan (f) fungsi peningkatan : peluang yang diberikan oleh partisipasi dalam kerja sukarela untuk meningkatkan harga diri dengan berkonsentrasi pada pertumbuhan dan pengembangan ego.

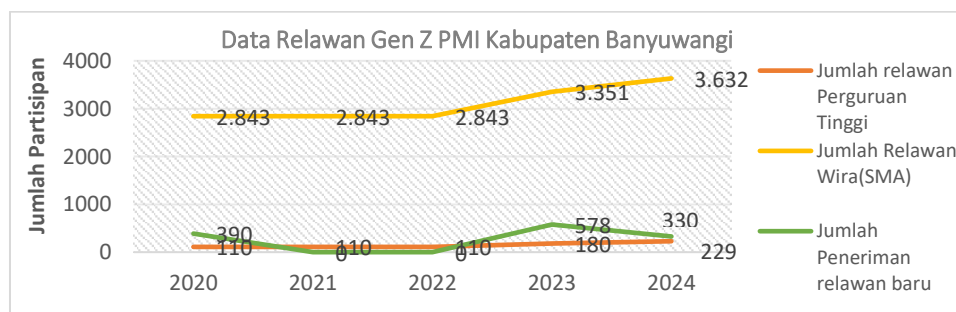
Penelitian terdahulu mendukung relevansi VFI dalam konteks kesukarelawanan. Clary dkk. (1998) mengidentifikasi bahwa motivasi berbasis nilai dan pemahaman memberikan kontribusi terbesar terhadap keterlibatan relawan. Selain itu, studi oleh Oh (2019), menemukan bahwa fungsi-fungsi dalam VFI, seperti fungsi nilai, sosial, karir, dan perlindungan, masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan relawan dan niat untuk melanjutkan keterlibatan. Namun, fungsi pemahaman dan peningkatan digabungkan menjadi satu dimensi baru yang disebut pemahaman/peningkatan, yang menunjukkan pengaruh paling kuat (Oh, 2019). Hal ini relevan untuk Generasi Z, yang sering kali lebih termotivasi oleh pertumbuhan pribadi dan pemahaman daripada manfaat sosial atau karier.

Penelitian lain oleh Ngah dkk. (2021), menunjukkan bahwa kepuasan relawan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat mereka untuk terus terlibat. Fungsi peningkatan, perlindungan, dan pemahaman ditemukan memiliki efek positif terhadap kepuasan, sedangkan fungsi sosial dan karier tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan bahwa strategi peningkatan kepuasan melalui motivasi intrinsik lebih efektif untuk meningkatkan partisipasi Generasi Z dalam organisasi kemanusiaan.

Lebih lanjut, studi oleh Usadolo dkk. (2023), menyoroti pentingnya hubungan antara pemenuhan motif relawan dan niat mereka untuk tetap terlibat. Dimensi nilai dan sosial memiliki pengaruh paling kuat dalam memotivasi relawan untuk terus berkontribusi. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan personal dalam menciptakan pengalaman yang bermakna bagi relawan, yang juga sejalan dengan kebutuhan Generasi Z akan pengakuan dan keterlibatan bermakna.

Penelitian S. Zhou & Odama (2023), menambahkan bahwa nilai-nilai intrinsik memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan, komitmen, dan niat untuk melanjutkan kegiatan sukarela. Analisis meta-analisis menunjukkan bahwa individu yang termotivasi oleh nilai-nilai lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas yang tinggi. Hal ini menegaskan bahwa PMI perlu lebih fokus pada program-program yang menonjolkan nilai-nilai kemanusiaan untuk menarik Generasi Z.

Namun, meskipun penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan berbagai temuan yang relevan, masih terdapat kesenjangan hasil dalam hasil-hasil tersebut. Penelitian terdahulu dilakukan pada objek, lokasi, dan waktu yang berbeda, serta menghasilkan perbedaan pandangan mengenai pengaruh fungsi-fungsi VFI terhadap kepuasan dan niat relawan. Untuk mengisi kesenjangan ini, penelitian di fokuskan pada relawan Gen Z di organisasi Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Banyuwangi.



Gambar 1. 1 Data Relawana Gen Z PMI Kab Banyuwangi  
Sumber: Data olah PMI Kabupaten Banyuwangi (2024)

Berdasarkan Gambar 1.1, data jumlah relawan Gen Z di PMI Kabupaten Banyuwangi pada lima tahun terakhir 2020 sampai 2024. Ada tren pada tahun 2020 dan 2023, Jumlah relawan yang meningkat di tahun-tahun ini mungkin disebabkan oleh program baru atau kesempatan partisipasi yang menarik bagi Gen Z, yang dapat meningkatkan keinginan mereka untuk berpartisipasi. Kemudian pada Tahun 2021 dan 2022 adanya Pandemi Covid-19 mengurangi partisipasi sebagai akibat dari hambatan eksternal, yang dapat mengurangi keinginan mereka untuk berpartisipasi. Meskipun jumlah relawan meningkat pada tahun 2024, terdapat penurunan partisipasi tahun ini. Ini dapat menunjukkan bahwa faktor motivasi telah berubah, seperti kepuasan pribadi yang berubah, minat, atau preferensi untuk aktivitas lain.

Dari jumlah penurunan persentase relawan, maka dari penelitian ini akan berfokus pada relawan Gen Z melalui pendekatan VFI, penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi motivasi yang mendorong Generasi Z untuk menjadi sukarelawan di PMI Kabupaten Banyuwangi, serta untuk menganalisis peran kepuasan relawan sebagai variabel intervening dalam proses tersebut. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka mendorong penulis mengambil judul penulisan tesis “Peran Intervening *Volunteer Satisfaction* pada Analisis *Volunteer Motivation* Generasi Z Menjadi Sukarelawan di Palang Merah Indonesia Kabupaten Banyuwangi: Pendekatan Model *Volunteer Functions Inventory*”

## 1.2 Rumusan Masalah

Model *Volunteer Functions Inventory* (VFI) Clary dkk. (2020) merupakan alat yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengukur berbagai motivasi yang mendasari seseorang dalam berpartisipasi sebagai relawan. VFI terdiri dari enam fungsi psikologis yang dapat dipenuhi melalui kegiatan kesukarelawan, yaitu fungsi nilai (*Value*), yang memungkinkan individu mengekspresikan nilai-nilai kemanusiaan; fungsi pemahaman (*Understanding*), yang memberikan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan; fungsi peningkatan (*Enhancement*), yang berfokus pada pertumbuhan pribadi dan peningkatan harga diri; fungsi sosial (*Social*), yang meningkatkan interaksi dan hubungan sosial; fungsi karir (*Career*), yang membuka peluang untuk pengembangan profesional; dan fungsi perlindungan (*Protective*), yang membantu individu mengatasi perasaan negatif. Masing-masing fungsi ini memberikan wawasan tentang alasan dibalik keputusan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan kesukarelawan. Sering dengan berkembangnya pemahaman karakteristik unik Generasi Z, penerapan model VFI menjadi sangat relevan dan juga dapat secara efektif digunakan untuk mengukur motivasi Generasi Z dalam konteks kesukarelawan, serta bagaimana kepuasan relawan berperan sebagai variabel intervening yang mempengaruhi niat mereka untuk terlibat lebih lanjut dalam aktivitas relawan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Banyuwangi.

Dengan demikian, Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi relawan (*Volunteer motivation*) berpengaruh terhadap niat Generasi Z untuk menjadi relawan (*Volunteer Intention*)?

2. Apakah motivasi relawan (*Volunteer motivation*) berpengaruh terhadap Kepuasan relawan (*Volunteer satisfaction*)?
3. Apakah motivasi relawan (*Volunteer motivation*) berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan relawan (*Volunteer satisfaction*) terhadap niat Generasi Z untuk menjadi relawan (*Volunteer Intention*)?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang dibangun ialah :

1. Untuk membuktikan secara empiris apakah motivasi relawan (*Volunteer motivation*) berpengaruh terhadap niat Generasi Z untuk menjadi relawan (*Volunteer Intention*).
2. Untuk membuktikan secara empiris apakah motivasi relawan (*Volunteer motivation*) berpengaruh terhadap Kepuasan relawan (*Volunteer satisfaction*).
3. Untuk membuktikan secara empiris apakah motivasi relawan (*Volunteer motivation*) berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan relawan (*Volunteer satisfaction*) terhadap niat Generasi Z untuk menjadi relawan (*Volunteer Intention*).

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Secara Praktis :
  - a. Bagi Palang Merah Indonesia (PMI), hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PMI Kabupaten Banyuwangi dalam memahami motivasi Generasi Z untuk menjadi sukarelawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang motivasi ini, PMI dapat merancang program dan strategi yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan relawan muda, sehingga meningkatkan partisipasi mereka dalam kegiatan kemanusiaan.
  - b. Bagi pemerintah dan Stakeholder, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pemerintah Kabupaten Banyuwangi dan stakeholder lainnya mengenai pentingnya dukungan terhadap kegiatan relawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kesukarelaan di kalangan Generasi muda.
2. Manfaat Secara Teoritis :
  - a. Bagi Universitas, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori-teori mengenai motivasi relawan, khususnya yang berkaitan dengan Generasi Z. Hasil penelitian ini akan menjadi sumber informasi yang berguna bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai dinamika kesukarelaan dan fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi relawan
  - b. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bukti empiris mengenai variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambah variabel lain yang relevan. Ini akan membuka peluang untuk

penelitian lanjutan yang lebih mendalam tentang motivasi relawan di berbagai konteks dan generasi.

### 3. Manfaat Secara Kebijakan :

- a. Bagi pemangku kebijakan, Penelitian ini memainkan peran penting dalam pembentukan kebijakan yang mendukung kegiatan relawan. Pembuat kebijakan dapat membuat program relawan yang relevan dan menguntungkan dengan memahami keinginan dan kebutuhan Gen Z. Dan juga dapat memberikan dukungan keuangan, pelatihan, dan pengakuan kepada relawan. Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi yang konsisten akan memastikan bahwa program sukarela berjalan dengan baik dan memungkinkan umpan balik relawan untuk perbaikan berkelanjutan. Selain itu, memasukkan platform elektronik yang populer di kalangan Generasi Z ke dalam program sukarela dapat membantu meningkatkan keterlibatan mereka. Secara keseluruhan, diharapkan bahwa kebijakan ini akan mendorong generasi muda untuk berpartisipasi lebih aktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

