

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru adalah unit pelaksana teknis yang berada di bawah Badan Standardisasi Kebijakan Jasa Industri (BSKJI) Kementerian Perindustrian, yang berlokasi di Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. BSPJI Banjarbaru memiliki tugas pokok untuk melaksanakan standardisasi industri, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi industri, menerapkan industri hijau, serta memberikan pelayanan jasa industri yang didasarkan pada potensi sumber daya lokal (*Kementerian Perindustrian: Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru, n.d.*). Dalam melaksanakan tugas yang kompleks tersebut, sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan serta perkembangan sebuah organisasi (Kholifah, 2021). Dalam konteks perusahaan ataupun instansi, SDM yang dimaksud tentu saja adalah karyawan, Para karyawan dituntut untuk tidak hanya menjalankan tugas sesuai deskripsi pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kinerja yang optimal agar organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

Data terbaru tahun 2025, kinerja karyawan di tingkat global maupun Indonesia mengalami tren menurun karena dampak faktor ekonomi setelah 2024, termasuk penundaan penyesuaian gaji dan bonus yang memicu variasi produktivitas mencapai 20-35%, diperburuk oleh *burnout* yang diakui WHO sebagai masalah krusial dengan ciri-ciri seperti berkurangnya motivasi, konsentrasi, dan lonjakan pengunduran diri akibat beban kerja yang berlebihan serta ketidakpastian teknologi AI, sebagaimana dicatat survei oleh (Gallup, 2022) yang berdampak pada 16%

pekerja termasuk di Indonesia, situasi ini semakin parah akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung (39% karyawan), tekanan kerja intens (34%), walaupun BPS pada Februari 2025 (Solih et al., 2025) menyatakan kemajuan positif berupa 145,77 juta tenaga kerja (bertambah 3,59 juta dari 2024), tingkat pengangguran terbuka (TPT) 4,76% (menurun 0,06 poin), serta upah rata-rata Rp3,09 juta (naik 1,78%), dengan studi menegaskan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja menyumbang hingga 85% pada kinerja, di mana penyebab utama penurunan meliputi kesejahteraan mental yang rendah, kerugian pendapatan, ulasan negatif, fasilitas terbatas, serta minimnya umpan balik secara real-time yang pada akhirnya menekan keterlibatan karyawan secara keseluruhan (Merdeka, 2025).

Menurut Herlambang dalam (Titisari & Alfira, 2024) kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh oleh karyawan saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Namun, penilaian organisasi tidak hanya terbatas pada tugas-tugas tersebut, melainkan juga mencakup proses yang dilalui dalam menyelesaikan tugas hingga mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari peluang, kompetensi, dan usaha yang dilakukan oleh karyawan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian bagi organisasi (Poltak et al, 2019). Kinerja ini bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan mencakup kuantitas dan kualitas yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka (Titisari & Alfira, 2024).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Waruwu (2016) menemukan hasil bahwasanya kinerja merupakan salah satu hal penentu keberhasilan sebuah

organisasi. Pencapaian tujuan suatu lembaga atau perusahaan hanya bisa terwujud berkat usaha keras para anggota yang bekerja di dalamnya. Pada dasarnya, terdapat keterkaitan yang kuat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Artinya, jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka besar kemungkinan organisasi juga akan mencapai hasil yang positif. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan motivasi pribadi setiap pegawai, karena kinerja individu yang unggul dapat mendorong kolaborasi tim yang efektif, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan.

BSPJI Banjarbaru, sebagai instansi yang berfokus pada pelayanan publik, memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan bahwa kinerja pegawainya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, penting bagi BSPJI Banjarbaru untuk memahami dan menerapkan pedoman yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan (*PermenPAN RB Nomor 15 Tahun 2014*, n.d.). Peraturan ini memberikan kerangka kerja yang jelas mengenai kriteria dan indikator yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan publik. Dengan demikian, BSPJI Banjarbaru tidak hanya berperan sebagai penyedia layanan, tetapi juga sebagai institusi yang berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawainya demi mencapai pelayanan yang optimal.

Berdasarkan data Capaian Kinerja Restra BSPJI Banjarbaru tahun 2021 sampai dengan 2024, dapat diketahui capaian hasil kinerja para karyawan yang

tergambar pada lampiran tabel. Pada tabel tersebut tergambar bahwasanya kinerja para karyawan BSPJI Banjarbaru menunjukkan hasil sangat baik dikarenakan mayoritas indikator mencapai atau bahkan melampaui target (persentase mendekati atau di atas 100 setiap tahun dan pada total 2021–2024). Tren ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Renstra berjalan efektif, dengan perbaikan capaian pada indikator yang sempat belum optimal di awal periode.

Menurut Bangun dalam (Alicia, 2025), seorang pekerja dikatakan memiliki kinerja tinggi apabila memiliki beberapa sifat berikut, pertama mampu bekerjasama secara efektif, tepat waktu, teliti serta kemampuan bekerja sama dengan baik. Disisi lain, kinerja di BSPJI Banjarbaru masih tergolong biasa-biasa saja. Hal ini berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis terhadap keryawan BSPJI Banjarbaru. Berdasarkan pengamatan penulis selama magang di BSPJI Banjarbaru pada Sub Tim Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana (14 April-20 Juni 2025), ditemukan bahwa kinerja para karyawan BSPJI Banjarbaru masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang datang terlambat, jam pulang yang tidak sesuai dengan aturan, ketidakmampuan untuk mengerjakan banyak tugas sekaligus, penggunaan jam kerja yang tidak efektif serta penyelesaian tugas melebihi waktu yang telah dialokasikan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari pegawai BSPJI Banjarbaru (R dan D), bahwasanya mereka kadang datang tepat waktu, tetapi juga terkadang datang terlambat. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan 6 pegawai BSPJI Banjarbaru. 5 diantaranya menyatakan bahwasanya seringkali mereka harus tetap berada di kantor lebih lama dari jam pulang yang ditetapkan, hal ini disebabkan adanya hal-hal yang masih perlu untuk

dikerjakan pada hari itu juga, tugas/*jobdesk* yang belum selesai, rapat dadakan, serta terdapat tamu ataupun acara kantor.

Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat tantangan dalam manajemen waktu dan disiplin kerja di lingkungan BSPJI Banjarbaru. Ketidakpastian dalam jam kerja dan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar jam yang ditentukan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa terbebani dengan tuntutan yang tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan, hal ini dapat menghambat kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk peran kinerja *in-role* dan *extra-role*. Sulistyowati dalam Kholifah (2021), kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role*. Kinerja *in-role* mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Sementara itu, kinerja *extra-role* adalah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan melalui perilaku yang melebihi tanggung jawab pekerjaan mereka, yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku altruisme merupakan salah satu dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan juga menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong karyawan untuk melakukan kinerja *extra-role* (Malahayati et al., 2020). Karyawan yang memiliki sikap altruistik cenderung lebih bersedia untuk membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Lebih lanjut berdasar pada teori dari Stephen P Robbin, Suzanna menambahkan bahwa dibandingkan dengan perilaku *in-role*, perilaku di luar aturan

formal organisasi atau *extra-role* merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi (Suzana, 2017). Pegawai yang berkualitas tidak hanya menjalankan tugas sesuai dengan peran mereka, tetapi juga menunjukkan etos kerja yang tinggi dengan melampaui tanggung jawab mereka. Dengan demikian, perilaku altruistik dan etos kerja yang tinggi saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal dalam organisasi.

Menurut Santrock (2003) Altruisme merupakan perilaku yang tidak egoistik, yang berarti individu mengutamakan kesejahteraan orang lain tanpa mempertimbangkan manfaat pribadi. Tindakan altruistik secara alami bersifat membangun, karena tujuannya adalah untuk membantu, mengembangkan, dan meningkatkan kehidupan orang lain. Selain itu, hasil dari tindakan ini tidak hanya terjadi pada saat itu saja, melainkan menciptakan dampak yang berlanjut sebagai sesuatu yang berdiri sendiri, bukan sebagai sesuatu yang bergantung pada orang lain. Konsep ini disebut moralitas altruistik, di mana membantu orang lain tidak hanya didorong oleh rasa kasihan atau kemurahan hati, tetapi juga diisi oleh kegembiraan dalam diri sendiri untuk memajukan sesama tanpa mengharapkan balasan (Arifin, 2015).

Perilaku altruisme dalam perspektif Islam dikenal dengan istilah *hablumminannas*, yang berarti hubungan antar manusia. Dalam hal ini perilaku saling tolong menolong atau *helping behavior*, menjadi contoh atau representasi nyata dari *altruism*. Dalam Surah QS. Al Maidah/5: 2 yang berbunyi (Maarif, 2024):

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

Artinya:

*Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan Nya*

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) antara Altruisme dengan kinerja karyawan. Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Rohman Dkk (2022) perilaku altruistik dinilai berdasarkan norma yang berlaku dan berpotensi menghasilkan kinerja organisasi yang lebih optimal. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani Dkk (2022) menyatakan bahwa altruisme dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat altruisme OCB yang tinggi memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam seluruh aspek pekerjaan, baik yang bersifat formal maupun informal. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sohaib Dkk (2021) hasil menunjukan bahwasanya terdapat hubungan positif yang signifikan antara altruisme dengan kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa altruisme secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja organisasi. Sebaliknya, berdasarkan penelitian oleh Pratama Dkk (2024), altruisme tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig. sebesar 0,136 yang melebihi batas 0,05, sehingga tidak dapat dikatakan bahwa altruisme secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian literatur tersebut terlihat bahwa masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh perilaku altruisme terhadap kinerja karyawan di lingkungan pelayanan publik seperti BSPJI, khususnya di UIN Antasari Banjarmasin. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara altruisme dan kinerja karyawan di BSPJI Banjarbaru.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diambil permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat altruisme pada karyawan BSPJI Banjarbaru?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada BSPJI Banjarbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh altruisme terhadap kinerja karyawan di BSPJI Banjarbaru?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah peneliti rumuskan di atas, peneliti menetapkan sejumlah tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat altruisme pada karyawan BSPJI Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada BSPJI Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh altruisme terhadap kinerja karyawan di BSPJI Banjarbaru.

### **D. Signifikansi dan Keunikan Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana perilaku *extra-role* berupa altruisme memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti BSPJI Banjarbaru. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara altruisme dan kinerja karyawan dengan pendekatan kuantitatif, serta memperkuat teori-teori yang sudah ada mengenai dimensi-dimensi altruisme dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi manajemen BSPJI Banjarbaru dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan mengetahui pengaruh altruisme terhadap kinerja karyawan, manajemen dapat merancang strategi pengembangan karyawan yang menekankan peningkatan perilaku altruisme, seperti mendorong sikap saling membantu, loyalitas, dan empati dengan sesama rekan kerja. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, dan pencapaian target organisasi. Selain itu, rekomendasi yang dihasilkan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan di BSPJI Banjarbaru.

## **E. Definisi Operasional**

### 1. Altruisme

Menurut Myers, Altruisme adalah dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa mempertimbangkan keuntungan pribadi. Altruisme merupakan kebalikan dari egoisme, yang berarti orang altruistik selalu peduli dan bersedia membantu meskipun tidak ada imbalan atau harapan untuk memperoleh balasan apapun. Adapun dimensi dari altruisme terdiri dari Empati, Meyakini Keadilan Dunia (*Belief on A Just World*), Tanggung Jawab Sosial (*Social Responsibility*), Kontrol Diri Secara Internal (*Internal Locus of Control*), dan Ego yang rendah. (Myers, 2014)

Perilaku altruisme dalam penelitian ini mencakup sikap ataupun perilaku empati terhadap rekan kerja, kepedulian terhadap kondisi mereka, keinginan untuk berbagi tanpa mengharapkan imbalan, serta keyakinan akan segala perbuatan akan kembali kepada diri sendiri.

## 2. Kinerja Karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh seorang karyawan yang memengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, yang meliputi tingkat mutu hasil kerja, jumlah hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kooperatif. Selanjutnya, Mathis dan Jackson menilai kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, terdapat lima dimensi utama yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu 1). Kualitas, yaitu hasil yang sesuai tujuan; 2). Kuantitas, yakni jumlah yang dihasilkan; 3). Ketepatan waktu, berupa tingkat penyelesaian suatu aktivitas pada waktu yang diinginkan; 4). Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi

dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit;

5). Komitmen dan tanggung jawab kerja.

Kinerja karyawan yang dimaksud peneliti merujuk pada hasil kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Sejalan dengan penjelasan Pengaruh Altruisme Terhadap Kinerja Karyawan Di BSPJI Banjarbaru, maka peneliti menemukan beberapa kajian-kajian terdahulu yang relevan dengan kajian yang diteliti peneliti, kajian tersebut meliputi:

1. Penelitian Fatchur Rohman, Noermijati Noermijati, Mochamad Soelton & Mugiono, "*Model altruism in improving organizational performance in social welfare institutions ministry of social affairs of the republic of Indonesia*". *Cogent Business & Management*, 2022 (Rohman et al., 2022). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru. Persamaan kedua penelitian ini terletak dalam fokus pada pengaruh altruisme terhadap kinerja dalam konteks organisasi. Keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (altruisme) dan variabel dependen (kinerja). Selain itu, kedua penelitian ini juga melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Namun, terdapat perbedaan signifikan antara kedua penelitian tersebut. Penelitian Rohman et al. berfokus pada konteks

lembaga sosial dan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) dengan analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan di lingkungan BSPJI Banjarbaru dengan pendekatan yang lebih sederhana, yaitu analisis regresi linier berganda, untuk menguji hubungan antara lima dimensi altruisme dan kinerja karyawan.

2. Penelitian Mohammad Rokim, Erita Yuliasesti Diah Sari, Aulia, Department of psychology, University Ahmad Dahlan, Indonesia. “*Performance of ASN Nurses during the Covid-19 Pandemic in terms of Self-Efficacy, Altruism, and Interpersonal Communication*”. Psikostudia Jurnal Psikologi Volume 11 No. 2, June 2022 (Rokim et al., 2022). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru. Keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel independen (altruisme) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Selain itu, kedua penelitian ini juga menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh altruisme terhadap kinerja, serta melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur altruisme dan kinerja. Namun, terdapat perbedaan signifikan antara kedua penelitian tersebut. Penelitian Rokim et al. mencakup tiga variabel independen, yaitu efikasi diri, altruisme, dan komunikasi interpersonal, serta berfokus pada perawat ASN di Rumah Sakit Yogyakarta selama pandemi Covid-19. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru hanya akan

meneliti pengaruh altruisme sebagai satu-satunya variabel independen terhadap kinerja karyawan di BSPJI Banjarbaru.

3. Penelitian St. Nurchaliza Damayanti Pratiwi, Suharni A. Fachrin, Arni Rizqiani Rusydi, Arman, Nurmiati Muchlis, Reza Aril Ahri, Faculty of Public Health, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia. “*The Effect of Altruism on the Performance of Kassi-Kassi Health Center Employees in 2023*”, Jurnal eduhealth, Volume 14, No 02, 2023 (Nurchaliza et al., 2023). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru. Kedua penelitian ini memiliki fokus utama yaitu mengkaji pengaruh altruisme terhadap kinerja karyawan. Keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (altruisme) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam kedua penelitian juga serupa, yaitu melalui kuesioner untuk mengukur altruisme dan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan signifikan antara kedua penelitian tersebut. Penelitian Nurchaliza et al. hanya meneliti pengaruh altruisme secara umum tanpa membedah dimensi-dimensi altruisme yang ada, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru, menguji hubungan antara lima dimensi altruisme sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
4. Penelitian Rizki Utami Batubara, Darwin, dan Salman Bintang, Universitas Negeri Medan, Indonesia. “Pengaruh Ketulusan (Altruisme), Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan”,

Journal of Scientific Information and Educational Creativity Vol. 24, No.1 Maret 2023 (Batubara et al., 2023). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru. Keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen dengan dependen. Kedua penelitian menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dan melakukan analisis validitas serta reliabilitas untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh. Namun, terdapat perbedaan signifikan antara kedua penelitian tersebut. Penelitian Batubara et al. melibatkan populasi guru MI Negeri di Kota Medan dan menggunakan teknik pengambilan sampel proporsional random sampling, sedangkan penelitian di BSPJI Banjarbaru menggunakan teknik total sampling yang mencakup seluruh karyawan. Selain itu, analisis data dalam penelitian Batubara et al. menggunakan analisis jalur, sedangkan penelitian di BSPJI Banjarbaru akan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh altruisme terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian Mujib Nikmatuloh dan Suryono Efendi, Universitas Nasional Jakarta. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Altruistik dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lingkungan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan”. *Management Studies and Entrepreneurship* (Nikmatuloh & Efendi, 2024). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru. Kedua penelitian ini memiliki fokus yang sama dalam mengkaji pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kinerja pegawai.

kemudian keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner, serta menganalisis data dengan metode statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Namun, terdapat perbedaan signifikan antara kedua penelitian tersebut. Penelitian pertama mencakup lebih banyak variabel, yaitu Kompetensi SDM, Motivasi Altruistik, dan Literasi Digital, serta mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Di sisi lain, penelitian yang akan dilakukan di BSPJI Banjarbaru hanya berfokus pada satu variabel independen, yaitu altruisme, dan tidak melibatkan variabel intervening. Selain itu, metode analisis yang digunakan dalam penelitian pertama adalah *Structural Equation Modeling* (SEM), sedangkan penelitian kedua akan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji t untuk mengukur pengaruh altruisme terhadap kinerja karyawan.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Agar lebih mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian, maka peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi dan keunikan penelitian, batasan istilah, dan penelitian terdahulu.

Bab II Tinjauan Teoritik dan Kerangka Pikir, bab ini berisi tentang tinjauan teoritik dari variabel penelitian. Pertama isi dari tinjauan teoritik tentang definisi dan konsep dari altruisme, dimensi dari altruisme, faktor yang memengaruhi altruisme, altruisme dalam perspektif Islam. Kedua yaitu definisi dan konsep dari

kinerja karyawan, dimensi kinerja karyawan, faktor yang memengaruhi kinerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Teori-teori tersebut berasal dari buku, jurnal maupun sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada bab ini juga memuat kerangka pikir penelitian.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini menguraikan bagaimana akan dilaksanakannya penelitian yang berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek dalam penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini menjabarkan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan. Yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data temuan, serta hasil dari analisis data penelitian, yang kemudian akan dibahas lebih lanjut dan hasil pembahasan dapat menjawab atas adanya rumusan masalah.

Bab V Kesimpulan, dalam bab ini memuat kesimpulan dari seluruh penelitian dan pembahasan yang dikaji. Juga berisikan saran untuk pihak tertentu, kalimat penutup sebagai akhir kata serta daftar pustaka sebagai tanggung jawab yang menjadi rujukan dalam penelitian.