

BAB IV

ANALISIS DATA DAN LAPORAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru adalah salah satu UPT Kementerian Perindustrian di bawah Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI). BSPJI Banjarbaru merupakan bagian dari 11 satker BBSPI dan 13 satker BSPJI yang tersebar dari Banda Aceh hingga Ambon. Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 1 Tahun 2022, BSPJI Banjarbaru bertugas melaksanakan standardisasi industri, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan pelayanan jasa industri berlandaskan potensi sumber daya daerah, dengan wilayah kerjanya meliputi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

BSPJI Banjarbaru pada awal berdirinya bernama Balai Penyelidikan Kimia Banjarmasin, berubah menjadi Balai Penelitian Kimia Banjarbaru, kemudian Balai Industri Banjarbaru, namun lebih lama dikenal sebagai Balai Riset dan Standardisasi (Baristand) Industri Banjarbaru. Didirikan pada tahun 1961 tidak lama setelah pembangunan gedung Kantor Walikota Banjarbaru saat ini, BSPJI Banjarbaru berlokasi bersebelahan dengan gedung bersejarah tersebut. Dalam perjalanannya, BSPJI Banjarbaru telah berperan dalam pelestarian lingkungan hidup, baik melalui kegiatan pengujian di bidang lingkungan hidup maupun melalui instalasi IPAL yang andal.

BSPJI Banjarbaru telah ditetapkan sebagai satuan kerja Badan Layanan Umum (BLU). Berdasarkan Keputusan Kementerian Keuangan nomor 206 Tahun 2024 tanggal 25 April 2024. BSPJI Banjarbaru siap berinovasi memberikan kontribusi yang maksimal terhadap industri nasional.

Standardisasi, sebagai inti tugas BSPJI Banjarbaru, merujuk pada proses penyusunan, penerapan, dan pengawasan standar teknis yang disepakati secara nasional maupun internasional untuk memastikan kualitas, keamanan, dan daya saing produk industri. Makna di balik standardisasi adalah menciptakan keseragaman yang melindungi konsumen dari barang cacat atau berbahaya, mendukung efisiensi produksi industri lokal agar mampu bersaing di pasar global, serta meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan, seperti yang telah dibuktikan BSPJI melalui pengujian kimia dan instalasi IPAL sehingga industri berkelanjutan dan bermanfaat bagi masyarakat serta perekonomian daerah.

2. Visi dan Misi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru

BSPJI Banjarbaru merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggung jawab kepada kepala BSKJI, maka wajib mendukung tercapainya Visi BSKJI yaitu menjadi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru yang akuntabel, adaptif, kolaboratif, berorientasi pelayanan dalam mewujudkan industri nasional yang mandiri dan berdaya saing.

“Peningkatan kemandirian, daya saing dan kolaborasi industri melalui pemanfaatan infrastruktur dan revitalisasi standardisasi, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, jasa industri, dan industri hijau.” Yang bercirikan:

- a) Standardisasi industri yang mandiri (mengurangi ketergantungan pada asing), produktif (efektif, efisien dan optimasi teknologi), dan berorientasi industri dalam negeri;
- b) Pengawasan implementasi standardisasi industri yang efektif;
- c) Optimalisasi pemanfaatan teknologi industri untuk meningkatkan kemandirian dan daya saing industri;
- d) Peningkatan peran jasa industri pendukung pembangunan industri secara profesional;
- e) Penguatan industri hijau secara bertahap;
- f) Pelayanan pembangunan industri yang berdaya saing;
- g) Pelaksanaan tata kelola yang baik/*good governance* dalam keseluruhan aktivitas yang efektif dan akuntabel.

Misi BSPJI Banjarbaru tersebut dirumuskan dengan memperhatikan tiga aspek, yaitu kemandirian, daya saing dan kolaborasi. Ketiga faktor penting ini perlu diterapkan pada pelaksanaan tugas dan fungsi BSPJI Banjarbaru.

3. Fungsi dan Tugas Pokok Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru

BSPJI Banjarbaru mempunyai tugas melaksanakan standardisasi industri, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan pelayanan jasa industri berlandaskan potensi sumber daya daerah.

Dalam melaksanakan tugas, BSPJI Banjarbaru menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan penerapan dan pengawasan standardisasi industri;
- b) Pelaksanaan optimalisasi pemanfaatan teknologi industri;
- c) Pendampingan dan konsultasi di bidang standardisasi, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan jasa industri;

- d) Pelaksanaan pengujian, kalibrasi, inspeksi teknis dan verifikasi di bidang industri;
- e) Pelaksanaan sertifikasi sistem manajemen, produk, teknologi, dan industri hijau;
- f) Pelaksanaan fasilitasi kemitraan layanan jasa industri;
- g) Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi;
- h) Pelaksanaan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, administrasi kerja sama, hubungan masyarakat, pengelolaan barang milik negara, persuratan, kearsipan, dan rumah tangga; dan
- i) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Pada bagian kelompok jabatan fungsional terdiri atas 5 tim kerja, diantaranya:

1. Sub bagian Tata Usaha. Sub bagian tata usaha menyediakan pelayanan administratif pendukung operasional balai, seperti perencanaan

program, pengelolaan anggaran, kepegawaian, keuangan, kearsipan, dan rumah tangga. Mereka memastikan kelancaran administrasi agar tim fungsional dapat fokus pada pelayanan teknis industri.

2. Tim kerja Optimalisasi Teknologi Industri, Pendampingan, dan Konsultasi. Tim ini memberikan pelayanan konsultasi dan pendampingan teknis kepada pelaku industri untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi, termasuk audit energi, transfer teknologi, dan bimbingan industri hijau. Fokusnya adalah meningkatkan efisiensi produksi dan daya saing industri lokal di Kalimantan Selatan dan Tengah.
3. Tim Kerja Pengujian, Kalibrasi, Inspeksi, dan Verifikasi. Tim ini melaksanakan pengujian laboratorium (kimia, mikrobiologi, material), kalibrasi alat ukur, inspeksi proses produksi, serta verifikasi kesesuaian produk terhadap standar. Pelayanan ini mencakup pengujian lingkungan seperti IPAL dan parameter coliform untuk menjamin kualitas serta keamanan produk industri.
4. Tim Kerja Standardisasi dan Sertifikasi. Tim ini menyusun standar nasional industri (SNI), melakukan sertifikasi produk, sistem manajemen, dan verifikasi TKDN (Tingkat Komponen Dalam Negeri) serta halal. Pelayanan utamanya adalah menerbitkan sertifikat yang memastikan produk industri memenuhi standar kualitas dan memenuhi regulasi ekspor.
5. Tim Kerja Pengembangan Jasa Industri. Tim ini mengembangkan layanan baru seperti pelatihan tenaga ahli, inkubasi usaha industri

berbasis SDA daerah, dan inovasi jasa pengujian. Tujuannya memperluas portofolio pelayanan BSPJI untuk mendukung pertumbuhan UMKM dan industri hijau secara berkelanjutan.

B. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru, dengan melibatkan para karyawan tetap di BSPJI Banjarbaru sebagai responden. Para responden yang berjumlah 82 diberikan skala adopsi terkait dengan altruisme dan kinerja karyawan.

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada 19 Januari 2026 dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* kepada para karyawan di BSPJI Banjarbaru hingga tanggal 09 Februari 2026. Dengan demikian penyebaran kuesioner penelitian dilaksanakan selama 1 bulan.

Tabel 4. 1 Prosedur Penelitian

No	Tanggal	Pelaksanaan	Penelitian
1	Selasa, 15 Juli 2025	Melaksanakan seminar proposal di kampus 1.	Seminar proposal dilaksanakan di kampus 1.
2	Selasa, 09 Desember 2025	Revisi Bab 1 dan 2	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
3	Selasa, 16 Desember 2025	Bimbingan skala penelitian	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
4	Minggu, 21 Desember 2025	Menghubungi peneliti sebelumnya melalui email	Via Email
5	Jumat, 02 Januari 2026	Bimbingan metode dan skala penelitian	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
6	Sabtu, 03 Januari 2026	Membuat kuesioner di google form.	Membuat kuesioner di google form.
7	Selasa 6 Januari 2026	Skala, diizinkan untuk turun lapangan.	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
8	Senin, 19 Januari 2026	Mendapat surat izin riset.	Mendapat surat izin riset dari tempat penelitian.

9	Selasa, 10 Februari 2026	Menginput data dan Bimbingan SPSS	Input hasil jawaban kuesioner menggunakan excel dan SPSS 23.
9	Jumat, 13 Februari 2026	Bimbingan bab 4	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
10	Rabu, 18 Februari 2026	Bimbingan SPSS	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
11	Jumat, 20 Februari 2026	Bimbingan bab 4	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
12	Selasa, 24 Februari 2026	Bimbingan bab 4	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
14	Jumat, 27 Februari 2026	Bimbingan bab 1-5	Bimbingan dilakukan secara tatap muka.
15	Senin, 2 Maret 2026	Mendaftar sidang munaqosyah Skripsi	Melalui <i>google form</i>

C. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan skala altruisme yang merupakan hasil adopsi dari skala penelitian yang dilakukan oleh Firyal Syafa Zahra yang sama-sama menggunakan teori altruisme berdasarkan pendapat Myers. Dan skala kinerja karyawan yang merupakan hasil adopsi dari skala penelitian yang dilakukan Rizki Kurnia Asih yang sama-sama menggunakan teori kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson.

1. Uji Validitas

Menurut Azwar, sebuah alat ukur dianggap valid jika mampu menghasilkan angka yang secara akurat menggambarkan atribut yang diukur (Azwar, 2017). Uji validitas dilakukan melalui teknik korelasi *Product Moment*, yang dihitung menggunakan perangkat lunak komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Dalam penelitian ini, penelitian mengadopsi skala altruisme dengan 13 butir pertanyaan dan skala kinerja karyawan 10 butir pertanyaan.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan mempertimbangkan r hitung $>$ r tabel dan taraf signifikansi 1% aitem pada skala penelitian yang digunakan dinilai valid, karena nilai r hitung lebih dari 0,286. Dengan demikian skala altruisme dan skala kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat konsistensi data atau temuan, yakni instrumen dianggap reliabel bila dua pengukuran atau lebih pada objek yang sama menghasilkan hasil serupa. Tujuannya untuk menjamin kestabilan dan kepercayaan instrumen penelitian seperti kuesioner, dengan ambang batas *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sebagai indikator reliabilitas yang baik (Sugiono, 2022).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Skala Adopsi Altruisme dan Kinerja Karyawan

Skala	Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Altruism</i>	13 Item	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan	10 Item	0,935	Reliabel

Pada tabel 4.2 diperoleh hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam skala altruisme memperoleh nilai *alpha* yaitu 0,919 dengan 13 item pernyataan, dan pada skala kinerja karyawan memperoleh nilai *alpha* 0,935 dengan 10 item pernyataan. Dengan demikian variabel altruisme dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dikarenakan telah memenuhi persyaratan batas *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sebagai indikator reliabilitas yang baik ($alpha > 0,6$).

D. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Gambaran Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap BSPJI Banjarbaru, yang berjumlah 82 orang sebagai responden. Pada penelitian ini, deskripsi umum berdasar pada rentang usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-34	32	39%
35-46	26	31,7%
> 46	24	29,3%
Total	82	100%

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 82 orang dan terbagi menjadi 3 kelompok rentan usia, yakni berusia 20 sampai dengan 34 tahun, usia 35 sampai dengan 46 tahun, dan usia di atas 46 tahun. Berdasarkan data diatas, kelompok usia 20-35 tahun menjadi kelompok yang paling mendominasi dengan jumlah 32 orang (39%). Jika dibandingkan dengan kategori lainnya, proporsi usia ini merupakan yang paling banyak, diikuti oleh kelompok usia 35-46 tahun sebanyak 26 orang (31,70%). Sementara itu, kelompok responden dengan usia di atas 46 tahun menjadi kelompok yang paling sedikit jumlahnya, yaitu sebanyak 24 orang (29,30%).

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	48	58,5%
Perempuan	34	41,5%
Total	82	100%

Dari tabel 4.4 diketahui bahwasanya jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan, yang artinya karyawan laki-laki di BSPJI Banjarbaru lebih banyak dibanding dengan karyawan perempuannya. Hal ini dibuktikan dengan data masuk sebanyak 48 (58,5%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 34 atau dengan persentase 41,5% responden perempuan.

Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	7	8,50%
Diploma	19	23,20%
S1	35	42,70%
S2	17	20,70%
S3	4	4,90%
Total	82	100%

Dari tabel 4.5 diketahui tingkat pendidikan terakhir para karyawan di BSPJI Banjarbaru, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah lulusan S1 dengan jumlah mencapai 35 orang (42,70%), yang merupakan proporsi terbesar dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Kelompok terbanyak kedua ditempati oleh lulusan Diploma sebanyak 19 orang (23,20%), disusul oleh lulusan S2 sebanyak 17 orang (20,70%). Sementara itu, jumlah responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK/Sederajat tercatat sebanyak 7 orang (8,50%), dan kelompok yang paling sedikit adalah lulusan S3 yang berjumlah 4 orang (4,90%).

Tabel 4. 6 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	3	3,7%
1-5 Tahun	20	24,4%
6-15 Tahun	27	32,9%
16-25 Tahun	23	28,0%
>25 Tahun	9	11,0%
Total	82	100%

Dari tabel 4.6 dapat diketahui masa atau lama kerja para karyawan yang ada di BSPJI Banjarbaru. Para karyawan atau responden dalam penelitian ini paling banyak berasal dari kelompok 6-15 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (32,9%), yang menunjukkan bahwa mayoritas memiliki pengalaman kerja yang cukup matang. Posisi berikutnya diikuti oleh kelompok masa kerja 16-25 tahun sebanyak 23 orang (28,0%) dan kelompok 1-5 tahun sebanyak 20 orang (24,4%). Sementara itu,

responden dengan masa kerja senior di atas 25 tahun berjumlah 9 orang (11,0%), dan kelompok yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yang hanya berjumlah 3 orang (3,7%).

Tabel 4. 7 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Persentase
Kepala BSPJI Banjarbaru	1	1,2%
Sub Tata Usaha	22	26,8%
Tim Kerja Optimalisasi Teknologi Industri, Pendampingan dan Konsultasi	11	13,4%
Tim Kerja Pengujian, Kalibrasi, Inspeksi dan Verifikasi	29	35,4%
Tim Kerja Standardisasi dan sertifikasi	4	4,9%
Tim Kerja Pengembangan Jasa Industri	15	18,3%
Total	82	100%

Dari Tabel 4.7 diketahui distribusi responden penelitian berdasarkan divisi di BSPJI Banjarbaru dengan total 82 orang, di mana divisi terbanyak adalah Tim Kerja Pengujian, Kalibrasi, Inspeksi dan Verifikasi (29 responden, 35,4%) yang mencerminkan peran sentralnya dalam pengujian lab dan verifikasi produk industri, diikuti Sub Tata Usaha (22 responden, 26,8%) sebagai pendukung administratif mencakup keuangan, kepegawaian, dan perencanaan, esensial untuk kelancaran seluruh balai. Tim Kerja Pengembangan Jasa Industri (15 responden, 18,3%) untuk inovasi layanan UMKM, serta Tim Kerja Optimalisasi Teknologi Industri, Pendampingan dan Konsultasi (11 responden, 13,4%) yang fokus pada konsultasi teknologi; sementara divisi tersedikit adalah Tim Kerja Standardisasi dan Sertifikasi (4 responden, 4,9%) karena sifat kerjanya yang lebih spesialis, dan Kepala BSPJI Banjarbaru hanya 1 responden (1,2%) sebagai jabatan pimpinan tunggal.

E. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan *statistic descriptive* untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh sebelumnya.

Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Altruisme	82	41.00	22.00	63.00	38.4512	5.08970
Kinerja_Karyawan	82	21.00	17.00	38.00	29.6220	3.94293
Valid N (listwise)	82					

Berdasarkan hasil data dari table 4.8 dapat diketahui nilai variabel altruisme dengan *range* 41, nilai *minimum* 22, nilai *maximum* 63 dan nilai *standar deviasi* 5,08. Sedangkan pada varibel kinerja karyawan nilai *range* 21, nilai *minimum* 17, nilai *maximum* 38 dan nilai *standar deviasi* 3,94.

1. Analisis Deskriptif Kategori Data dan Altruisme

Berdasarkan pada tabel 4.8 *mean* pada skala altruisme sebesar 38,4 dan *standar deviasi* 5,08. Rumus yang akan digunakan untuk kategorisasi variabel altruisme yaitu:

Rendah : $(X < 33)$

Sedang : $(33 \leq X < 43)$

Tinggi : $(43 \leq X)$

Nilai yang dijabarkan sebelumnya digunakan untuk subjek yang berada pada kategori rendah, sedang, dan tinggi yaitu sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Analisis Data Tingkat Variabel Altruisme

		Altruisme			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	7.3	7.3	7.3
	Sedang	62	75.6	75.6	82.9
	Tinggi	14	17.1	17.1	100.0

Total	82	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.9, diketahui bahwa terdapat 6 karyawan dengan tingkat altruisme yang rendah dengan persentase sebesar 7,3%. 62 karyawan kategori sedang atau dengan persentase 75,6%. Dan 14 orang karyawan yang memiliki tingkat altruisme tinggi dengan persentase sebesar 17,1%.

2. Analisis Deskriptif Kategori Data dan Kinerja Karyawan

Terdapat pada tabel 4.8 mean pada skala Kinerja Karyawan sebesar 29,6 dan hasil *standar deviasi* 3,9. Rumus yang akan digunakan untuk kategorisasi variabel kepercayaan diri, yaitu:

Rendah : $(X < 25)$

Sedang : $(25 \leq X < 33)$

Tinggi : $(33 \leq X)$

Nilai yang dijabarkan sebelumnya digunakan untuk subjek yang berada pada kategori tinggi, sedang, dan rendah yaitu sebagai berikut.

Tabel 4. 10 Analisis Data Tingkat Variabel Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	5	6.1	6.1	6.1
Sedang	60	73.2	73.2	79.3
Tinggi	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.10 maka diketahui bahwa sebanyak 5 orang karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan persentase 6,1%. Kemudian sebanyak 60 karyawan memiliki tingkat kinerja sedang dengan persentase 73,2%. Dan 17 orang karyawan memiliki tingkat kinerja tinggi atau dengan persentase 20,7%.

F. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah data empiris yang diperoleh dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritis tertentu atau mengikuti distribusi normal. Analisis yang diterapkan adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria keputusan pada uji *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa jika hasil pengujian tidak signifikan ($p > 0,05$), maka distribusi data sampel penelitian tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal; sebaliknya, jika hasil pengujian signifikan ($p < 0,05$), distribusi data sampel berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Secara sederhana:

- a. $p > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.
- b. $p < 0,05$ berarti data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36093169
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.042
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari table 4.11 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka ($0,200 > 0,05$) yang menunjukkan bahwa data dari variabel altruisme dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan guna menentukan apakah hubungan antar variabel yang diteliti bersifat linier atau tidak. Kriteria pengujian linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai sig. *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Sebaliknya, jika nilai sig. *Deviation from Linearity* kurang dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan linier.

Tabel 4. 12 Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	Between Groups	(Combined)	568.210	18	31.567	2.878	.001
Y *		Linearity	344.316	1	344.316	31.389	.000
Total		Deviation					
X		from	223.895	17	13.170	1.201	.290
		Linearity					
Within Groups			691.070	63	10.969		
Total			1259.280	82			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.12 ditemukan bahwasanya nilai *Deviation from Linearity* > 0,05 atau (0,290 > 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linier antara altruisme dan kinerja karyawan.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilaksanakan guna memverifikasi bahwa tidak terdapat korelasi antar kesalahan (*error*) pada observasi yang berbeda. Apabila nilai tabel *Durbin-Watson* berada dalam rentang 1,612 hingga 2,388, maka tidak ada indikasi adanya autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.523 ^a	.273	.264	3.38187	2.010

a. Predictors: (Constant), Altruisme

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai dari *Durbin-Watson* sebesar 2.010 yang artinya tidak terdapat indikasi autokorelasi.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, digunakan untuk mengetahui validitas hipotesis mengenai variabel altruisme dan kinerja karyawan. Maka dari itu, diperlukan adanya uji hipotesis untuk menemukan kesimpulan mengenai diterima atau ditolaknya hipotesis yang yang diajukan sebelumnya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh antara altruisme terhadap kinerja karyawan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.
- b. Hipotesis Nol (H₀): Tidak ada pengaruh antara altruisme terhadap kinerja karyawan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Korelasi

Correlations		Altruisme	Kinerja_Karyawan
Altruisme	Pearson Correlation	1	.523**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	82	82
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.13 hasil analisis dari uji korelasi pearson menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel altruisme dan kinerja karyawan. Hubungan dinilai positif karena nilai signifikansi berada pada tingkat 0,01 ($p = 0,000 < 0,01$) berdasarkan sampel $n = 82$, sehingga hipotesis nol ditolak dan terdapat bukti kuat adanya korelasi. Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kontribusi antara kedua variabel maka digunakan tabel korelasi berikut:

Tabel 4. 14 Klasifikasi Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Nilai R	Interpretasi
1.	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 - 0,399	Rendah
3.	0,40 - 0,599	Sedang
4.	0,60 - 0,799	Kuat
5.	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan data pada tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $= 0,523$ termasuk dalam kategori korelasi sedang atau terdapat diantara 0,40 - 0,599. Artinya, terdapat pengaruh sedang antara altruisme dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.264	3.38187

a. Predictors: (Constant), TotalX

b. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan pada tabel 4.15 hasil analisis determinan atau *model summary* diketahui bahwa nilai R sebesar 0,523 yang artinya altruisme memiliki kontribusi sedang terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi (R square)

sebesar 0,273, yang menunjukkan varians dari altruisme terhadap kinerja karyawan sebesar 27,3%, sedangkan 72,7% merupakan varians dari faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan *software* berupa *IBM SPSS Statistic 23*. Dari analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.316	1	344.316	30.105	.000 ^b
	Residual	914.965	80	11.437		
	Total	1259.280	82			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Altruisme

Berdasarkan pada tabel anova 4.16, diperoleh nilai F sebesar 30,105 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari standar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Altruisme terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat nilai *F* yang dihasilkan cukup besar, maka model regresi ini dinilai sangat kuat dan layak (*fit*) dalam menjelaskan hubungan serta pengaruh antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4. 17 *Coefficients*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.046	2.863		4.906	.000
	Altruisme	.405	.074	.523	5.487	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* 4.17, diketahui bahwa nilai Unstandardized Coefficients B (*constant*) sebesar 14,046, dalam kondisi ini $x = 0$, maka nilai Y diprediksi sebesar 14,046. Selanjutnya pada nilai Unstandardized Coefficients B (altruisme) menunjukkan nilai 0,405, yang artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Altruisme akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,405 satuan.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

<i>Variabel</i>	<i>R Square</i>	<i>T Hitung</i>	<i>T Tabel</i>	<i>F Hitung</i>	<i>F Tabel</i>
Altruism Kinerja Karyawan	0,273	5.487	1,990	30.105	3,96
<i>Sig</i>					0,000
<i>Unstandardized Coefficients</i>					14.046
<i>Koefisien Regresi</i>					0,405

Berdasarkan seluruh rangkaian uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Altruisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang berada pada kategori sedang ($r = 0,523$), artinya semakin tinggi tingkat altruisme maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara statistik, model regresi ini dinyatakan sangat layak (*fit*) karena memiliki nilai F sebesar 30,105 dengan signifikansi yang sangat kuat ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima.

Meskipun kontribusi altruisme terhadap variansi kinerja karyawan sebesar 27,3% (berdasarkan nilai $R^2 = 0,273$), model ini memberikan gambaran prediksi yang jelas melalui persamaan regresi di mana setiap peningkatan satu satuan

altruisme akan mendongkrak kinerja sebesar 0,405 satuan. meskipun terdapat 72,7% faktor lain di luar penelitian ini yang juga turut memengaruhi kinerja.

H. Aspek Pembentukan

1. Aspek Pembentukan Altruisme

Aspek utama dalam variabel altruisme penelitian ini terdiri atas 5, yaitu 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. Untuk mengetahui nilai dari setiap aspek tersebut maka digunakan rumus perhitungan:

$$\frac{\text{Jumlah Total Data Aspek}}{\text{Jumlah Total Data Variabel}} \times 100\%$$

Tabel 4. 19 Aspek Pembentukan Altruisme

No.	Aspek Altruisme	Nilai Persentase
1.	Empati	$\frac{1226}{3153} \times 100\% = 38,8\%$
2.	Meyakini keadilan dunia	$\frac{274}{3153} \times 100\% = 8,69\%$
3.	Tanggung jawab sosial	$\frac{714}{3153} \times 100\% = 22,64\%$
4.	Kontrol diri secara internal	$\frac{539}{3153} \times 100\% = 17,09\%$
5	Ego yang rendah	$\frac{400}{3153} \times 100\% = 12,68\%$

Berdasarkan tabel 4.19, aspek pembentukan variabel altruisme yang paling tinggi atau dominan ialah aspek empati sebesar 38,8%, yang kemudian disusul oleh aspek tanggung jawab sosial sebesar 22,64%, aspek kontrol diri secara internal sebesar 17,09%, aspek ego yang rendah sebesar 12,68% dan aspek meyakini keadilan dunia sebesar 8,69%. Dalam penelitian ini, aspek yang paling berperan dalam pembentukan variabel altruisme ialah empati, sedangkan aspek lainnya memiliki peran sedang dan lebih rendah.

2. Aspek Pembentukan Kinerja Karyawan

Aspek utama dalam penelitian ini terdiri atas 5, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen dan tanggung jawab kerja. Untuk mengetahui nilai dari setiap aspek tersebut maka digunakan rumus perhitungan:

$$\frac{\text{Jumlah Total Data Aspek}}{\text{Jumlah Total Data Variabel}} \times 100\%$$

Tabel 4. 20 Aspek pembentukan Kinerja Karyawan

No.	Aspek Kinerja Karyawan	Nilai Persentase
1.	Kualitas	$\frac{518}{2429} \times 100\% = 21,3\%$
2.	Kuantitas	$\frac{488}{2429} \times 100\% = 20,09\%$
3.	Ketepatan Waktu	$\frac{472}{2429} \times 100\% = 19,43\%$
4.	Efektivitas	$\frac{478}{2429} \times 100\% = 19,68\%$
5.	Komitmen dan tanggung jawab kerja	$\frac{473}{2429} \times 100\% = 19,47\%$

Berdasarkan tabel perhitungan 4.20. Dalam penelitian ini, aspek pembentukan variabel kinerja karyawan paling dominan ialah kualitas sebesar 21,3%, selanjutnya kuantitas sebesar 20,09%, efektifitas sebesar 19,68%, komitmen dan tanggung jawab kerja dengan persentase 19,47%, dan aspek ketepatan waktu dengan persentase sebesar 19,43%. Hal ini berarti bahwasanya aspek kualitas memiliki peran paling besar dalam pembentukan variabel kinerja karyawan yang disusul aspek lainnya dengan perbedaan persentase yang tidak terlalu jauh.

I. Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh altruisme dengan kinerja karyawan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru . Peneliti telah melakukan pengolahan data secara statistik yang berdasar pada penyebaran skala psikologi mengenai altruisme dan kinerja karyawan secara online

di BSPJI Banjarbaru. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel altruisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil *uji korelasi Pearson* menunjukkan hubungan yang berada pada kategori sedang ($r = 0,523$), artinya semakin tinggi tingkat altruisme maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara statistik, model regresi ini dinyatakan sangat layak (*fit*) karena memiliki nilai F sebesar 30,105 dengan signifikansi yang sangat kuat ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan Kontribusi altruisme terhadap variansi kinerja karyawan sebesar 27,3%.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,273, yang menunjukkan bahwa altruisme memberikan sumbangan efektif sebesar 27,3% terhadap variansi kinerja karyawan di BSPJI Banjarbaru. Dengan kata lain, sekitar 27,3% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel altruisme, sedangkan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Meskipun demikian, besar kecilnya sumbangan efektif ini perlu dipahami dalam konteks bahwa kinerja karyawan merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor secara simultan, sehingga altruisme tidak dapat menjelaskan seluruh variasi kinerja secara tunggal. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu mempertimbangkan altruisme sebagai salah satu variabel yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, meskipun tetap perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat melengkapi dan memperkuat peran altruisme tersebut.

Korelasi antara altruisme dan kinerja karyawan telah dijelaskan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat altruisme yang ada di antara para karyawan. Tingkat altruisme yang tinggi mendorong perilaku saling bantu, kolaborasi tim, dan komitmen bersama, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Menurut (Myers, 2014) altruisme merupakan motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa mengharapkan imbalan pribadi, yang melibatkan aspek seperti empati, perhatian terhadap sesama, dan tanggung jawab sosial, sehingga mendorong perilaku prososial yang pada akhirnya meningkatkan kolaborasi dan produktivitas dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa altruisme tidak hanya sekadar sikap individual, melainkan menjadi faktor pendorong yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Oleh karena itu, tinggi atau rendahnya altruisme pada karyawan menjadi penyebab naik atau turunnya kinerja karyawan di BSPJI Banjarbaru. Implikasi dari temuan ini sangat relevan dengan dinamika organisasi modern yang semakin membutuhkan kerja sama antar individu untuk mencapai tujuan organisasi secara kolektif.

Konsep dari altruisme bukan hanya muncul pada kajian psikologi sosial, akan tetapi juga ditemukan dalam Al-Qur'an. Sebagaimana kita tahu bahwa segala aspek dalam kehidupan telah terangkum di dalamnya. Berikut beberapa istilah altruisme dalam islam atau dalam al-qur'an:

1. Isar

Istilah isar yang ada dalam Al-Qur'an menunjukkan perilaku mengutamakan orang lain, sebagaimana yang dipahami dalam konsep altruisme. Kata isar sendiri

hanya disebutkan 1 kali dalam al-qur'an sebagaimana yang tercantum dalam surah al-Hasyr ayat 9

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْتُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شَحْنًا نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ٩

Artinya:

Orang-orang (Ansar) yang telah menempati kota (Madinah) dan beriman sebelum (kedatangan) mereka (Muhajirin) mencintai orang yang berhijrah ke (tempat) mereka. Mereka tidak mendapatkan keinginan di dalam hatinya terhadap apa yang diberikan (kepada Muhajirin). Mereka mengutamakan (Muhajirin) daripada dirinya sendiri meskipun mempunyai keperluan yang mendesak. Siapa yang dijaga dirinya dari kekikiran itulah orang-orang yang beruntung.

Menurut Abdullah Nasih 'Ulwan dalam *Tarbiyah al-Aulad fi al-Islam*, *isar* adalah dorongan jiwa yang menghasilkan sikap mengutamakan kepentingan orang lain di banding kepentingan diri sendiri. Bila tindakan *itsar* ini dilakukan hanya untuk mencari ridha Allah SWT, maka hal itu merupakan indikasi kuatnya iman yang benar, ketulusan niat, dan kesucian jiwa. Secara bersamaan, perilaku ini juga menjadi salah satu fondasi utama terciptanya rasa solidaritas antarumat manusia dan kebaikan bagi anak cucu Adam (Ulwan, 2010).

2. Ta'awun

Konsep dari altruisme dalam istilah islami sama halnya dengan ta'awun, yakni berkaitan dengan peduli atau tolong menolong antar sesama (Hamsani, 2020). Al-Qur'an mendorong umat Islam untuk saling membantu dalam melakukan kebaikan dan ketakwaan, serta melarang mereka untuk saling membantu dalam melakukan dosa dan pelanggaran. Hal ini tercantum dalam firman Allah pada surah Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi (Maarif, 2024):

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

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

Menurut Hamka, *ta'āwun* merujuk pada sikap saling tolong-menolong dan membantu. Dalam tafsirnya, beliau menjelaskan bahwa umat Islam diperintahkan untuk hidup saling tolong-menolong dalam membangun *al-birr*”, yakni segala bentuk maksud baik dan bermanfaat yang didasari oleh penguatan takwa, atau hubungan yang lebih erat dengan Allah SWT. Sebaliknya, larangan saling tolong-menolong dilakukan dalam perbuatan dosa, permusuhan, atau penyiksaan terhadap sesama manusia, karena hal itu jelas merugikan orang lain (Hamka, 1984).

Istilah *al-birr* mencakup seluruh bentuk kebaikan dan dapat dipahami sebagai segala hal yang mendekatkan manusia kepada Allah, meliputi keimanan, kesalehan amal, serta kemuliaan akhlak. Kebaikan yang sejati dapat dicapai melalui dua syarat utama: Pertama, dilandasi oleh keimanan, yaitu beriman kepada Allah SWT, hari akhir, malaikat-malaikat, kitab-kitab suci, serta para nabi-Nya. Kedua, diwujudkan melalui amal perbuatan lahiriah, yakni mengaplikasikan keimanan dalam bentuk amal shaleh, seperti menyantuni kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, dan sebagainya (Hasan, 2008).

Kebaikan sejati dapat dicapai melalui dua syarat utama. Pertama, harus didasari oleh keimanan yang kokoh, yaitu beriman kepada Allah SWT, hari akhir, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab suci, serta para nabi-Nya. Kedua, melalui amal perbuatan lahiriah, yakni mewujudkan keimanan tersebut dalam bentuk amal shaleh, seperti menyedekahkan harta kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, dan sebagainya (Hasan, 2008).

Berdasarkan penjelasan *ta'awun* dan *al-birr*, apabila dikaitkan dengan norma tanggung jawab sosial, seseorang wajib memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkan, dengan bantuan tersebut dilakukan tanpa mengharapkan imbalan di masa depan. Altruisme dalam masyarakat modern mewujudkan sebagai tanggung jawab sosial yang berpijak pada norma-norma sosial. Tanggung jawab sosial yang tertanam dalam jiwa individu dapat melahirkan tindakan altruistik, karena individu merasa terintegrasi dalam komunitas sosialnya.

3. Al-Ma'ruf

Ma'ruf merupakan bentuk *ism maf'ul* (objek) dari akar kata *'arafa* (عرف) yang terdiri atas huruf 'ain, ra, dan fa. Dalam Al-Qur'an, kata ini muncul sebanyak 71 kali di 11 surah. Kata *'urf* merujuk pada hal yang telah dikenal luas oleh masyarakat dan menjadi tradisi mereka, baik dalam bentuk ucapan maupun perbuatan (seperti adat istiadat), atau sesuatu yang umum diketahui dan diakui bersama. Ada pula yang menafsirkannya sebagai hal yang selaras dengan akal sehat. Menurut Kamus Arab-Indonesia, *ma'ruf* berarti “kebaikan, yang masyhur, atau yang dikenal.” Ibn Zakaria dalam *Mu'jam Muqayis al-Lughah* menyatakan bahwa *ma'ruf* mengandung arti bau harum yang dapat dirasakan oleh semua orang (Padli, 2019).

QS. Ali Imran/3:104

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

Artinya:

Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar) Mereka itulah orang-orang yang beruntung.

Ma'ruf merujuk pada hal-hal yang dianggap baik oleh masyarakat secara umum dan telah dikenal luas, sepanjang selaras dengan *al-khair* (kebajikan), yaitu

nilai-nilai Ilahi. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ali Imran/3: 104, “hendaklah di antara kamu ada segolongan umat yang menyeru kepada kebaikan yaitu nilai-nilai Ilahi menyuruh yang ma’ruf, dan mencegah yang munkar.” Nilai-nilai Ilahi tidak boleh dipaksakan, melainkan disampaikan secara persuasif melalui ajakan yang lembut dan bijak. Setelah itu, barang siapa beriman boleh beriman, dan barang siapa kafir boleh kafir; masing-masing akan mempertanggungjawabkan pilihannya sendiri (Shihab, 2002).

Di luar ketiga konsep altruisme menurut Islam dan Al-Qur’an tersebut, ada banyak istilah lain yang berkaitan erat dan memiliki keterkaitan kuat dengan altruisme, sebab Islam memberikan penekanan besar pada pelayanan sosial. Misalnya, *al-ihsan*, *infaq*, *sadaqah*, dan lain sebagainya.

Menurut (Mathis & Jackson, 2010), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi, mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi serta eksternal seperti lingkungan kerja. Adanya aspek yang ada tersebut, membuat setiap individu di tempat kerja pasti memiliki dorongan untuk berkontribusi bagi orang lain demi mencapai kinerja optimal dalam organisasi.

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu aspek kehidupan dan aktivitas yang memiliki peran penting dalam masyarakat. Bekerja sesuai dengan ajaran agama sering kali dijadikan sebagai ukuran untuk menilai seseorang. Dalam Islam, setiap individu diharapkan untuk mandiri, yang berarti mereka harus memenuhi kebutuhan mereka sendiri melalui usaha dan kerja, meskipun itu sulit.

Dari sudut pandang ekonomi, bekerja adalah salah satu alat produksi yang sangat penting, selain modal dan faktor-faktor alam lainnya (Haryani, 2018).

Bekerja dalam konsep Islam ialah kewajiban bagi setiap manusia. Meskipun Allah telah menjamin rezeki bagi setiap orang, rezeki tersebut tidak akan datang tanpa usaha dari individu itu sendiri. Oleh karena itu, jika seseorang ingin hidup cukup dan sejahtera, ia harus bekerja. Ajaran Islam menyampaikan bahwa kerja dan agama merupakan sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang Muslim menyadari bahwa saat ia bekerja, ia sedang beribadah kepada Allah, dan hal ini menjadi motivasi yang kuat dalam dirinya, terlepas dari keuntungan material yang mungkin diperoleh. Sumber motivasi ini tidak hanya terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi, tetapi juga mencakup kenyataan bahwa pekerjaannya adalah tindakan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantunya mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat (Syafrizal, 2019).

Ketika seorang Muslim bekerja, hal ini menunjukkan bahwa tujuannya adalah untuk mengurangi nilai hadiah duniawi dan materialistis, yang tidak akan memengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah/09:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Isi kandungan dari Surah At-Taubah ayat 105 di atas menekankan perintah Allah SWT agar hamba-Nya semangat melaksanakan amal shalih sebanyak

mungkin, serta untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Allah SWT memberikan peringatan berupa ancaman bagi yang tidak taat, karena-Nya akan membalas semua amal perbuatan, yang semuanya akan tampak jelas di Hari Kiamat (Syeikh, 2008).

Berdasarkan ayat dalam Surah At-Taubah ayat 105 beserta terjemahannya, kinerja kerja merupakan aspek yang wajib diperhatikan; apabila seseorang bersemangat dalam bekerja, Allah SWT akan membalas segala perbuatannya. Dalam perspektif Islam, hubungan kinerja kerja ditegaskan melalui perintah Allah SWT agar umat-Nya bekerja dengan jujur, sebab Allah Maha Mengetahui segala perbuatan dan pasti akan memberikan balasan atasnya di dunia.

Al-Qur'an penuh dengan ayat-ayat yang mendorong manusia untuk selalu bekerja keras, rajin, dan tekun. Misalnya, dalam Surah Al-Asr, Allah tegas menyatakan bahwa manusia berada dalam kerugian kecuali mereka beriman dan beramal saleh. Jika kita teliti ayat per ayat di Al-Qur'an, kata "amal saleh" selalu menyertai "iman," menandakan bahwa kebahagiaan tidak cukup hanya dengan iman semata tanpa usaha nyata. Dengan kata lain, iman tanpa amal ibarat pohon rindang yang tak berbuat amal saleh adalah buah dari keimanan.

Islam menginginkan setiap individu hidup layak di tengah masyarakat sebagai manusia, minimal mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, pekerjaan sesuai keahlian, serta membina rumah tangga dengan persediaan mencukupi. Dengan demikian, setiap orang berhak atas standar hidup yang sesuai kondisinya, agar dapat menjalankan kewajiban ilahi dan tanggung jawab lainnya. Bekerja merupakan wujud amal saleh; jika kerja adalah amal saleh, maka kerja menjadi ibadah; dan jika kerja adalah ibadah, kehidupan manusia tak terpisahkan dari kerja (Faisal, 2016).

Pada variabel kinerja karyawan, ditemukan bahwa kualitas memiliki peran paling besar dalam pembentukan kinerja karyawan dengan persentase sebesar 21,3%, yang kemudian disusul kuantitas sebesar 20,09%, dengan selisih persentase sedikit. Temuan tersebut sejalan dengan kerangka teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011), yang menjelaskan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, kualitas kerja karyawan sering dianggap memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja secara keseluruhan, diikuti oleh kuantitas. Teori ini menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas (tingkat baik-buruknya hasil) maupun kuantitas (jumlah hasil yang dicapai sesuai target dan waktu). Hal tersebut juga relevan dengan kondisi tenaga kerja Indonesia di mana standar kualitas semakin menjadi kunci.

Selanjutnya Pada variabel altruisme, ditemukan bahwa aspek empati memiliki peran paling dominan dalam pembentukannya dengan persentase sebesar 38,8%, diikuti oleh aspek tanggung jawab sosial sebesar 22,64%. Temuan ini sejalan dengan teori psikologi sosial, khususnya teori empati-altruisme dari Daniel Batson dalam (Baron & Byrne, 2005), yang menyatakan bahwa empati menjadi faktor utama pemicu tindakan saling membantu secara murni tanpa motif egois. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Afiffah Dkk (2024) di Surabaya, yang menemukan hubungan positif signifikan antara empati dan perilaku altruisme pada mahasiswa, di mana semakin tinggi tingkat empati, semakin meningkat pula perilaku altruistiknya. Sementara tanggung jawab sosial memperkuatnya melalui norma kolektif dalam teori CSR yang mendorong komitmen organisasional, sehingga bagi karyawan pengaruh ini meningkatkan

kinerja dan kesejahteraan kerja melalui peningkatan motivasi, pengurangan burnout, loyalitas, serta produktivitas yang lebih tinggi (Myers, 2014).

Meskipun penelitian ini berhasil membuktikan bahwa altruisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan efektif sebesar 27,3%, penting untuk dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar altruisme. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi, dan motivasi kerja hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan PT. Inti Kebun Sejahtera oleh (Sutedjo & Mangkunegara, 2013). Selain dari itu faktor seperti sikap individual, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebuah organisasi, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan di dinas perhubungan kabupaten pasuruan oleh (Ratnasari & Tarimin, 2021).

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011), untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memperhatikan tidak hanya aspek sikap dan perilaku karyawan, tetapi juga faktor-faktor kontekstual seperti iklim organisasi dan kualitas kepemimpinan. Schneider Dkk (2013) menjelaskan bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku karyawan termasuk kinerja mereka. Dalam konteks penelitian ini, temuan bahwa dimensi empati memiliki peran paling besar dalam pembentukan altruisme (38,8%) mengindikasikan bahwa peningkatan kapasitas empati karyawan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui penguatan perilaku altruisme. Hal ini sejalan dengan konsep yang dikembangkan oleh Batson (1991), dalam teori empati-altruismenya, yang menyatakan bahwa

empati merupakan pendorong utama tindakan tolong-menolong yang murni, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kolaborasi dan efektivitas kerja tim.

Dengan demikian, meskipun altruisme memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja, organisasi juga perlu memperhatikan pengembangan faktor-faktor lain seperti kompetensi, motivasi kerja, dukungan kepemimpinan, iklim, budaya dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal. Kombinasi antara penguatan altruisme dengan perhatian terhadap faktor-faktor pendukung lainnya akan menciptakan sinergi yang lebih besar dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang secara konsisten menunjukkan bahwa altruisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor layanan publik. Dalam konteks tenaga kesehatan, penelitian pada perawat ASN selama pandemi Covid-19 membuktikan bahwa altruisme merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka saat menghadapi beban kerja tinggi (Rokim et al., 2022). Konsistensi temuan ini diperkuat oleh studi pada karyawan Puskesmas Kassi-Kassi yang menegaskan bahwa sifat menolong tanpa pamrih (altruisme) secara nyata berdampak pada capaian kinerja individu dalam organisasi (Nurchaliza et al., 2023). Selain di sektor kesehatan, pengaruh serupa juga ditemukan pada sektor pendidikan, di mana ketulusan atau altruisme terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru MI Negeri di Kota Medan (Batubara et al., 2023). Meskipun dalam model tertentu di lembaga kesejahteraan sosial altruisme dipandang sebagai "penyeimbang" yang meningkatkan kesejahteraan tanpa secara langsung mengubah

performa organisasi melalui komitmen, namun peran variabel ini tetap diakui krusial dalam memperkuat modal sosial dan efektivitas kerja.

Selanjutnya, temuan dalam penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, khususnya dalam penelitian Pratama Dkk (2024), yang menyatakan bahwa altruisme tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,136. Berbeda dengan kesimpulan tersebut, penelitian ini membuktikan bahwa altruisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSPJI Banjarbaru. Perbedaan hasil antara kedua penelitian ini memiliki implikasi teoretis yang penting, yaitu bahwa hubungan antara altruisme dan kinerja karyawan tidak bersifat universal, melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks spesifik organisasi dalam memahami dinamika antara sikap individual dan kinerja kerja.

J. Temuan Penelitian

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara altruisme terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *R Square* sebesar 0,273 atau 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan peranan variabel altruisme terhadap kinerja karyawan sebesar 27,3%. Sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
2. Pada variabel altruisme, ditemukan bahwa aspek empati memiliki peran paling besar dalam pembentukan altruisme dengan persentase sebesar 38,8%, selanjutnya aspek tanggung jawab sosial sebesar 22,64%, aspek

kontrol diri secara internal sebesar 17,09%, aspek ego yang rendah sebesar 12,68% dan aspek meyakini keadilan dunia sebesar 8,69%.

3. Pada variabel kinerja karyawan, ditemukan bahwa kualitas memiliki peran paling besar dalam pembentukan kinerja karyawan dengan persentase sebesar 21,3%, selanjutnya kuantitas sebesar 20,09%, efektifitas sebesar 19,68%, komitmen dan tanggungjawab kerja dengan persentase 19,47%, dan aspek ketepatan waktu dengan persentase sebesar 19,43%.

K. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa studi ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil temuan. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini tidak melakukan proses *expert judgment* (penilaian ahli) secara langsung untuk menguji validasi instrumen, melainkan sepenuhnya mengadopsi instrumen dari penelitian terdahulu yang dianggap relevan.
2. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh altruisme terhadap kinerja hanya sebesar 27,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat 72,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai namun tidak tercakup dalam model penelitian ini.
3. Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada satu instansi, yaitu BSPJI Banjarbaru. Oleh karena itu, hasil temuan ini bersifat spesifik pada karakteristik organisasi tersebut dan tidak dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi lain dengan budaya kerja atau sektor yang berbeda.