

Membangun *Altruism Crew* Kapal KM Baruna

Andi Hendrawan^{1*}, Hari Sucahyowati², Indriyani³, Aji Kusumastuti Hendrawan⁴,
Ningrum Astriawati⁵

^{1,2,3} Akademi Maritim Nusantara, Cilacap, Indonesia

⁴ Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali, Cilacap, Indonesia

⁵ Sekolah Tinggi Maritim Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail : andihendrawan007@gmail.com. Telp: 08122741634

Abstrak

Crew kapal merupakan organisasi yang mapan, yang harus kompak dan serius dalam setiap pekerjaannya karena pekerjaan yang kaku dan semua aturan harus terpenuhi. Oleh karena itu, diperlukan kekompakan dan kohesivitas tim. Kohesivitas tim akan tercipta jika setiap anggota tim memahami kepentingan bersama. Menggantikan rekan kerja yang berhalangan dengan sukarela merupakan salah satu sifat *altruism*. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana sifat *altruism* dapat meningkatkan kinerja dan hubungan antar anggota *crew*, serta bagaimana hal tersebut dapat memperpanjang umur organisasi dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengambil populasi dan sampel semua *crew* kapal KM Baruna yang berjumlah 30 orang. Penelitian dimulai dengan membuat kuesioner *altruism* yang kemudian divalidasi. Setelah itu, kuesioner disebarkan kepada semua *crew* kapal. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis secara deskriptif. Semua indikator *Altruism* menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Altruism* pada *crew* anak buah kapal KM Baruna sangat baik. Dampak dari *altruism* yang baik akan meningkatkan kinerja dan hubungan pertemanan antar anggota *crew*. Pada akhirnya, *altruism* yang baik akan meningkatkan ketahanan organisasi sehingga umur organisasi menjadi lebih lama dan perusahaan menjadi lebih berjaya.

Kata Kunci: *Altruism*, Kapal, Kinerja

Abstract

Ships are an established organization, which must be compact and serious in every work because the work is rigid and all the rules must be met. Therefore, team cohesiveness and cohesiveness are needed. Team cohesion will be created if each team member understands the common interests. Replacing colleagues who are unable to voluntarily do so is one of the traits of Altruism. This study aims to show how the nature of Altruism can improve performance and relationships between crew members, as well as how it can extend the life of an organization and increase the success of the company. This study is a quantitative research by taking the population and sample of all crew members of the KM Baruna ship totaling 30 people. The research began by making an Altruism questionnaire which was then validated. After that, the questionnaire was distributed to all the crew of the ship. The data obtained was then processed and analyzed descriptively. All indicators of

Altruism show excellent results. This shows that the Altruism in the crew of the KM Baruna is very good. The impact of good Altruism will improve performance and friendship between crew members. In the end, good Altruism will increase organizational resilience so that the life of the organization becomes longer and the company becomes more successful.

Keywords: *Altruism, Ship, Performance*

PENDAHULUAN

Altruism, atau sikap pengorbanan diri demi kebaikan orang lain, memiliki peran yang krusial dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan efektif di atas kapal. Sebagai sebuah organisasi yang mapan, *crew* kapal membutuhkan kekompakan dan kohesivitas tim dalam menjalankan pekerjaan yang sering kali menuntut ketegasan dan kepatuhan terhadap aturan yang ketat (Fernando et al., 2022). Dalam suatu organisasi, diperlukan berbagai elemen yang mendukung kelangsungan dan efektivitas operasionalnya. Kohesivitas tim, yang terwujud ketika setiap anggota tim memahami dan mengutamakan kepentingan bersama, menjadi pondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di atas kapal. Di lingkungan kapal, di mana keterbatasan ruang dan sumber daya sering kali menjadi tantangan, sifat *altruism* memainkan peran penting. Hal ini tercermin dalam sikap sukarela dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, yang tidak hanya memperkuat hubungan sosial antar *crew*, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap efisiensi operasional kapal. Mayer et al., (2000) mendefinisikan *altruism* adalah motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan kepentingan diri sendiri. *Altruism* adalah kebalikan dari egoisme. Orang yang altruis peduli dan mau membantu orang lain meskipun tidak ada keuntungan yang ditawarkan atau tidak mengharapkan imbalan. Pendapat lain dikemukakan oleh Baron, A.R & Byner, (2005) yang menyatakan bahwa *altruism* yang sejati adalah kepedulian yang tidak mementingkan diri sendiri melainkan untuk kebaikan orang lain. Selain itu, Santrock (2007) mendefinisikan *altruism* adalah minat yang tidak mementingkan dirinya sendiri untuk menolong orang lain.

Altruism diartikan oleh Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert (1994) sebagai pertolongan yang diberikan secara murni, tulus, tanpa mengharap balasan apapun dari orang lain dan tidak memberikan manfaat apapun untuk dirinya. Selain itu, Penner, Louis A., John F. Dovidio, Jane A. Piliavin (2005) menyatakan bahwa *altruism* adalah tindakan sukarela untuk membantu orang lain tanpa pamrih, atau sekedar ingin beramal baik. Comte dikutip dari Steiner, (2015) menjelaskan bahwa *altruism* berasal dari kata "*alter*" yang artinya "orang lain". Secara bahasa *altruism* adalah perbuatan yang berorientasi pada kebaikan orang lain. Comte membedakan antara perilaku menolong yang altruis dengan perilaku menolong yang egois. Menurutnya dalam memberikan pertolongan, manusia memiliki dua motif, yaitu altruis dan egois. Perilaku menolong yang egois tujuannya mencari manfaat untuk diri sendiri (penolong) atau mengambil manfaat dari orang yang ditolong, sedangkan perilaku menolong yang altruis yaitu perilaku menolong yang ditujukan semata-mata untuk kebaikan orang yang ditolong, selanjutnya Comte menyebut

perilaku menolong ini dengan *altruism*. Sementara Batson & Powell, (2016) mengartikan *altruism* yang tidak jauh berbeda dengan Comte yaitu dorongan menolong dengan tujuan utama semata-mata untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain, sedangkan egoisme yaitu dorongan menolong dengan tujuan semata-mata untuk kepentingan dirinya. *Altruism* berasal dari bahasa Inggris: *altruism*; dari bahasa latin: *alter* (orang lain, yang lain). Kata ini diangkat oleh seorang filsuf Perancis Auguste Comte. Istilah ini menyiratkan penghargaan dan perhatian terhadap pengorbanan kepentingan pribadi. Menurut Batson & Powell, (2016) *altruism* adalah suatu keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain. De Waal, (2008) menjelaskan *altruism* adalah suatu perilaku membantu atau menghibur yang diarahkan pada individu yang membutuhkan pertolongan, ketika sedang sakit, atau sedang mengalami tekanan. *Altruism* adalah motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain untuk kepentingan orang itu sendiri (Mayer et al., 2000). Menurut Baron, A.R & Byner (2005) *altruism* adalah kepedulian yang tidak mementingkan diri sendiri melainkan untuk kebaikan orang lain. Individu yang memiliki sifat altruis selalu berusaha untuk mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain, mereka berusaha memberikan pertolongan agar orang lain tidak mengalami kesusahan.

Sedangkan pengertian perilaku altruistik internet menurut Liu et al., (2014) perilaku altruistik internet yaitu suatu perilaku kerelawanan yang terjadi melalui internet yang melibatkan ekspektasi sosial dan kebermanfaatn bagi orang lain tanpa mengharapkan suatu imbalan. Santrock (2007) mendefinisikan *altruism* adalah minat yang tidak mementingkan dirinya sendiri untuk menolong orang lain. *Altruism* diartikan oleh Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert (1994) sebagai pertolongan yang diberikan secara murni, tulus, tanpa mengharap balasan apapun dari orang lain dan tidak memberikan manfaat apapun untuk dirinya. Selain itu, Penner, Louis A., John F. Dovidio, Jane A. Piliavin (2005) menyatakan bahwa *Altruism* adalah tindakan sukarela untuk membantu orang lain tanpa pamrih, atau sekedar ingin beramal baik. Senada dengan hal tersebut, Sears David (1999) mengartikan *Altruism* lebih jelas lagi yaitu sebagai tindakan yang dilakukan seseorang atau kelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharap imbalan apapun, kecuali telah memberikan suatu kebaikan. *Altruism* adalah kebalikan dari sifat egois, menolong dengan disertai mengharap keuntungan bukan termasuk sifat altruis. Hal tersebut karena dengan mengharap suatu timbal balik dari suatu tindakan menolong bukan tindakan yang semata-mata untuk kebaikan orang yang ditolong melainkan mengharap upah kebaikan untuk dirinya sendiri. Dengan kata lain tidak semua bentuk perilaku tolong menolong dapat disebut sebagai altruis, namun perlu melihat motif (niat) penolong dalam melakukan pertolongan kepada orang lain. Penelitian Sosik et al., (2009) menunjukkan bahwa hasil analisis kuadrat terkecil parsial menunjukkan bahwa arti-penting diri kolektif manajer secara parsial memediasi hubungan antara transendensi diri dan intensitas nilai peningkatan diri dan perilaku altruistik. Penilaian bawahan terhadap perilaku altruistik pimpinan memprediksikan penilaian atasan terhadap kinerja manajerial. Pemantauan diri manajer memoderasi hubungan antara konstruksi diri, perilaku altruistik, dan kinerja. Artinya bahwa sifat *altruism* akan meningkat kinerja karna ada sifat saling bantu yang bersifat positif. Berbagai fenomena diatas sesungguhnya

menjelaskan tentang *altruism*, atau sebuah sikap pengorbanan diri demi kebaikan dan kesejahteraan orang lain (*selfless concern for the welfare of others*, Wikipedia). Terminologi *altruism* sendiri secara khusus bersumber dari ilmu ethology (studi tentang perilaku binatang), dan secara umum dari ilmu evolusi sosial. Istilah ini merujuk pada perilaku seekor binatang yang memberikan kekuatan kepada binatang lain namun mengurangi kekuatan dirinya sendiri (*self-sacrifice for the benefit of others*).

Secara teoretik, pemberian pelayanan dan pemenuhan kebutuhan barang/jasa bagi masyarakat sendiri dapat ditempuh melalui empat mekanisme, yakni: 1) *Altruism* (belas kasihan); 2) anarkhi (ketiadaan sistem/aturan); 3) mekanisme pasar (hukum permintaan dan penawaran); serta 4) mekanisme pemerintah/negara (kebijakan publik). *Altruism* adalah pola alokasi sumber ekonomi atas dasar hubungan pemberian (*gift relationship, charity*). Sementara itu, mekanisme anarkhi akan muncul manakala ada komoditas yang terbatas namun dibutuhkan dan diperebutkan oleh orang banyak. Pembagian sembako di musim lebaran yang sering menelan korban karena berdesak-desakan, adalah contoh nyata dari bekerjanya mekanisme anarkhi ini. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana sifat *altruism* dapat meningkatkan kinerja dan hubungan antar anggota *crew*, serta bagaimana hal tersebut dapat memperpanjang umur organisasi dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan mengambil populasi dari seluruh *crew* kapal KM Baruna yang berjumlah 30 orang sebagai sampelnya. Penelitian dimulai dengan merancang kuesioner mengenai *altruism*, yang kemudian divalidasi untuk memastikan keakuratannya. Aspek perilaku *altruism* yang dinilai dalam kuesioner ini berpedoman pada Eisenberg & Mussen (1989) diantaranya:

- a. *Sharing* (memberi). Individu yang sering berperilaku altruis biasanya sering memberikan sesuatu bantuan kepada orang lain yang lebih membutuhkan dari pada dirinya.
- b. *Cooperative* (kerjasama). Individu yang memiliki sifat altruis lebih senang melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama, karena mereka berfikir dengan berkerjasama tersebut mereka dapat lebih bersosialisasi dengan sesama manusia dan dapat mempercepat pekerjaannya.
- c. *Donating* (menyumbang). Individu yang memiliki sifat altruis senang memberikan sesuatu atau suatu bantuan kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan dari orang yang ditolongnya.
- d. *Helping* (menolong). Individu yang memiliki sifat altruis senang membantu orang lain dan memberikan apa-apa yang berguna ketika orang lain dalam kesusahan karena hal tersebut dapat menimbulkan perasaan positif dalam diri si penolong.
- e. *Honesty* (kejujuran). Individu yang memiliki sifat altruis memiliki suatu sikap yang lurus hati, tulus serta tidak curang, mereka mengutamakan nilai kejujuran dalam dirinya.

f. *Generosity* (Kedermawanan). Individu yang memiliki sifat altruis memiliki sikap dari orang yang suka beramal, suka memberi derma atau pemurah hati kepada orang lain yang membutuhkan pertolongannya tanpa mengharapkan imbalan apapun dari orang yang ditolongnya.

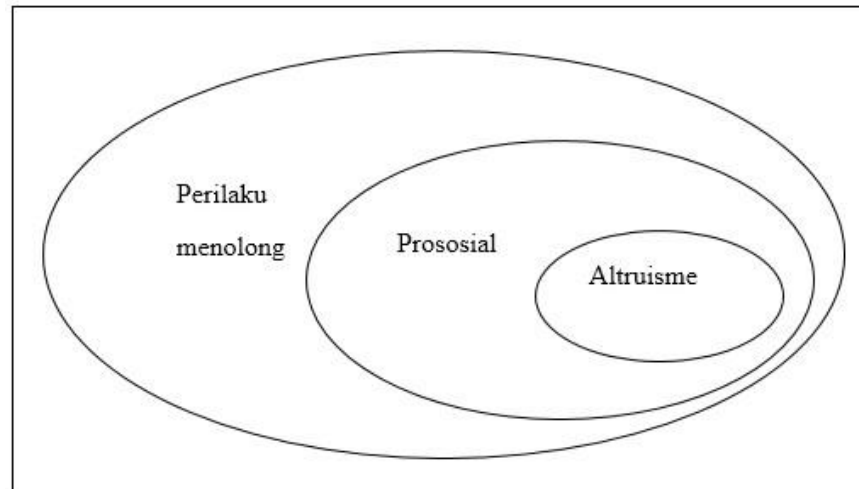
Setelah proses validasi, kuesioner disebar kepada seluruh *crew* kapal untuk pengumpulan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengevaluasi tingkat dan karakteristik *altruism* di antara *crew* kapal KM Baruna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Altruism adalah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan apapun kecuali mungkin perasaan melakukan kebaikan (Nashori, 2008). Menurut Glassman & Hadad (2009) *altruism* adalah konsep perilaku menolong seseorang yang didasari oleh keuntungan atau manfaat yang akan diterima pada kemudian hari dan dibandingkan dengan pengorbanan yang ia lakukan saat ini untuk menolong orang tersebut. Manfaat yang didapat dari menolong orang lain harus lebih besar dibandingkan dengan pengorbanan yang dilakukan untuk menolong orang tersebut (Syamsul Arifin, 2015). *Altruism* menurut Syamsul Arifin, (2015) adalah pertolongan yang diberikan kepada orang lain secara tulus, ikhlas dan benar-benar murni dari si penolong tanpa mengharapkan imbalan sedikitpun, dan tidak memberikan keuntungan apapun kepada diri si penolong dan tindakan ini dilakukan secara sukarela dan ikhlas yang diberikannya kepada individu maupun kelompok-kelompok yang membutuhkannya. Selain itu, *altruism* dapat menimbulkan respons *positive feeling*, seperti rasa kasih sayang dan empati. Individu yang memiliki perilaku altruis, juga memiliki motivasi yang tinggi untuk menolong orang lain yang sedang membutuhkan bantuan. Motivasi altruistik timbul dari dalam diri individu itu sendiri karena adanya alasan internal yang ada dalam diri individu dan dapat memunculkan respon perasaan positif atau *positive feeling* sehingga dapat memunculkan perilaku untuk membantu orang lain. Menurut Santrock (2007) *altruism* adalah minat yang tidak mementingkan diri sendiri untuk menolong orang lain. Sedangkan perilaku *altruism* yaitu perilaku yang ditunjukkan semata-mata untuk kebaikan orang yang ditolong. *Altruism* dapat di sebut juga sebagai hasrat untuk menolong orang lain tanpa memikirkan kepentingan sendiri (Sarwono, 2002). De Waal (2008) menjelaskan *altruism* sebagai perilaku membantu atau menghibur yang diarahkan pada individu yang membutuhkan pertolongan, ketika sedang sakit, atau sedang mengalami tekanan. Individu yang memiliki sifat altruis selalu berusaha untuk mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain, mereka selalu berusaha agar orang lain tidak mengalami kesusahan.

Perilaku menolong (*helping behavior*), perilaku prososial, dan perilaku *Altruism* merupakan istilah yang berbeda. Menolong (*helping behavior*) adalah istilah yang paling luas, termasuk kepada semua bentuk dari hubungan yang membantu. Perilaku prososial, mempunyai arti yang lebih dangkal yaitu sebuah tindakan yang berniat untuk meningkatkan kondisi orang yang menerima pertolongan. Sedangkan *altruism* mengacu pada perilaku sosial yang di dalamnya

tidak ada paksaan, motif dari pemberi pertolongan yaitu karena adanya perasaan sukarela dan empati. Tindakan itu tergolong altruistik atau tidak tergantung pada tujuan si penolong. Bila dibuat ke dalam gambar, maka hubungan dari ketiga istilah tersebut adalah sebagai berikut seperti yang tergambar pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Hubungan Antara Perilaku Menolong, Perilaku Prososial, & *Altruisme*

Menurut Myers (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *altruism* yaitu faktor internal, faktor situasional, dan faktor personal. Faktor internal meliputi imbalan (*reward*) dan empati. Faktor situasional meliputi jumlah pengamat, membantu ketika orang lain juga membantu (ada model), tekanan waktu, dan adanya kesamaan. Faktor personal meliputi sifat-sifat kepribadian, gender, dan religiusitas. Imbalan (*reward*) yang memotivasi untuk menolong bisa jadi bersifat eksternal ataupun internal. Imbalan yang bersifat eksternal yaitu kita memberi untuk mendapatkan sesuatu. Biasanya seseorang lebih suka menolong orang yang menarik bagi dirinya (Krebs, 1970). Misalnya ketika sebuah perusahaan menyumbangkan uang agar mendapatkan kesan yang baik. Kemudian contoh lainnya yaitu ketika seseorang menawarkan tumpangan berharap akan mendapatkan penghargaan atau agar bisa bersahabat dengan orang yang diberikan tumpangan tersebut. Lalu imbalan yang bersifat internal yaitu ketika memberikan pertolongan kepada orang lain akan merasa bahwa diri kita berharga, seseorang akan merasa baik setelah melakukan kebaikan. Empati adalah pengalaman yang mewakili perasaan orang lain, menempatkan diri sendiri pada orang lain. Ketika kita merasakan empati, kita tidak berfokus terlalu banyak kepada tekanan yang kita rasakan sendiri, melainkan berfokus kepada mereka yang mengalami penderitaan. Batson & Powell (2016) menemukan bahwa ketika tingkat perasaan empati sangat tinggi, orang-orang akan cenderung melakukan tindakan *altruism*, bahkan dalam situasi-situasi yang relatif mudah untuk tidak terlibat atau tidak merespon sama sekali. Kepedulian empatik muncul ketika seseorang menyadari bahwa orang lain membutuhkan bantuan, sehingga terdorong melakukan sesuatu untuk menolong tanpa memperhitungkan keuntungan. Sejalan dengan Batson, Temuan lain menunjukkan bahwa *altruism* sejati memang ada, dengan tergugahnya empati mereka, orang akan membantu meskipun mereka percaya bahwa tidak akan ada satu orang pun yang tahu mengenai perilaku menolong yang mereka lakukan.

Kepedulian mereka akan berlanjut hingga seseorang telah terbantu (Myers, 2012). Maka dengan tergugahnya empati, banyak orang yang termotivasi untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan atau tertekan, bahkan ketika bantuan tersebut tanpa menyebutkan nama (Myers, 2012).

Latane dan Darley menyimpulkan bahwa ketika jumlah pengamat mengalami peningkatan, masing-masing pengamat tersebut memiliki kemungkinan yang semakin kecil untuk mengetahui apa yang sedang terjadi, memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk menginterpretasikan apa yang sedang terjadi sebagai suatu masalah atau suatu kondisi darurat, dan memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk berasumsi bahwa mereka bertanggung jawab untuk mengambil suatu tindakan (Darley & Latané, 1968). Salah satu kondisi yang mempengaruhi seseorang cenderung akan memberikan bantuan adalah ketika baru saja mengobservasi ada orang lain yang juga memberikan bantuan. Test & Bryan (1967) menemukan bahwa para pengemudi di Los Angeles lebih cenderung menawarkan bantuan kepada seorang pengemudi wanita yang mengalami kempes ban jika seperempat mil sebelumnya telah melihat seseorang membantu untuk mengganti ban. Kondisi yang dapat meningkatkan perilaku menolong adalah memiliki setidaknya cukup waktu luang, seseorang yang sedang terburuburu cenderung tidak memberikan pertolongan. Hal ini didukung oleh temuan Darley & Batson (1973) bahwa seseorang yang sedang tidak terburu-buru mungkin akan menawarkan bantuan kepada seseorang yang sedang membutuhkan, sedangkan orang yang sedang terburu-buru cenderung tidak menawarkan bantuan kepada seseorang yang sedang membutuhkan. Kesamaan erat kaitannya dengan menyukai, dan menyukai terkait erat dengan membantu, kita akan lebih empati dan cenderung membantu seseorang yang sama atau mirip dengan kita (Miller dkk., dalam Myers, 2012). Bias kesamaan ini terjadi pada tampilan luar ataupun kepercayaan. Seseorang cenderung membantu orang lain yang memiliki kesamaan atau kemiripan dengan dirinya.

Para peneliti kepribadian telah melakukan penelitian bagaimana sifat kepribadian dalam mempengaruhi *altruism*. Pertama, ditemukannya perbedaan individual dalam perilaku menolong dan terlihat bahwa perbedaan-perbedaan tersebut bertahan sepanjang waktu dan dikenali oleh rekan-rekan dari orang tersebut (Creweger et al., 2001). Kedua, para peneliti menemukan bahwa seseorang yang memiliki emosi positif yang tinggi, empati, dan efikasi diri adalah orang yang paling besar kemungkinan memiliki perhatian dan bersedia memberikan bantuan (Eisenberg & Mussen, 1989). Ketiga, kepribadian mempengaruhi bagaimana orang tertentu bereaksi terhadap situasi-situasi tertentu (Carlo & Randall, 2002). Seseorang yang memiliki pemantauan diri yang tinggi akan bergantung pada harapan orang lain, sehingga akan cenderung lebih penolong karena berpikir bahwa perilaku menolong akan mendapatkan imbalan secara sosial (Yavuzer et al., 2006). Eagly & Steffen (1986) menjelaskan bahwa ketika menghadapi situasi-situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya ketika ada seseorang yang membutuhkan bantuan para pria lebih sering memberikan bantuan pada situasi seperti ini. Sedangkan pada situasi-situasi yang lebih aman, para wanita cenderung memberikan bantuan pada situasi-situasi tersebut. Oleh karena itu, perbedaan gender ini tergantung pada situasi yang ada. Jika dihadapkan pada masalah seorang teman, para wanita akan merespons dengan empati yang lebih

besar dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menolong (Harman, 2011). (Batson & Powell, 2016) mengatakan bahwa religiusitas merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *altruism*. Semua ajaran-ajaran agama besar secara eksplisit mendorong *altruism*, oleh karena itu semakin kuat keyakinan agama seseorang maka semakin tinggi *altruism* seseorang. Sejalan dengan Batson, yang dikutip oleh Pfattheicher & Thielmann (2021) mengatakan bahwa empat agama terbesar di dunia yaitu Islam, Kristen, Hindu, dan Buddha semuanya mengajarkan tentang kasih sayang dan beramal. Dalam semua agama-agama ini, menjadikan *altruism* sebagai salah satu tujuan yang penting bahkan menjadi yang utama. Harapannya adalah agama harus membantu setiap individu untuk mencapai *altruism* (Midlarsky et al., 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shah & Ali, (2012) sebagian besar agama mendorong adanya *altruism*. Agama dapat membawa seseorang untuk berperilaku tanpa pamrih, berbelas kasih, dan bermurah hati. Maka melalui agama dapat menumbuhkan *altruism*. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi *altruism* menurut Myers yaitu faktor internal, faktor situasional, dan faktor personal. Faktor internal meliputi imbalan (*reward*) dan empati. Faktor situasional meliputi jumlah pengamat, membantu ketika orang lain juga membantu (ada model), tekanan waktu, dan adanya kesamaan. Faktor personal meliputi sifat-sifat kepribadian, gender, dan religiusitas.

Altruism muncul karena adanya alasan internal di dalam diri seseorang yang menimbulkan perasaan yang positif sehingga dapat memunculkan tindakan untuk menolong orang lain. Alasan internal tersebut tidak akan memunculkan egoisme (Waal, 2008). Egoisme artinya sikap yang mementingkan dirinya sendiri daripada kesejahteraan orang lain (Preston, 2013). Peneliti memilih faktor empati karena menurut pendapat Baron, A.R & Byner (2005) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat empati seseorang, maka akan cenderung melakukan tindakan *altruism*. Kepedulian empatik muncul ketika seseorang menyadari bahwa orang lain membutuhkan bantuan, sehingga terdorong melakukan sesuatu untuk menolong tanpa memperhitungkan keuntung. Peneliti memilih faktor religiusitas karena merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *altruism*. Semua ajaranajaran agama besar secara eksplisit mendorong *altruism*, oleh karena itu semakin kuat keyakinan agama seseorang maka semakin tinggi *altruism* seseorang (Edwards & Lowis, 2009). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *altruism* merupakan motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan kepentingan diri sendiri. Orang yang altruis peduli dan mau membantu orang lain meskipun tidak ada keuntungan yang ditawarkan atau tidak mengharapkan imbalan. Hasil penelitian tentang penentuan indikator *altruism* ditunjukkan oleh tabel 1 berikut.

Tabel 1. Nilai Indikator *Altruism*

No	Indikator	Nilai	Mutu
1	<i>Sharing</i> (memberi). Individu yang sering berperilaku <i>altruist</i> biasanya sering memberikan sesuatu bantuan kepada orang lain yang lebih membutuhkan dari pada dirinya	80	Baik sekali

2	<i>Cooperative</i> (kerjasama). Individu yang memiliki sifat <i>altruis</i> lebih senang melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama, karena mereka berfikir dengan berkerjasama tersebut mereka dapat lebih bersosialisasi dengan sesama manusia dan dapat mempercepat pekerjaannya.	83	Baik Sekali
3	<i>Donating</i> (menyumbang). Individu yang memiliki sifat <i>altruis</i> senang memberikan sesuatu atau suatu bantuan kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan dari orang yang ditolongnya.	62	Baik Sekali
4	<i>Helping</i> (menolong). Individu yang memiliki sifat <i>altruis</i> senang membantu orang lain dan memberikan apa-apa yang berguna ketika orang lain dalam kesusahan karena hal tersebut dapat menimbulkan perasaan positif dalam diri si penolong	85	Baik Sekali
5	<i>Honesty</i> (kejujuran). Individu yang memiliki sifat <i>altruis</i> memiliki suatu sikap yang lurus hati, tulus serta tidak curang, mereka mengutamakan nilai kejujuran dalam dirinya	80	Baik Sekali
6	<i>Generosity</i> (Kedermawanan). Individu yang memiliki sifat <i>altruis</i> memiliki sikap dari orang yang suka beramal, suka memberi derma atau pemurah hati kepada orang lain yang membutuhkan pertolongannya tanpa mengharapkan imbalan apapun dari orang yang ditolongnya	90	Baik Sekali

Dari hasil penelitian dapat diperlihatkan bahwa semua indikator *Altruism* baik sekali hal ini menunjukan bahwa *crew* amak bauh kapal KM Baruna mempunyai sifat *altruism* yang baik sehingga mendukung dalam pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Corrêa et al., (2019); Sosik et al., (2009) yang berkesimpulan bahwa *altruism* yang baik akan mendorong berteman dan suasana kerja yang kondusif. Dalam kapal diperlukan suasana kerja yang akrab dan kondusif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut hasil penelitian Örtqvist (2020) dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan kecil dan menengah telah bergabung dengan jaringan strategis formal dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Peneliti mengkaji bagaimana perilaku altruistik yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan ini mempengaruhi kinerja mereka pada berbagai tingkat norma altruistik dalam jaringan mereka. Dengan menggunakan pendekatan analitik multi-level dan data dari populasi jaringan strategis Swedia, kami menemukan efek moderasi lintas level yang signifikan yang menjelaskan perbedaan dalam kinerja tingkat perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi dalam jaringan strategis mendapat manfaat lebih besar jika mereka bersikap altruistik ketika anggota jaringan lainnya umumnya menunjukkan tingkat *altruism* yang tinggi. Rupanya,

perilaku altruistik dihargai relatif terhadap norma jaringan secara umum. Oleh karena itu, potensi kinerja yang baik bergantung pada keselarasan perilaku altruistik perusahaan dengan tingkat *altruism* umum dalam jaringannya. Hasil penelitian yang alin adalah Ashraf & Bandiera, (2017) dan Barghouti et al., (2022) mengkonfirmasi bahwa rasa welas asih di tempat kerja mengarah pada iklim yang didasarkan pada *altruism*, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja perusahaan melalui ketahanan organisasi. Studi ini berkontribusi pada literatur organisasi dengan mengungkapkan beberapa manfaat dari mempromosikan *altruism* dan kasih sayang dalam organisasi. Orisinalitas/nilai. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan analisis tentang konsekuensi *altruism* dan kasih sayang dalam organisasi dan mengungkapkan beberapa kondisi organisasi yang dapat mendorong kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian menyarankan dan memvalidasi secara empiris bahwa iklim kerja berdasarkan *altruism* meningkatkan ketahanan organisasi. Pada gilirannya, ketahanan organisasi memungkinkan perusahaan untuk mengambil tindakan yang tepat untuk mengubah situasi yang tidak terduga dan merugikan yang berpotensi mengancam kelangsungan hidupnya menjadi sumber peluang dan pertumbuhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa semua indikator *altruism* menunjukkan hasil yang baik, dapat disimpulkan bahwa *altruism* pada *crew* anak buah kapal KM Baruna sangat baik. Dampak dari *altruism* yang baik akan meningkatkan kinerja dan mempererat hubungan antar anggota *crew*. Pada akhirnya, *altruism* yang baik akan meningkatkan ketahanan organisasi sehingga umur organisasi menjadi lebih panjang dan perusahaan menjadi lebih jaya. Penelitian juga menunjukkan bahwa keberadaan *altruism* di antara *crew* kapal tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menguatkan daya tahan organisasi terhadap berbagai tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi di laut. Sebagai sebuah organisasi yang mapan, kapal harus kompak dan serius dalam setiap pekerjaannya karena pekerjaan yang kaku dan semua aturan harus terpenuhi. Oleh karena itu, diperlukan kekompakan dan kohesivitas tim. Kohesivitas tim akan tercipta jika setiap anggota tim memahami kepentingan bersama. Menggantikan rekan kerja yang berhalangan dengan sukarela merupakan salah satu contoh dari sifat *altruism*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (1994). *Social Psychology. The Heart And The Mind. Harpercollins College Publishers.*, 1994.
- Ashraf, N., & Bandiera, O. (2017). Altruistic Capital. *American Economic Review*, 107(5), 70–75. <https://doi.org/10.1257/Aer.P20171097>
- Barghouti, Z., Guinot, J., & Chiva, R. (2022). Compassion And Altruism In Organizations: A Path For Firm Survival. *International Journal Of Manpower*, 44(9), 1–19. <https://doi.org/10.1108/Ijm-05-2021-0266>
- Baron, A.R & Byner, D. . (2005). Psikologi Sosial Jilid 2. Penerbit Airlangga, Jakarta.

- Batson, . Daniel, & Powell, A. A. (2016). *Altruism And Prosocial Behavior. Handbook Of Psychology, 15(2)*, 1–23.
- Carlo, G., & Randall, B. A. (2002). The Development Of A Measure Of Prosocial Behaviors For Late Adolescents. *Journal Of Youth And Adolescence, 31(1)*, 31–44. <https://doi.org/10.1023/A:1014033032440>
- Corrêa, J. C., Ávila, M. P. W., Lucchetti, A. L. G., & Lucchetti, G. (2019). Altruistic Behaviour, But Not Volunteering, Has Been Associated With Cognitive Performance In Community-Dwelling Older Persons. *Psychogeriatrics, 19(2)*, 117–125. <https://doi.org/10.1111/psyg.12372>
- Darley, J. M., & Batson, C. D. (1973). “From Jerusalem To Jericho”: A Study Of Situational And Dispositional Variables In Helping Behavior. *Journal Of Personality And Social Psychology, 27(1)*, 100–108. <https://doi.org/10.1037/H0034449>
- Darley, J. M., & Latané, B. (1968). When Will People Help In A Crisis? In *Psychology Today* (Vol. 2, Pp. 54-57,70-71).
- De Waal, F. B. M. (2008). Putting The *Altruism* Back Into *Altruism*: The Evolution Of Empathy. *Annual Review Of Psychology, 59*, 279–300. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093625>
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1986). Gender And Aggressive Behavior. A Meta-Analytic Review Of The Social Psychological Literature. *Psychological Bulletin, 100(3)*, 309–330. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.100.3.309>
- Edwards, A. C., & Lowis, M. J. (2009). The International Journal For The Psychology Of Religion The Batson-Schoenrade-Ventis Model Of Religious Experience : Critique And Reformulation. *The International Journal For The Psychology Of Religion*. <https://doi.org/10.1207/S15327582ijpr1104>
- Eisenberg, N., & Mussen, P. H. (1989). The Roots Of Prosocial Behavior In Children. In *Cambridge University Press*.
- Fernando, A., Kusuma, A. C., Suganjar, S., & Astriawati, N. (2022). Optimalisasi Fungsi Alat Keselamatan Di Kapal Mt. Patra Tanker 2. *Majalah Ilmiah Gema Maritim, 24(1)*, 67–75.
- Glassman, W. ., & Hadad. (2009). Approaches To Pshycholgy. *Newyork: Mcgraw-Hill Companies Inc Gerungan*,.
- Harman, O. (2011). Helical Biography And The Historical Craft : The Case Of *Altruism* And George Price. *Journal Of The History Of Biology, 671–691*. <https://doi.org/10.1007/S10739-011-9269-5>
- Krebs, D. L. (1970). *Altruism* - Examination Of Concept And A Review Of Literature. *Psychological Bulletin, 73(4)*, 258–302.
- Creweger, R. F., Hicks, B. M., & Mcgue, M. (2001). *Altruism* And Antisocial Behavior: Independent Tendencies, Unique Personality Correlates, Distinct Etiologies. *Psychological Science, 12(5)*, 397–402. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00373>
- Liu, H., Huang, X., Du, B., & Wu, P. (2014). Correlation Study On Undergraduates’ Internet Altruistic Behavior, Self-Concept And Inter-Personal Relation. *Advances In Applied Sociology, 04(04)*, 128–133. <https://doi.org/10.4236/Aasoci.2014.44016>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models Of Emotional Intelligence

- [Modelos De La Inteligencia Emocional]. *Handbook Of Intelligence*, 396–420.
- Midlarsky, E., Mullin, A. S. J., & Barkin, S. H. (2012). Religion, Altruism, And Prosocial Behavior: Conceptual And Empirical Approaches. *Printed From Oxford Handbooks Online (Www.Oxfordhandbooks.Com)*. (C) Oxford University Press, 2012. <https://doi.org/10.1093/Oxfordhb/9780199729920.001.0001>
- Myers, D. G. (2012). Psikologi Sosial Jilid 2. *Jakarta: Salemba Humanika*.
- Nashori, F. (2008). Psikologi Sosial Islami. *Akarta: Refika Aditama*.
- Örtqvist, D. (2020). Performance Outcomes From Reciprocal Altruism: A Multi-Level Model. *Journal Of Small Business And Entrepreneurship*, 32(3), 227–240. <https://doi.org/10.1080/08276331.2019.1661616>
- Penner, Louis A., John F. Dovidio, Jane A. Piliavin, And D. A. S. (2005). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *..Annual Review Of Psychology*5, 2005.
- Pfattheicher, S., & Thielmann, I. (2021). Prosocial Behavior And Altruism : A Review Of Concepts And Definitions. *Department Of Psychology And Behavioral Sciences 8000 Aarhus C, Denmark, August*. <https://doi.org/10.1016/J.Copsyc.2021.08.021>
- Preston, S. D. (2013). The Origins Of Altruism In Offspring Care. *Psychological Bulletin*, 139(6), 1305–1341. <https://doi.org/10.1037/A0031755>
- Santrock, J. W. (2007). Psikologi Pendidikan. *Edisi Kedua. Jakarta: Kencana*.
- Sarwono, S. W. (2002). Psikologi Sosial Individu Dan Teori-Teori Psikologi Sosial. *Jakarta: Balai Pustaka*.
- Sears David. (1999). Psikologi Sosial. *Jakarta : Erlangga, . Edisi Kelima, Jilid 2, 4*.
- Shah, S. S., & Ali, A. Z. (2012). Altruism And Belief In Just World In Young Adults : Relationship With Religiosity. *Pakistan Journal Of Clinical Psychology*, 35–46. <https://doi.org/10.1002/Casp.677>
- Sosik, J. J., Jung, D., & Dinger, S. L. (2009). Values In Authentic Action: Examining The Roots And Rewards Of Altruistic Leadership. *Group And Organization Management*, 34(4), 395–431. <https://doi.org/10.1177/1059601108329212>
- Steiner, P. (2015). Comte, Altruism And The Critique Of Political Economy. *Gewops Working Papers Du Gemass Groupe D'étude Des Méthodes De L'analyse Sociologique De La Sorbonne*.
- Syamsul Arifin, B. (2015). Psikologi Sosial. *Pustaka Setia*, 1–308.
- Test, M. A., & Bryan, J. H. (1967). Dependency, Models, And Reciprocity. *Educational Testing Service Princeton, New Jersey*, 6.
- Waal, F. B. M. De. (2008). Putting The Altruism Back Into Altruism : The Evolution Of Empathy. *Annual Review Of Psychology Is*. <https://doi.org/10.1146/Annurev.Psych.59.103006.093625>
- Yavuzer, H., Ismen-Gazioglu, E., Yildiz, A., Demir, I., Mececi, F., Kilicaslan, A., & Sertelin, C. (2006). The Teacher Altruism Scale: Development, Validity And Reliability. *Educational Sciences Theory Practice*, 6(3), 964–972.