

HUBUNGAN ANTARA PERILAKU ALTRUISME DENGAN KUALITAS KERJA PADA ANGGOTA POLISI UNIT DIREKTORAT PENGAMANAN OBJEK VITAL DI SULAWESI UTARA

George Runtulalo

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: josgeorge34@gmail.com

Harol R. Lumapow

Universitas Negeri Manado
Email: haroldlumapow@unima.ac.id

Gloridei L. Kapahang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: glorideikapahang@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan perilaku altruisme dengan kualitas kerja Anggota Unit Direktorat Pengamanan Objek Vital Polisi Daerah Sulawesi Utara. Perilaku Altruisme merupakan tindakan untuk tidak mementingkan diri sendiri demi kebaikan orang lain atau dengan kata lain sebagai tindakan menolong orang lain tanpa mengharapkan keuntungan. Kualitas Kerja adalah perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan individu dalam melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien karena adanya kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman, komitmen terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non *probability sampling* yaitu sampling jenuh. Adapun jumlah sampel sebanyak 57 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana *Prodict Moment* dari *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi empirik (r_{xy}) sebesar -0.232 dimana nilai empirik lebih kecil dari nilai teoritik 0.256, dan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) sebesar $0.082 > 0.05$. berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana tidak ada hubungan yang signifikan antara perilaku altruisme dengan kualitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan arah hubungan negatif sebesar 05.1%.

Kata Kunci : Perilaku Altruisme, Kualitas Kerja Anggota Polisi

Abstract: *This study aims to determine the relationship between altruistic behavior and work quality of Unit Members of the Directorate of Vital Object Security for the North Sulawesi Regional Police. Altruism behavior is an act of selflessness for the good of others or in other words as an act of helping others without expecting profit. Quality of Work is the behavior or activities carried out in accordance with the expectations and needs of individuals in carrying out a job effectively and efficiently because of satisfaction, motivation, involvement and experience, commitment to the tasks and obligations given, both personal, social,*

intellectual and moral and spiritual responsibility. The sampling technique used is non-probability sampling, namely saturated sampling. The number of samples is 57 people. The data analysis method used is the simple Product Moment correlation from Pearson. The results showed that the empirical correlation coefficient (r_{xy}) was -0.232 where the empirical value was smaller than the theoretical value of 0.256, and the significance value was Sig. (2-tailed) of 0.082 > 0.05. means that H_0 is accepted and H_a is rejected, where there is no significant relationship between altruistic behavior and quality of work. The results showed a negative relationship direction of 05.1%.

Keywords: *Altruism Behavior, Work Quality of Police Members*

PENDAHULUAN

Dalam pekerjaan setiap manusia membutuhkan bantuan orang lain dan perilaku altruisme individu dalam membantu orang lain dapat menunjukkan bagaimana kualitas kerja yang dimilikinya. Kualitas kerja anggota polisi dapat terlihat ketika menjalankan tugas tanggung jawabnya, begitu juga pada anggota polisi unit

Direktorat Pengamanan Objek Vital Sulawesi Utara yang menjalankan tugas seperti menjaga dan melakukan pengamanan objek vital. Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi (Lupiyoadi dan Hamdani, 2011).

Untuk mencapai kualitas kerja yang baik manusia akan selalu berinteraksi dengan orang – orang yang ada di sekitarnya. Perilaku altruisme adalah perilaku yang penting dan harus dimiliki oleh setiap manusia. Altruisme merupakan perilaku yang dibutuhkan oleh manusia selama dia hidup.

Perilaku menolong yang egois tujuannya justru memberi manfaat untuk diri sipenolong atau dia mengambil manfaat dari orang yang ditolong. Sedangkan perilaku menolong altruis yaitu perilaku menolong yang ditujukan semata-mata untuk kebaikan orang yang ditolong (Desmita, 2009).

Altruisme sebagai tingkah laku yang merefleksikan pertimbangan untuk tidak mementingkan diri sendiri demi kebaikan orang lain (Baron & Byrne, 2005). Altruisme adalah motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan kepentingan diri sendiri (Myers, 2012).

Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu

meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai (Martoyo, 2009). Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien (Lestari, 2015).

Direktorat Pengamanan Objek Vital (DITPAMOBVIT) merupakan unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang pengamanan objek vital dengan tugas menyelenggarakan kegiatan pengamanan terhadap obyek khusus yang meliputi pengamanan kawasan tertentu, pengamanan pariwisata, pengamanan VIP, serta audit sistem pengamanan objek vital nasional dan objek vital lainnya.

Komponen keamanan meliputi data manusia/personel keamanan. Infrastruktur keamanan meliputi sarana dan prasarana yang mendukung keamanan, dokumentasi keamanan data berupa pengolahan data dan evaluasi dari perangkat lunak. Penetapan dan pengembangan kawasan keamanan.

Saat melindungi objek vital, beberapa masalah muncul, seperti tidak meratanya kekuatan dan kemampuan anggota dalam menjalankan fungsi Direktorat Pengamanan Objek Vital dalam mengatasi tugas terlebih dimasa pandemi Covid-19 dan memasuki *new normal*.

METODE

Tipe penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang tradisional berlandaskan positivisme, metode konfirmasi yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan cara probabilitas atau non probabilitas, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian dan menggunakan hipotesis. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini dilaksanakan pada Anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polisi Daerah Sulawesi Utara. Waktu penelitian dimulai dari bulan Juli – September 2022.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh kecenderungan perilaku altruisme pada anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polisi Daerah Sulawesi Utara sebanyak 71 orang.

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2014). Pada saat melaksanakan penelitian, peneliti menyebarkan sebanyak 71 skala penelitian akan tetapi yang kembali hanya 57 skala, sedangkan 9 skala tidak dikembali oleh responden dan 5 skala tidak lengkap. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu. Format skala likert ini digunakan pada variabel independen perilaku altruisme dan variabel dependen yaitu kualitas kerja dengan skala nilai 1-4. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban reponden. Instrumen penelitian likert disusun dalam bentuk *checklist* (√). Skor penelitian yang peneliti gunakan untuk variabel independen yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) pada pernyataan

positif (*favorable*) dan bentuk pernyataan negatif (*unfavorable*) diberi skor 1, 2, 3, dan 4. Skala yang digunakan pada variabel ini adalah skala ordinal (Siregar, 2013).

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur yang diharapkan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur apa yang hendak diukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara tiap-tiap item dengan skor total kuesioner.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Perilaku Altruisme

| N | Etabel | Ehitung | keterangan | N | Etabel | Ehitung | keterangan |
|----|--------|---------|-------------|----|--------|---------|-------------|
| 1 | 0.256 | 0.427 | Valid | 19 | 0.256 | 0.310 | Valid |
| 2 | 0.256 | 0.699 | Valid | 20 | 0.256 | 0.420 | Valid |
| 3 | 0.256 | 0.488 | Valid | 21 | 0.256 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.256 | 0.202 | Tidak Valid | 22 | 0.256 | 0.330 | Valid |
| 5 | 0.256 | 0.177 | Tidak Valid | 23 | 0.256 | 0.399 | Valid |
| 6 | 0.256 | 0.387 | Valid | 24 | 0.256 | 0.242 | Tidak Valid |
| 7 | 0.256 | 0.502 | Valid | 25 | 0.256 | 0.205 | Tidak Valid |
| 8 | 0.256 | 0.699 | Valid | 26 | 0.256 | 0.420 | Valid |
| 9 | 0.256 | 0.523 | Valid | 27 | 0.256 | 0.499 | Valid |
| 10 | 0.256 | 0.294 | Valid | 28 | 0.256 | -0.279 | Tidak Valid |
| 11 | 0.256 | 0.054 | Tidak Valid | 29 | 0.256 | 0.230 | Tidak Valid |
| 12 | 0.256 | 0.572 | Valid | 30 | 0.256 | 0.293 | Valid |
| 13 | 0.256 | 0.256 | Valid | 31 | 0.256 | -0.103 | Tidak Valid |
| 14 | 0.256 | 0.296 | Valid | 32 | 0.256 | -0.138 | Tidak Valid |
| 15 | 0.256 | 0.480 | Valid | 33 | 0.256 | 0.563 | Valid |
| 16 | 0.256 | 0.499 | Valid | 34 | 0.256 | -0.021 | Tidak Valid |
| 17 | 0.256 | 0.678 | Valid | 35 | 0.256 | 0.878 | Valid |
| 18 | 0.256 | 0.362 | Valid | | | | |

Selanjutnya, pada variabel kualitas kerja anggota polisi Unit DITPAMOBVIT Polda Sulut, berdasarkan 30 butir item dengan level signifikansi 5% dan nilai r_{tabel} sebesar 0.256, diperoleh hasil sebanyak 22 butir item valid dan sebanyak 8 butir item dinyatakan tidak valid. Adapun hasil validasi butir item pada variabel kualitas kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja

| N | Eabel | Eitung | keterangan | N | Eabel | Eitung | keterangan |
|----|-------|--------|-------------|----|-------|--------|-------------|
| 1 | 0.256 | 0.230 | Tidak Valid | 16 | 0.256 | 0.413 | Valid |
| 2 | 0.256 | 0.349 | Valid | 17 | 0.256 | 0.251 | Tidak Valid |
| 3 | 0.256 | 0.186 | Tidak Valid | 18 | 0.256 | 0.221 | Tidak Valid |
| 4 | 0.256 | 0.462 | Valid | 19 | 0.256 | 0.399 | Valid |
| 5 | 0.256 | 0.509 | Valid | 20 | 0.256 | 0.162 | Tidak Valid |
| 6 | 0.256 | 0.586 | Valid | 21 | 0.256 | 0.506 | Valid |
| 7 | 0.256 | 0.542 | Valid | 22 | 0.256 | 0.373 | Valid |
| 8 | 0.256 | 0.345 | Valid | 23 | 0.256 | 0.459 | Valid |
| 9 | 0.256 | 0.415 | Valid | 24 | 0.256 | 0.425 | Valid |
| 10 | 0.256 | 0.535 | Valid | 25 | 0.256 | 0.283 | Valid |
| 11 | 0.256 | 0.169 | Tidak Valid | 26 | 0.256 | 0.469 | Valid |
| 12 | 0.256 | 0.168 | Tidak Valid | 27 | 0.256 | 0.616 | Valid |
| 13 | 0.256 | 0.334 | Valid | 28 | 0.256 | 0.654 | Valid |
| 14 | 0.256 | 0.352 | Valid | 29 | 0.256 | 0.567 | Valid |
| 15 | 0.256 | 0.384 | Valid | 30 | 0.256 | 0.427 | Valid |

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu keastabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pada penelitian ini pengujian realibilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Dalam memutuskan tingkat reliabilitas maka digunakan tabel reliabilitas yang dikemukakan oleh digunakan pedoman dari Suharismi Arikunto yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Tingkat Keandalan Instrumen

| Besarnya r | Interpretasi |
|---------------------------------------|---------------|
| Antara 0.80 <u>sampai dengan</u> 1.00 | Sangat Kuat |
| Antara 0.60 <u>sampai dengan</u> 0.80 | Kuat |
| Antara 0.40 <u>sampai dengan</u> 0.60 | Cukup Kuat |
| Antara 0.20 <u>sampai dengan</u> 0.40 | Rendah |
| Antara 0.00 <u>sampai dengan</u> 0.20 | Sangat Rendah |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS 25 for windows*, pada variabel perilaku altruisme diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Altruisme

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,841 | 25 |

Dari tabel 4, diketahui bahwa *Alpha Cronbach* untuk variabel perilaku altruisme adalah 0.841, berdasarkan tingkat reliabel yang dikemukakan oleh Arikunto maka angka tersebut termasuk pada kriteria/interpretasi kuat atau memiliki reliabel yang kuat. Selanjutnya pada variabel kualitas kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,816 | 23 |

Dari tabel 5, diketahui bahwa *Alpha Cronbach* untuk variabel kualitas kerja sebesar 0.816, berdasarkan tingkat reliabel yang dikemukakan oleh Arikunto maka angka tersebut termasuk pada kriteria/intepretasi kuat atau memiliki reliabel yang kuat.

Analisis data

Analisa data pada penelitian ini akan menggunakan metode statistik. Metode statistik merupakan suatu cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis angka-angka, menarik kesimpulan dengan teliti dan mengambil keputusan yang logik (Hadi, 1994). Uji hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* dalam program *SPSS (Statistical of Package for Social Science) 25.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah atau tidak bias. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linieritas.

Uji Normalitas

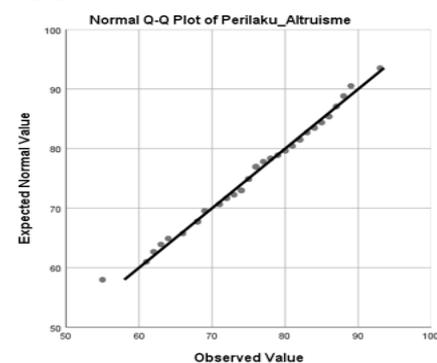
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0.05 maka data tersebut dinyatakan terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Pengujian statistika *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Adapun hasil uji statistik pada tabel residual diperoleh hasil menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel perilaku altruisme sebesar 0.200 dan pada variabel kualitas kerja sebesar 0.58 dimana hasil kedua variabel tersebut lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi yang normal. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

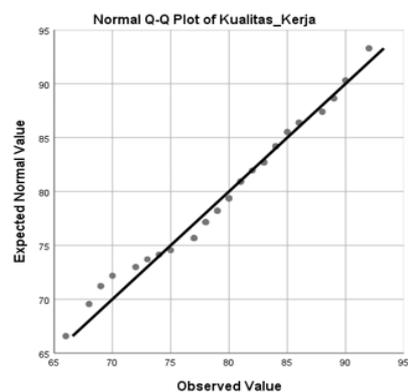
| | | Perilaku_Altruisme | Kualitas_Kerja |
|----------------------------------|----------------|---------------------|-------------------|
| N | | 57 | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 75,75 | 79,93 |
| | Std. Deviation | 7,749 | 6,478 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,084 | 0,115 |
| | Positive | 0,084 | 0,060 |
| | Negative | -0,077 | -0,115 |
| Test Statistic | | 0,084 | 0,115 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | .058 ^e |

Peneliti juga melakukan uji normalitas grafik QQ Plot, adapun hasil analisis QQ Plot sebagai berikut:

Gambar 1
QQ Plot Perilaku Altruisme



Gambar 2
QQ Plot Kualitas Kerja



Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antar variabel perilaku altruisme dan variabel kualitas kerja. Pengambilan keputusan linieritas adalah jika nilai *deviation from linierity* > Sig 0.05. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 7
Hasil Uji Linieritas

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Kualitas_Kerja* Perilaku_Altruisme | Between Groups | 1406,711 | 27 | 52,100 | 1,602 | 0,108 |
| | Linearity | 126,804 | 1 | 126,804 | 3,900 | 0,058 |
| | Deviation from Linearity | 1279,907 | 26 | 49,227 | 1,514 | 0,139 |
| | Within Groups | 943,008 | 29 | 32,518 | | |
| Total | | 2349,719 | 56 | | | |

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai *deviation from linierity* sebesar 0.139 yang lebih besar dari 0.05, sehingga variabel perilaku altruisme dan variabel kualitas kerja memiliki hubungan yang linier.

Uji Hipotesis

Untuk melakukan analisis data mengenai hubungan antara variabel perilaku altruisme dengan variabel kualitas kerja pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi sederhana dari Pearson dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Analisis korelasi *Pearson Product Moment* merupakan uji statistik untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

| | | Perilaku_Altruisme | Kualitas_Kerja |
|--------------------|---------------------|--------------------|----------------|
| Perilaku_Altruisme | Pearson Correlation | 1 | -0,232 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,082 |
| | N | 57 | 57 |
| Kualitas_Kerja | Pearson Correlation | -0,232 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,082 | |
| | N | 57 | 57 |

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi empirik (r_{xy}) sebesar -0.232 dan nilai signifikansi Sig. (2-tailed) sebesar 0.082 > 0.05 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel perilaku altruisme dengan variabel kualitas kerja. Berdasarkan pengambilan keputusan dengan melihat nilai antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana apabila koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka H_a diterima dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 terima, dari hasil tabel koefisien korelasi empirik diperoleh nilai r_{hitung} sebesar -0.232 dan nilai r_{tabel} sebesar 0.256 dimana hasil menunjukkan bahwa $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $-0.232 < 0.256$ maka hipotesis H_0 terima dan H_a ditolak. Artinya bahwa perilaku altruisme tidak memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kualitas kerja, karena hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan dan memiliki arah hubungan yang negatif. Yang bermakna bahwa semakin rendah perilaku altruisme maka semakin rendah kualitas kerja anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara. Makna semakin rendah perilaku altruisme maka semakin rendah kualitas kerja dalam penelitian ini bahwa perilaku altruisme anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara bukanlah salah satu variabel yang memiliki hubungan kuat dengan kualitas kerja. Dengan kata lain perilaku altruisme bagi anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara tidak memiliki hubungan kuat dengan kualitas kerja.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara perilaku altruisme dengan kualitas kerja, berdasarkan pedoman koefisien korelasi (Riduwan, 2003) sebagai berikut:

Tabel 9
Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval | Tingkat Hubungan |
|--------------|------------------|
| 0.00 – 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20 – 0.399 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 – 0.799 | Kuat |
| 0.80 – 1.000 | Sangat Kuat |

Hasil uji hipotesis diatas menunjukkan nilai sebesar -0.232 yang termasuk dalam tingkat hubungan yang rendah. Artinya perilaku altruisme memiliki arah hubungan negatif dengan tingkat hubungan yang rendah dengan

kualitas kerja anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel perilaku altruisme dengan kualitas kerja anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10
Besarnya Hubungan Antar Variabel

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .227 ^a | 0,051 | 0,034 | 7,615 |

a. Predictors: (Constant), Perilaku Altruisme

Dari tabel 10 diketahui bahwa nilai *r* adalah 0.227 dan nilai *R square* sebesar 0.051, sehingga disimpulkan bahwa besarnya hubungan perilaku altruisme dengan kualitas kerja anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara adalah 05.1% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Kualitas kerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan individu dalam melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien karena adanya kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku altruisme anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara bukanlah salah satu variabel yang memiliki hubungan kuat dengan kualitas kerja.

Perilaku altruisme merupakan perilaku menolong yang mungkin bersifat naluri berupa tindakan dalam melakukan jasa pada manusia lain atau tindakan untuk tidak mementingkan

diri sendiri demi kebaikan orang lain atau dengan kata lain sebagai tindakan menolong orang lain tanpa mengharapkan keuntungan, sehingga yang diharapkan adalah anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara memiliki perilaku altruisme sebagai hal yang utama dalam melaksanakan tugas yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku altruisme memiliki arah hubungan negatif dan tingkat hubungan yang rendah sehingga bermakna bahwa semakin rendah perilaku altruisme anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara maka semakin rendah kualitas kerja.

Kualitas kerja anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara dapat terukur dari 1) Kemampuan kinerja anggota yang dapat diprediksi melalui perkiraan tugas dan kemampuan intelektual anggota dalam melaksanakan tugas kerjanya; 2) Keterampilan anggota yang cakap dan memiliki keahlian dibidangnya; dan 3) Kedisiplinan anggota dengan kesadaran dan ketersediaan dalam mentaati semua peraturan akan tugas dan tanggung jawabnya. Seharusnya perilaku altruisme dengan kualitas kerja anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara masuk dalam hubungan yang signifikan dan tinggi, tetapi menjadi rendah dan tidak berhubungan dapat dipengaruhi faktor lain.

Sependapat dengan (Leiter, 1997) bahwa faktor utama yang dapat menyebabkan kualitas kerja menjadi rendah adalah: 1) Beban kerja berlebihan. Pada masa covid-19 pengamanan objek vital di Sulawesi Utara cukup rendah pada bagian lainnya seperti rumah sakit atau tempat yang berhubungan dengan kesehatan masyarakat dan berkumpulnya banyak massa (orang) menjadi perhatian dari

unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara. Dan menurut peneliti yang menjadi salah satu beban kerja anggota unit DITPAMOBVIT adalah menjaga kesehatan dan stamina dalam mengamankan objek vital dimasa pandemi virus Covid-19 dan new normal; 2) Kurangnya wewenang, dimana tanggung jawab yang seharusnya dipikul namun tidak disertai dengan wewenang dalam membuat keputusan, terlebih dimasa covid-19 dan new normal covid-19 ini. Kurangnya wewenang anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara dalam melaksanakan tugas karena adanya aturan protokol kesehatan yang membatasi penegakan hukum dan membuat anggota merasa kehilangan wewenangnya untuk menjalankan tugas, terlebih ketika terjadi pelanggaran yang dilakukan masyarakat pada saat berkumpul di objek vital, anggota polisi unit DITPAMOBVIT tidak dapat bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan hanya memberikan penjelasan kepada masyarakat yang melakukan kesalahan atau melanggar tindakan protokol Kesehatan, 3) Imbalan yang tidak memadai seperti kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan. Berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan protokol kesehatan dalam menjalankan tugas menjaga objek vital sebaiknya imbalan (upah) disesuaikan dengan tanggung jawab dan beban kerja tersebut; dan 4) Hilangnya sambung rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat terjadi pada anggota polisi unit DITPAMOBVIT apabila tidak membagi tugas secara merata sehingga memungkinkan bertumpuknya beban

kerja pada beberapa anggota dalam satu unit kerja.

Sependapat dengan Wortman membagi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku altruis pada polisi unit DITPAMOBVIT menjadi rendah, yaitu (a) suasana hati: jika suasana hati sedang nyaman, seseorang akan terdorong untuk memberikan pertolongan lebih banyak. Pada anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara suasana hati ini menjadi rendah Ketika lingkungan tempat anggota bekerja kurang nyaman sehingga mempengaruhi suasana hatinya dan perilaku menolong orang lain menjadi rendah. (b) Meyakini keadilan dunia: adanya keyakinan bahwa dalam jangka panjang yang salah akan dihukum dan yang baik akan mendapat pahala. Pada anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara mereka merasa memiliki keyakinan tetapi dalam pelaksanaan tugas kerjanya keyakinan tersebut kurang dapat diaplikasikan dalam pekerjaannya. Walaupun sebagai anggota mereka harusnya memiliki dan meyakini akan keadilan dari pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. (c) Empati: kemampuan seseorang untuk ikut merasakan perasaan atau pengalaman orang lain. Dimana pada anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara dalam menjalankan tugas kurang merasa empati karena tanggung jawabnya adalah menjaga objek vital sehingga perasaan empati berkurang karena adanya tanggung jawab tersebut. (d) Faktor situasional: kondisi dan situasi yang muncul saat seseorang membutuhkan pertolongan juga mempengaruhi orang lain untuk memberikan pertolongan. Pada anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara kondisi situasi seseorang memberikan pertolongan akan menjadi rendah apabila merugikan dirinya

sendiri, seperti ketika anggota melakukan pengamanan objek vital dan terjadi hal yang tidak dapat dikendalikan oleh anggota yang menjaga pada saat itu dimana mereka mempertaruhkan nyawa dan kredibilitasnya sehingga perilaku menolong akan berkurang atau tidak terjadi.

Pandemi Covid-19 dan *new normal* dapat menurunkan kualitas kerja juga perilaku altruisme pada anggota polisi unit DITPAMOBVIT Sulawesi Utara. Rendahnya hubungan perilaku altruisme dan kualitas kerja dimasa pandemi dapat terjadi karena individu mengutamakan dirinya sendiri sehingga rasa empati ataupun perilaku altruisme menjadi rendah terhadap orang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. H_0 yaitu tidak ada hubungan antara perilaku altruisme dengan kualitas kerja Anggota Polisi Unit DITPAMOBVIT di Sulawesi Utara.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor yang menjadi pengaruh atau yang memiliki hubungan erat terjadinya kualitas kerja pada anggota polisi unit DITPAMOBVIT, juga dapat meneliti tentang variabel kualitas kehidupan kerja anggota polisi unit DITPAMOBVIT beserta variabel yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R.A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial* (10 nd. Ed), Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Desmita. (2009). Psikologi Perkembangan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadi, S. (1994). *Statistika* 2. Yogyakarta: Andi offset

Leiter M. P., & Maslach C. (1997). The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. USA: Jossey Bass .

Lestari, Puput W. (2015). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjungpinang. Naskah Publikasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.

Martoyo, Susilo. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.

Myers G.D. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Surat Keputusan Kapolri Nomor Pol: Skep 738/X/2005 pola pengamanan yang dimaksud dalam tugas Ditpamobvit.