Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Vol.1, No.4 Oktober 2023
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 143-156
DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1459

Peran Kasih dan Altruisme terhadap ketahanan keberlanjutan Organisasi

Eryc
Universitas Universal
Alamat: Komplek Maha Vihara Duta Maitreya, Sungai Panas. Kepulauan Riau
Korespondensi penulis: eryc.yeo@gmail.com

Abstract*. This study examines the influence of love and altruism on organizational resilience. With a growing emphasis on human-centric approaches in organizational management, understanding the impact of love and altruism on organizational resilience becomes increasingly crucial. Through a comprehensive literature review and empirical analysis, we investigate how these human-oriented values contribute to enhancing an organization's ability to withstand and adapt to challenges and disruptions. The findings reveal a positive and significant relationship between love, altruism, and organizational resilience. Our research sheds light on the vital role of fostering loving and altruistic cultures within organizations to cultivate resilience and thrive in an ever-changing business landscape. The implications of this study offer valuable insights for leaders and managers seeking to build resilient organizations that prioritize the well-being and support of their employees and stakeholders.*

Keywords*: OCB, Altruism, Performance, Compassion, Resilience*

Abstrak. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kasih dan altruisme terhadap ketahanan organisasi. Dalam mengelola organisasi, pendekatan yang berfokus pada *human centric* semakin ditekankan, sehingga pemahaman mengenai dampak cinta dan altruisme terhadap ketahanan organisasi menjadi semakin penting. Melalui tinjauan pustaka yang komprehensif dan analisis empiris, kami menyelidiki bagaimana nilai-nilai yang berorientasi pada manusia ini berkontribusi pada peningkatan kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan tantangan dan gangguan. Temuan penelitian mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara kasih, altruisme, dan ketahanan organisasi. Penelitian kami mengungkap peran penting dalam mendorong budaya penuh kasih dan altruisme di dalam organisasi untuk mengembangkan ketahanan dan berkembang di lanskap bisnis yang selalu berubah. Implikasi dari penelitian ini menawarkan wawasan berharga bagi para pemimpin dan manajer yang ingin membangun organisasi yang tangguh dengan mengutamakan kesejahteraan dan dukungan bagi karyawan dan stakeholder.

Kata kunci: OCB, Altruisme, Kinerja, Kasih, Ketahanan.

LATAR BELAKANG

Dalam persaingan lingkungan bisnis yang keras, kompetitif, dan individualistik di mana bisnis beroperasi, isu-isu seperti kinerja individu, agresivitas, atau kompetitivitas telah dianggap penting untuk kesuksesan organisasi. Akibatnya, minat akademis dan praktik bisnis telah mengabaikan eksplorasi dan pengembangan nilai-nilai dan perilaku organisasi lainnya dengan lebih fokus pada membantu atau peduli terhadap orang lain (misalnya, altruisme, kebaikan bersama, kolaborasi, kasih, integrasi, dan lain-lain) (Kanov, 2021). Namun, dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah peneliti telah mencatat pergeseran paradigma dalam ilmu organisasi, teori manajemen, dan praktik yang melibatkan transisi dari egosentris ke saling terkait (Mettler & Miscione, 2023)(Barghouti

Received Januari 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Juli 28, 2023
* Eryc, eryc.yeo@gmail.com

et al., 2022)(Oakley, 2014)(Renwick Monroe, 2001). Paradigma manajemen alternatif ini memandang karyawan tidak hanya dimotivasi oleh kepentingan diri sendiri, tetapi juga oleh nilai-nilai berpusat pada orang lain seperti altruisme dan kasih sayang terhadap sesama. Oleh karena itu, perkembangan ini menunjukkan adanya kebutuhan akan perspektif yang lebih humanistik dalam manajemen dan menyoroti pentingnya perilaku altruistik untuk mempromosikan fungsi organisasi. Sejalan dengan paradigma alternatif ini, dalam beberapa tahun terakhir, beberapa penelitian akademis telah mulai mengeksplorasi relevansi altruisme dan kasih sayang di lingkungan organisasi (Guinot et al., 2016)(Rohman et al., 2022)(Emilisa, 2019; Mallén et al., 2015).Hasil dalam bidang penelitian kasih sayang di tempat kerja menunjukkan hasil yang menjanjikan karena efek positif dari perasaan kasih sayang terhadap organisasi dan karyawan Sebagai contoh, Tassone (Tassone et al., 2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang penuh kasih sayang berkaitan dengan tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi. Selain itu, kasih sayang di tempat kerja telah berhubungan positif dengan kemampuan kolektif seperti inovasi, pembelajaran organisasi, produktivitas, dan kinerja (Guinot et al., 2020; Monica C. Worline & Jane E. Dutton, 2017)

Kasih sayang di tempat kerja berarti berempati dengan penderitaan orang lain dan secara sukarela bertindak untuk mengurangi rasa sakit mereka(Monica C. Worline & Jane E. Dutton, 2017). Dengan kata lain, kasih didefinisikan sebagai kepekaan terhadap penderitaan orang lain yang dikombinasikan dengan motivasi untuk mengurangi penderitaan tersebut (Kanov, 2021), Wang tzu kuang menyatakan kasih artinya kebahagian, menguntungkan orang tanpa pamrih, tanpa mengharapkan imbalan semesta (Eryc, 2022). Oleh karena itu, kasih bisa dipahami sebagai keadaan afektif yang dapat mengarahkan individu untuk terlibat dalam tindakan-tindakan membantu. Oleh karena itu, kasih dapat dianggap sebagai penyebab dari tindakan membantu orang lain atau altruisme. Gao Shan mengatakan Altruis senantiasa mengutamakan kepentingan orang lain, dalam urusan apapun terlebih dahulu mempertimbangkan kepentingan orang banyak secara seksama, untuk kemudian menyesuaikan diri, jika tidak mendapatkan bagian berkorban pun tidak apa (Eryc, 2022) dan Menurut Wang Tzu Kuang menyatakan tujuan mengembangakan konsep altruis memberi dan berbagi, makna Maitri adalah Kasih, dengan Kasih memberikan kebaikan, semangat membagi kebagiaan dan kebaikan kepada sesama, dari kecil dilatih memberi

kebaikan dan kebahagiaan sesama akan memberikan pengaruh besar setelah mereka dewasa (Eryc, 2023). Altruisme di organisasi termasuk sebagai dimensi penting dari perilaku warga organisasi (OCB). OCB didefinisikan sebagai "perilaku individu yang bersifat sukarela dan tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, yang secara keseluruhan, meningkatkan fungsi efisien dan efektif organisasi" (Wagner & Rush, 2000). Beberapa penelitian (Barghouti et al., 2022; Wagner & Rush, 2000) mengungkapkan bahwa altruisme di organisasi - yaitu, perilaku sukarela yang memiliki efek membantu orang lain dengan tugas atau masalah tertentu yang relevan untuk organisasi - meningkatkan pembelajaran organisasi. Oleh karena itu, tampaknya perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja berbasis altruisme.

KAJIAN TEORITIS

Meskipun penelitian tentang kasih di tempat kerja masih terbatas, terdapat bukti akan pentingnya bagi organisasi. Misalnya, dalam literatur belakangan ini disarankan bahwa kasih dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan hubungan interpersonal, menciptakan emosi positif, dan mendorong daya tarik karyawan(Barghouti et al., 2022; Guinot et al., 2020). Demikian pula, penulis seperti Worline dan Dutton (Monica C. Worline & Jane E. Dutton, 2017) menyarankan bahwa kasih di tempat kerja menghasilkan keuntungan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Hal ini termasuk karyawan yang tertarik untuk membantu rekan-rekannya, karyawan yang lebih setia pada perusahaan, dan karyawan yang lebih produktif (Guinot et al., 2020). Selain itu, peneliti seperti Dutton et al. (Dutton et al., 2014) menyatakan bahwa organisasi yang mempromosikan kasih di tempat kerja cenderung memunculkan berbagai sikap, emosi, dan perilaku positif di antara karyawan, seperti empati, kerja sama, atau kepercayaan. Di sisi lain, beberapa penelitian (Ko et al., 2021; Lilius et al., 2011) menemukan bahwa kasih di tempat kerja mengarah pada lebih banyak keterlibatan dari pihak yang menderita, kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi orang yang mendapatkan dukungan, dan rasa relevansi yang lebih besar bagi para pengamat dari tindakan kasih sayang tersebut. Kasih memicu serangkaian tindakan membantu dan perasaan atau keadaan empati yang bertujuan untuk mengurangi rasa sakit orang lain (Kanov, 2021) dan ang Tzu Kuang menyatakanbahwa sumber sukacita, welas asih, dan empati adalah altruis. Altruisme adalah sikap selalumendahulukan dan mempertimbangkan kepentingan orang lain, rela

berkorban dan merugi diri,terlebih dahulu memberikan sukacita bagi orang lain (Eryc, 2022). Artinya, kasih mengarah pada penemuan penderitaan orang lain dan mendorong tindakan sukarela untuk meringankan penderitaan atau kesengsaraan tersebut. Oleh karena itu, ketika individu mendeteksi penderitaan atau kesakitan orang lain, dia atau dia bertindak dan membantu dengan segera, sukarela, dan tanpa mengharapkan imbalan apa pun (Monica C. Worline & Jane E. Dutton, 2017). Dengan kata lain, dalam lingkungan kasih, individu mungkin merasa lebih cenderung untuk membantu orang lain untuk mengurangi penderitaan (Monica C. Worline & Jane E. Dutton, 2017). Oleh karena itu, membantu dapat dipahami sebagai ciri khas lingkungan kerja yang dipicu oleh kasih sayang. Dalam konteks ini, kepentingan pada kepentingan orang lain lebih tinggi daripada kepentingan diri sendiri. Kepentingan tersebut mungkin termasuk tindakan membantu hanya bertujuan untuk menguntungkan orang lain meskipun mereka tidak berada dalam situasi penderitaan. Hal ini, misalnya, dapat mencakup memberikan nasihat, berbagi pengetahuan, atau memfasilitasi integrasi karyawan baru. Karena itu, kami mengusulkan bahwa iklim kasih sayang yang mendukung dapat menjadi prasyarat untuk ekspresi perilaku membantu dalam berbagai situasi, tidak hanya merespons penderitaan orang lain. Hal ini menyebabkan peneliti menyarankan bahwa kasih di tempat kerja berhubungan positif dengan proliferasi perilaku altruistik di antara karyawan. Oleh karena itu, kami mengusulkan hipotesis berikut:

H1. Kasih di tempat kerja berhubungan positif dengan altruisme.

Seperti yang disebutkan sebelumnya, altruisme dianggap sebagai perilaku sukarela dalam membantu, berempati, dan peduli terhadap orang lain tanpa mengharapkan imbalan. Lebih khusus lagi, altruisme di dalam organisasi dianggap sebagai fenomena organisasi yang dapat memicu proses tertentu, seperti lebih bersedia menerima dan memahami pendapat orang lain, dan proses pengambilan keputusan yang lebih partisipatif (Guinot et al., 2016). Pada gilirannya, ketika individu berperilaku altruistik, dengan sukarela membantu orang lain dalam tugas, interaksi antara pihak-pihak meningkat (Loi et al., 2011). Hal ini menghasilkan proses pengambilan keputusan yang lebih partisipatif dan perilaku mengambil risiko yang terkait dengan beberapa proses organisasi seperti kemampuan belajar organisasi, yang membantu organisasi berfungsi dengan baik(Guinot et al., 2016). Di sisi lain, peneliti seperti Barghouti et al.. (Barghouti et al., 2022) menyatakan bahwa altruisme adalah jenis perilaku kewarganegaraan

organisasi (OCB) yang mengarah pada serangkaian perilaku sukarela dari karyawan yang melampaui tuntutan pekerjaan wajib dan yang tidak dihadiahi oleh perusahaan (Wagner & Rush, 2000). Oleh karena itu, perilaku altruistik memungkinkan kerjasama, yang meningkatkan kinerja atau efisiensi. Di sisi lain, dianggap bahwa lingkungan kerja berbasis altruisme membangkitkan perasaan tertentu pada karyawan, seperti merasa didukung, diurus, dan dihargai dalam waktu yang sulit (Ko et al., 2021). Oleh karena itu, lingkungan berbasis altruisme di organisasi tampaknya terkait dengan perilaku, perasaan, dan proses organisasi tertentu yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Fakta ini didukung oleh beberapa penelitian empiris yang menunjukkan hubungan positif antara perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) - yang melibatkan altruisme di dalam organisasi - dan kinerja organisasi. Namun, meskipun penelitian empiris secara umum mendukung hubungan ini, bukti mengenai bagaimana beberapa bentuk OCB yang spesifik terkait dengan kinerja perusahaan masih kurang mendapat perhatian penelitian (Guinot et al., 2016). Oleh karena itu, kami mengeksplorasi efek langsung altruisme (sebagai bentuk OCB) terhadap kinerja perusahaan melalui hipotesis berikut:

H2. Altruisme berhubungan positif dengan ketahanan organisasi.

Selanjutnya sebagian besar bukti empiris menunjukkan bahwa OCB secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk secara menyeluruh memeriksa mekanisme melalui hubungan ini terjadi (Guinot et al., 2016). Oleh karena itu, kami mengusulkan suatu jalur yang dapat memberikan pencerahan pada keterkaitan altruisme–kinerja. Di sisi lain, penulis lain telah menyarankan bahwa altruisme dapat berhubungan positif dengan ketahanan, karena altruisme atau kepedulian terhadap orang lain meningkatkan kapasitas untuk merespons peristiwa stres dan mengatasi kesulitan . Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja berbasis altruisme - yang ditandai oleh pertolongan antar individu dan kasih sayang terhadap orang lain - karyawan menerima lebih banyak perhatian dan perawatan dari orang lain, yang menciptakan kondisi yang diperlukan untuk pembelajaran organisasi dan perubahan transformasional (Guinot et al., 2016; Lemmon & Wayne, 2015). Dengan kata lain, iklim kasih sayang tampaknya mempromosikan mekanisme penanganan yang membantu organisasi beradaptasi dan pulih lebih mudah dari situasi yang menekan dan merugikan. Oleh karena itu, tampak bahwa beberapa perilaku seperti altruisme dapat memfasilitasi pemulihan organisasi dari situasi yang kompleks dan sulit. Dengan demikian, organisasi dapat

muncul dalam posisi yang lebih kuat setelah menghadapi peristiwa traumatis, yang menunjukkan bahwa altruisme dapat membantu organisasi mengembangkan kapasitas ketahanan mereka. Demikian pula, di pasar yang bergolak, mengejutkan, tidak stabil, dan terus-menerus berkembang saat ini, beberapa peneliti organisasi telah menekankan pentingnya kapasitas ketahanan organisasi dalam mencapai hasil organisasi yang positif (Lengnick-Hall et al., 2011). Ketahanan organisasi memungkinkan sebuah perusahaan untuk berkembang di lingkungan yang selalu berubah dan penuh ancaman. Organisasi yang tangguh mengadopsi posisi strategis yang efektif, berubah untuk bertahan, mengembangkan kemampuan baru, dan menciptakan peluang baru untuk beradaptasi dengan perubahan (Lengnick-Hall et al., 2011). Bahkan, ketahanan dianggap sebagai aset organisasi yang sangat berguna dan menghasilkan hasil positif dalam organisasi, karena membuat perusahaan lebih fleksibel, adaptif, kompetitif, dan menyadari kesalahan di masa lalu. Akibatnya, organisasi yang tangguh dapat diharapkan memiliki tingkat kinerja perusahaan yang lebih tinggi, terutama dalam kondisi pasar yang bergejolak (Lengnick-Hall et al., 2011). Sesuai dengan argumen di atas, penelitian ini mengusulkan bahwa hubungan antara altruisme dan kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh peran mediasi ketahanan organisasi. Artinya, lingkungan kerja berbasis altruisme dapat mendorong ketahanan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, diusulkan hipotesis berikut:

H3. Hubungan antara altruisme dan kinerja perusahaan dimediasi oleh ketahanan organisasi.

METODE PENELITIAN

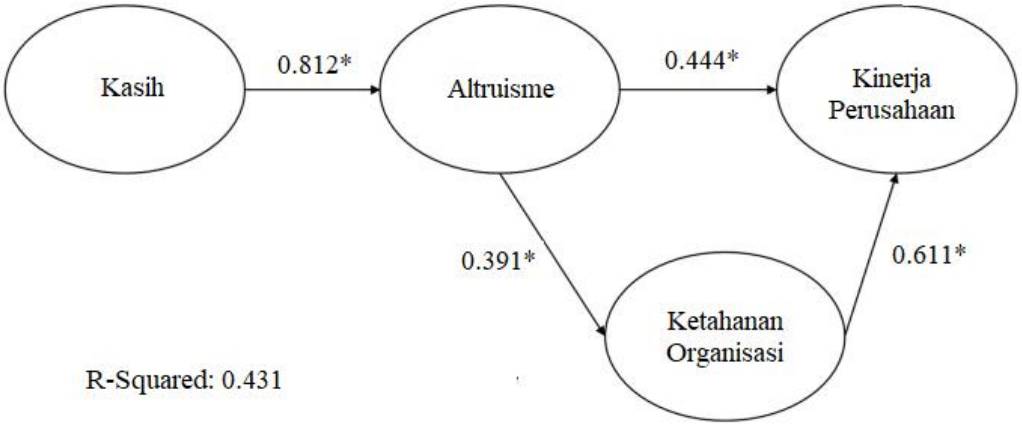
Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, ada 131.414 perusahaan di sektor perdagangan di Indonesia pada 2021. Daftar ini mencakup berbagai organisasi berukuran kecil hingga menengah yang memenuhi salah satu dari tiga persyaratan berikut: (1) organisasi telah memperoleh pendanaan publik untuk riset dan pengembangan dalam tiga tahun terakhir; (2) organisasi telah terbukti inovatif dengan mengembangkan produk / layanan inovatifnya sendiri; dan (3) organisasi telah membuktikan kemampuannya untuk berinovasi melalui sertifikasi resmi yang diakui oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Daftar perusahaan ini dipilih karena keberagaman perusahaan yang tercakup di dalamnya, dengan perusahaan dari berbagai sektor dan ukuran, sehingga temuan yang diperoleh

dapat digeneralisasi. Oleh karena itu, tidak ada penyaringan awal, tetapi tujuannya adalah untuk mendapatkan jumlah kasus yang memadai. Sampel terdiri dari total 300 kasus (N = 300). Data yang dikumpulkan meliputi variabel sosiodemografi seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan kewarganegaraan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara telepon dengan perusahaan-perusahaan ini untuk mengisi survei. Perusahaan dari daftar awal ini dihubungi secara acak, hingga jumlah kasus yang memadai terkumpul. Anonimitas responden dijamin untuk mendorong partisipasi dan merangsang tanggapan yang lebih jujur, sehingga meningkatkan keandalan hasil. Penelitian ini menggunakan kuesioner berdasarkan skala Likert 7 poin untuk mengukur variabel studi. Setiap item dalam skala Likert dinyatakan secara positif, dan responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap item pada kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah antara lain: [1] penerapan kasih di tempat kerja: kasih diukur menggunakan skala yang diusulkan oleh Petchsawang dan Duchon (Petchsawang & Duchon, 2009). Skala ini diadaptasi dari skala yang awalnya ditujukan untuk tingkat individu menjadi tingkat organisasi. Contoh item dalam kuesioner adalah: "Orang-orang di perusahaan ini menyadari dan bersimpati dengan rekan kerjanya," dan "Orang-orang di perusahaan ini mencoba membantu rekan kerjanya meredakan penderitaan mereka." Skala ini memiliki 7 poin Likert, dengan 1 mengindikasikan tingkat kompasi yang paling rendah dan 7, yang tertinggi. Selanjutnya [2] Altruisme: Untuk mengukur konstruk altruisme, skala yang digunakan didasarkan pada pengukuran perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang diusulkan oleh Lemmon & Wayne (Lemmon & Wayne, 2015). Skala ini mencakup lima dimensi OCB yang diidentifikasi oleh Organ (Wagner & Rush, 2000), salah satunya adalah altruisme. Skala ini telah diuji secara psikometrik dan validitas instrumen pengukuran telah dikonfirmasi. Skala ini terdiri dari lima item yang digunakan untuk mengukur dimensi "altruisme" dalam penelitian ini. Ketahanan Organisasi: Ketahanan organisasi diukur menggunakan tiga item dari usulan pengukuran Lengnick-Hall et al. (Lengnick-Hall et al., 2011) untuk mengevaluasi apakah suatu organisasi menunjukkan ketahanan. Skala ini mencakup item-item berikut: "Perusahaan kami selalu belajar," "Perusahaan kami berhasil meskipun menghadapi tantangan," dan "Perusahaan kami mengembangkan kemampuan baru dan terlibat dalam tindakan transformatif." Kinerja Perusahaan: Kinerja perusahaan dievaluasi dengan empat item dari skala yang diusulkan oleh Barghouti (Barghouti et al., 2022). Para CEO diminta

untuk melaporkan kinerja perusahaan mereka selama dua tahun terakhir. Item-item yang terdiri dari skala ini mencakup: (1) loyalitas pelanggan, (2) pertumbuhan penjualan, (3) profitabilitas, dan (4) tingkat pengembalian investasi. Variabel kontrol juga dimasukkan dalam analisis untuk menghindari bias pada variabel kinerja perusahaan. Variabel kontrol yang digunakan adalah umur perusahaan, ukuran perusahaan, dan perkiraan omset.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menggunakan metodologi persamaan struktural menunjukkan bahwa hubungan langsung antara altruisme dan kinerja perusahaan signifikan ($\beta 1$ = 0,141; t = 2,176; p < 0,05). Dalam analisis ini juga ditemukan bahwa ketahanan organisasi memediasi hubungan antara altruisme dan kinerja perusahaan. Model kedua (model mediasi) mengeksplorasi hubungan yang sama, tetapi dengan menambahkan ketahanan organisasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan Joumal dan Many (Joumal & Many, 2003), efek mediasi dari ketahanan organisasi terhadap hubungan antara altruisme dan kinerja perusahaan dapat didukung ketika (1) model mediasi parsial menjelaskan lebih banyak varian dalam kinerja perusahaan daripada model efek langsung; (2) terdapat hubungan signifikan antara altruisme dan ketahanan organisasi; (3) hubungan signifikan antara altruisme dan kinerja perusahaan yang diamati dalam model efek langsung berkurang secara signifikan atau menghilang dalam model mediasi parsial; dan akhirnya, (4) terdapat hubungan signifikan antara ketahanan organisasi dan kinerja perusahaan. Indikator-fit menunjukkan bahwa kedua model tersebut memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik. Selain itu, model mediasi menjelaskan lebih banyak varian dalam kinerja perusahaan daripada model efek langsung (0,191 berbanding 0,033). Hasil juga menunjukkan bahwa dalam model mediasi, terdapat hubungan positif antara altruisme dan ketahanan organisasi ($\beta 2$ = 0,141; t = 2,008; p <0,05), serta antara ketahanan organisasi dan kinerja perusahaan ($\beta 3$ = 0,519; t = 5,189; p <0,01). Selain itu, hubungan signifikan antara altruisme dan kinerja perusahaan yang ditunjukkan dalam model efek langsung tetap signifikan dalam model mediasi ($\beta 1$ = 0,178; t = 1,523; p <0,05). Hasil ini mendukung H3 dan H2. Hasil juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kasih dan altruisme lihat Gambar 1. Secara keseluruhan, semua hipotesis yang diajukan terkonfirmasi.



Gambar 1. Model penelitian dan hasil

Di era ketidakpastian yang semakin meningkat dan perubahan yang berkelanjutan, literatur organisasi telah menunjukkan bahwa perilaku altruistik dan sikap penuh kasih dari anggota organisasi dapat berkontribusi pada fungsi organisasi (Guinot et al., 2016). Untuk memberikan lebih banyak detail tentang mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut, penelitian ini menyediakan analisis terperinci tentang konsekuensi altruisme dan kasih sayang di organisasi dan mengungkapkan beberapa kondisi organisasi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk tujuan ini, kami mengusulkan bahwa kasih di tempat kerja menyebabkan iklim altruisme, dan pada saat yang sama, iklim lingkungan ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara langsung, dan meningkatkannya secara tidak langsung melalui peran mediasi ketahanan organisasi. Kedua efek, baik efek langsung maupun tidak langsung, signifikan dalam model. Dengan demikian, terkonfirmasi bahwa iklim altruisme di organisasi dapat menjadi kondisi untuk meningkatkan ketahanan organisasi dan kinerja. Meskipun beberapa temuan dalam literatur telah memberikan gambaran tentang altruisme dan kasih sayang di organisasi, hingga saat ini sedikit penelitian yang telah meneliti peran altruisme dan penuh kasih di lingkungan organisasi. Secara umum, kedua konsep tersebut lebih banyak diteliti pada tingkat individu daripada tingkat organisasi. Selain itu, beberapa peneliti telah menyarankan perlunya paradigma baru dalam teori manajemen yang berfokus pada pendekatan yang lebih manusiawi dan penuh kasih sayang untuk mendorong perilaku warga negara organisasi seperti altruism (Barghouti et al., 2022; Guinot et al., 2016,

2020). Para penulis ini menekankan pentingnya altruisme di organisasi sebagai fenomena yang mampu menghasilkan manfaat penting bagi organisasi. Hasil penelitian ini memberikan dua kontribusi utama bagi literatur manajemen. Pertama, penelitian ini merupakan yang pertama kali mengusulkan dan menguji secara empiris bahwa iklim altruisme - yang ditandai oleh kepedulian, bantuan, dan empati terhadap kesejahteraan orang lain - mendorong kondisi yang diperlukan untuk memicu perubahan transformatif yang memungkinkan organisasi pulih dari krisis dan muncul dalam posisi yang lebih kuat. Oleh karena itu, iklim altruisme dalam organisasi meningkatkan kapasitas ketahanan organisasi. Sebaliknya, 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. Oleh karena itu, perusahaan yang tangguh dapat memanfaatkan peristiwa yang mengganggu untuk membangun strategi dan tindakan yang lebih adaptif yang berkontribusi pada keberhasilan mereka. Temuan ini mengungkapkan perlunya mempromosikan budaya altruisme dalam organisasi berdasarkan nilai-nilai individu seperti perhatian antarpribadi dan perhatian bersama, sambil mengurangi egosentris dan persaingan interpersonal yang berlebihan yang saat ini mendominasi kehidupan organisasi. Kedua, penelitian ini memberikan gambaran tentang konsekuensi kasih di lingkungan organisasi dengan mengkonfirmasi bahwa iklim altruisme berkembang ketika kasih banyak dibagikan di antara anggota organisasi. Namun, meskipun penelitian ini berfokus pada menunjukkan dampak positif altruisme di organisasi, perilaku altruistik juga dapat merugikan bagi individu yang bertindak seperti itu. Menjadi altruistik berarti bahwa karyawan dapat melakukan fungsi yang melampaui tugas mereka sendiri. Ini juga dapat memiliki implikasi negatif jika, misalnya, karyawan menderita kelebihan tugas atau stres pekerjaan, karena altruisme dapat menyebabkan perilaku seperti mengambil tanggung jawab tambahan atau bekerja lebih banyak jam (Barghouti et al., 2022). Oleh karena itu, bisa menjadi masalah jika satu karyawan atau tim menunjukkan perilaku altruistik yang berlebihan. Akibatnya, perusahaan harus menyadari risiko ini dan mengelola tingkat perilaku altruistik yang ekstrem yang mungkin memiliki efek berbahaya. Selain itu, keberadaan perilaku altruistik secara berlebihan untuk menjaga fungsi organisasi juga dapat menjadi gejala dari manajemen yang buruk di perusahaan. Meskipun demikian, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, secara umum

keberadaan perilaku kasih sayang dan altruistik dapat dianggap sebagai aset tak berwujud bagi organisasi. Di antara implikasi praktis, kasih dapat ditingkatkan melalui kerja tim di mana anggota memiliki lebih banyak kontak dan komunikasi satu sama lain dan dengan mudah dapat memperhatikan dan merespons penderitaan orang lain. Selain itu, praktik sumber daya manusia juga dapat berkontribusi pada pengembangan kasih dan altruisme di organisasi. Baru-baru ini, Freixanet dan Churakova (Freixanet & Churakova, 2016) mengusulkan sistem SDM kesejahteraan bersama - sistem SDM yang fokus pada kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan transcendensi ego melalui pelayanan kepada orang lain. Misalnya, dalam proses rekrutmen dan seleksi, dicari orang-orang yang altruistik dan mampu bertindak dengan kasih sayang. Demikian pula, varian "kepemimpinan kasih sayang" menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan ini, yang dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang menciptakan hubungan yang jujur dengan karyawan, dan peningkatan hasil bisnis (Lemmon & Wayne, 2015; Monica C. Worline & Jane E. Dutton, 2017; Stellar et al., 2015). Misalnya, peneliti seperti Hakanen dan Pessi (Hakanen & Pessi, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan penuh kasih adalah salah satu pendorong hasil positif bagi karyawan dan organisasi. Ini adalah gaya kepemimpinan yang mendorong kesejahteraan, partisipasi, dukungan saling, komunikasi, keterlibatan, dan kinerja kerja. Terkait dengan para pembuat kebijakan, percaya bahwa mereka harus mendorong pentingnya kasih sayang dan altruisme di organisasi, menjelaskan bahwa hal ini tidak hanya baik untuk orang-orang di organisasi tetapi juga untuk organisasi itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan, misalnya, dengan menerbitkan peringkat organisasi yang berkinerja baik dan bersikap kasih dan altruistik. Selain itu, para pembuat kebijakan harus mengingatkan para manajer dan pemilik perusahaan bahwa ketahanan organisasi adalah masalah dari iklim yang mereka ciptakan di organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa adanya iklim altruisme di organisasi berperan penting dalam meningkatkan kapasitas ketahanan organisasi dan kinerja perusahaan. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen, terutama dalam memahami hubungan antara perilaku altruistik dan hasil organisasi. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian selanjutnya yang dapat lebih

mendalam dalam menganalisis peran kepemimpinan yang penuh kasih dan altruistik di organisasi, serta mengkaji hubungan altruisme dengan variabel lain seperti burnout, kesejahteraan, tipe organisasi, dan lainnya. Selain itu, penelitian masa depan dapat mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor pemicu dan konsekuensi dari ketahanan organisasi, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur saat ini. Selain itu, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan budaya altruisme di organisasi melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan mengatasi ego melalui pelayanan kepada sesama. Kebijakan publik juga dapat berperan dengan mendukung pentingnya kasih sayang dan altruisme di organisasi, dengan menerbitkan peringkat perusahaan yang berkinerja baik dan memiliki budaya altruistik. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, tetap ada keterbatasan yang perlu diperhatikan. Seperti yang telah kami sebutkan sebelumnya dalam artikel ini, sedikit penelitian yang telah meneliti peran altruisme dan kasih di organisasi. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk terus mengeksplorasi cara menciptakan lingkungan altruistik di organisasi terutama di indonesia. Selain itu, mengingat manfaat altruisme di organisasi, penelitian masa depan harus terus menganalisis konsekuensi sikap penuh kasih dan cara mempromosikan perilaku altruistik di organisasi. Misalnya, akan menarik untuk mengkaji peran kepemimpinan yang kasih sayang dan altruistik di organisasi, mengkaji hubungan antara altruisme dan variabel lain (misalnya kelelahan kerja, kesejahteraan, jenis organisasi, dll.). Area penelitian empiris lain yang jarang dieksplorasi adalah tentang faktor-faktor pemicu dan konsekuensi dari ketahanan organisasi, karena hanya dalam beberapa tahun terakhir para peneliti organisasi mulai menyelidiki kemampuan perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

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

Dutton, J. E., Workman, K. M., & Hardin, A. E. (2014). Compassion at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*, 277–304. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091221

Emilisa, N. (2019). The role of altruism, organizational learning capability and organizational trust: a study from online motorcycle drivers in Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *8*(2), 98–109. www.money.id,

Eryc. (2022). Analisa Peran Social Media Dalam Mengembangkan Altruisme Netizen Instagram Indonesia. *Jurnal Widya*, *3*(2), 273–280.

Eryc, E. (2023). Analisa Pemanfaatan Instagram Dalam Mempengaruhi Motivasi Dan Intensi Green Consumption. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer Fakultas Ilmu Komputer Universitas Al Asyariah Mandar*, *9*(1), 67–76. https://doi.org/https://doi.org/10.35329/jiik.v9i2.264

Freixanet, J., & Churakova, I. Y. (2016). *Exploring the Reciprocal Relationship Between Innovation, Internationalization, and Organizational Learning: A Complex System Model for Small Firms*. https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/8621/1/abstract_s_book_gsom_em_conference_2016.pdf

Guinot, J., Chiva, R., & Mallén, F. (2016). Linking Altruism and Organizational Learning Capability: A Study from Excellent Human Resources Management Organizations in Spain. *Journal of Business Ethics*, *138*(2), 349–364. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2603-7

Guinot, J., Miralles, S., Rodríguez-Sánchez, A., & Chiva, R. (2020). Do compassionate firms outperform? The role of organizational learning. *Employee Relations*, *42*(3), 717–734. https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0275

Hakanen, J. J., & Pessi, A. B. (2018). Practising compassionate leadership and building spirals of inspiration in business and in public sector. *Practicing Servant Leadership: Developments in Implementation*, 119–140. https://doi.org/10.1007/978-3-319-75644-8_8

Joumal, S. M., & Many, I. (2003). It competency and firm performance: is organizational learning a missing link? *Strategic Management Journal*, *761*(March), 745–761.

Kanov, J. (2021). Why Suffering Matters! *Journal of Management Inquiry*, *30*(1), 85–90. https://doi.org/10.1177/1056492620929766

Ko, S. H., Kim, J., & Choi, Y. (2021). Compassion and workplace incivility: Implications for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(1). https://doi.org/10.3390/JOITMC7010095

Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2015). Underlying Motives of Organizational Citizenship Behavior: Comparing Egoistic and Altruistic Motivations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *22*(2), 129–148.

https://doi.org/10.1177/1548051814535638

Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, *21*(3), 243–255. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001

Lilius, J. M., Worline, M. C., Dutton, J. E., Kanov, J. M., & Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability. *Human Relations*, *64*(7), 873–899. https://doi.org/10.1177/0018726710396250

Loi, R., Ngo, H. Y., Zhang, L., & Lau, V. P. (2011). The interaction between leader-member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*(4), 669–685. https://doi.org/10.1348/096317910X510468

Mallén, F., Chiva, R., Alegre, J., & Guinot, J. (2015). Are altruistic leaders worthy? The role of organizational learning capability. *International Journal of Manpower*, *36*(3), 271–295. https://doi.org/10.1108/IJM-09-2013-0212

Mettler, T., & Miscione, G. (2023). Is altruism dead? A critical case study on the paradigm shift in Open Government Data. *Information Polity*, *28*(2), 199–218. https://doi.org/10.3233/ip-220048

Monica C. Worline, & Jane E. Dutton. (2017). 17 How Leaders Shape Compassion Processes in Organizations. *The Oxford Handbook of Compassion Science*.

Oakley, B. A. (2014). Concepts and implications of altruism bias and pathological altruism. *In the Light of Evolution*, *7*, 169–190. https://doi.org/10.17226/18573

Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, *12*(4), 459–468. https://doi.org/10.1080/13678860903135912

Renwick Monroe, K. (2001). Paradigm Shift: From Rational Choice to Perspective. *International Political Science Review*, *22*(2), 151–172.

Rohman, F., Noermijati, N., Soelton, M., & Mugiono, M. (2022). Model altruism in improving organizational performance in social welfare institutions ministry of social affairs of the republic of Indonesia. *Cogent Business and Management*, *9*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2151678

Stellar, J. E., Cohen, A., Oveis, C., & Keltner, D. (2015). Affective and physiological responses to the suffering of others: Compassion and vagal activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *108*(4), 572–585. https://doi.org/10.1037/pspi0000010

Tassone, M., Shaver, J., Lowe, M., Creede, C., & Parker, K. (2023). Compassionate Leadership. *Without Compassion, There Is No Healthcare*, 149–170. https://doi.org/10.1515/9780228004615-010

Wagner, S. L., & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age. *Journal of Social Psychology*, *140*(3), 379–391. https://doi.org/10.1080/00224540009600478