

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

Tinjauan Pustaka pada penelitian ini adalah grit, altruisme, keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik. Bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk setiap variabel, mengkaji penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, merumuskan hipotesis penelitian, dan menyusun kerangka kerja penelitian untuk memahami bagaimana variabel-variabel dalam penelitian ini berhubungan.

#### 2.1 Grit

Berdasarkan pendapat Duckworth (2018) tentang, grit didefinisikan sebagai semangat dan ketekunan yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menghadapi rintangan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Grit adalah kemampuan untuk tetap gigih dan berkomitmen dalam mencapai tujuan jangka panjang meskipun dihadapkan pada tantangan, kegagalan, atau hambatan. Ini mencakup ketekunan, keinginan yang kuat, dan kemampuan untuk mempertahankan usaha dan minat dari waktu ke waktu meskipun mengalami rintangan atau kegagalan dalam perjalanan menuju tujuan tersebut Septania & Khairani (2019). Duckworth (2018) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat grit seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk mengalami kehidupan emosional yang sehat dan memiliki dampak positif pada kesejahteraan psikologis. Grit adalah metode untuk menilai bagaimana seseorang dapat mengalokasikan usaha mereka untuk tetap teguh menghadapi berbagai kesulitan dalam hidup. Grit merupakan karakteristik yang mampu membantu individu mengubah pandangan mereka tentang apa yang menentukan kesuksesan, bukan hanya dari kecerdasan. Grit mencerminkan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan mengatasi rintangan dan tantangan yang muncul.

Grit dalam konteks psikologi merujuk pada sifat positif yang bukan berasal dari aspek kognitif individu, melainkan didasarkan pada tekad yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang dan juga melibatkan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Grit menggambarkan ketahanan individu dalam menghadapi hambatan atau tantangan dalam perjalanan menuju pencapaian tujuan mereka. Ini berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang memotivasi individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa konsep terkait dalam bidang psikologi termasuk ketekunan, ketangguhan, ketahanan, ambisi, dorongan untuk mencapai, dan kesadaran. (Duckworth 2016)

### **2.1.1 Indikator- indikator grit**

Duckworth (2018) mengidentifikasi dua hal yang menjadi dimensi dalam grit yaitu *conscientiousness of interest* dan *perseverance of effort*, berikut penjelasan dari dimensi-dimensi grit.

1. *Conscientiousness of interest* (konsistensi minat), diartikan sebagai kemampuan untuk tetap fokus pada suatu tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki konsistensi dalam fokusnya cenderung tidak terganggu atau berubah-ubah dalam minatnya, dan mereka tetap mempertahankan fokus tersebut dalam jangka waktu yang lama.
2. *Perseverance of effort* (ketahanan dalam berusaha), artinya seseorang tidak mudah gentar menghadapi tantangan atau rintangan yang menghalangi perjalanan menuju tujuan jangka panjang, dan akan tetap berupaya keras dan tekun dalam mencapainya.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang memiliki peran dalam grit**

Duckworth (2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang memiliki hubungan dengan grit (kegigihan) yaitu :

### 1. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan grit. Grit cenderung meningkat seiring bertambahnya usia mengingat individu yang lebih dewasa memiliki tingkat grit yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang lebih muda.

### 2. Pendidikan

Individu dengan tingkat Pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki grit yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memiliki tingkat Pendidikan lebih rendah, walaupun keduanya memiliki usia yang sama.

### 3. Ketelitian

Dalam konteks pilihan berpindah karir, terdapat korelasi antara tingkat Pendidikan, usia, dan conscientiousness. Individu dengan tingkat Pendidikan yang lebih tinggi, usia yang lebih muda, dan tingkat conscientiousness yang tinggi memiliki kemungkinan 35% lebih rendah untuk melakukan perpindahan karir.

### **2.1.3 Aspek-aspek grit**

Duckworth (2018) menyatakan bahwa grit terdiri dari dua komponen, yakni;

1. Hasrat, yang mengacu pada konsistensi usaha yang ditunjukkan seseorang dalam mengejar minatnya untuk mencapai tujuan tertentu, dan
2. Kegigihan, yang mencerminkan tingkat usaha dan ketahanan seseorang dalam mencapai tujuan serta kemampuannya untuk mempertahankan usaha tersebut dalam jangka waktu yang lama

### **2.2 Altruisme**

Altruisme merupakan motivasi untuk membantu dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan orang lain muncul ketika seseorang menyaksikan penderitaan orang lain. Selain menimbulkan perasaan sedih dan tekanan pribadi, situasi tersebut juga memicu emosi lain yaitu empati yang mendorong individu untuk memberikan bantuan (Utama et al., 2018). Istilah altruisme merujuk pada ideologi inti yang mendasarinya, yang melibatkan individu-individu yang menunjukkan perilaku altruistik dengan harapan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain, baik dalam aspek kehidupan, kesehatan, atau kepemilikan. Mereka yang bersifat altruistik tidak mengejar peningkatan kesejahteraan pribadi dan selalu terlibat dalam tindakan berdasarkan empati, tanggung jawab sosial, rasa saling percaya, dan interaksi sosial. Kepribadian altruistik merupakan landasan bagi seseorang untuk membantu orang lain tanpa mempertimbangkan kerugian pribadi atau harapan mendapatkan imbalan materi (Lu et al., 2020)

### **2.2.1 Dimensi altruisme**

Terdapat tiga elemen utama altruisme yaitu; empati yang mengacu pada kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain dengan memasuki perspektif mereka. Elemen kedua yang sangat penting adalah tanggung jawab sosial, yang mendorong individu dengan kepribadian altruistik untuk menunjukkan perilaku prososial yang membantu orang lain dan Masyarakat. Sedangkan elemen ketiga dari altruisme yaitu, kepercayaan antar pribadi yang merupakan komponen kunci dari modal sosial atau sumber daya sosial, yang melibatkan harapan bahwa individu akan memenuhi komitmen mereka dalam interaksi dan hubungan manusiawi (Lu et al., 2020).

### **2.3 Faktor-faktor yang mendorong perilaku altruisme**

Penelitian yang dilakukan oleh (Mukhlana et al., 2021) menemukan bahwa terdapat dua faktor yang mendorong perilaku altruistik itu terjadi yaitu;

a. Pengaruh situasi

Ini merujuk pada bagaimana kondisi atau konteks tertentu mempengaruhi kemungkinan seseorang untuk bertindak secara altruistik. Ini merupakan dorongan eksternal yang bisa muncul dalam diri seseorang sebagai motivasi untuk bertindak dalam situasi tertentu.

b. Pengaruh dalam diri individu

Ini melibatkan faktor internal individu seperti nilai-nilai, empati, dan pengalaman pribadi yang mempengaruhi kecenderungan mereka untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan. Pengaruh dalam diri individu juga dipengaruhi oleh kondisi emosional, baik positif maupun negatif, mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk memberikan pertolongan

## **2.4 Motivasi intrinsik**

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan mempengaruhi pikiran serta perilaku seseorang. Ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari kesadaran individu terhadap pentingnya, manfaat, atau makna pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi intrinsik tidak memerlukan rangsangan eksternal karena individu sudah memiliki dorongan intrinsik untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, motif-motif dalam diri individu menjadi aktif tanpa perlu rangsangan dari luar, karena setiap individu sudah memiliki dorongan untuk melakukan tindakan Putra et al (2023).

### **2.5 1 Indikator-indikator Motivasi intrinsik**

Menurut ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg mengatakan bahwa terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yaitu:

1. Pencapaian prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Kemungkinan berkembang

### **2.5 Faktor-faktor motivasi intrinsik**

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017) menyatakan bahwa individu termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor utama yaitu:

1. Sifat pekerjaan itu sendiri  
Sejauh mana pekerjaan memberikan tantangan yang dianggap berat atau ringan oleh individu
2. Peluang kemajuan  
Sejauh mana individu melihat kemungkinan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya
3. Tingakt tanggung jawab

Sejauh mana tenaga kerja merasa memiliki tanggung jawab dalam tugas-tugasnya

4. Pengakuan terhadap kinerja

Sejauh mana individu mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya

5. Pencapaian

Sejauh mana tenaga kerja percaya bahwa mereka dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

## 2.6 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, secara aktif terlibat dalam tugas-tugasnya, dan menganggap pekerjaannya memiliki nilai yang penting bagi penghargaan terhadap dirinya sendiri (Liana et al., 2023). Dengan kata lain, keterlibatan kerja adalah saat individu terhubung secara mendalam dengan pekerjaan mereka, tidak hanya secara fisik, tetapi juga secara mental dan emosional. Keterlibatan kerja merupakan dorongan yang kuat, niat yang sungguh-sungguh, dan komitmen yang tinggi untuk meluangkan waktu dan kemampuan, bahkan bersedia berkorban, demi mencapai tujuan dan sasaran organisasi di masa depan, yang melebihi semata-mata usaha untuk mencapai kepuasan pribadi dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi (Pasya 2018).

### 2.4.1 Indikator-indikator keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja yang diartikan sebagai suatu keadaan dimana motivasi, aspek positif, dan pemenuhan dalam pekerjaan tercermin melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Doo 2020).

1. *Vigor*

*Vigor* adalah sifat yang ditandai oleh tingginya energi saat bekerja, kemauan untuk memberikan usaha yang sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan ketekunan untuk terus berupaya meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan.

## 2. *Dedication*

*Dedication* pada dasarnya dicirikan oleh antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan semangat dalam menghadapi tantangan. *Dedication* melibatkan lebih dari sekedar keyakinan atau pemahaman kognitif dan juga mencakup aspek afektif atau emosional.

## 3. *Absorption*

*Absorption* adalah kondisi dimana seseorang menunjukkan konsentrasi yang sangat dalam dan sepenuhnya dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut menjadi sangat menyenangkan dan diselesaikan dengan cepat.

### **2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja**

Bakker (2011) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja sebagai berikut:

1. *Job demands* atau tuntutan pekerjaan merujuk pada tekanan kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan ketidakjelasan peran yang dapat menyebabkan masalah tidur, kelelahan, dan masalah kesehatan.
2. *Job resource*, seperti dukungan social, umpan balik kinerja, dan otonomi, dapat memicu proses motivasi yang mendorong individu untuk terlibat dalam pekerjaan yang melibatkan pembelajaran, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.
3. *Personal resource* adalah evaluasi positif diri yang terkait dengan ketahanan mental individu dan mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungannya menuju kesuksesan.

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	The effects of openness, altruism and instructional self-efficacy on work engagement of MOOC instructors (Doo et al., 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opennes</li> <li>- Altruisme</li> <li>- self-efficacy</li> <li>- work engagement</li> </ul>	<p>Subjek penelitian: 258 instruktur MOOC</p> <p>Alat analisis: SPSS versi 21.0</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterbukaan terhadap pengalaman mempengaruhi efikasi diri dan keterlibatan kerja.</li> <li>- Altruisme tidak secara langsung mempengaruhi keterlibatan kerja</li> <li>- Altruisme secara tidak langsung mempengaruhi keterikatan kerja melalui efikasi diri</li> <li>- Efikasi diri mempengaruhi keterikatan kerja dan memediasi hubungan antara altruisme dan keterlibatan kerja.</li> </ul>
2	Relationship among workplace spirituality, work Engagement and grit Singh & Copra (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grit</li> <li>- Work Engagement</li> <li>- Work spirituality</li> </ul>	<p>Subjek penelitian: 275 karyawan yang bekerja penuh di Delhi-CNR</p> <p>Alat analisis: ANOVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat hubungan yang signifikan antara meaning of life dan work engagement</li> <li>- Terdapat hubungan yang signifikan antara grit dan work engagement</li> </ul>
3	The influences of hospital nurses grit and positive Psychological Capital on work engagement Shin & Choi (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grit</li> <li>- Positive Psychological Capital</li> <li>- Work Engagement</li> </ul>	<p>Subjek penelitian: 159 Perawat</p> <p>Alat analisis: SPSS versi 24.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat hubungan positif antara grit dan work engagement</li> <li>- Positive Psychological Capital berpengaruh positif terhadap work engagement</li> </ul>
4	The role of intrinsic motivation on altruism, civic virtue, affective commitment and work engagement (Sundry et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intrinsik motivation</li> <li>- Altruism</li> <li>- Civic virtue</li> <li>- Affective commitment</li> <li>- Work engagement</li> </ul>	<p>Subjek penelitian: 134 perawat Bakti Timah Medika</p> <p>Alat analisis: Partial Least Squares Structural Equation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik altruisme, civic virtue, affective commitment, dan work engagement.</li> <li>- Work engagement dapat memediasi hubungan antara motivasi intrinsik, civic virtue, dan affective commitment</li> </ul>

			Modeling (PLS-SEM)	
5	<p>Understanding employee creativity from the perspectives of grit, work engagement, personal organization fit, and feedback</p> <p>(Gonlepa et al 2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- employee creativity</li> <li>- Grit</li> <li>- work engagement</li> <li>- personal organization fit</li> </ul>	<p>Subjek penelitian: 200 asisten peneliti yang merupakan pekerja profesional di Universitas terkemuka di Tiongkok</p> <p>Alat analisis: SPSS versi 22 dan AMOS versi 24</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grit memiliki hubungan positif dengan kreativitas karyawan dan <i>work engagement</i></li> <li>- <i>Work engagement</i> memediasi hubungan antara grit dan kreativitas karyawan</li> <li>- Personal organisasi fit memiliki peran sebagai moderator dalam hubungan antara grit dan <i>work engagement</i></li> <li>- Feedback memiliki efek mediasi positif pada hubungan antara <i>work engagement</i> dan kreativitas karyawan.</li> </ul>
6	<p>The influence of grit towards work engagement and the moderating role of perceived organizational support Yudiarti &amp; Putranta (2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grit</li> <li>- Perseverance of effort</li> <li>- Consistency of interest</li> <li>- Work engagement</li> <li>- Perceived organizational support</li> </ul>	<p>Subjek penelitian: 252 tenaga Kesehatan dan ahli madya laboratorium medik</p> <p>Alat analisis: SmartPLS 3.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pengaruh positif antara perseverance of effort, the consistency of interest, dan perceived organizational support terhadap work engagement.</li> <li>- Dalam perannya sebagai pemoderasi, Perceived organizational support, ditemukan melemahkan pengaruh perseverance of effort terhadap work engagement dan memperkuat consistency of interest pada work engagement.</li> </ul>
7	<p>Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: Across-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities</p> <p>(Zeng et al., 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intrinsic motivation</li> <li>- Extrinsic motivation</li> <li>- Work engagement</li> </ul>	<p>Subjek Penelitian: 562 Perawat</p> <p>Alat analisis: SPSS versi 23.0</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja perawat di fasilitas perawatan jangka Panjang.</li> <li>- Motivasi kerja ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan</li> </ul>

8	Effects of grit and conscientiousness on academic performance: The mediation effects of self-determinatino motivation  Hong & Lee 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grit</li> <li>- Conscientiousness</li> <li>- self-determinatino motivation</li> </ul>	Subjek penelitian: 355 mahasiswa  Alat analisis:  SPSS 24.0	grit dan conscientiousness memiliki hubungan dengan prestasi akademik melalui motivasi intrinsik motivasi kontrol konfirmatori tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akademik motivasi memediasi hubungan antara grit, ketelitian, dan kinerja akademik
---	--	--	--	---

## 2.7 Pengembangan Hipotesis.

Grit merupakan ketekunan, antusiasme atau semangat seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan (Permatasari et al., 2020). Grit sebagai sebuah aspek penting dalam melakukan pekerjaan tentunya dapat membantu perawat dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja mereka (safariningsih et al., 2022) Semangat untuk bekerja, sikap positif terhadap pekerjaan, dan motivasi untuk bekerja lebih keras demi mencapai hasil yang diinginkan adalah elemen-elemen kunci dalam keterlibatan kerja (Babakus et al., 2017)

Karyawan dengan tingkat grit yang tinggi akan bekerja dengan tekun, memiliki standar yang tinggi, berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sungguh-sungguh, dan selalu berusaha keras meskipun dihadapkan pada kegagalan, kendala, dan hambatan (Rusdi et al., 2023). Individu yang memiliki kepribadian grit akan menunjukkan lebih banyak ketekunan dan perilaku semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang dan mereka juga akan menunjukkan perilaku yang konsisten, tangguh, dan terkendali secara emosional, dan sifat-sifat tersebut diwujudkan dengan hasil yang memuaskan (Cherrian 2020). Hal tersebut didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Chorpa (2016) yang menemukan bahwa grit dapat memprediksi tingkat keterlibatan kerja dalam pekerjaan pada karyawan. Lebih lanjut, dalam penelitian

Singh dan Chropa (2018) menunjukkan adanya korelasi positif antara komponen grit, seperti konsistensi minat dan ketekunan, dengan elemen-elemen keterlibatan kerja, seperti perhatian dan ketekunan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Grit berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja**

Altruisme dapat berdampak positif pada kinerja dan keterlibatan kerja perawat di rumah sakit. Hal ini dikarenakan dengan memberikan bantuan kepada orang lain, seseorang juga akan merasa terlibat dan menyelesaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya pun menjadi lebih baik (Rokim et al., 2022). Altruisme merupakan motivasi untuk membantu dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan orang lain yang muncul ketika seseorang menyaksikan penderitaan orang lain, selain menimbulkan perasaan sedih dan tekanan pribadi, situasi tersebut juga memicu emosi lain yaitu empati yang mendorong individu untuk memberikan bantuan (Utama et al., 2018). Terdapat empat dimensi penting yang digunakan untuk mendefinisikan perilaku altruistik dalam upaya mengkategorikan bentuk-bentuk pertolongan, yaitu konsekuensi, maksud, motivasi tindakan dan penguatan yang mendasari perilaku tersebut merupakan indikator mikro dari altruisme yang secara langsung akan berdampak pada keterlibatan kerja karyawan (Barinua & Iwarimie 2022).

Dalam bidang kesehatan altruisme merupakan nilai mulia yang seharusnya menjadi karakter yang dimiliki oleh semua individu dalam profesi kesehatan termasuk perawat dan hal ini mengharuskan mereka untuk memberikan prioritas utama pada kebutuhan pasien, yang pada gilirannya akan menciptakan kinerja yang optimal (Afandi 2017). Altruisme ada dalam diri perawat dikarenakan mereka menganut nilai-nilai moral yang tinggi dan menghormati kode etik keperawatan dan menghasilkan adopsi nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi dalam praktik mereka, serta mereka juga dapat meningkatkan reputasi profesi perawat di masyarakat. Altruisme mengarah pada rasa kesejahteraan dan kesehatan individu, rasa senang yang dihasilkan dari pekerjaan, dan berhubungan

dengan umur panjang yang lebih baik dan tentunya dapat meningkatkan work engagement pada perawat (Chen et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

## **H2: Altruisme berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja**

Dalam teori grit-nya, Angela Duckworth membahas bagaimana seseorang dapat mempertahankan kesuksesan dalam jangka waktu lama. Grit menjadi standar perbandingan antara individu sukses, menekankan pentingnya ketekunan untuk mencapai hasil kerja yang konsisten. Kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dengan kerja keras dan mempertahankan usaha serta hasrat selama bertahun-tahun menjadi kunci utama untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk meraih prestasi terbaik, dibutuhkan dorongan internal untuk melakukan sesuatu, serta ketahanan dan kesiapan untuk mengatasi hambatan (Yuliani 2022).

Grit yang ada dalam diri seorang individu dapat menjadikan individu tersebut bekerja keras dalam mengatasi masalah, kegagalan, kesulitan, dan tantangan yang dialami. Grit dapat membuat individu terus fokus dan maju pada tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan Syarifuddin & Siregar (2020). Grit, yang mencakup ketekunan, hasrat, dan keterlibatan jangka panjang, memiliki dampak positif pada motivasi intrinsik individu. Individu dengan tingkat grit yang tinggi cenderung memiliki ketahanan terhadap tantangan, melihatnya sebagai bagian alami dari perjalanan menuju tujuan, dan memiliki hasrat mendalam yang memberikan nilai dan makna pada upaya mereka.

Grit juga mendorong fokus pada proses pencapaian tujuan, memungkinkan individu menemukan kepuasan intrinsik dalam setiap langkah perjalanan. Melalui pengalaman positif, pencapaian, dan perkembangan pribadi, grit menciptakan lingkungan mental positif yang dapat memelihara motivasi intrinsik. Peningkatan kepercayaan diri, yang sering terkait dengan grit, juga memperkuat motivasi intrinsik dengan membangun keyakinan bahwa individu dapat mengatasi rintangan dan mencapai tujuan mereka. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hong dan Lee (2019) bahwa

semakin tinggi grit maka semakin tinggi motivasi untuk berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

### **H3: Grit berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik**

Altruisme merujuk pada tindakan pengorbanan diri yang dilakukan dengan niat murni untuk memberikan manfaat bagi orang lain, tanpa memperhatikan hasil materi atau sosial yang mungkin didapatkan. Poin utama dalam definisi ini adalah penekanan pada motivasi, dimana tindakan dianggap altruistik jika dilakukan oleh kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Dalam kerangka konsep perilaku prososial, tindakan tersebut dianggap positif karena memberikan manfaat atau kontribusi positif pada orang lain (Maner & Gailliot 2007).

Motivasi intrinsik sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri individu akan mampu membuat mereka untuk menikmati pekerjaan mereka, merasakan kesesuaian antara minat dan nilai dengan organisasi tempat mereka bekerja sehingga mereka merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya motivasi intrinsik, karyawan akan lebih mencintai pekerjaan mereka, sehingga mereka rela melakukan usaha ekstra diluar tanggung jawab utamanya. (Rahmawati et al 2022).

Individu yang didorong oleh perilaku altruistik berfokus pada kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan bukan hanya aspek fisik, tetapi juga emosional dan psikologi. Mereka berusaha untuk menciptakan ikatan emosional dengan orang lain, memberikan dukungan dan menghadirkan perasaan kenyamanan dan meningkatkan motivasi intrinsik. Selain itu, motivasi melibatkan keinginan untuk memberikan kontribusi positif dan kemajuan organisasi tempat mereka bekerja. Individu yang memiliki motivasi altruistik sering kali lebih cenderung untuk melibatkan diri secara ekstra dan memberikan pelayanan yang melebihi harapan dalam upaya membantu orang lain dan meningkatkan kesejahteraan orang lain. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Burks et al., 2012 dalam penelitiannya tentang *The empathy altruism association and its relevance to health care professions* menemukan bahwa empati

yang mendorong perilaku altruistik telah diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam membangkitkan motivasi intrinsik yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain.

#### **H4: Altruisme berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik**

Motivasi intrinsik yang ada dalam diri seseorang memiliki potensi besar untuk memberikan dampak yang signifikan dalam operasi dan kinerja suatu perusahaan (Tyas et al., 2021). Motivasi intrinsik merupakan elemen penting yang mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan khusus sehingga motivasi sering digambarkan sebagai pendorong perilaku seseorang (Amalia et al., 2016). Ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari kesadaran individu terhadap pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi intrinsik tidak memerlukan rangsangan eksternal karena individu sudah memiliki dorongan intrinsik untuk melakukan sesuatu (Putra et al 2023).

Motivasi intrinsik cenderung mencerminkan faktor psikologis dari dalam diri sedangkan keterlibatan kerja lebih berorientasi pada aktivitas (Martin et al., 2017). Pada akhirnya, motivasi intrinsik sebagai pendorong untuk bekerja lebih baik dan dapat membuat pekerja merasa antusias, bangga dan bersemangat ketika melakukan aktivitas pekerjaannya. Motivasi menjadi dasar bagi seseorang untuk berperilaku sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Prayetno 2020). Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka akan melihat pekerjaan sebagai tujuan yang dikejar dan akibatnya, mereka akan mengalami peningkatan minat dan kepuasan dalam menjalani aktivitas kerja tersebut (Fishbach et al., 2020).

Dorongan untuk bekerja lebih baik membuat pekerja menjadi semangat dan larut ketika berada di tempat kerja dan dorongan seseorang dalam bekerja dapat membuat pekerja merasa lebih terikat dengan pekerjaannya yang kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (Kaawoan et al., 2017). Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik untuk terlibat penuh dalam pilihannya di tempat kerja, maka

karyawan akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya (Moreira et al., 2019). Hal ini didukung oleh penelitian Darwin (2017) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang pekerja maka akan semakin meningkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Muchtadin et al., 2023). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H5: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja**

Grit yang terdapat dalam diri individu dapat menjadikan individu tersebut bekerja keras dalam mengatasi kegagalan, tantangan, dan kesulitan yang dialami. Grit merupakan alat yang esensial bagi perawat dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja (Safariningsih et al., 2022). Duckworth (2016) menyatakan bahwa grit memiliki kemampuan untuk membantu individu mencapai kesuksesan bahkan dalam situasi yang penuh tantangan, terutama dalam situasi yang mengharuskan perjuangan ekstra serta keberadaan grit pada individu diyakini dapat meningkatkan keterlibatan kerja mereka.

Grit membuat individu terus maju dan fokus pada tujuan jangka panjang yang telah direncanakan (Winarto et al, 2019). Seseorang dengan tingkat motivasi yang tinggi akan sangat terlibat dalam pekerjaannya karena adanya kebanggaan dan kepuasan dalam pekerjaan. Orang yang termotivasi secara intrinsik menggunakan kemampuan kognitif dan afektif untuk mencapai tujuan. Begitu juga individu yang memiliki nilai grit tinggi mengalami intensitas kebosanan yang rendah karena mereka didorong oleh semangat dan motivasi (Joi et al., 2020). Motivasi intrinsik yang kuat dapat mempertahankan keterlibatan individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga ketika seseorang merasa termotivasi, mereka akan terlibat secara emosional dan berpikir aktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka juga cenderung merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang aktif untuk kesuksesan organisasi ( Siregar 2023 ). Dalam penelitian yang dilakukan Datu et al.,

2018, menunjukkan bahwa grit memiliki efek tidak langsung terhadap keterlibatan akademik melalui variabel perantara motivasi otonom. Motivasi intrinsik sendiri tentunya menjadi elemen penting yang dapat mendorong individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu, sehingga seringkali dianggap sebagai pemicu tindakan seseorang (Tyas et al.,2021). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H6: Motivasi intrinsik memediasi hubungan antara grit dan keterlibatan kerja**

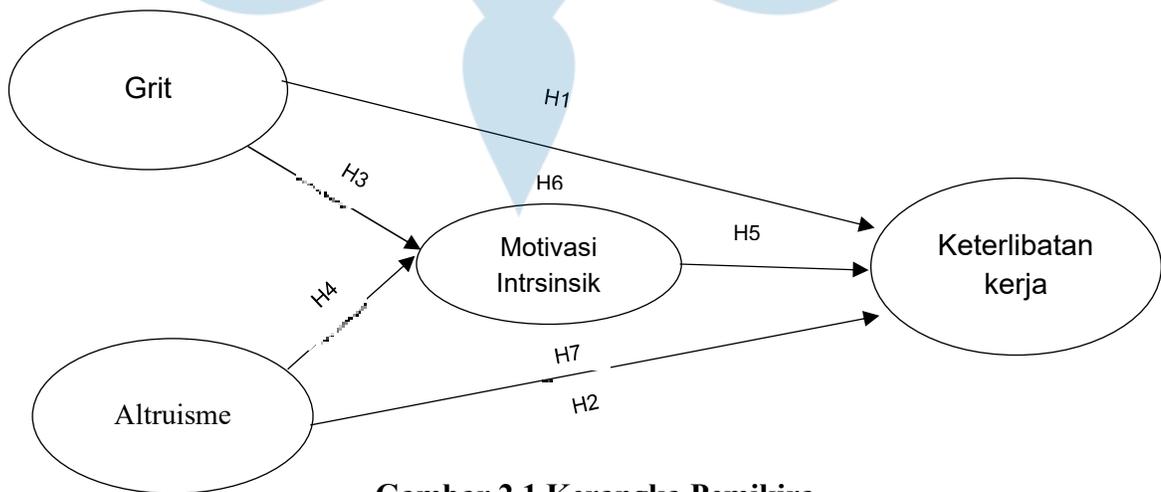
Dalam profesi perawat, altruisme merupakan faktor yang sangat penting. Altruisme dapat berdampak positif pada kinerja dan keterlibatan kerja perawat di rumah sakit, hal ini dikarenakan dengan memberikan bantuan kepada orang lain seseorang juga akan merasa terlibat dan menyelesaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh (Rokim et al., 2022). Dalam konteks memberikan asuhan, keperawatan berinteraksi secara sosial dengan pasien dengan niat memberikan bantuan kepada mereka yang memerlukan, serta komunikasi dan hubungan antar rekan kerja dan pasien akan membentuk hubungan timbal balik antar individu, yang memiliki potensi yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja dalam lingkungan kerja (Siahaan 2021). Untuk dapat meningkatkan keterlibatan kerja bagi seorang perawat, mereka harus menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi ketika menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Motivasi intrinsik dapat dijelaskan sebagai faktor dasar yang mendorong individu untuk secara aktif terlibat dalam melakukan pekerjaan (Torikha 2023). Dalam pengertian motivasi altruisme merupakan kondisi motivasi dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun (Radovanovic 2018). Altruisme memiliki peran kunci dalam kepribadian seorang perawat, sehingga jika seseorang memiliki motivasi yang rendah maka hal tersebut akan berdampak pada tingkat work engagement dalam melakukan pekerjaan (Ariawati 2022). Orang-orang yang merasa pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap orang lain akan lebih termotivasi untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh.

Karyawan yang termotivasi secara prososial berusaha untuk memberikan pengaruh yang mendorong, dan mereka terlibat di tempat kerja dan terus berupaya untuk membantu orang lain. Karyawan yang termotivasi secara prososial cenderung mengambil inisiatif, berkinerja lebih baik, menyelesaikan tugas dengan tekun dan mencapai keunggulan dalam memenuhi tujuan serta tugas dasar mereka sambil membantu orang-orang disekitarnya (Abid et al., 2018). Dalam penelitian Dewett 2007 menyatakan bahwa dalam konteks perilaku organisasi, motivasi intrinsik, termasuk altruisme, telah ditemukan dapat memediasi hubungan antara perilaku pemimpin dan kreativitas karyawan, yang mengindikasikan pentingnya altruisme dalam mendorong motivasi intrinsik sehingga meningkatkan keterlibatan kerja di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H7: Motivasi memediasi altruisme dan work engagement**

**2.6 Model Penelitian**

Gambar kerangka pemikiran yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil pengembangan hipotesis berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikira**