

BAB V

PENUTUP

Bagian penutup mencakup rangkuman dari seluruh bab, menguraikan temuan penelitian, implikasi manajerial, dan akhirnya, mempertimbangkan keterbatasan penelitian serta memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, yang akan dibahas secara lebih detail di bawah ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pengujian statistik menggunakan metode structural equation modelling (SEM) dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama diterima mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel grit dengan keterlibatan kerja
- b. Hipotesis kedua diterima mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel altruisme dengan keterlibatan kerja
- c. Hipotesis ketiga diterima mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel grit dengan motivasi intrinsi
- d. Hipotesis keempat diterima mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel altruisme dengan motivasi intrinsik
- e. Hipotesis kelima diterima mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel motivasi intrinsik dengan keterlibatan kerja
- f. Hipotesis keenam diterima mengkonfirmasi peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi hubungan antara variabel grit dengan keterlibatan kerja

- g. Hipotesis ketujuh diterima mengkonfirmasi peran variabel motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi hubungan antara variabel altruism dengan keterlibatan kerja

5.2 Implikasi manajerial

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial yang dapat digunakan di dalam praktik manajemen. Pertama, berdasarkan hasil penelitian bahwa Perawat yang memiliki grit (ketekunan) yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dan akan mendorong mereka untuk lebih aktif dan gigih dalam menjalani pekerjaannya. Melihat pada indikator “berbagai hambatan tidak membuat saya patah semangat” dan “saya adalah pekerja keras”, maka sebagai perawat agar semangat perawat tetap kuat meskipun dihadapi berbagai hambatan, penting bagi mereka untuk terus fokus pada aspek positif dari situasi atau kendala yang dihadapi. Saat menghadapi hambatan, perawat sebaiknya memusatkan perhatian pada pencarian solusi daripada terlalu banyak memikirkan masalah itu sendiri. Dengan mengadopsi sikap positif dan berfokus pada langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk mengatasi situasi, perawat dapat mempertahankan semangat yang positif dan membangun ketahanan mental. Penting juga bagi perawat untuk menjaga fokus pada pencapaian tujuan dengan memprioritaskan tugas, mengelola waktu dengan efektif, dan memotivasi diri sendiri melalui pemantauan kemajuan dan penghargaan terhadap pencapaian kecil. Melalui pendekatan ini, perawat dapat memperkuat grit-nya, meningkatkan ketahanan terhadap tekanan, dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam konteks pekerjaan mereka.

Implikasi manajerial yang kedua adalah Individu yang memiliki sifat altruistik cenderung bersedia memberikan bantuan sukarela kepada orang-orang di sekitarnya. Altruisme sangat penting untuk menjaga motivasi perawat dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, karena niat untuk membantu orang lain akan menciptakan dinamika saling bantu-membantu di antara perawat dalam memberikan perawatan kepada pasien. Hal ini dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi kesehatan.

Dengan kata lain, sikap altruistik perawat tidak hanya memengaruhi kinerja individual tetapi juga menciptakan atmosfer kerja kolaboratif yang mendukung efisiensi dalam pelayanan kesehatan. Merujuk pada indikator “saya membantu pasien diluar tugas dan tanggungjawab saya sebagai seorang perawat” maka perawat harus mengedepankan sikap altruistik dalam menjalankan tugas mereka di rumah sakit. Hal ini berarti perawat diharapkan memiliki niat yang tulus untuk membantu sesama tanpa mengharapkan imbalan apapun. Sikap altruistik ini diperlukan karena membantu sesama dianggap sebagai nilai mulia yang tidak hanya berfokus pada kepentingan diri sendiri, tetapi lebih pada kontribusi positif terhadap kesejahteraan pasien dan lingkungan rumah sakit secara keseluruhan. Dengan menjunjung tinggi sikap altruistik, perawat dapat memberikan pelayanan yang lebih berorientasi pada kepedulian, empati, dan dedikasi terhadap pasien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas perawatan kesehatan secara keseluruhan. perawat dapat mengembangkan empati dengan meresapi pengalaman pasien, berusaha membantu sesama, dan melakukan tindakan kecil yang menunjukkan kepedulian.

Implikasi manajerial yang ketiga adalah motivasi intrinsik yang menjadi mediasi antara grit dan altruisme terhadap keterlibatan kerja. Motivasi intrinsik adalah faktor kunci yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam perilaku tertentu, sehingga sering dianggap sebagai pendorong tindakan individu. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik di rumah sakit, seorang perawat dapat fokus pada aspek-aspek positif dari pekerjaannya, seperti dampak positif terhadap pasien dan kontribusinya terhadap kesehatan masyarakat. Menetapkan tujuan pribadi yang relevan dengan perkembangan profesional, berpartisipasi dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, dan menciptakan hubungan positif dengan rekan kerja juga dapat memberikan dorongan motivasi intrinsik. Selain itu, perawat dapat mencari pengakuan dan apresiasi atas upaya kerasnya, membangun identitas profesional yang kuat, dan terlibat dalam aktivitas yang memberikan kepuasan dan makna pribadi. Melalui pendekatan ini,

perawat dapat memelihara motivasi intrinsik yang kuat, mendukung semangat positif, dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

5.2 Keterbatasan dan saran penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, yang pertama adalah keterbatasan sample. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah para perawat yang bekerja di rumah sakit tipe C dan D yang ada di Kota Kupang, sehingga perlu adanya pengambilan sampel dalam lingkup yang lebih luas agar lebih akurat dalam mewakili populasi subjek penelitian.

Selanjutnya, penelitian ini bersifat kuantitatif dan terbatas pada penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengintegrasikan wawancara sebagai metode tambahan. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian menjadi lebih konkret, meyakinkan, dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait dengan kesejahteraan psikologis seorang pekerja.

Ketiga, penelitian ini mengambil perawat sebagai subjek penelitian saran untuk penelitian selanjutnya adalah model penelitian ini juga bisa diterapkan pada subjek penelitian lain seperti bagi pekerja kantoran, guru-guru di sekolah, pengemudi ojek online, pegawai koperasi, untuk melihat lebih jelas bagaimana peran penting dari grit dan altruisme dalam mempengaruhi keterlibatan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Septania, S., & Khairani, K. (2019). Pengaruh Grit Dan Gender Dalam Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa. *TAJDID: Jurnal Ilmu Keislaman Dan Ushuluddin*, 22 (1),
- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., & Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1493712.
- Afandi, D. (2017). Nilai-nilai luhur dalam profesi kedokteran: suatu studi kualitatif. *Jurnal Kesehatan Melayu* 1(1).20-37 Doi: <https://doi.org/10.26891/jkm.v1i1.2017.25-28>
- Anshar, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani In donesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Ariawati, F. (2022). *Hubungan Perilaku Altruisme dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rawat Inap di RSUP dr Kariadi Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Arifin, M., & Puteri, H. (2019). Personality, grit and organizational citizenship behavior at vocational higher education: the mediating role of job involvement. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 168-187.
- Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2017). Work engagement and turnover intentions: Correlates and customer orientation as a moderator. *International journal of contemporary hospitality management*, 29(6), 1580-1598. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0649>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barinua, V., & Prince, F. I. (2022) Altruism And Workers Engagement. *Research Journal of Management Practice* | ISSN, 2782, 7674.
- Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2019). Work values of police officers and their relationship with job burnout and work engagement. *Frontiers in psychology*, 10, 442.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Chen, Y., Xie, C., Zheng, P., & Zeng, Y. (2022). Altruism in nursing from 2012 to 2022: A scoping review. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1046991. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.1046991>
- Cherrian, J. (2020). Grit Altruism And Social Support As Predictors Of Quality Of Life Among Nurses.
- Darwin, D. J. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) Pt. Fitrafood International. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 27(1), 19-38
- Datu, J. A. D., Yuen, M., & Chen, G. (2018). The triarchic model of grit is linked to academic success and well-being among Filipino high school students. *School Psychology Quarterly*, 33(3), 428.
- Dewi, S. R., & Hidayati, F. (2015). Self-compassion dan altruisme pada perawat rawat inap rsud kota salatiga. *Jurnal Empati*, 4(1), 168-172. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.13135>
- Digdowniseiso, K. (2017). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis (S. Suharyono, Ed.; 1st ed.). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.

- Doo, M. Y., Zhu, M., Bonk, C. J., & Tang, Y. (2020). The effects of openness, altruism and instructional self-efficacy on work engagement of MOOC instructors. *British Journal of Educational Technology*, *51*(3), 743-760.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance* (Vol. 234). New York: Scribner.
- Duckworth, A. L. (2018). *Grit : Kekuatan Passion + Kegigihan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. ISBN : 978-602-03-8159-6
- Fauziah, S., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs): Systematic Literature Review. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 27-36. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1547>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *9*, 339-363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych012420-091122>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonlepa, M. K., Dilawar, S., & Amosun, T. S. (2023). Understanding employee creativity from the perspectives of grit, work engagement, person organization fit, and feedback. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1012315.
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, *10*(7), 1497-1504.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, *31*(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research (JIER)*, 11(1), 47-50. <https://doi.org/10.19030/jier.v11i1.9099>
- Huéscar Hernández, E., Moreno-Murcia, J. A., Cid, L., Monteiro, D., & Rodrigues, F. (2020). Passion or perseverance? The effect of perceived autonomy support and grit on academic performance in college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2143.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 6(3).
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40-51. DOI: <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2015). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 345-365.
- M. Y., Batubara, S. S., & Wulandari, N. (2022). Determinasi Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawat di RSUD Pirngadi Medan Pada Era Covid 19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 11-19. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10192>

- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Journal of Applied Structural Equation Modeling.
- Moreira-Fontán, E., García-Señorán, M., Conde-Rodríguez, Á., & González, A. (2019). Teachers' ICT-related self-efficacy, job resources, and positive emotions: Their structural relations with autonomous motivation and work engagement. *Computers & Education, 134*, 63-77. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.02.007>
- Muchtadin, M., & Sundry, Z. E. (2023). The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engagement for Bakti Timah Medika Employees. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 14*(2), 161-173. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n2.p161-173>
- Mukhlana, Y., Arneliwati, G. I., & Indriati, G. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Altruisme Masyarakat Dalam Mendonorkan Darah. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Keperawatan, 7*(1), 78-85.
- Nehra, N. S. (2023). Can employee engagement be attained through psychological detachment and job crafting: the mediating role of spirituality and intrinsic motivation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Nurbayanti, R., & Dwarawati, D. (2023, January). Pengaruh Work Engagement terhadap Work-Family Enrichment pada Perawat Gigi. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 3, No. 1).
- Ojo, S., Abdulazeez, O. A., & Oluwole, T. H. Work Engagement And Organisational Citizenship Behaviour Among Nurses In Lautech Hospital, Osogbo, Osun State.
- Paramarta, V., Palenewen, A. A. P., Linelejan, H. N., Firdaus, F., & Kolibu, D. (2023). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Proses Transformasi Organisasi Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia, 3*(2), 88-95 : <https://doi.org/10.55606/jikki.v3i2.1646>.
- Pasya, D. J. (2018). Analisis motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap keterikatan kerja karyawan studi pada PT. Karya canggih mandiri

utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 9(02), 67-75. <https://doi.org/10.52657/jiem.v9i02.1190>

Permatasari, B. (2020). *Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

Prayetno, S., & Ali, H. (2020). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3), 147-164.

Puspita, A., & Kusumaputri, E. S. (2021). Peran Grit terhadap Burnout dengan Moderator Perbedaan Jenis Kelamin pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(2), 175-193. DOI: 10.14421/jpsi.v9i2.2255

Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751-1765.

Radovanović, B. (2019). Altruism in behavioral, motivational and evolutionary sense. *Filozofija i društvo*, 30(1), 122-134.

Ramadhan, T. M. R. A., & Kamela, I. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang. *Abstract Of Undergraduate Research, Faculty Of Economics, Bung Hatta University*, 22(2), 1-2.

Rokim, M., Sari, E. Y. D., & Aulia, A. (2022). Performance of ASN Nurses during the Covid-19 Pandemic in terms of Self-Efficacy, Altruism, and Interpersonal Communication. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 200-208. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.7365>

Rokim, M., Sari, E. Y. D., & Aulia, A. (2022). Performance of ASN Nurses during the Covid-19 Pandemic in terms of Self-Efficacy, Altruism, and Interpersonal

- Communication. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 200-208.
<http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.7365>
- Rusdi, M., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2023). The effect of grit on the work engagement of the millennial generation. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 1-6. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.18367>
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285-304.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.671>
- Santoso, T. B., Sarsono, S., & Istiatin, I. (2021). Competency, Collaboration, Motivation and Work Discipline Operation on The Performance of The Room Nurse at Orthopedic Prof Dr. R. Soeharso Hospital Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2962-2969.
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 607-612.
<https://doi.org/10.55681/sentri.v1i3.261>
- Schindler, P. (2021). *Business Research Methods* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International). Cari di scholar.
- Siahaan, V. R. (2023). Gambaran Perilaku Prosocial Perawat Di Rumah Sakit Siloam Balikpapan Tahun 2021. *Jurnal Darma Agung Husada*, 10(2), 1-10.
<http://dx.doi.org/10.46930/darmaagunghusada.v10i2.3792>
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1-2), 50-59. <https://doi.org/10.1177/2319510X188117>

- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559-565.
- Sudina, E., Vernon, T., Foster, H., Del Villano, H., Hernandez, S., Beck, D., & Plonsky, L. (2021). Development and initial validation of the L2-Teacher Grit Scale. *Tesol Quarterly*, 55(1), 156-184.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami, Ed.; 2nd ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Sundry, Z. E. (2023). The Role of Intrinsic Motivation on Altruism, Civic Virtue, Affective Commitment and Work Engagement. *Research of Economics and Business*, 1(2), 86-94.
- Susanti, A., & Yuniati, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 3(2), 165-174 <https://doi.org/10.52643/marsi.v3i2.528>
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Thaker, H. M. T., Khaliq, A., Ah Mand, A., Hussain, H. I., Thaker, M. A. B. M. T., & Pitchay, A. B. A. (2021). Exploring the drivers of social media marketing in Malaysian Islamic banks: An analysis via smart PLS approach. *Journal of Islamic Marketing*, 12(1), 145–165. <https://doi.org/10.1108/JIMA-05-2019-0095>
- Tiara, S., & Rostiana, R. (2018). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja Pada Generasi Millennial Di Industri Perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 342-349. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1631>.

- Torikha, T. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement (Studi Kasus di RSUD Koja)* (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).
- Tyas, A. A. W. P., & Rizki, I. L. (2021). Dampak work engagement melalui motivasi kerja dilihat dari lingkungan kerja dan teamwork. In *Forum Ilmiah* (Vol. 18, No. 4, pp. 85-93).
- Usakli, A., & Kucukergin, K. G. (2018). Using partial least squares structural equation modeling in hospitality and tourism: Do researchers follow practical guidelines? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(11), 3462–3512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0753>
- Utama, D. W., Dewi, R. S., & Zwagery, R. V. (2020). Hubungan antara perilaku altruisme dengan keterikatan kerja pada anggota relawan pmi banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 55-59. <https://doi.org/10.20527/jk.v1i2.1547>
- Liana, Y., Pratiwi, S. V., Lating, A., & Djafri, T. (2023). PELATIHAN, KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32-40.
- Winarto, J. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2019, November). Gambaran grit pada mahasiswa psikologi profesi Universitas X yang menyelesaikan studi tepat waktu. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 529-537).
- Yudiarti, A. and Putranta, M.P. 2022. The Influence Of Grit Towards Work Engagement and The Moderating Role Of Perceived Organizational Support. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 20, Number 4, Pages 963–972. Malang: Universitas Brawijaya. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.04.17>.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: a cross-

sectional study of nurses working in long-term care facilities. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1284.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Responden Yth,

Perkenalkan saya Angela Merici Lolomsait, mahasiswi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, program studi Magister Manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia sedang melakukan penelitian Tesis tentang "Pengaruh Grit dan Altruisme Terhadap Keterlibatan Kerja dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi" (Studi pada perawat di Kota Kupang). Demi hasil yang diinginkan, saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk dapat berpartisipasi mengisi daftar pertanyaan ini secara lengkap dan benar.

Adapun kriteria responden adalah sebagai berikut:

1. Merupakan seorang perawat
2. Sudah bekerja minimal satu tahun
3. Bekerja di rumah sakit tipe C dan D
4. Bertugas di ruang rawat inap maupun rawat jalan

Jika Bapak/ Ibu/ Saudara (i) telah memenuhi kriteria sebagai responden, saya mohon ketersediannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara meluangkan waktu 5-10 menit untuk mengisi kuesioner dibawah.

Kuesioner ini akan dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian Data Diri dan bagian Alat Ukur dengan 26 pertanyaan. Semua informasi yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) untuk mengisi kuesioner.

Salam

Angela Merici Lolomsait. S.Ak
Email: Angelalolomsait@gmail.com

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Ide dan tugas yang baru tidak akan mengalihkan perhatian saya dari hal-hal sebelumnya					
2	Berbagai hambatan tidak membuat saya patah semangat					
3	Tidak ada yang bisa menghentikan saya untuk maju dalam profesi saya sebagai seorang perawat					
4	Saya adalah pekerja keras					
5	Sebagai seorang perawat saya sangat rajin					
6	Saya menyelesaikan apa pun yang saya mulai					
7	Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya meskipun saya tidak mendapatkan imbalan.					
8	Saya akan menggantikan peran rekan kerja yang tidak masuk kerja.					
9	Saya selalu siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan					
10	Saya memberikan waktu dan tenaga saya untuk kepentingan kelompok walaupun tidak ada keuntungan langsung bagi saya					
11	Saya membantu teman kerja dalam merawat pasien yang ditangani secara terpisah					
12	Saya membantu pasien diluar tugas dan tanggungjawab saya sebagai perawat					
13	Saya menyenangi pekerjaan saya sebagai perawat					
14	Saya merasa bahagia setiap berangkat kerja					
15	Saya merasa hubungan dengan perawat lain menyenangkan					
16	Saya dihargai sebagai manusia dalam menjalani pekerjaan					
17	Pola hubungan komunikasi antara perawat dengan perawat lain telah terjalin dengan baik					
18	Bekerja sebagai perawat memberikan saya rasa aman					
19	Saya merasa senang bila berhasil menyelesaikan pekerjaan saya					
20	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat ingin berangkat kerja					
21	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
22	Saya menggunakan seluruh tenaga saya dalam bekerja					
23	Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya					

24	Saya tidak akan pulang sebelum saya menuntaskan pekerjaan saya					
25	Saya dapat bekerja terus menerus dalam jangka waktu yang lama					
26	Bagi saya, pekerjaan saya menantang					



LAMPIRAN 2

DATA PRIMER JAWABAN RESPOND



4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	5	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
3	4	3	3	3	3	4	2	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4		
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3		
3	3	3	2	3	3	5	5	3	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	5	
3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	
4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	5	1	1	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5
3	3	3	3	3	3	5	4	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
3	3	3	3	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	
3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3
3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
3	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	
4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	
3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	3	3	3	5	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	
4	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	
3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	
5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	3	1	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	
3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	
3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	5	3	5	4	5	3	2	3	3	4	3	5	3	5	

