

TESIS

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA A.YANI**



EKA NURUL HIDAYAH PUSPA SERUNI

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

TESIS

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA A.YANI**



OLEH:

**EKA NURUL HIDAYAH PUSPA SERUNI
NIM 101814453061**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA A.YANI**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**EKA NURUL HIDAYAH PUSPA SERUNI
NIM 101814453061**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
pada tanggal 7 Juli 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,



**Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.
NIP 196609271997022001**

Tim Penguji:

**Ketua : Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes.
Anggota : 1. Prof. Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S.
2. Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog.
3. Dr. Windhu Purnomo, dr., M.S.
4. Inge Dhamanti, S.KM., M.Kes., M.PH., Ph.D.
5. Budi Setianto., S.T., M.Kes.**

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
Minat Studi Manajemen Kesehatan
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**EKA NURUL HIDAYAH PUSPA SERUNI
NIM 101814453061**

**Menyetujui,
Surabaya, 18 Oktober 2022**

Pembimbing Ketua



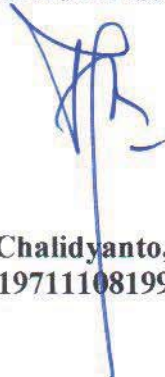
**Prof. Dr. Nyoman Anita D., drg., M.S.
NIP 196202281989112001**

Pembimbing



**Dr. Dewi Retno Suminar, Dra., M.Si., Psikolog
NIP 196703131991032002**

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**



**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
NIP 197111081998021001**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Eka Nurul Hidayah Puspa Seruni
NIM : 101814453061
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Minat Studi : Manajemen Kesehatan
Angkatan : 2018
Jenjang : Magister

menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul:

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA A.YANI**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 7 Juli 2022



Eka Nurul Hidayah Puspa Seruni

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas karunia dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul : **“PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA A.YANI”**.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee empowerment* yang terdiri dari *support*, *opportunity*, *information*, dan *resources*. *psychological capital* yang terdiri dari *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* serta *work family conflict* terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee empowerment*, *psychological capital*, dan *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini menyadari bahwa penulisan tesis ini dapat terselesaikan atas dukungan banyak pihak.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya sampaikan kepada Prof. Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S. selaku pembimbing ketua yang dengan kesabaran dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan, semangat, dan saran hingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

Dengan selesainya tesis ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nasih, S.E., M.T., Ak. selaku Rektor Universitas Airlangga,
2. Dr. Santi Martini, dr., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat,
3. Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS. selaku Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan,
4. Dr. Thinni Nurul Rochmah, Dra.Ec., M.Kes. selaku Ketua Minat Studi Manajemen Kesehatan Program Magister Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan,
5. Dr. Windhu Purnomo, dr., M.S., Inge Dhamanti, S.KM., M.Kes., M.PH., Ph.D., dan Budi Setianto., S.T., M.Kes. selaku penguji
6. Seluruh dosen pengajar pada Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmu, mendidik, membimbing, membina dan memberi motivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, minat Manajemen Kesehatan,
7. Seluruh staf administrasi pada Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, yaitu Saudara Ade Mira Sari, Husni, dan Kukuh yang telah membantu selama proses pendidikan berlangsung,
8. dr. Dodo Anando, MPH. selaku Direktur Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani yang telah memberikan izin penelitian sebagai tugas akhir studi magister ini.

9. Saudara faris selaku bagian manajemen SDM Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani yang telah banyak membantu selama proses pengambilan data.
10. Seluruh responden penelitian yaitu karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini,
11. Bapak Syamsudin dan Ibu Kasumawati, kedua orang tua saya tercinta yang doanya tak pernah putus mengiringi semua proses kehidupan saya,
12. Teman-teman kuliah di Minat Studi Manajemen Kesehatan angkatan 2018 yang telah menjadi keluarga, teman, sahabat terbaik selama proses perkuliahan dan senantiasa saling mendukung hingga terselesainya tesis ini,
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah mendukung dalam pembuatan tesis ini hingga selesai.

Demikian kata pengantar ini disampaikan. Semoga hasil penelitian tesis ini memberikan manfaat yang besar baik dalam rangka memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen dan organisasi secara teoritis, maupun manfaat praktis bagi pembaca.

Surabaya, 7 Juli 2022

Penulis

SUMMARY

The Influence of Employee Empowerment, Psychological Capital, and Work Family Conflict on Commitment of Employees at the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani

Employees continue to face issues such as job stress, fatigue, high intention to leave the company, tardiness, absenteeism, and low job satisfaction. Therefore, the loss of human resources is something that the organization does not want. An employee who works in health services is expected to be kind with full attention and affection to patients and their families in carrying out their work. Low employee commitment can result in employees not trying hard enough to achieve organizational goals until they end up leaving the organization. Various reasons could be the cause of the decision to leave the organization. Based on HR data at the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani, the number of employees who leave every year always increases. The trend of the turnover rate at the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani has increased in the last 3 years.

The purpose of the study was to analyze the effect of employee empowerment, psychological capital and work family conflict on the commitment of employees of the Islamic Hospital A. Yani Surabaya. This type of research is an observational analytic study with a cross-sectional approach. Increased employee turnover can be caused by many factors. Factors that may be the cause of the high turnover rate trend can be categorized into 3 factors, namely Individual Factors, Organizational Factors, and Environmental Factors. In increasing employee commitment carried out by hospitals, the management must see employee empowerment as a collective domain. different from psychological capital and work family conflict, which are felt directly by employees. Based on the commitment theory approach, organizational factors that can affect employee commitment at the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani can be influenced by employee empowerment.

While other factors on individual factors that may influence are psychological capital. Then is work family conflict work which is measured using a questionnaire that has gone through the stages of validity and reliability testing. This study uses multiple linear regression test. Before entering the influence test using multiple linear regression analysis, first the classical assumption test consists of normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests. Based on the results of the classical assumption test that has been carried out, it can be concluded that in this study it has fulfilled every classical assumption, namely the data is normally distributed, does not experience heteroscedasticity and multicollinearity. In this study, the number of respondents who participated in the study was 199 employees of the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani who were randomly selected.

Increased employee turnover can be caused by many factors. Factors that may be the cause of the high trend in turnover rates can be categorized into 3 categories: individual factors, organizational factors, and environmental factors. In increasing employee commitment carried out by hospitals, management must see employee empowerment as a collective domain. Employees are directly affected by

psychological capital and work family conflict. Based on the commitment theory approach, organizational factors that can influence employee commitment at the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani can be influenced by employee empowerment along four dimensions, namely support, opportunity, information, and resources.

Other individual factors that may influence are psychological capital, which has four dimensions: self-efficacy, hope, optimism, and resilience. is work-family conflict, namely work to family and work to family, which is measured using a questionnaire that has gone through the stages of validity and reliability testing.

The results of this study indicate that employee empowerment ($p = 0.047$), psychological capital ($p = 0.000$), and work-family conflict ($p = 0.000$) have an effect on organizational commitment. Likewise, the results of statistical tests show that of the three independent variables, psychological capital is a variable that has a significant positive effect on the three types of employee commitment. In addition to the statistical test results, it is also known that all independent variables have the most significant effect on normative commitment. Based on the results of the study, it can be concluded that the higher the employee empowerment and psychological capital, the higher the employee commitment, while the lower the work-family conflict, the higher the employee commitment. Besides that, it can also be interpreted that employees who have employee empowerment, psychological capital and work family conflict are employees who have an obligation to remain in the organization because they feel they have a responsibility to the organization.

There are several suggestions given by the researcher to the management of the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani, namely: (1) creating a positive work situation; (2) creating a supportive work environment; (3) providing positive feedback; and (4) supporting employees to continue to develop themselves.

RINGKASAN

Pengaruh *Employee Empowerment*, *Psychological Capital*, dan *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya
A.Yani

Masalah-masalah seperti stres kerja, kelelahan, tingginya niat untuk keluar dari perusahaan, keterlambatan, ketidakhadiran dan kepuasan kerja yang buruk terus menjadi masalah yang dialami oleh karyawan. Karenanya, kehilangan sumber daya manusia menjadi hal yang tidak diinginkan oleh organisasi. Seorang karyawan yang bekerja di pelayanan kesehatan diharapkan dapat bersikap baik dengan penuh perhatian dan kasih sayang kepada pasien maupun keluarga pasien dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen karyawan yang rendah dapat mengakibatkan karyawan tidak berusaha dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi hingga berakhir meninggalkan organisasi. Berbagai alasan dapat menjadi penyebab timbulnya keputusan untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan data SDM di Rumah Sakit Islam Surabaya A. Yani, karyawan yang keluar setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Tren tingkat *turnover* di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani mengalami peningkatan dalam 3 tahun terakhir.

Tujuan penelitian adalah Menganalisis pengaruh *employee empowerment*, *psychological capital* dan *work family conflict* terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Islam A. Yani Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Peningkatan *turnover* karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor. Faktor yang memungkinkan menjadi penyebab terjadinya tingginya tren tingkat *turnover* tersebut dapat dikategorikan menjadi 3 faktor yaitu Faktor Individu, Faktor Organisasi, dan Faktor Lingkungan. Dalam meningkatkan komitmen karyawan yang dilakukan oleh rumah sakit, pihak manajemen harus melihat *employee empowerment* sebagai domain kolektif. berbeda dengan *psychological capital* dan *work family conflict*, yang dirasakan langsung oleh karyawan. Berdasarkan pendekatan teori komitmen, faktor organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani dapat dipengaruhi oleh *employee empowerment*.

Sedangkan faktor lain pada faktor individu yang dapat memungkinkan mempengaruhi adalah *psychological capital*. Kemudian adalah *work family conflict* yang diukur menggunakan kuesioner yang telah melalui tahap uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Sebelum masuk pada uji pengaruh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heterokedastisitas dan multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini telah memenuhi setiap asumsi klasik, yakni data terdistribusi dengan normal, tidak mengalami heterokedastisitas dan multikolinieritas. Pada penelitian ini, jumlah responden yang mengikuti penelitian adalah sebesar 199 karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani yang dipilih secara acak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee empowerment* ($p=0,047$), *psychological capital* ($p=0,000$), dan *work family conflict* ($p=0,000$) berpengaruh

terhadap komitmen organisasi. Demikian juga hasil uji statistik menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen, *psychological capital* merupakan variabel yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap ketiga dimensi komitmen karyawan. Selain itu pada hasil uji tersebut juga diketahui bahwa seluruh variabel independen secara signifikan paling berpengaruh terhadap *normative commitment*. Sehingga berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *employee empowerment* dan *psychological capital* maka akan semakin tinggi komitmen karyawan, sedangkan semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi komitmen karyawan. Selain itu dapat dimaknai juga bahwa, karyawan yang memiliki *employee empowerment*, *psychological capital* dan *work family conflict* merupakan karyawan yang memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi.

Terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti kepada pihak manajemen Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani yaitu antara lain : (1) menciptakan situasi kerja yang positif; (2) menciptakan lingkungan kerja yang mendukung; (3) memberikan umpan balik yang positif; (4) mendukung para karyawan untuk terus mengembangkan diri.

ABSTRACT

The Influence of Employee Empowerment, Psychological Capital, and Work Family Conflict on Commitment of Employees at the Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani

According to this study, the problem is the low commitment of hospital employees as shown by the high percentage of employees who leave the hospital on their own volition. In 2017 the percentage was 5.50%, in 2018 it was 6.57%, and this year it was 10%. The purpose of this study was to analyze the impact of employee empowerment, psychological capital, and work family conflicts on the commitment of employees of Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani. This research was an observational analytic study with a cross-sectional approach. To identify the effects of employee empowerment, psychological capital, and work family conflict on employee commitment, primary data was collected in the form of filling out a questionnaire. The test of the effect between the independent variable and the dependent variable was carried out using a multiple linear regression test with a value of 0.05. The number of respondents in this research was 200 employees that have been randomly selected. The results of this study indicate that employee empowerment ($p = 0.047$), psychological capital ($p = 0.000$), and work family conflict ($p = 0.00$) have an effect on organizational commitment. Likewise, the results of statistical tests show that of the three independent variables, psychological capital is a variable that has a significant positive effect on the three types of employee commitment. In addition to the statistical test results, it is also known that all independent variables have the most significant effect on normative commitment. Based on the results of the study, it can be concluded that the higher the employee empowerment and psychological capital, the higher the employee commitment, while the lower the work-family conflict, the higher the employee commitment. Recommendations that can be given are: (1) creating a positive work situation; (2) creating a supportive work environment; (3) providing positive feedback; and (4) supporting employees to continue to develop themselves.

Keywords: employee empowerment, psychological capital, work family conflict, organizational commitment

ABSTRAK

Pengaruh *Employee Empowerment*, *Psychological Capital*, dan *Work Family Conflict* Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani

Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya komitmen karyawan ditunjukkan dengan tingginya persentase karyawan yang keluar dari rumah sakit dengan alasan permintaan sendiri. Pada tahun 2017 sebesar 5,50%, tahun 2018 sebesar 6,57%, dan tahun 2019 menjadi sebesar 10%. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee empowerment*, *psychological capital* dan *work family conflict* terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Untuk mengidentifikasi *employee empowerment*, *psychological capital* dan *work family conflict* terhadap komitmen karyawan dilakukan pengumpulan data primer berupa pengisian kuesioner. Uji pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier ganda dengan nilai α (0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee empowerment* ($p=0,047$), *psychological capital* ($p=0,000$) dan *work family conflict* ($p=0,000$) secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Demikian juga hasil uji statistik menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen, *psychological capital* merupakan variabel yang secara signifikan berpengaruh positif terhadap ketiga dimensi komitmen karyawan. Selain itu pada hasil uji statistik juga diketahui bahwa seluruh variabel independen secara signifikan paling berpengaruh terhadap *normative commitment*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *employee empowerment* dan *psychological capital* maka akan semakin tinggi komitmen karyawan, sedangkan semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi komitmen karyawan. Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu : (1) menciptakan situasi kerja yang positif; (2) menciptakan lingkungan kerja yang mendukung; (3) memberikan umpan balik yang positif; (4) mendukung para karyawan untuk terus mengembangkan diri.

Kata kunci: *employee empowerment*, *psychological capital*, *work family conflict*, komitmen organisasi

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
<i>SUMMARY</i>	ix
RINGKASAN	xi
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK.....	xiiiiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN, DAN ISTILAH.....	xxii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah	1
1.2 Kajian Masalah	9
1.2.1 Faktor Organisasi	10
1.2.2 Faktor Individu.....	13
1.2.3 Faktor Lingkungan	17
1.3 Pembatasan Masalah.....	18
1.4 Rumusan Masalah.....	19
1.5 Tujuan Penelitian	20
1.5.1 Tujuan Umum	20
1.5.2 Tujuan Khusus	20
1.6 Manfaat Penelitian	21
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	21
1.6.2 Manfaat Praktis	21
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	 22
2.1 <i>Employee Empowerment</i>	22
2.1.1 Definisi <i>Employee Empowerment</i>	22
2.1.2 Dimensi <i>Employee Empowerment</i>	24
2.1.3 Manfaat <i>Employee Empowerment</i>	29
2.1.4 Pengukuran <i>Employee Empowerment</i>	30
2.2 <i>Psychological Capital</i>	30
2.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i>	30
2.2.2 Dimensi <i>Psychological Capital</i>	31
2.2.3 Manfaat <i>Psychological Capital</i>	38
2.2.4 Pengukuran <i>Psychological Capital</i>	39

2.3	<i>Work Family Conflict</i>	39
2.3.1	Definisi <i>Work Family Conflict</i>	39
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	40
2.3.3	Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	41
2.3.4	Pengukuran <i>Work Family Conflict</i>	41
2.4	Komitmen Organisasi	42
2.4.1	Definisi Komitmen Organisasi.....	42
2.4.2	Dimensi Komitmen Organisasi	44
2.4.3	Manfaat Komitmen Organisasi	48
2.4.4	Meningkatkan dan Membangun Komitmen Organisasi	48
2.4.5	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	50
2.4.6	Pengukuran Komitmen Organisasi	55
2.5	<i>Turnover Intention</i>	55
2.6	<i>Theoretical Mapping</i>	58
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN		71
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	71
3.2	Penjelasan Kerangka Konseptual.....	72
BAB 4 METODE PENELITIAN		74
4.1	Jenis dan Rancang Bangun Penelitian	74
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	74
4.3	Populasi dan Sampel	74
4.3.1	Populasi Penelitian	74
4.3.2	Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	75
4.4	Variabel, Definisi Operasional dan Cara Pengukuran	75
4.4.1	Variabel Penelitian	75
4.4.2	Definisi Operasional dan Cara Pengukuran	76
4.5	Kerangka Operasional.....	83
4.6	Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data.....	83
4.6.1	Teknik Pengumpulan Data.....	83
4.6.2	Prosedur Pengumpulan Data	84
4.7	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	87
4.7.1	Teknik Pengolahan Data	87
4.7.2	Teknik Analisis Data.....	87
BAB 5 HASIL DAN ANALISIS DATA.....		90
5.1	Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani	90
5.1.1	Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	90
5.1.2	Gambaran Umum Karyawan	91
5.2	Distribusi <i>Employee Empowerment</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan <i>Work Family Conflict</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	94
5.2.1	Distribusi <i>Employee Empowerment</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya	94

5.2.2	Distribusi <i>Psychological Capital</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	95
5.2.3	Distribusi <i>Work Family Conflict</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	95
5.2.4	Distribusi Komitmen Organisasi Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	96
5.3	Hubungan <i>Employee Empowerment</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan <i>Work Family Conflict</i> dengan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	99
5.3.1	Hubungan <i>Employee Empowerment</i> dengan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	100
5.3.2	Hubungan <i>Psychological Capital</i> dengan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	103
5.3.3	Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dengan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam A.Yani Surabaya.....	106
5.4	Pengaruh Positif <i>Employee Empowerment</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan Pengaruh Negatif <i>Work Family Conflict</i> terhadap Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	109
5.4.1	Pengaruh Positif <i>Employee Empowerment</i> Karyawan terhadap Komitmen di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	109
5.4.2	Pengaruh Positif <i>Psychological Capital</i> Karyawan terhadap Komitmen di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	111
BAB 6 PEMBAHASAN.....		115
6.1	Gambaran Umum Karakteristik Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	115
6.2	Faktor Organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	115
6.3	Faktor Individu di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	117
6.3.1	<i>Psychological Capital</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	117
6.3.2	<i>Work Family Conflict</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	118
6.4	Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	119
6.5	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan <i>Work Family Conflict</i> terhadap komitmen karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	120
6.5.1	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> Terhadap komitmen karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	120
6.5.2	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap komitmen karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	123
6.5.3	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	126
6.5.4	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Dimensi	

Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.....	126
BAB 7 PENUTUP	133
7.1 Kesimpulan	133
7.2 Saran	134
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN.....	143

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2018 sampai 2020	2
Tabel 1.2	Alasan Karyawan Keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2018 sampai 2020	3
Tabel 1.3	Alasan Karyawan yang Keluar Atas Permintaan Sendiri Tahun 2020	4
Tabel 2.1	<i>Theoretical Mapping</i>	58
Tabel 4.1	Definisi Operasional, Cara Pengukuran Variabel, Hasil Pengukuran, dan Skala Pengukuran.....	77
Tabel 5.1	Distribusi Usia Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	91
Tabel 5.2	Distribusi Jenis Kelamin Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	92
Tabel 5.3	Distribusi Tingkat Pendidikan Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	92
Tabel 5.4	Distribusi Hubungan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	93
Tabel 5.5	Distribusi Masa Kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	93
Tabel 5.6	Distribusi <i>Employee Empowerment</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	94
Tabel 5.7	Distribusi <i>Psychological Capital</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	95
Tabel 5.8	Distribusi <i>Work Family Conflict</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	96
Tabel 5.9	Distribusi Komitmen Organisasi Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	96
Tabel 5.10	Distribusi <i>Affective Commitment</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	97
Tabel 5.11	Distribusi <i>Continuance Commitment</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	98
Tabel 5.12	Distribusi <i>Normative Commitment</i> Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	99
Tabel 5.13	Tabulasi Silang <i>Employee Empowerment</i> dengan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021....	100
Tabel 5.14	Tabulasi Silang <i>Employee Empowerment</i> dengan <i>Affective Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	101
Tabel 5.15	Tabulasi Silang <i>Employee Empowerment</i> dengan <i>Continuance Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	101

Tabel 5.16	Tabulasi Silang <i>Employee Empowerment</i> dengan <i>Normative Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	102
Tabel 5.17	Tabulasi Silang <i>Psychological Capital</i> dengan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021 ...	103
Tabel 5.18	Tabulasi Silang <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Affective Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	104
Tabel 5.19	Tabulasi Silang <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Continuance Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	105
Tabel 5.20	Tabulasi Silang <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Normative Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	105
Tabel 5.21	Tabulasi Silang <i>Work Family Conflict</i> dengan Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021 ...	106
Tabel 5.22	Tabulasi Silang <i>Work Family Conflict</i> dengan <i>Affective Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	107
Tabel 5.23	Tabulasi Silang <i>Work Family Conflict</i> dengan <i>Continuance Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	108
Tabel 5.24	Tabulasi Silang <i>Work Family Conflict</i> dengan <i>Normative Commitment</i> di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021	108
Tabel 5.25	Hasil Regresi Linier Ganda Pengaruh Positif <i>Employee Empowerment</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan Pengaruh Negatif <i>Work Family Conflict</i> terhadap Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani	110
Tabel 5.26	Hasil Regresi Linier Ganda Pengaruh Positif <i>Employee Empowerment</i> , <i>Psychological Capital</i> , dan Pengaruh Negatif <i>Work Family Conflict</i> terhadap Dimensi Komitmen Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani	112

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Kajian Masalah.....	9
Gambar 4.1	Kerangka Konsep Penelitian	71
Gambar 4.1	Kerangka Operasional Penelitian	83

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Sertifikat Lolos Kaji Etik	157
Lampiran 2	Surat Jawaban Permohonan Izin Penelitian di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani	158
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	159
Lampiran 4	Output SPSS Hasil Statistik Deskriptif	167
Lampiran 5	Output Hasil <i>Crosstab</i>	172
Lampiran 6	Output SPSS Hasil Statistik Regresi Linier Ganda	176
Lampiran 7	Lembar Penjelasan Sebelum Penelitian.....	181
Lampiran 8	Formulir <i>Informed Consent</i>	184
Lampiran 9	Kuesioner Penelitian.....	185

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN, DAN ISTILAH

-	= Kurang
+	= Tambah
x	= Kali
&	= Dan
%	= Persen
>	= Lebih besar dari
<	= Kurang dari
n	= Besar sampel
N	= Populasi
p	= Signifikansi
α	= Alpha
B	= Beta. Koefisien Regresi

Daftar Arti Singkatan

CWEQ II	= <i>Conditions of Work Effectiveness Questionnaire II</i>
OCQ	= <i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
PCQ	= <i>Psychological Capital Questionnaire</i>
SDM	= Sumber Daya Manusia
RS	= Rumah Sakit
SD	= Standar Deviasi

Daftar Istilah

<i>Support</i>	= Dukungan
<i>Opportunity</i>	= Peluang
<i>Information</i>	= Informasi
<i>Resources</i>	= Sumberdaya
<i>Self efficacy</i>	= Efikasi diri
<i>Hope</i>	= Harapan
<i>Optimism</i>	= Optimisme
<i>Resilience</i>	= Ketahanan
<i>Turnover</i>	= Pergantian
<i>Turnover intention</i>	= Niat untuk keluar
<i>Organizational rewards</i>	= Penghargaan organisasi
<i>Organizational culture</i>	= Budaya organisasi
<i>Organizational justice</i>	= Keadilan organisasi
<i>Favorable job conditions</i>	= Kondisi kerja yang menguntungkan
<i>Job characteristics</i>	= Karakteristik pekerjaan
<i>Team work</i>	= Kerjasama tim
<i>Age</i>	= Usia
<i>Gender</i>	= Jenis kelamin
<i>Marital status</i>	= Status perkawinan
<i>Education</i>	= Pendidikan
<i>Perceived Competence</i>	= Kompetensi yang dirasakan