

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah

Saat ini, pelayanan kesehatan menjadi masalah yang semakin kompleks karena semakin berkembangnya struktur dan konsep seperti teknologi, hukum, peraturan dan manajemen. Sehingga dalam kinerja sektor kesehatan yang semakin padat, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi sangat penting. 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 (Tosun & Ulusoy, 2017; Gautam, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting bagi organisasi untuk dapat bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, organisasi mengeluarkan biaya yang besar untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di organisasi mereka. Karenanya, kehilangan sumber daya manusia menjadi hal yang tidak diinginkan oleh organisasi (Özgökçeler, 2014).

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. Namun pada kenyataannya saat ini masih sering dijumpai keluhan masyarakat terkait dengan buruknya pelayanan yang diberikan oleh petugas pelayanan kesehatan. Karena itu, komitmen seorang karyawan memegang peranan yang penting (Ardianti, 2015).

Mengetahui tingkat komitmen karyawan sangat penting bagi suatu organisasi. Komitmen karyawan yang rendah dapat mengakibatkan karyawan tidak berusaha dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi hingga berakhir meninggalkan organisasi (Ambad & Bahron, 2012; Setiawan & Piartrini, 2018).

Berdasarkan data SDM di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani, karyawan yang keluar setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Berikut ini adalah data perkembangan karyawan di Rumah Sakit dari tahun 2018 sampai dengan 2020:

Tabel 1.1 Perkembangan Karyawan di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2018 sampai 2020

No.	Jumlah Karyawan	2017	2018	2019
1.	Karyawan Masuk	74	183	95
2.	Karyawan Keluar	44	59	73
3.	Total Karyawan	454	578	600
Persentase Jumlah <i>Turnover</i>		9,69%	10,20%	12,16%

Sumber: Data Hasil Olahan Sistem Informasi Manajemen Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 didapatkan informasi bahwa tren tingkat *turnover* di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani mengalami peningkatan dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,51% dan tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 1,96%.

Jika mengacu pada Gillis (1994) dalam Nugrahena & Nanda (2018) keluarnya karyawan dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Maka, persentase jumlah *turnover* di Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani dapat dikategorikan tinggi karena melebihi angka normalnya.

Organisasi menilai komitmen karyawannya dengan beranggapan bahwa jika komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut tinggi maka akan mengurangi

perilaku karyawan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, menilai komitmen karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi (Irefin & Mechanic, 2014).

Tingkat *turnover* karyawan yang rendah tidak bisa dihindari bahkan ketika kondisi layanan hampir sempurna karena beberapa karyawan harus pensiun, pindah ke organisasi lain atau keluar karena alasan lain (Allen, 2008; Jagun, 2015). Terdapat banyak alasan mengapa karyawan keluar dari tempat mereka bekerja. Berikut merupakan data alasan karyawan keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani dari tahun 2017 sampai dengan 2019:

Tabel 1.2 Alasan Karyawan Keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2017 sampai 2019

No	Alasan Keluar	Tahun					
		2017		2018		2019	
		N	%	N	%	N	%
1.	Permintaan sendiri	25	5,50	38	6,57	60	10
2.	Pensiun murni	7	1,54	3	0,51	4	0,66
3.	Pensiun dini	4	0,88	5	0,86	3	0,50
4.	Kontrak habis	4	0,88	12	2,07	3	0,50
5.	Tidak memenuhi syarat	2	0,44	0	0	3	0,50
Jumlah		454	9,69	578	10,20	600	12,16

Sumber: Data hasil olahan Sistem Informasi Manajemen Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 didapatkan informasi bahwa alasan terbesar karyawan keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani adalah atas permintaan sendiri. Alasan permintaan sendiri karyawan untuk keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 sebesar 5,50%, kemudian pada tahun 2018 sebesar 6,57%, dan pada tahun 2019 menjadi sebesar 10%.

Berbagai alasan dapat menjadi penyebab timbulnya keputusan untuk keluar dari perusahaan. Seorang karyawan yang berhenti atas permintaan sendiri, berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan perusahaan tidak lagi dapat dilanjutkan. Berikut merupakan data karyawan yang keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani atas permintaan sendiri dari tahun 2017 sampai dengan 2019:

Tabel 1.3 Alasan Karyawan yang Keluar Atas Permintaan Sendiri Tahun 2019

No.	Alasan Karyawan Keluar Permintaan Sendiri	n	%
1.	Diterima di instansi/perusahaan/rumah sakit lain	22	36,70%
2.	Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman	17	28,30%
3.	Kondisi keluarga yang mengharuskan karyawan harus keluar (mengurus ibu yang sedang sakit, mengurus anak)	20	20,00%
4.	Mengikuti suami pindah tugas (diperuntukkan untuk isteri yang punya suami Polisi/TNI)	15	15,00%
Total		60	100

Sumber: Data hasil olahan Sistem Informasi Manajemen Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 didapatkan informasi bahwa alasan permintaan sendiri karyawan untuk keluar dari organisasi terdiri dari beberapa alasan spesifik lainnya yaitu diterima di perusahaan lain sebesar 36,70%, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman 28,30%, kondisi keluarga yang mengharuskan karyawan keluar 20,00% dan mengikuti suami pindah tugas 15,00%

Kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi menunjukkan bahwa karyawan masih ingin pindah dan berkarier ke perusahaan lain, rendahnya kemauan untuk bekerja keras, rendahnya rasa tanggung jawab, rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, dan rendahnya kebanggaan terhadap menjadi karyawan (Arifin ., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Woods, Poole & Zibarras, 2012; Ramalho, Luiz & Oliveira, 2016) menunjukkan bahwa komitmen yang

rendah dapat mengurangi keefektifan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk terlambat kerja, melakukan tindakan absensi dan keluar dari organisasi.

Mendukung hasil penelitian Woods, Poole dan Zibarras (2012), Turunen (2014) juga mengemukakan bahwa memiliki komitmen kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih fokus pada karir dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi dengan cara bekerja lebih efektif dan efisien (Rimata, 2014; Yildiz, 2018).

Keberhasilan dan kinerja karyawan dalam pekerjaannya seringkali ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap pekerjaannya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya dapat menyebabkan karyawan justru meninggalkan pekerjaannya (Rimata, 2014). Komitmen karyawan yang rendah terhadap organisasi dapat disebabkan oleh karyawan yang masih belum memiliki *employee empowerment*, *psychological capital* dan *work family conflict* yang baik.

Memberdayakan sumber daya manusia, dapat memaksimalkan sumber daya itu sendiri dan dapat menghasilkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih percaya diri dan mandiri untuk mempengaruhi lingkungan kerja mereka dengan menjadi lebih proaktif dan inovatif. Suatu organisasi yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mengizinkan karyawan untuk memiliki independensi dan *feedback*

dalam perusahaan mereka akan membuat proses pemberdayaan berhasil (Hacini, 2016; Zaraket, Garios & Abdel Malek, 2018).

Teori *employee empowerment* dapat dilihat dari empat dimensi menurut Kanter (1993) dalam Wanjiku (2016) yaitu: *support, opportunity, information* dan *resources*. Teori *employee empowerment* digunakan karena berdasarkan Tabel 1.3 salah satu alasan karyawan meninggalkan organisasi adalah karena diterima kerja di tempat lain sebesar 36,70%. Berdasarkan dimensi dari teori *employee empowerment* terdapat *support* dan *opportunity*. Jika organisasi memberikan *support* dan peluang yang lebih baik kepada karyawannya, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memilih untuk tetap tinggal di dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian dari Abdullah, Almadhoun dan Ling (2015), menunjukkan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi komitmen karyawan untuk organisasi sehingga karyawan dapat melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Mendukung hasil penelitian dari Abdullah, Almadhoun dan Ling (2015) hasil penelitian oleh Setiawan & Piartrini (2018) menunjukkan bahwa *employee empowerment* terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Semakin tinggi *employee empowerment*, maka akan semakin tinggi pula *organizational commitment*, dan semakin rendah *employee empowerment*, maka akan semakin rendah pula *organizational commitment*.

Teori *psychological capital* digunakan karena salah satu alasan karyawan keluar adalah karena lingkungan kerja yang tidak nyaman sebesar 25,92%. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mempengaruhi psikologis dari

karyawan terhadap organisasinya. Teori *psychological capital* akan menjelaskan keadaan psikologis yang positif dari seseorang yang dicirikan dengan adanya *self efficacy*, *optimism*, *Hope* dan *resilience* yang saling berkaitan.

Menggunakan Teori *psychological capital* akan dapat mengetahui keadaan psikologis dari empat dimensi *psychological capital* yang paling mempengaruhi komitmen karyawan sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah penelitian.

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* digunakan untuk mewakili kecenderungan motivasi individu yang timbul melalui konstruksi psikologis positif seperti *self efficacy*, *optimism*, *Hope* dan *resilience*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamidah & Iswahyudi (2016) *psychological capital* secara positif mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian (Jain and Kumar, 2017; Yildiz, 2018) menunjukkan bahwa dengan meningkatkan *psychological capital* karyawan, secara langsung dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Semakin tinggi *psychological capital* akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah

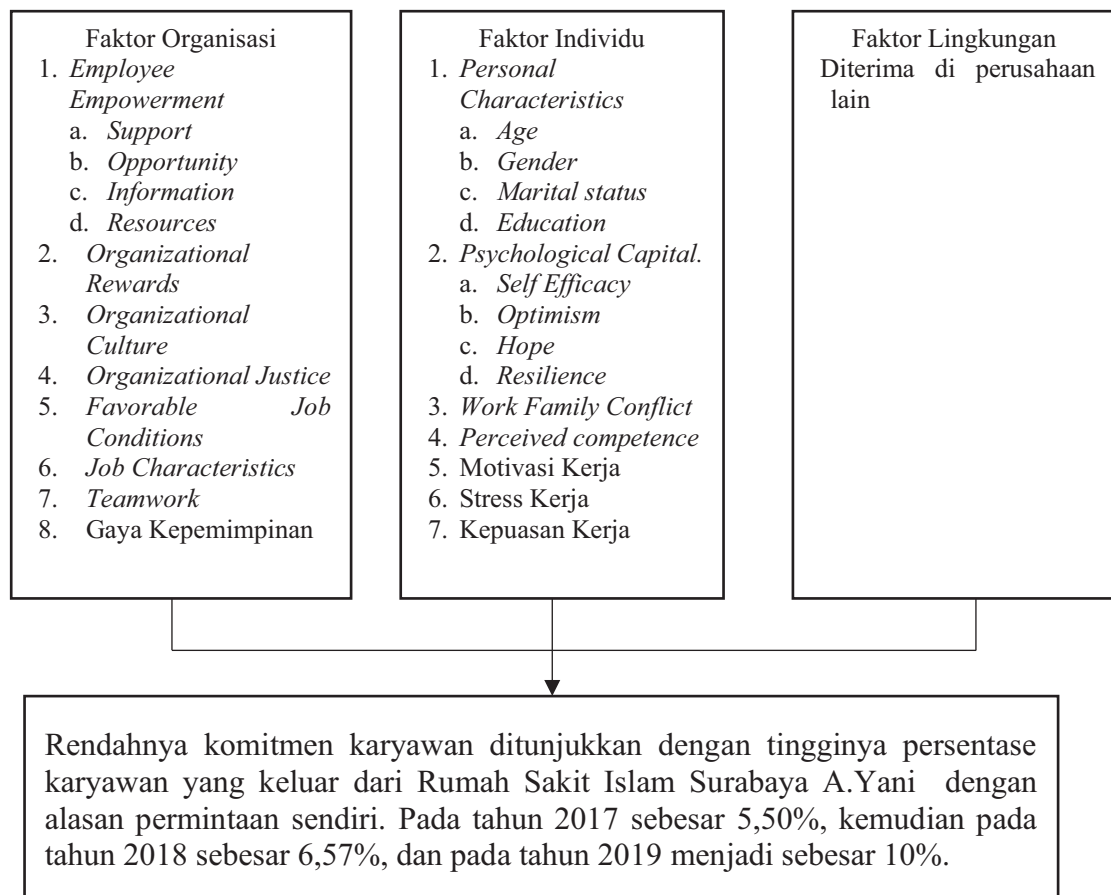
anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain (Yang *et al*, 2000).

Teori *work family conflict* digunakan karena salah satu alasan karyawan keluar adalah karena kondisi keluarga yang mengharuskan karyawan keluar. Ketidakseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya. Teori *work family conflict* akan menjelaskan keadaan dari seseorang yang memiliki ketidakseimbangan peran di tempat kerja dan keluarga. Dengan menggunakan teori *work family conflict* akan dapat mengetahui pengaruhnya terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani. Rendahnya komitmen karyawan ditunjukkan dengan tingginya persentase karyawan yang keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani dengan alasan permintaan sendiri. Pada tahun 2017 sebesar 5,50%, kemudian pada tahun 2018 sebesar 6,57%, dan pada tahun 2019 menjadi sebesar 10%.

1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan data dan identifikasi masalah, terdapat beberapa faktor yang kemungkinan menjadi penyebab rendahnya komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani yaitu terdiri dari faktor organisasi dan faktor individu yang digambarkan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Kajian Masalah

Berdasarkan Gambar 1.1 tentang kajian masalah penelitian maka faktor yang mungkin menyebabkan tingginya persentase karyawan yang keluar dari Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani dengan alasan permintaan sendiri. Alasan permintaan sendiri yang disebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja dan mendapatkan

pekerjaan lain adalah karena rendahnya komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani . Faktor-faktor tersebut kemudian dijelaskan sebagai berikut:

1.2.1 Faktor Organisasi

1. *Employee Empowerment*

a. *Support*

Support adalah dukungan atau *feedback* yang diberikan baik antar rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Berdasarkan penelitian sebelumnya karyawan yang tidak diberikan dukungan oleh rekan kerja maupun atasan dan bawahan biasanya memiliki komitmen yang lebih rendah daripada karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan dalam organisasi.

b. *Opportunity*

Opportunity adalah kemungkinan dan peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan peluang untuk peningkatan keterampilan dan karir, biasanya memiliki komitmen yang lebih rendah daripada karyawan yang mendapatkan peluang untuk meningkatkan diri dalam organisasi (Ramos & Ales, 2014; Rodi & Jooste, 2020; Amor *et al*, 2021).

c. *Information*

Information adalah pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk memahami segala informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya.

d. *Resources*

Resources adalah sumberdaya yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dapat memberikan pengaruhnya dalam keberhasilan organisasi. Karyawan yang tidak diberikan fasilitas memadai dalam bekerja, biasanya memiliki komitmen yang rendah daripada karyawan yang memiliki fasilitas terbatas dalam bekerja (Amor *et al*, 2021).

2. *Organizational rewards*

Organizational rewards adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Semakin rendah penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan maka, semakin rendah pula komitmen karyawan kepada organisasi (Sajjad, 2016).

3. *Organizational Culture*

Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang diciptakan dan diikuti oleh anggota-anggota dalam suatu organisasi untuk membedakannya dengan organisasi lainnya. Karyawan rumah sakit akan cenderung memiliki komitmen rendah jika budaya yang ada di organisasi tidak mendukung pekerjaannya. Tingkat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat dinaikkan dengan merancang budaya organisasi yang lebih baik (Wambui, 2018; Selvi & Murthy, 2021).

4. *Organizational Justice*

Organizational justice berkaitan dengan persepsi karyawan tentang keadilan dalam organisasi. Keadilan yang dipersepsikan karyawan berkaitan

dengan *reward* dan *punishment* yang berlaku di organisasi, kompensasi yang berkaitan dengan uang, promosi jabatan dan lain sebagainya. Jika organisasi dan pimpinannya dianggap tidak adil dan tidak mendukung, maka karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil dan cenderung memiliki komitmen yang rendah (Immamoglu *et al*, 2019).

5. *Favorable job conditions*

Favorable job conditions adalah kondisi pekerjaan yang menguntungkan bagi karyawan dalam organisasinya. Karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak menguntungkan dan sangat menyulitkannya maka komitmennya cenderung rendah (Yucel & Bektas, 2012).

6. *Job Characteristics*

Job characteristics adalah prediksi individu mengenai kondisi tugas yang sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tugas-tugas tidak sesuai dengan keahlian dan keilmuannya cenderung akan memiliki komitmen yang lebih rendah. Komitmen tersebut timbul karena karyawan merasa bahwa segala tugas yang diberikan bukan merupakan hal yang sesuai dengan *skill* yang dimilikinya (Saud, 2020).

7. *Teamwork*

Teamwork merupakan bentuk kerjasama antar kelompok yang saling berinteraksi, melengkapi dan mendukung untuk mencapai tujuan bersama. yang tidak baik antar karyawan cenderung akan menghasilkan komitmen yang rendah pula. Sebaliknya, *teamwork* yang baik antar anggota organisasi

akan menghasilkan komitmen karyawan yang baik pula bagi perusahaan (Zincirkiran, Emhan dan Fatih Yasar, 2015).

8. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin anggotanya. Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawannya. Pemimpin organisasi yang tidak dapat memimpin karyawannya dengan baik cenderung akan menghasilkan komitmen karyawan yang rendah. Sebaliknya, seorang pemimpin harus dapat memotivasi dan mendorong karyawannya untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan tidak lupa memberikan pujian atau pengakuan atas kinerja karyawannya (Sajid Gul *et al*, 2012; Muslichah & Asrori, 2018).

1.2.2 Faktor Individu

1. *Personal Characteristics*

a. *Age*

Age adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan suatu benda ataupun makhluk hidup. Usia dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Karyawan yang usianya lebih tua biasanya lebih berkomitmen daripada yang usianya lebih muda (Khar & Zafar, 2013; Danica, 2021).

b. *Gender*

Gender adalah perbedaan peran, kedudukan, tanggung jawab dan pembagian kerja antara wanita dan pria. Oleh karena itu, serangkaian

studi lain menunjukkan adanya korelasi antara gender dan komitmen organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki komitmen yang lebih besar oleh (Mowday *et al*, 1982; Marsden *et al*, 1993; Opayemi, 2004; Messner, 2017), sementara beberapa hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa karyawan pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi (Marsden *et al*, 1993; Aydin *et al*, 2011; Kumasey *et al*, 2014; Jena, 2015).

c. *Marital status*

Marital status adalah ikatan sosial atau perjanjian hukum antar pribadi yang membentuk suatu hubungan. Karyawan yang belum menikah cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah (Mrinali, 2015).

d. *Education*

Education adalah pendidikan yang dimiliki karyawan. Karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki komitmen yang rendah pada organisasi. Tingginya harapan yang tidak bisa selalu dipenuhi oleh organisasi merupakan salah satu penyebab karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki komitmen yang rendah (Mowday *et al*, 1982; Mathieu & Zajac, 1990; Newstrom, 2007; Khan *et al*, 2013; Danica, 2021).

2. *Psychological Capital*

a. *Self efficacy*

Self Efficacy merupakan upaya yang dilakukan dengan keras untuk mengatasi tantangan-tantangan pada pekerjaan yang berkaitan dengan *task mastery*. Sehingga, karyawan dengan *self efficacy* akan berupaya meraih keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena ketekunan dan keuletan dalam berusaha demi meraih prestasi di organisasi.

b. *Optimism*

Optimism yaitu sikap optimistis terhadap keberhasilan di masa sekarang atau masa yang akan datang. Karyawan Rumah Sakit yang tidak optimis atau pesimis akan selalu merasa bahwa sesuatu yang tidak baik akan terjadi. Sikap pesimis ini akan mendorong dan mempengaruhi mereka untuk tidak berupaya dengan keras mencapai keberhasilan di organisasi.

c. *Hope*

Hope adalah suatu upaya yang dilakukan karyawan untuk tetap bertahan pada tujuan dan jika perlu mencari alternatif lain agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Karyawan yang tidak memiliki *hope* yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang rendah.

d. *Resilience*

Resilience merupakan kemampuan seseorang untuk dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan demi mencapai tujuan dalam organisasinya. Karyawan dengan tingkat *resilience* yang rendah diyakini memiliki komitmen yang rendah pula karena tidak adanya usaha dan tanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dilakukan.

3. *Work Family Conflict*

Work family conflict merupakan ketidakseimbangan antara peran yang ada di tempat kerja dan peran dalam keluarga. Karyawan yang memiliki ketidakseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga cenderung akan memiliki komitmen yang rendah (Jean & Delano, 2016).

4. *Perceived Competence*

Perceived competence adalah persepsi karyawan terhadap kompetensi yang dimilikinya. Karyawan yang menganggap dirinya tidak memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang rendah.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam menentukan produktivitas dan efisiensi karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Oleh karena itu, diperlukan motivasi kuat yang dapat membuat karyawan berkomitmen untuk pekerjaan mereka (Salleh *et al*, 2016).

6. Stress Kerja

Stres kerja digambarkan sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan. Stres kerja akan mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Stres di tempat kerja merupakan hal yang biasa bagi karyawan. Namun, stres yang berlebihan atau tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu produktivitas karyawan di suatu organisasi.

Stres kerja dapat berdampak bagi kesehatan fisik dan emosional yang mengakibatkan komitmen karyawan menjadi rendah pada organisasi (Naveed & Ramakrishna, 2016).

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga terkait dengan komitmen karyawan. Jika karyawan tidak puas dengan organisasinya, mereka cenderung memiliki komitmen yang rendah. Begitu juga yang terjadi pada karyawan jika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan sulit untuk terus bertahan di dalam organisasinya (Evelyn *et al*, 2013; Jelena *et al*, 2018).

1.2.3 Faktor Lingkungan

Diterima di Perusahaan lain, banyak alasan yang menyebabkan karyawan memutuskan keluar dari pekerjaan sebelumnya untuk berkarir di perusahaan yang lain. Rasa jenuh dan bosan bisa muncul karena pekerjaan yang monoton. Sehingga, karyawan pun memilih keluar dari perusahaan dan berkarir di perusahaan lain yang sesuai dengan dirinya. Selain itu, kurangnya apresiasi juga dapat membuat karyawan memilih untuk bekerja di tempat lain yang lebih mengapresiasi dirinya.

1.3 Pembatasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang kemungkinan mempengaruhi rendahnya komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani. Masalah dalam penelitian ini adalah terkait dengan rendahnya komitmen karyawan yang merupakan masalah pada level organisasi. Rendahnya komitmen karyawan dikarenakan tingginya persentase karyawan yang keluar dari organisasi dengan alasan permintaan sendiri yang disebabkan karena mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain, ketidaknyamanan di tempat kerja, dan kondisi keluarga yang mengharuskan karyawan keluar. Oleh karena itu peneliti membatasi penelitian ini pada faktor organisasi yaitu *employee empowerment* dan faktor individu yaitu *psychological capital* dan *work family conflict* yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Dasar pemilihan kedua variabel tersebut karena merupakan variabel yang diambil dari dua sisi yaitu sisi individu dan organisasi karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

Variabel pada faktor organisasi dibatasi hanya pada variabel *employee empowerment*. *Employee empowerment* dipilih karena organisasi yang berhasil memberdayakan karyawannya akan dapat mempengaruhi komitmen karyawan untuk terus berada di organisasi.

Variabel lain pada faktor organisasi tidak dipilih karena tidak memiliki nilai yang beragam pada populasi penelitian sehingga tidak dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Selain itu variabel pada faktor organisasi yang dipilih juga dianggap memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap terciptanya komitmen karyawan.

Variabel pada faktor individu dibatasi pada *psychological capital*. *Psychological capital* dan *work family conflict* dipilih karena memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap terciptanya komitmen karyawan khususnya pada perilaku positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Selain itu *psychological capital* juga berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan (Lather & Kaur, 2015).

Variabel lain pada faktor individu dan faktor lingkungan tidak dipilih karena tidak memiliki nilai yang beragam pada populasi penelitian sehingga tidak dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada penelitian ini juga variabel komitmen organisasi berfokus pada dimensi dari komitmen organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah yang dapat diambil antara lain:

1. Bagaimana *employee empowerment* karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani?
2. Bagaimana *psychological capital* karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani?
3. Bagaimana *work family conflict* karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani?
4. Bagaimana komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani?

5. Apakah ada pengaruh positif *employee empowerment*, *psychological capital* dan pengaruh negatif *work family conflict* terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh *employee empowerment*, *psychological capital* dan *work family conflict* terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis *employee empowerment* karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.
2. Menganalisis *psychological capital* karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.
3. Menganalisis *work family conflict* karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.
4. Menganalisis komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.
5. Menganalisis pengaruh positif *employee empowerment*, *psychological capital*, dan pengaruh negatif *work family conflict* terhadap komitmen karyawan Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memberikan gambaran penggunaan teori tentang faktor dari sisi individu dan organisasi terhadap komitmen karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Menjadi salah satu sumber informasi bagi pihak Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani tentang faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan.
2. Menjadi bahan referensi bagi Rumah Sakit Islam Surabaya A.Yani untuk meningkatkan komitmen karyawannya sehingga produktivitas karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Menjadi masukan dan daftar referensi pengetahuan dan penelitian yang berhubungan dengan *employee empowerment* dan *psychological capital* khususnya terkait dengan komitmen karyawan di Universitas Airlangga.
4. Membuka wawasan berpikir mahasiswa dalam memahami pentingnya melakukan analisis *employee empowerment* dan *psychological capital* khususnya terkait dengan komitmen karyawan di rumah sakit.