

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan semakin ketat dimana ilmu pengetahuan teknologi dan peradaban sudah berkembang dengan pesat dan Sumber Daya Manusia dituntut untuk kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsi nya dengan baik serta memiliki disiplin diri yang tinggi untuk mencapai tujuan individual maupun organisasi baik di instansi pemerintah maupun organisasi swasta terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu salah satu nya rumah sakit instansi yang melayani kepentingan public dalam pelayanan kesehatan di tuntut untuk melaksanakan usaha secara efektif dan efisien agar dapat tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang sejenis dalam memperoleh pangsa pasar

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi tersebut dan pada hakekatnya Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi maupun perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci utama sukses tercapainya tujuan instansi. SDM dalam organisasi memiliki peran pembentukan suatu perencanaan , realisasi dalam kegiatan , dan evaluasi untuk mencapai hasil yang lebih baik , pengambilan keputusan merupakan keahlian ,kemampuan dan dasar ilmu pengetahuan yang memadai

Untuk menilai kualitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan nya, kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai, seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu karyawan (Setiana, 2017:17).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu Instansi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditunjukan sebagai prestasi kerja yang sesuai peranannya di suatu Instansi maupun organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai merupakan sebagai penentu kelangsungan dan keberhasilan

hidup perusahaan maupun Instansi. Dalam setiap Instansi sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam mengelola keberhasilan Instansi tersebut. Oleh sebab itu hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula, tanpa kinerja yang baik Instansi tidak akan berkembang dan terhambat.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan ,

Kinerja merupakan suatu hasil akhir , sumber daya lingkungan tertentu yang dikumpulkan dengan maksud untuk menghasilkan hal tertentu apakah produk yang kasat mata atau jasa yang tidak terlihat langsung . kinerja merupakan sebagai pencapaian dari hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan, karyawan dalam Instansi wajib mematuhi peraturan dan menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan, dan keahlian dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerjanya karyawan. (Fattah H:2017)

Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak Instansi. Dalam rangka memperoleh pencapaian hasil kinerja, instansi maupun perusahaan harus mengedepankan kualitas karyawan nya sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dalam proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien maupun masyarakat agar pasien merasa puas dengan pelayanan yang ada di rumah , memberikan pelayanan yang maksimal kepada para seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang sebaik – baik nya serta dapat memberikan informasi yang berguna bagi para masyarakat tentang kesehatan, Karyawan yang bekerja di dalam sebuah instansi ataupun di perusahaan sebaiknya diperlakukan dengan sebaik-baiknya agar karyawan dapat memberikan kinerjanya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Manajer atau pemimpin perusahaan harus mengetahui bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan memberikan hasil yang baik dan pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sikap disiplin maka dari itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan disiplin kerja karyawan

“ Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan. Presiden Republik Indonesia juga mengatur didalam Undang – undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi – tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum

Sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit yaitu melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna serta berhasil dan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dan upaya meningkatkan dan mencegah serta melaksanakan rujukan.

Rumah sakit merupakan suatu tempat yang mengupayakan kesehatan dengan memberdayakan berbagai bagian dalam tenaga medis yang terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan mengatasi masalah medis untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Seluruh rumah sakit yang ada di Indonesia pasti sudah melaksanakan tugas sesuai dengan Keputusan Menteri tersebut, akan tetapi karena banyaknya beban tugas yang dilaksanakan oleh pihak rumah sakit maka berdampak pada tingkat stres yang tinggi yang dirasakan oleh tenaga medis maupun non paramedis terutama pada perawat.

“ Berdasarkan UU Tahun 2009 Pasal 12 tentang rumah sakit, Keberhasilan suatu rumah sakit sangat ditentukan dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan. Dari sumber daya manusia yang ada di rumah sakit tenaga keperawatan sebagai tenaga non paramedis memiliki peran yang penting, karena terkait langsung dengan keahlian dan pendidikan yang dimilikinya.

Oleh sebab itu agar dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya, maka pembinaan perawat diarahkan agar dapat meningkatkan kualitas perawat yang memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Berbagai perilaku perawat yang ada saat ini dijumpai masih ada perawat sering datang terlambat masuk kerja,

ada perawat bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada perawat yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta masih terdapat sebagian perawat yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.”

Hal tersebut menjadi penyebab yang membuat karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja, karena kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat dan sesuai pada waktunya, melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat mematuhi semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat standar organisasi yang mengarah pada upaya pembenaran dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju kerja sama dan prestasi yang lebih baik (Davis dalam Prihantoro A:2019)

Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan meningkat tentu hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan maupun instansi, karyawan dan masyarakat.

Kedisiplinan suatu perusahaan maupun instansi dikatakan baik. disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap patuh terhadap aturan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah dibuat organisasi. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena tanpa adanya disiplin kerja, peraturan atau ketentuan yang ada pada organisasi itu diabaikan, dan sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Disiplin karyawan yang baik akan dapat mempercepat mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah dapat menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian yang diharapkan. disiplin sangat diperlukan baik bagi individu maupun oleh instansi.

Kedisiplinan seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. selain kondisi tersebut menimbulkan konflik bagi pimpinan dan rumah sakit ,

Disiplin yang baik mencerminkan adanya rasa tanggung jawab seseorang dengan tugas – tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut terus mendorong semangat kerja , gairah bekerja dan tercapainya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat oleh sebab itu, setiap manager harus selalu berusaha agar para karyawan dan bawahannya memiliki disiplin yang baik.seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya dalam instansi maupun perusahaan , jika para karyawannya memiliki sikap disiplin diri yang baik.

Untuk menjaga dan meningkatkan sikap disiplin diri merupakan bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya. disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin untuk mencegah pemborosan waktu dan energi. Kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan dan standar, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah atau disebut dengan disiplin preventif

Berdasarkan penjelasan uraian yang dikemukakan di atas disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan akan memudahkan karyawan dalam proses bekerja didukung berdasarkan research gap dari penelitian-penelitian Liyas dan Primadi, (2017); Jaya, (2016); Indryani dan Budiarti, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil dari penelitian Sutarno, (2016); Arianto, (2013); yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat beberapa penelitian-penelitian yang menyanggah yaitu Pudjiastuti dan Sriwidodo, (2011); yang menyatakan justru disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan di RS Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang adalah karena tingkat disiplin karyawan yang masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengetahuan pegawai dalam menangani masalah yang timbul, kemudian kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu. Komunikasi yang dilakukan oleh sesama karyawan yang masih belum begitu baik sehingga menghambat kinerja

Table 1.1

Absensi karyawan RS Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi

No	Bulan / tahun 2019	Izin	Sakit	Alpha	Jumlah tidak hadir %	Kehadiran
1	Januari	35	86	-	25%	75%
2	Februari	28	97	-	25%	75%
3	Maret	27	90	10	26%	74%
4	April	27	135	11	35%	65%
5	Mei	24	139	7	34%	66%
6	Juni	41	92	15	30%	70%
7	Juli	19	72	6	19%	81%
8	Agustus	18	66	9	19%	81
9	Septembe	17	134	12	33%	67%
10	Oktober	23	118	6	30%	70%
11	November	11	144	31	38	62%
12	Desember	32	178	19	47%	53%
	Jumlah	302	1,351	126	30%/bln	69%/bln

Sumber : Data kepegawaian RS Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa hampir setiap bulan masih terdapat karyawan yang mangkir di berbagai divisidan pada bulan November menunjukkan angka tertinggi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yaitu sebanyak 31 karyawan hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Rumah Sakit Intan Barokah Kosambi Karawang masih rendah

Selain factor diatas ada juga factor lain yang menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan rumah sakit Citra Sari Husada Intan barokah Kosambi Karawang berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD Rumah sakit yaitu masih terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan yang sah pada saat jam kerja,dan juga masih terdapat karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu di jam masuk kerja.

Factor lain yang harus dipertimbangkan oleh seorang manager personalia yaitu factor stress kerja yang dialami oleh para karywan. Oleh sebab itu, perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan, mengingat bahwa kedisipinan dan stres kerja karyawan yang dimaksud masih menjadi faktor dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Salah satu penyebab penyakit yang diakibatkan kerja yaitu stress kerja , stress yang dialami seseorang akan mengubah car acara kerja system kekebalan tubuh stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease celss* (Djatmiko R :2016)

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang (ILO, 2016). Berdasarkan data dari WHO, sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (WHO, 2003). WHO memprediksi stres kerja akan menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2020 (Makhbul et al, 2013 Jurnal KESMAS, Vol. 8 No. 3, April 2019).

Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik yang diakibatkan karena kegagalan individu beradaptasi terhadap lingkungannya. Dalam hal ini stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan dapat berperan merusak terhadap kinerja karyawan di suatu instansi maupun perusahaan.

Stres kerja merupakan aspek yang terpenting bagi suatu organisasi maupun instansi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan Rumah Sakit dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi maupun instansi perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi agar dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya, bila kinerja menurun akan dapat merugikan organisasi maupun perusahaan yaitu turunnya kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Oleh karena itu, pihak pimpinan Rumah Sakit Citra Sari Husada Intan Brokah Kosambi Karwang perlu meminimalisir tingkat stress karyawannya yang bersifat negatif.

Karena memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan. stress dapat terjadi pada siapapun dan dimanapun, juga pada karyawan. Karyawan yang kesulitan menyesuaikan diri

dapat menyebabkan stress tersendiri dan akan berdampak menghambat proses dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Menurut Ismiati, (2015) menyatakan pada dasarnya stress memiliki dampak positif dan dampak negative bagi seseorang. Stres yang berdampak positif disebut dengan eustress sedangkan stress yang berdampak negative disebut distress. Oleh sebab itu

Maka, sumber-sumber stres yang dapat dialami karyawan yaitu: stres tugas yang merujuk pada konflik peran dan beban kerja, dan ambiguitas dalam hari-hari kerja, stres organisasi yang berasal dari organisasi seperti struktur organisasi dan lingkungan karir berkembang, stres pribadi yang termasuk baik stres intrapersonal dan interpersonal dan stres fisik yang mengacu pada sumber-sumber lingkungan stres yang berasal dari rumah dan / atau lingkungan kerja

Berdasarkan teori di atas stres yang dialami seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang didukung oleh penelitian-penelitian; Adawiyah dan Siswanto, (2015); Puspitasari, (2015); Iresa, dkk, (2015); Dewi dan Wibawa, (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan absensi, kecelakaan, peningkatan biaya perawatan kesehatan atau menurunkan produktivitas (Chu, et al, 2010). Penelitian lain yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, E-Jurnal Manajemen vol,8 no 2 (2019:7986-8015)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai stress kerja yang terdapat di Rumah Sakit Intan Barokah Kosambi Karawang menurut bagian HRD Rumah Sakit mengatakan bahwa berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress kerja antara lain terdapat karyawan terutama bagian perawat yang mengeluhkan pekerjaan nya pada saat bekerja shift malam,

Table 1.2

Pra survei stres kerja (2020)

No	Indicator	Keterangan	Jumlah jawaban	Persentase
1	Beban kerja: beban kerja yang banyak	14 dari 30 responden cepat Lelah ketika melakukan pekerjaan yang banyak dan sering mengalami sakit kepala untuk melakukan pekerjaan	14	46%

2	Peran kerja : tanggung jawab terhadap tugas masing-masing yang telah diberikan sesuai dengan aturan	19 dari 30 responden akan sangat cemas apabila ada kesalahan saat melakukan pekerjaan	19	63%
3	Konflik : adanya tugas – tugas yang harus dilakukan meskipun bukan merupakan bagian dari pekerjaannya	11 dari 30 responden Karyawan merasakan konflik pada saat menerima tugas pekerjaan yang dibeban kan atasan kepada karyawan	11	36%
4	Tekanan desakan waktu : desakan waktu terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat pada karyawan	23 dari 30 responden menyatakan mudah berkeringat secara berlebihan ketika khawatir tidak menyelesaikan pekerjaan	7	23%
5	Kondisi lingkungan kerja: factor lingkungan sangat mempengaruhi tingkat stres karyawan	16 dari 30 responden cepat bosan ketika sedang bekerja karena pekerjaan yang menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (karena banyak wabah penyakit	16	53%

Sumber: data pra penelitian (data diolah)

Selain itu juga banyaknya beban tugas yang terlalu berat yang dilaksanakan oleh pihak rumah sakit, sehingga factor tersebut akan berdampak dan menyebabkan pada tingkat stres yang tinggi yang dirasakan oleh tenaga medis maupun non paramedis terutama pada perawat.

Keberhasilan Instansi sangat tergantung pada kinerja individu dalam dalam hal ini karyawan tersebut harus mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi .

Sedangkan pelayanan yang cepat, ramah, aman dan dapat dipercaya menjadi faktor yang menentukan pelayanan. Rumah Sakit selalu menggunakan 4 faktor cepat , ramah , aman dan dapat dipercaya tersebut untuk selalu melayani pasien di rumah sakit, akan tetapi kadangkala karyawan maupun perawat kurang memperhatikan SOP dan slogan yang di berikan oleh Rumah sakit, pada RS Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang unit rawat jalan

Table 1.3
Data kinerja karyawan RS Intan Barokah

No	Sumber data	Keterangan
1	Wawancara Hrd RS. Intan Barokah Kosambi	Indispliner : Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang keluar pada saat bekerja tanpa izin
2	Pra survei angket karyawan RS Intan Barokah Kosambi	Kualitas kerja : Sebanyak 34% dari 30 responden menyatakan bahwa tidak dapat bekerja secara efektif dan cenderung menunda pekerjaan
3	Pra,survei karyawan Intan Barokah Kosambi	Kuantitas : Sebanyak 30% dari 30 responden sering menunda pekerjaan
4	Data kepegawaian RS Intan Barokah Kosambi	Kehadiran : Rata – rata kehadiran karyawan masih rendah yaitu sebanyak 69 % setiap bulannya Karyawan absen : Jumlah karyawan yang absen Rata – rata 30% setiap bulannya

Sumber : Pra survei dan data kepegawaian

Berdasarkan gambaran permasalahan diatas sangat penting disiplin kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan , maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Kedisiplinan Karyawan masih rendah
2. Komunikasi antar karyawan Rumah masih kurang
3. Kurangnya kerjasama antar karyawan
4. Adanya keluhan karyawan yang melaksanakan tugas sifit malam sehingga menimbulkan stress kerja
5. Tingkat stres pegawai yang cukup tinggi.
6. Kinerja karyawan yang kurang optimal.
7. Masih banyak pegawai yang keluar kantor di jam kerja.
8. Masih banyak pegawai yang kurang efektif dalam menjalankan tanggung jawabnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia
2. Tema penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Tempat yang dijadikan dalam penelitian ini adalah RS. Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang .
4. Metode penelitian ini adalah metode Kuantitatif
5. Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* (Analisis Jalur)

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di RS Citra Sari Husada Kosambi Karawang
2. Bagaimana stres kerja karyawan di RS Citra Sari Husada Kosambi Karawang
3. Bagaimana Kinerja karyawan diRS Citra Sari Husada Kosambi Karawang

4. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan stres kerja karyawan di RS Citra Sari Husada Kosambi Karawang
5. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di RS Citra Sari Husada Kosambi Karawang
6. Bagaimana pengaruh simultan disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di RS Citra Sari Husada Kosambi Karawang

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji

1. Untuk mengetahui , menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja di RS Citra Sari Husada Barokah Karawang
2. Untuk mengetahui , menganalisis dan menjelaskan stres kerja karyawan di RS Citra Sari Husada Barokah Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di RS. RS Citra Sari Husada Karawang
4. Untuk mengetahui , menganalisis dan menjelaskan hubungan disiplin kerja dengan stres kerja di RS. RS Citra Sari Husada
5. Untuk mengetahui , menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di RS Citra Sari Husada Karawang
6. Untuk mengetahui , menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RS. RS Citra Sari Husada Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama di bangku perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan.

b. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Citra Sari Husada Intan Barokah Kosambi Karawang untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan stres kerja berdampak pada kinerja pegawai.

c. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori disiplin kerja, stres kerja, serta kinerja pegawai.

