

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Rumah Sakit Kartini Rangkasbitung

Rumah Sakit Kartini Rangkasbitung menjadi objek penelitian oleh peneliti karena ditemukan fenomena yang terjadi di dalamnya, yaitu terdapatnya ketidakseimbangan antara beban kerja yang dikerjakan dengan jumlah karyawan yang tersedia di RS Kartini Rangkasbitung. Ditemukan juga masalah penurunan tingkat kedisiplinan karyawan yang diperoleh berdasarkan data absensi karyawan RS Kartini Rangkasbitung tahun 2023 - 2024 yang diduga oleh peneliti terjadinya penurunan tingkat disiplin kerja dapat disebabkan oleh beban kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan di RS Kartini Rangkasbitung. Berdasarkan fenomena dan masalah yang telah ditemukan oleh peneliti, maka dipilihlah Rumah Sakit Kartini Rangkasbitung sebagai objek penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja di RS Kartini Rangkasbitung”.

Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah sakit dan Kewajiban Pasien merupakan institusi pelayanan kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan perorangan secara sempurna yang menyajikan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes No. 4 Tahun 2018).

Rumah Sakit Kartini Rangkasbitung merupakan Rumah Sakit yang bertempat di Jl. Sunan Kalijaga No. 325, Blok Papanggo, Cijoro Pasir, Rangkasbitung, Lebak, Banten. Rumah Sakit Kartini merupakan Rumah Sakit Umum kelas C dengan pelayanan UGD 24 jam menggunakan sistem triase, Rumah Sakit Kartini melayani pasien dengan penjaminan perusahaan asuransi swasta, pribadi, Jasa Raharja, Taspen, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Rumah Sakit Kartini mempunyai 7 kelas VIP, 50 kelas I, 31 kelas II, 29 kelas III, 4 ruangan ICU tanpa ventilator, 4 ruangan HCU, 16 ruangan Isolasi, 5 ruangan Perinatologi,

6 ruangan ICU dengan ventilator, 2 ruangan NICU dengan ventilator dan 2 ruangan PICU dengan ventilator.

Sejarah Rumah Sakit Rangkasbitung bermula dari perkembangan Apotek Multatuli dalam hal pelayanan obat bebas dan resep pada tahun 1982, semakin berkembangnya Apotek Multatuli kemudian didirikan Apotek Bintang Baru pada tahun 1997. Pada tahun 2003 didirikan cabang lain Apotek Multatuli dan dibuka Klinik Kartini, karena banyaknya kebutuhan pelayanan kesehatan maka didirikan pula Balai pengobatan Kartini hingga sekarang ditunjuk sebagai tempat pengobatan dan perawatan orang sakit bagi peserta PNS, dengan berjalannya waktu Balai pengobatan tersebut semakin dikenal dan pada akhirnya pelayanan juga dibuka untuk Masyarakat umum. Dari perkembangan Apotek Bintang Baru itu pula kemudian dikembangkan menjadi Klinik Multatuli pada tahun 2008. Berawal dari dua klinik tersebutlah yang menjadi cikal bakal berdirinya Rumah Sakit Kartini.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo merupakan simbol yang mewakili identitas dari suatu perusahaan untuk menampilkan citra dari perusahaan tersebut. Pada gambar 1.1 di bawah merupakan logo dari RS Kartini Rangkasbitung.



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan RS Kartini Rangkasbitung

Sumber: Website Resmi RS Kartini Rangkasbitung

1.1.3 Visi dan Misi

Visi dan misi merupakan tujuan serta langkah-langkah yang ingin dicapai oleh suatu organisasi/perusahaan. Visi dan misi RS Kartini Rangkasbitung adalah sebagai berikut:

VISI

Menuju Rumah Sakit yang memiliki pelayanan paripurna dengan fokus pada keselamatan dan kepuasan pasien.

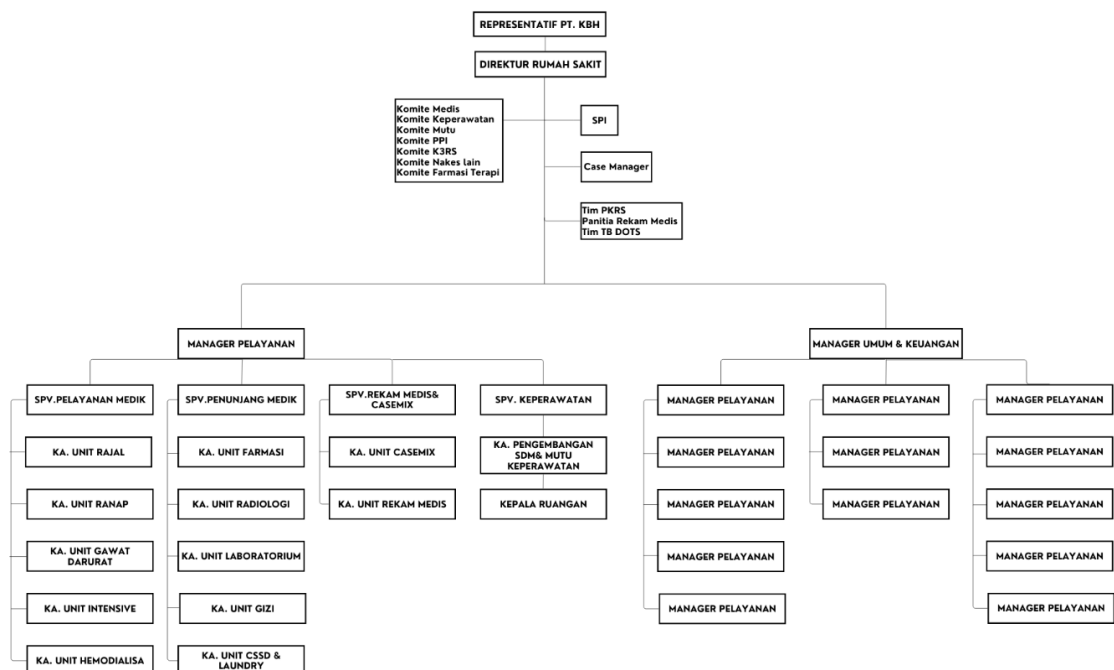
MISI

- Mewujudkan RS Kartini sebagai Rumah Sakit yang mampu memberikan pelayanan kesehatan secara prima.
- Menyediakan SDM yang professional untuk memberikan pelayanan kesehatan didasari sikap kasih sayang, dan penuh tanggung jawab.
- Menyediakan peralatan berteknologi sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung pelayanan kesehatan.

Sumber: Website Resmi RS Kartini Rangkasbitung

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan peran, tanggung jawab serta wewenang dalam sebuah organisasi/perusahaan. Berikut ini pada grafik 1.1 merupakan struktur organisasi dari RS Kartini Rangkasbitung:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi RS Kartini Rangkasbitung

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Pada grafik 1.1 menunjukkan struktur organisasi dari RS Kartini Rangkasbitung yang terdiri dari Representatif PT. KBH, Direktur RS Kartini Rangkasbitung, terdapat 7 Komite, SPI, Case Manager, Tim PKRS, Panitia Rekam Medis, Tim TB DOTS, serta 2 Manager yaitu Manager pelayanan dan Manager Umum & Keuangan beserta staff nya.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

Tenaga Kerja	Jumlah
Tenaga Kesehatan	280
Tenaga Non Kesehatan	133
Total	413

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Pada tabel 1.1 menunjukkan keseluruhan jumlah karyawan yang terdapat di RS Kartini Rangkasbitung. Karyawan di RS Kartini Rangkasbitung terbagi menjadi dua kelompok yaitu tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Dimana tenaga kesehatan di RS Kartini Rangkasbitung berjumlah 280 orang banyaknya, dan tenaga non kesehatan berjumlah 133 orang banyaknya, dengan jumlah keseluruhan yaitu sebanyak 413 orang banyaknya.

1.2 Latar Belakang

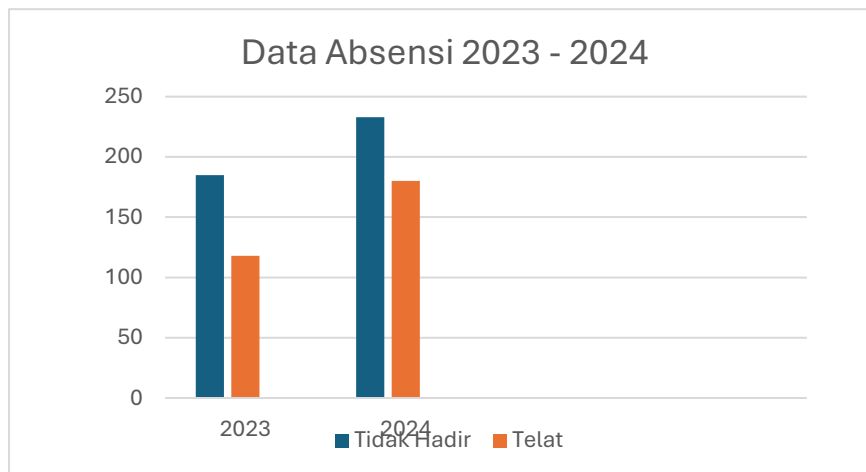
Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktifitas mengelola manusia. Dalam setiap aktifitas perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting di dalam perusahaan dan selalu akan terlibat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni yang melakukan proses perawatan karyawan secara manusiawi supaya potensi yang dimiliki dapat berperan maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut berkaitan bahwa manusia sebagai pelaku dari terciptanya konsep, pengelolaan keuangan dan pengelolaan perusahaan. Manajemen Sumber Daya adalah proses pengorganisasian, pengarahan, pengawasan sumber daya manusia serta perencanaan yang terlibat di dalam perusahaan yang secara memiliki tujuan yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan Siagian (2023). Menurut Winarno et al., (2022) Suatu perusahaan dapat terlihat menunjukkan investasi yang serius terhadap karyawan dengan praktik

manajemen SDM yang efektif. Praktik manajemen SDM tersebut mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, suasana kerja yang menyenangkan, peluang untuk berkembang, dan jalur karir yang menjanjikan.

Dalam sistem operasi organisasi, sumber daya manusia adalah hal dan salah satu faktor yang menjadi penentu bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya Sadilla & Wahyuningtyas (2023). Maka dari itu organisasi perlu untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik Anwar & Yusuf (2023). Berdasarkan hal tersebut maka sumber daya manusia atau karyawan merupakan modal yang paling dasar yang akan melakukan peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini disiplin kerja yang dimiliki karyawan di RS Kartini Rangkasbitung merupakan hal yang penting. Disiplin kerja oleh karyawan rumah sakit sangat erat hubungannya dengan pelayanan yang akan dihasilkan oleh rumah sakit itu. Dimana setiap pasien ingin mendapatkan pelayanan yang cepat dan tepat oleh karyawan rumah sakit, dengan disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan maka hal tersebut akan tercapai. Hal tersebut sejalan dengan hal yang dikatakan dalam buku yang ditulis oleh Maskur et al., (2024) bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang ke tempat kerja tepat waktu, melaksanakan pekerjaan tepat dengan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, menaati seluruh peraturan perusahaan maka hal-hal itu akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang akan menghasilkan target perusahaan yang akan tercapai.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan diperlukan kedisiplinan di setiap aktifitas kerja yang dilakukan. Disiplin menjadi tindakan manajemen untuk mendorong karyawan dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Setyawati & Lestari, 2022). Menurut Kurnia & Sitorus (2022) Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dengan aturan-aturan yang dimiliki perusahaan dalam bentuk lisan atau tulisan dalam hal standar prosedur perusahaan (SOP). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa setiap karyawan diwajibkan untuk mematuhi aturan yang ada untuk mencapai disiplin kerja yang baik. Menurut Rivai dalam Azizah (2022) kehadiran menjadi indikator penting yang harus dicapai untuk mengukur kedisiplinan. Berikut peneliti sajikan data absensi atau kehadiran

karyawan RS Kartini Rongkasbitung pada grafik 1.2 yang dapat menjadi indikator penting yang harus dicapai untuk mengukur kedisiplinan.



Gambar 1. 3 Data Absensi Karyawan RS Kartini Rongkasbitung Tahun 2023 - 2024

Sumber: Data yang telah diolah penulis, berdasarkan data internal RS Kartini Rongkasbitung

Berdasarkan data absensi karyawan, karyawan RS Kartini Rongkasbitung yang tidak hadir dan telat mengalami kenaikan dalam rentang tahun 2023 hingga 2024. Kenaikan ketidakhadiran dan telat secara konsisten terjadi antara tahun 2023 hingga 2024 yang akan disajikan dalam bentuk tabel pada tabel 1.2. Berdasarkan tabel 1.2 di bawah diperoleh data “tidak hadir” dari tahun 2023 ke 2024 mengalami kenaikan, hal yang sama terjadi pada data “telat” yang mengalami kenaikan.

Tabel 1. 2 Data Kenaikan Absensi Karyawan RS Kartini Rongkasbitung

Tahun	Tidak Hadir	Telat	Total
2023	185	118	303
2024	233	180	413

Sumber: Data yang telah diolah penulis, berdasarkan data internal RS Kartini Rongkasbitung

RS Kartini Rongkasbitung tentu memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan RS Kartini Rongkasbitung, aturan kehadiran di RS Kartini

Rangkasbitung tertulis dalam SK Direktur No 057/RSK/SK/XII 2023. Terjadinya kenaikan ketidakhadiran tersebut dapat disebabkan oleh kondisi kesehatan, tingkat kelelahan atau aktivitas pribadi lainnya yang menyebabkan frekuensi tingkat ketidakhadiran dan telat meningkat. Data absensi ini dapat menjadi data yang mewakili disiplin kerja. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Rivai dalam Azizah (2022) kehadiran menjadi indikator penting yang harus dicapai untuk mengukur kedisiplinan.

Sesuai SK Direktur No 057/RSK/SK/ XII/2023 tentang perubahan penerapan sanksi disiplin kerja Rumah Sakit Kartini yang diberlakukan 1 Januari 2024, sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Sanksi Bagi yang Datang Terlambat

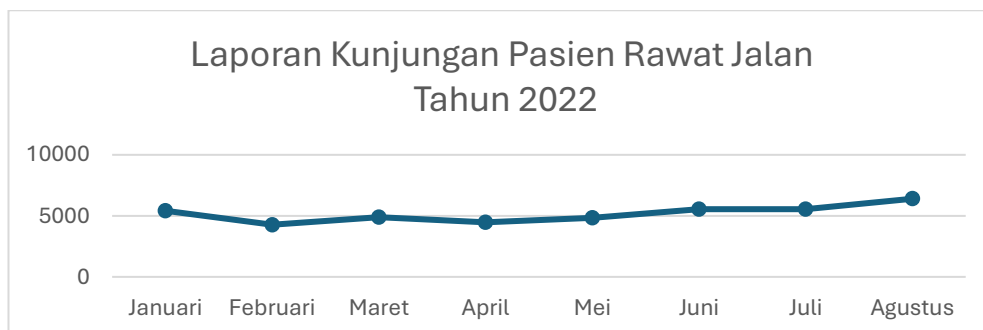
No	Uraian	Waktu	Besaran Potongan
1.	Karyawan terlambat masuk kerja	5-20 menit	Setengah upah sehari
		> 20 menit	Upah sehari + SP II
2.	Karyawan pulang lebih cepat	5-20 menit	Setengah upah sehari
		> 20 menit	Upah sehari + SP II

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Berdasarkan surat keputusan pada tabel 1.3 mengenai perubahan penerapan sanksi disiplin kerja RS Kartini Rangkasbitung, maka apabila karyawan datang terlambat lebih dari 5 menit maka akan dikenakan sanksi berupa pemotongan upah sebesar $\frac{1}{2}$ dari upah harian. Apabila karyawan telat datang lebih dari 20 menit atau tidak hadir maka akan dikenakan sanksi berupa pemotongan upah sehari ditambah dengan SP II. Hal yang sama akan terjadi apabila karyawan pulang lebih cepat.

Baik buruknya disiplin kerja dapat disebabkan oleh beban kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Dewi (2020) tingginya beban kerja yang ada akan membawa dampak negatif untuk kedisiplinan. Dengan memiliki beban kerja yang terlalu banyak karyawan akan merasakan tekanan jika pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan dari karyawan itu. Beban kerja dapat berdampak negatif pada disiplin kerja karyawan apabila memiliki beban kerja yang berlebihan, yang akan berdampak kepada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Menurut Mahawati et al., (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan baik secara psikologis ataupun secara fisik yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan

di RS Kartini Rangkasbitung pada tanggal 21 September 2024, peneliti menemukan bahwa terdapat fenomena tidak seimbangnya beban kerja yang dikerjakan dengan jumlah karyawan yang tersedia di RS Kartini Rangkasbitung. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung. Menurut Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan beban kerja yaitu seluruh tugas atau juga pekerjaan dengan contoh terdapatnya waktu kerja yang tinggi, dorongan dari pekerjaan yang besar atau juga beban serta tanggung jawab pekerja yang tinggi dengan terdapatnya tuntutan waktu dalam pengerjaan tugas yang diberikan dalam pekerjaan. Sementara pada beban kerja yang sangat sedikit akan mengakibatkan kebosanan yang menimbulkan kurangnya atensi pada pekerja sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja Wulandari et al. (2024). Kemudian menurut Nabila & Syarvina (2022) beban kerja yaitu sekumpulan atau juga sejumlah aktifitas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang sudah ditentukan. Banyaknya tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan untuk setiap karyawan menyebabkan hasil yang dicapai akan menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak. Untuk mengelola beban kerja yang efektif suatu organisasi harus menilai dan menyesuaikan distribusi tugas secara teratur Dudija & Putri (2024) Berdasarkan hal tersebut peneliti sajikan data RS Kartini Rangkasbitung yang dapat mewakili beban kerja karyawan yaitu berdasar laporan kunjungan pasien dengan jumlah karyawan dari tahun 2022 hingga tahun 2024.



Gambar 1. 4 Laporan Kunjungan Pasien Rawat Jalan Tahun 2022

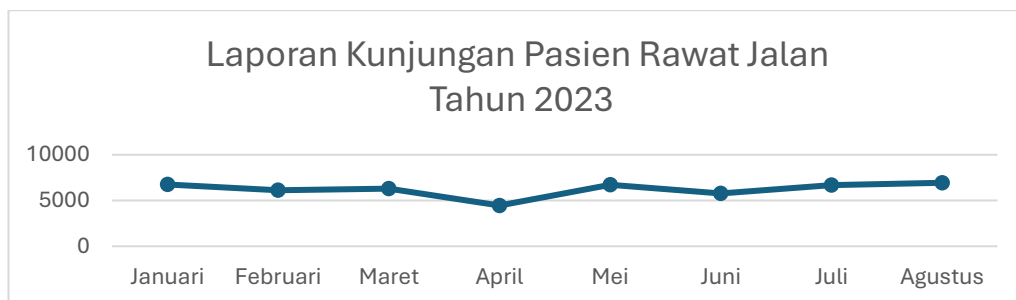
Sumber: Data yang telah diolah penulis, berdasarkan data internal RS Kartini Rangkasbitung

Tabel 1. 4 Jumlah Karyawan RS Kartini Rangkasbitung Tahun 2022

Tenaga Kerja	Jumlah
Tenaga Kesehatan	265
Tenaga Non Kesehatan	120
Total	385

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Berdasarkan data laporan kunjungan pasien rawat jalan pada grafik 1.3 dan data jumlah karyawan tahun 2022 pada tabel 1.4, didapatkan hasil bahwa setiap 1 karyawan perlu melayani 107 orang pasien dalam periode Bulan Januari hingga Agustus. Hal tersebut diperoleh berdasarkan perhitungan jumlah kunjungan pasien dibagi dengan jumlah karyawan, dengan jumlah kunjungan pasien sebanyak 41.424 dan jumlah karyawan sebanyak 385 orang.



Gambar 1. 5 Laporan Kunjungan Pasien Rawat Jalan Tahun 2023

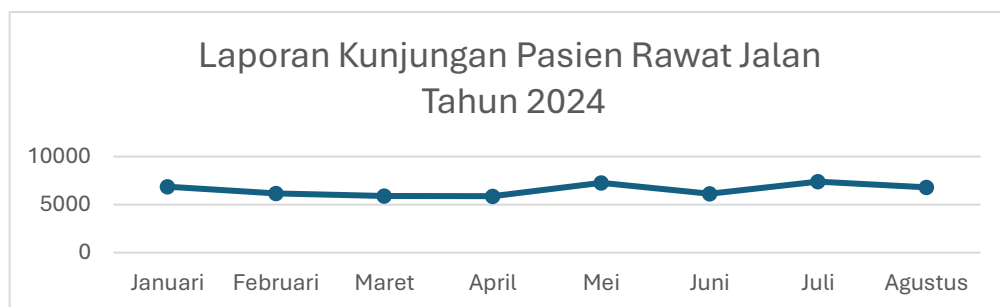
Sumber: Data yang telah diolah penulis, berdasarkan data internal RS Kartini Rangkasbitung

Tabel 1. 5 Jumlah Karyawan RS Kartini Rangkasbitung Tahun 2023

Tenaga Kerja	Jumlah
Tenaga Kesehatan	280
Tenaga Non Kesehatan	135
Total	415

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Berdasarkan data laporan kunjungan pasien rawat jalan pada grafik 1.4 dan data jumlah karyawan tahun 2023 pada tabel 1.5, didapatkan hasil bahwa setiap 1 karyawan perlu melayani 120 orang pasien dalam periode Bulan Januari hingga Agustus. Hal tersebut diperoleh berdasarkan perhitungan jumlah kunjungan pasien dibagi dengan jumlah karyawan, dengan jumlah kunjungan pasien sebanyak 49.675 dan jumlah karyawan sebanyak 415 orang.



Gambar 1. 6 Laporan Kunjungan Pasien Rawat Jalan Tahun 2024

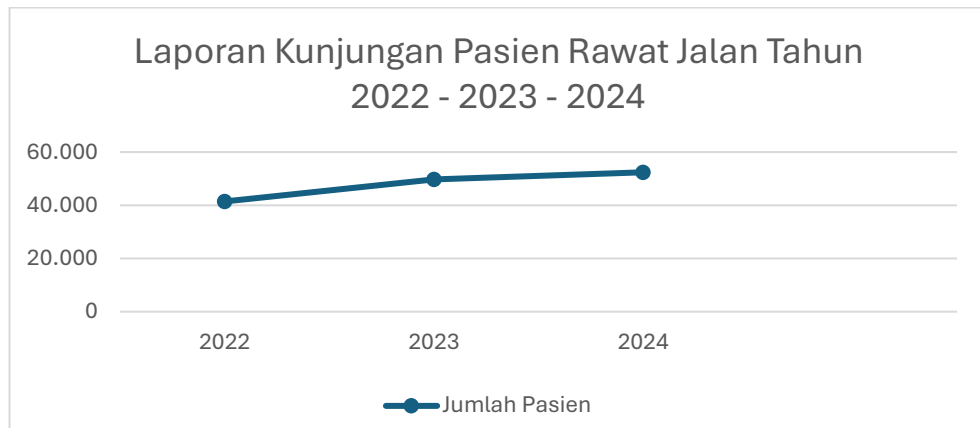
Sumber: Data yang telah diolah penulis, berdasarkan data internal RS Kartini Rangkasbitung

Tabel 1. 6 Jumlah Karyawan RS Kartini Rangkasbitung Tahun 2024

Tenaga Kerja	Jumlah
Tenaga Kesehatan	280
Tenaga Non Kesehatan	133
Total	413

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Berdasarkan data laporan kunjungan pasien rawat jalan pada grafik 1.5 dan data jumlah karyawan tahun 2024 pada tabel 1.6, didapatkan hasil bahwa setiap 1 karyawan perlu melayani 127 orang pasien dalam periode Bulan Januari hingga Agustus. Hal tersebut diperoleh berdasar perhitungan jumlah kunjungan pasien dibagi dengan jumlah karyawan, dengan jumlah kunjungan pasien sebanyak 52.390 dan jumlah karyawan sebanyak 413 orang.



Gambar 1. 7 Laporan Kunjungan Pasien Rawat Jalan Tahun 2022-2024

Sumber: Data yang telah diolah penulis, berdasarkan data internal RS Kartini Rangkasbitung

Tabel 1. 7 Jumlah Karyawan RS Kartini Rangkasbitung Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
2022	385
2023	415
2024	413

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Berdasarkan data laporan kunjungan pasien rawat jalan tahun 2022-2024 pada grafik 1.6 dan data jumlah karyawan tahun 2022-2024 pada tabel 1.7, RS Kartini Rangkasbitung terus mengalami kenaikan jumlah pasien rawat jalan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022 terdapat total 41.424 pasien kemudian meningkat menjadi 49.675 pada tahun 2023 dan pada tahun 2024 mencapai 52.390 pasien. Dengan bila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang dimiliki RS Kartini Rangkasbitung maka dari tahun 2022 ke 2023 beban kerja karyawan untuk melayani pasien naik 12,1% kemudian dari tahun 2023 ke 2024 naik 5,8%. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang mengakibatkan terjadinya stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh karyawan di RS Kartini Rangkasbitung, karena dengan jumlah karyawan yang sama namun jumlah pasien terus bertambah, hal tersebut membuat ketidakseimbangan dalam operasional RS Kartini Rangkasbitung yang

dapat mengakibatkan bertambahnya beban kerja yang berdampak terhadap disiplin kerja karyawan RS Kartini Rangkasbitung.

Disiplin kerja yang rendah dapat disebabkan pula karena stres kerja yang tinggi, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Yusuf (2023) bahwa berdasarkan hasil penelitian semakin tingginya stres kerja maka akan semakin rendah disiplin kerja, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja yang akan dimiliki karyawan. Menurut Sapitri & Dudija (2020) apabila semakin banyak peran yang dimiliki oleh satu orang pekerja, maka semakin banyak pula tanggung jawab dan pekerjaan yang harus dilakukan. Semakin banyak pula tanggung jawab serta tuntutan terhadap karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut. Menurut perkataan Jembarwati (2020) yang mengatakan bahwa stres bersumber dari konflik peran, ketidakjelasan mengenai tugas dan tekanan kerja. Hal tersebut sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu tenaga kesehatan di RS Kartini Rangkasbitung pada tanggal 16 Oktober 2024 hal-hal yang dapat memicu stres dalam pekerjaan adalah kerja lembur, tekanan kerja, jam kerja dan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Pada tanggal 14 Februari 2025 dilakukan wawancara yang serupa dengan salah satu tenaga kesehatan lainnya dan diperoleh informasi bahwa yang dapat memicu stres adalah *deadline* pekerjaan, jam kerja, dan target yang harus dicapai. Stres kerja yang berlebihan akan menjadi faktor yang merugikan perusahaan karena akan berdampak kepada disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka persoalan stres kerja tidak bisa dianggap ringan oleh perusahaan karena akan berdampak kepada penurunan kualitas perusahaan itu sendiri. Menurut Sartika (2023) Stres kerja akan menghasilkan tidak seimbangnya antara fisik dan juga psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang menghambat produktivitas di lingkungan kerja. Menurut Robbins dalam Wahjono et al., (2020) salah satu yang menjadi indikator stres adalah psikologis, yaitu kondisi dimana terdapat ketidakpuasan dalam hubungan kerja, ketegangan, kegelisahan, dapat dengan mudah tersinggung, bosan, menurunnya motivasi kerja, dengan mudah menunda pekerjaan serta penurunan prestasi kerja dan produktivitas. Stres kerja

juga dapat terjadi dengan melalui reaksi dan juga respon dari karyawan terhadap keadaan yang terlalu menuntut karyawan dalam hal fisik atau psikologis yang berlebihan dikarenakan tuntutan secara internal maupun eksternal dalam pekerjaan. Stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menghambat segala kemampuan karyawan dalam berinteraksi secara baik atau positif dengan lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja, bahkan lingkungan di luar tempat kerja karyawan Lukito & Alriani (2018). Berdasarkan hal tersebut maka psikologis karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi dapat memengaruhi fisik, psikis hingga emosi karyawan, juga karena akan memengaruhi penurunan motivasi kerja, dengan mudah menunda pekerjaan, penurunan prestasi hingga produktivitas karyawan.

Berdasarkan data internal yang diperoleh dari RS Kartini Rangkasbitung pada tanggal 24 Oktober 2024 dan tanggal 3 Februari 2025 diperoleh data konseling karyawan RS Kartini, mulai Bulan Agustus hingga Desember 2024 terdapat 5 orang yang melakukan konseling. Berdasarkan data berita acara yang didapat bahwa 1 orang mengalami penurunan kinerja yang disebabkan karena merasa kurang percaya diri untuk mengerjakan atau menjalankan tugas-tugasnya yang dirasa cukup berat dan membuat stres. Individu tersebut mempunyai perasaan kurang menyenangkan ketika dinas dengan beberapa orang tertentu, yang bersangkutan merasa tidak nyaman dalam berkomunikasi. Diketahui bahwa memang benar adanya karyawan di RS Kartini Rangkasbitung mempunyai karakter dan cara berbicara dengan intonasi agak tinggi, sehingga yang bersangkutan masih mencoba beradaptasi dengan lingkungan kerja, yang bersangkutan belum pernah melakukan komunikasi dengan orang lain yang mempunyai intonasi agak tinggi, sehingga terbawa perasaan dan cukup stres dalam menghadapinya. Kemudian permasalahan lain yang dimiliki oleh individu tersebut adalah terdapat permasalahan yang ada di rumah dan terbawa ke tempat kerja, yang menyebabkan kurang fokus saat bekerja, selain itu dikarenakan merasa kurang percaya diri karena status pernikahan. 1 orang perawat merasakan keberatan untuk dirotasi ke ruangan Beryl karena beban yang harus dilakukannya akan lebih berat, sedangkan ruangan Beryl kekurangan tenaga perawat. 1 orang mengalami penurunan kinerja yang setelah ditanyakan kepada

individu tersebut, individu tersebut merasa cukup stres dengan beban kerja yang dihadapinya dirasa cukup berat serta memiliki masalah dalam keluarga. Dua orang lainnya memiliki masalah dalam keuangan pribadinya yang membuat keduanya cukup stres memikirkannya, serta kurangnya cepat tanggap saat bekerja, dan kurang memberikan respon positif. Berdasarkan data yang diperoleh hal tersebut sejalan dengan indikator menurut Robbins dalam Wahjono et al., (2020) dalam poin 2 yaitu indikator psikologis.

Berdasarkan fakta yang diperoleh penulis melalui wawancara dengan salah satu tenaga kesehatan di RS Kartini Rangkasbitung pada tanggal 16 Oktober 2024 salah satu hal yang menjadi penyebab dari stres kerja adalah mengenai jam kerja. Dalam menjalani pekerjaan, seringkali karyawan di RS Kartini Rangkasbitung dihadapi dengan melakukan lembur kerja dikarenakan tugas yang harus dilakukan belum selesai di waktu yang seharusnya atau dengan kasus lain, karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan tambahan yang harus segera selesai, dan juga terdapat hal lain yaitu karyawan harus melakukan pekerjaan lainnya dengan mengerjakan tugas rekan kerja lainnya yang tidak hadir pada hari itu.

Tabel 1. 8 Jadwal Kerja Karyawan RS Kartini Rangkasbitung

Jadwal Kerja	Jam Kerja
Shift Pagi	07.00-14.00 WIB
Shift Sore	14.00-21.00 WIB
Shift Malam	21.00-07.00 WIB
Non Shift Pagi	08.00-17.00 WIB
Non Shift Middle	Sesuai Unit Masing-masing

Sumber: Data Internal RS Kartini Rangkasbitung

Tabel 1.8 menunjukkan jadwal kerja normal yang dilakukan oleh karyawan RS Kartini Rangkasbitung, sedangkan untuk lembur kerja dihitung apabila sudah lewat dari 1 jam dan maksimalnya hingga 3 jam, namun jika memang tidak memungkinkan dilakukan hanya 3 jam, dapat dilakukan hingga 1 shift atau selama 7 jam.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terlihat bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian Noverina et al.,

(2020) dikatakan setelah dilakukannya pengujian serta analisa maka diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Penulis mengatakan bahwa hal tersebut dapat diakibatkan dengan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan beban kerja diemban yang dapat berdampak terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Hanan (2020) dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 73%. Stres kerja yang biasa timbul pada karyawan diakibatkan karena tuntutan kerja yang berlebihan. Berdasarkan kedua penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, sama halnya dengan stres kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dibahas di latar belakang, maka dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung?
2. Bagaimana kondisi stres kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung?
3. Bagaimana kondisi disiplin kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi beban kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung.
2. Untuk mengetahui kondisi stres kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung.

3. Untuk mengetahui kondisi disiplin kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Aspek Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan peneliti yaitu penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau saran bagi RS Kartini Rangkasbitung dalam bentuk informasi mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja.

1.5.2 Aspek Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan peneliti yaitu penelitian ini dapat mengembangkan sumber daya manusia, sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan, juga sebagai referensi penelitian selanjutnya yang akan berhubungan dengan beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas serta padat yang menggambarkan dengan tepat isi dari penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Pertanyaan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan sistematika penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum ke khusus, juga penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengaskan pendekatan, metode serta teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang mampu menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Realibilitas dan Teknik Analisi Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian serta disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan adalah jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian