

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini akan menjelaskan berbagai definisi dan deskripsi yang berkaitan dengan pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja.

2.1.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah salah satu langkah perusahaan untuk memperbaiki kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selama pelatihan kerja, karyawan diharapkan bisa bekerja lebih cepat dan tepat, mengerti cara kerja yang baru, serta mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi atau metode kerja yang terus berkembang.

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah komponen dari proses pendidikan yang bertujuan untuk memperkuat kemampuan atau keterampilan khusus individu (Rusby, 2017: 175). Tujuan pengembangan adalah untuk memperbaiki karakter karyawan secara keseluruhan, sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang diperlukan (Sahir et al., 2023: 2).

Pelatihan membantu memperbarui keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya menghasilkan peningkatan efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas suatu organisasi (Sahir et al., 2023: 2). Oleh karena itu, manajemen mengangkat karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk

meningkatkan keterampilan dan memenuhi standar pekerjaan. Keterampilan teknis saja tidak lagi cukup di era digital yang terus berubah ini, sehingga profesional masa kini perlu mengembangkan serangkaian keterampilan kunci yang dapat membantu mereka tetap relevan dan sukses dalam lanskap karir yang dinamis (Febrianty et al., 2024: 16).

Pelatihan dipandang sebagai sebuah proses yang terorganisir untuk mengubah cara kerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan serta membekali karyawan dengan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di tempat kerja saat ini. Kirkpatrick (2016: 22) mengemukakan bahwa pelatihan kerja terdapat pada teori *Four Levels of Training Evolution*. Dalam teori tersebut, memuat empat tingkatan yaitu:

1. *Reaction*

Fokus utama dari tahap pertama ini adalah reaksi peserta setelah pelatihan. Setelah pelatihan selesai, hal ini biasanya diukur melalui kuesioner atau survei yang disebut juga dengan *smile sheet*.

2. *Learning*

Memastikan mereka benar-benar belajar sesuatu dalam pelatihan. Metrik yang diukur adalah seberapa besar peserta menyerap pengetahuan, kemampuan, sikap, dan rasa percaya diri setelah pelatihan.

3. *Behavior*

Memastikan peserta menggunakan pengetahuan yang mereka peroleh dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Jika belum terlihat perubahan perilaku, belum

tentu pelatihannya gagal, bisa jadi karena lingkungan kerja yang belum mendukung.

4. *Results*

Melihat hasil nyata dari pelatihan. Semua ini diukur berdasarkan target atau KPI (*Key Performance Indicator*) yang sudah ditentukan sejak awal.

Penelitian ini menggunakan teori *Four Levels of Training Evaluation* dari Kirkpatrick, khususnya pada Level 2 (*Learning*) dan Level 3 (*Behavior*), karena kedua level inilah yang menjelaskan bagaimana pelatihan meningkatkan pengetahuan serta perubahan perilaku kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang terorganisir dan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui pengembangan bakat, keterampilan, keahlian, serta pengetahuan mereka. Tujuan dilakukannya pelatihan ini adalah agar para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan kerja (Saputra, 2022), diantaranya:

1. Peserta pelatihan, yang berarti perusahaan harus memilih calon karyawan untuk dilatih.
2. Instuktur/pelatih, adalah pihak yang bertanggung jawab untuk menyediakan bahan pelatihan dan menentukan cara pegawai berperilaku.

3. Materi pelatihan, adalah materi atau materi instruksional yang akan diberikan kepada peserta didik.
4. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, yaitu diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh lingkungan seperti pelatihan yang nyaman dan didukung oleh sarana dan perasaan yang memadai.
6. Waktu pelatihan, yang berarti waktu dimulai hingga berakhirnya suatu pelatihan.

2.1.1.3 Indikator-indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan (Wahyuningsih, 2020), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara optimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, etika kerja dan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja di perusahaan.

3. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi ketentuan, seperti karyawan tetap atau karyawan yang direkomendasikan oleh pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur, yaitu seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang yang sesuai dengan materi yang diajarkan, memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat belajar peserta, serta mampu menggunakan cara pembelajaran yang melibatkan partisipasi peserta secara aktif.

2.1.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah cara yang direncanakan untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan diri dan merencanakan langkah karir di masa depan. Selama proses pengembangan karir, karyawan bisa meningkatkan keterampilan, mempersiapkan langkah naik jabatan, serta menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan.

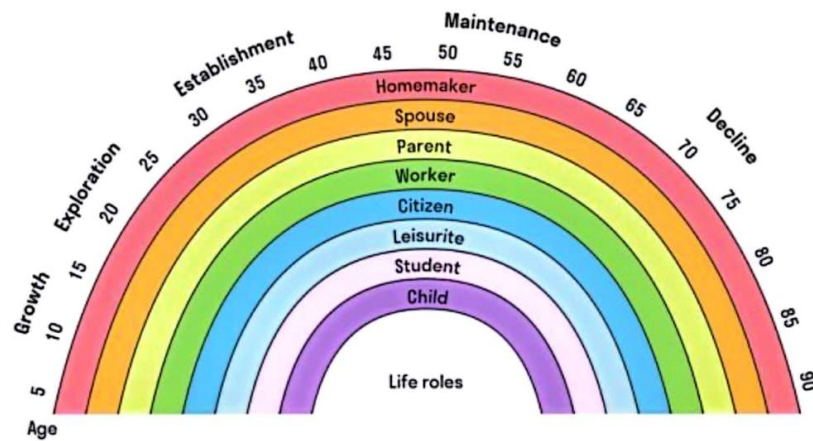
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan merupakan proses meningkatkan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan karirnya, serta upaya yang dilakukan oleh bagian personalia dalam membantu karyawan mencapai tujuan kerja sesuai dengan jenjang atau jalur organisasi (Sari et al., 2023). Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan untuk mempersiapkan individu dalam kemajuan karir yang telah direncanakan (Sinambela, 2019: 409). Sebagai perusahaan profesional, harus memberikan pembelajaran dan pengembangan kepada karyawan, untuk mengembangkan

keterampilan dasar yang bermanfaat di dalam kehidupan pekerjaan dan sehari-hari (Biech, 2022: 4).

Pengembangan karir adalah upaya individu untuk mencapai tujuan karir mereka (Sinambela, 2019: 409). Pengembangan karir adalah merupakan langkah yang dapat ditempuh oleh perusahaan didalam menghadapi suatu tuntutan dan tugas dari karyawan yang diperlukan (Anggoro, 2023: 118). Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan saat ini agar mereka dapat berkembang ke jenjang organisasi yang lebih tinggi (Rosita, 2024: 151). Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif terhadap situasi tempat karir berlangsung (Lie, 2022: 59).

Adapun teori yang membahas pengembangan karir yaitu teori *Career Development* (Jordan dan Marinaccio, 2020). Penerapannya dapat membantu memahami kebutuhan individu dalam perubahan karir. Konsep *life span-life space*, yang merupakan hubungan antara teori peranan sosial dan tahapan hidup psikologis, pertama kali diperkenalkan oleh Super pada tahun 1996. Teori ini memiliki dua dimensi yaitu waktu yang diistilahkan sebagai *life span* (perkembangan karir yang disesuaikan dengan usia) dan ruang yang diistilahkan sebagai *life space*. Oleh karena itu, setiap orang pada usia tertentu memiliki peran perkembangan yang harus dilakukan sesuai dengan tahap perkembangan mereka. Hubungan antara usia dan tahapan perkembangan karir menurut Super disebut dengan pelangi karir kehidupan (*life-career rainbow*).



Sumber: *Life-career Rainbow* by Donald Super: *The Theory*

Gambar 2. 1
Life-career Rainbow

Life-career Rainbow terdapat lima tahapan (Jordan dan Marinaccio, 2020).

Fase pertumbuhan (*growth*) dimulai sejak usia 4 – 13 tahun. Tugas perkembangan pada fase *growth* yakni berfokus pada masa depan dan meningkatkan kemandirian dalam hidupnya. Kemudian, fase eksplorasi (*exploration*) berada pada rentang usia 14 – 24 tahun. Pada titik ini, individu telah memikirkan banyak pilihan karir tetapi belum membuat keputusan bulat. Berikutnya, fase pemantapan (*establishment*) berada pada rentang usia 25 – 44 tahun yang bertujuan untuk menciptakan kohesi antara zona internal dan eksternal individu, dengan tujuan untuk mempertahankan posisi karir dan meningkatkan kinerja. Selanjutnya, fase pemeliharaan (*maintenance*) terjadi pada rentang usia 45 – 65 tahun, individu akan menetapkan pilihannya dalam suatu karir dan memeliharanya. Terakhir, fase penurunan (*disengagement*), Individu memiliki tanggung jawab untuk belajar melambat, membuat rencana untuk meninggalkan karir, dan menjalani kehidupan setelah pensiun.

Pengembangan karir dijelaskan menggunakan teori *Life Career Rainbow* yang menekankan perkembangan karir individu berdasarkan tahapan kehidupan (*life span*) dan peran yang dijalankan (*life space*). Teori ini dikaitkan dengan konsep *organizational career development*, di mana organisasi menyediakan intervensi seperti jalur karir, pelatihan lanjutan, dan peluang promosi sehingga mendukung perkembangan karir tenaga keperawatan sesuai tahapan karirnya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir (Adawiah et al, 2022), yaitu:

1. Pendidikan

Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menunjang jenjang karir.

2. Pelatihan

Membekali karyawan dengan keterampilan baru agar siap menghadapi tuntutan pekerjaan.

3. Motivasi

Dorongan internal yang mendorong karyawan berkembang dan berprestasi.

4. Promosi Jabatan

Pengakuan kinerja yang memberi tanggung jawab dan peluang karir lebih tinggi.

5. Masa Kerja

Pengalaman yang diperoleh selama bekerja yang dapat memengaruhi peluang pengembangan karir.

2.1.2.3 Indikator-indikator Pengembangan Karir

Terdapat empat indikator pengembangan karir (Junita et al., 2023), yaitu:

1. Perencanaan Karir

Perencanaan ini mencakup menetapkan tujuan pekerjaan, baik jangka pendek maupun jangka Panjang.

2. Pengembangan Karir Individu

Pegawai harus siap untuk menghadapi tantangan baru dan aktif mencari peluang untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka.

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Departemen SDM berperan dalam menyediakan program *mentoring/coaching*.

4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

Umpan balik membantu pegawai untuk Untuk memperbaiki diri, pahami kekuatan dan kelemahan mereka.

5. Mobilitas Karir

Proses pemindahan posisi dalam organisasi atau luar organisasi.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dan mengelola sumber daya manusia untuk tujuan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*perfomance*) sebagai proses perusahaan untuk menilai kinerja kerja karyawan (Fatmawati, 2020). Kinerja atau disebut dengan *performance* yaitu perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu maupun

kelompok (Rumawas, 2021: 1). Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan kerja dalam waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu, sehingga tujuan tersebut akan sesuai dengan etika dan moral perusahaan (Prasetya dan Husna, 2024).

Kinerja karyawan suatu organisasi didefinisikan sebagai prestasi kerja yang diatur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Ranto, 2024). Jika karyawan berkinerja sesuai dengan standar perusahaan, mereka dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dan membuat organisasi lebih kompetitif (Ranto, 2024).

Kinerja individu dalam organisasi dapat dipahami sebagai perilaku yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terdapat dalam *A Theory of Performance* yang dicetuskan oleh Campbell pada tahun 1990, yang menjelaskan bahwa kinerja kerja dipengaruhi oleh tiga komponen utama (Demir et al., 2022), sebagai berikut.

1. *Declarative Knowledge*

Pengetahuan tentang fakta, prinsip, dan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

2. *Procedural Knowledge*

Keterampilan dan kemampuan praktis untuk menerapkan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

3. *Motivation*

Dorongan individu untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut secara konsisten.

Teori dari Campbell menekankan bahwa kinerja individu merupakan perilaku yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi, dipengaruhi oleh *declarative knowledge*, *procedural knowledge* dan *motivation*. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, model ini relevan untuk menjelaskan bagaimana pelatihan kerja dan pengembangan karir memengaruhi kinerja tenaga keperawatan (Demir et al., 2022).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Sukmawarti et al., 2020), yaitu:

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi termasuk kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, struktur dan *job design*.

2.1.3.3 Indikator-indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator (Komang et al., 2023), yaitu:

1. Kuantitas

Melihat berbagai tugas yang dapat diselesaikan untuk mencapai tujuan yang ditentukan

2. Kualitas

Individu yang memiliki kemampuan dari pengetahuan dan ketrampilan mampu melakukan tugas dengan baik.

3. Waktu

Sebagai indikator penentu semua pekerjaan sebagai tanggungjawab individu di kerjakan dengan segala baik sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memberikan gambaran tentang posisi penelitian yang akan dilakukan dan hasil penelitian sebelumnya, yang memiliki peran penting dalam menyusun penelitian ini. Melalui peninjauan penelitian-penelitian ini, penulis dapat mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Considine et al., 2024) <i>Education Interventions and Emergency Nurses' Clinical Practice Behaviours: A Scoping Review</i>	Menekankan bahwa Pendidikan/ pelatihan kerja dapat meningkatkan perilaku praktik perawat, relevan dengan fokus pelatihan kerja.	Konteks penelitian di luar Indonesia, fokus pada perawat emergensi, belum mengkaji pengembangan karir secara bersamaan.	Pendidikan/ pelatihan mengubah perilaku praktik tenaga medis secara positif.	<i>Australian Emergency Care</i> 27 (2024) 119-135
2	(Pomaranik & Kludacz-Alessandri, 2024) <i>Talent Management Practices and Other Factors Affecting Employee Performance in the Public Healthcare Sector in Poland: an Empirical Study Using Structural Equation Modelling</i>	Menekankan praktik pengembangan karir dan manajemen talenta meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.	Fokus pada praktik manajemen talenta di rumah sakit publik luar negeri, belum menekankan pelatihan rutin/IGD.	Praktik pengembangan karir dan manajemen talenta meningkatkan kinerja pegawai kesehatan secara positif.	<i>BMC Health Service Research</i> (2024) 24:1667

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	(Wanjiru & Ombui, 2021) <i>Effect of Career Development on Employee Performance at the Aga Khan University Hospital</i>	Pengembangan karir dapat meningkatkan pada kinerja karyawan rumah sakit.	Konteks negara berkembang berbeda dalam birokrasi dan anggaran.	Pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja karyawan rumah sakit.	<i>Journal of Human Resource and Leadership</i> Vol. 1 Issue 1: Pg. 17-24
4	(Alshraa et al., 2024) <i>Factors Affecting the Quality of Training and Development Provided to Non-Physician Healthcare Professionals</i>	Faktor sistem, lingkungan, dan individu memengaruhi efektivitas pelatihan.	Fokus pada tenaga medis non-dokter, tidak mengkaji IGD secara spesifik dan kombinasi pelatihan kera serta pengembangan karir.	Faktor sistem, lingkungan, individu memengaruhi efektivitas pelatihan dan pengembangan.	<i>Journal of Hospital Management and Health Policy</i> , 2024
5	(Alsaqer et al., 2025) <i>Effectiveness of a Continuous Training Program on Knowledge and Professional Development of Healthcare Providers in Healthy Community Clinics in Jordan: a Quasi-Experimental Study</i>	Pelatihan berkelanjutan meningkatkan persepsi profesionalisme dan kinerja.	Dilakukan di klinik komunitas, tidak meneliti RSUD atau IGD, konteks birokrasi dan frekuensi pelatihan berbeda.	Efektivitas program pelatihan keberlanjutan dan pengembangan karir berpengaruh positif serta berdampak lebih profesional.	<i>BMC Nursing</i> (2025) 24:556

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	(Hosen et al., 2024) <i>Training & Development, Career Development, and Organizational Commitment as the Predictor of Work Performance</i>	Meneliti pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menambahkan variabel komitmen organisasi.	Pelatihan, pengembangan karir, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Heliyon 10 (2024) e23903
7	(Ma et al., 2022) <i>Development and Evaluation of Competency-based Curriculum for Continuing Professional Development Among Military Nurses: a Mixed Methods Study</i>	Meneliti pelatihan/ pengembangan pada tenaga kesehatan sebagai faktor peningkat kinerja/ kompetensi.	Fokus pada kompetensi & kepuasan, tidak meneliti pengembangan karir secara spesifik.	Program CPD meningkatkan skor kompetensi & kepuasan peserta, namun peningkatan tidak semua signifikan secara statistik	BMC <i>Medical Education</i> (2022) 22:793
8	(Maddahi et al., 2025) <i>Development and evaluation of competency-based curriculum for continuing professional development among military nurses</i>	Meneliti pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja di bidang kesehatan.	Berfokus pada mahasiswa keperawatan dengan metode simulasi, bukan tenaga medis RSUD.	Pelatihan berbasis simulasi skenario secara signifikan meningkatkan pengetahuan dan kinerja mahasiswa keperawatan dalam perawatan pasien.	BMC <i>Nursing</i> (2025) 24:519

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	(Sahar et al., 2022) <i>Nurses' Efforts to Maintain Competence</i>	Meneliti pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi/ kinerja di bidang kesehatan.	Fokus pada perawat rumah sakit di Indonesia, bukan tenaga medis RSUD secara umum, tidak meneliti pengembangan karir secara spesifik.	CPD dan sistem kredensial membantu mempertahankan kompetensi. Namun, masih terjadi <i>missed care</i> karena kekurangan staf.	<i>Journal of Public Health Research</i> (2022) 11(2)
10	(Tilton P, 2025) <i>A Study on the Impact of Training on Employee Engagement and Retention at Hospital</i>	Meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja atau <i>outcome</i> karyawan di rumah sakit.	Fokus pada keterlibatan dan retensi, bukan kinerja kerja langsung dan tidak meneliti pengembangan karir secara eksplisit.	Program pelatihan yang komprehensif secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan.	<i>IARJSET International Advanced Research Journal in Science</i> (2025) 12

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai harus terus ditingkatkan dalam dunia usaha. Hal ini karena adanya persaingan yang sangat ketat, kebutuhan untuk memenuhi kepuasan konsumen, serta adanya target yang harus dicapai. Untuk meningkatkan performa tenaga kerja, salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan kemampuan atau keahlian para pegawai.

Secara umum, peningkatan kualitas kerja pegawai bisa tercapai melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja bagi pegawai sangat penting dilakukan secara terus-menerus agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu

menjalankan tugas dengan baik. Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang (Rusby, 2017: 175).

Meningkatnya keterampilan dan kemampuan diri, pegawai diwajibkan untuk mencari jalan promosi atau pengembangan karir agar bisa mencapai tujuan pribadi yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir yang baik, maka kinerja akan meningkat. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan (Sinambela, 2019: 409).

Pentingnya pengembangan karir sangat berkaitan dengan kinerja. Semakin jelas cara pengembangan karir di sebuah instansi, semakin baik juga kinerja pegawainya karena pegawai merasa senang, lebih termotivasi, setia, dan kreatif. Jika karir seseorang berjalan lancar dan mengalami kemajuan, hal itu akan memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Fatmawati, 2020).

Hal tersebut terbukti dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Akbari dan Tumanggor (2025), yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian ini mendukung asumsi bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berperan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Haq et al. (2024) bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara signifikan terbukti memengaruhi kinerja perawat. Studi ini menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan karir sebagai intervensi strategis untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dengan mengoptimalkan kinerja perawat.

Selaras dengan penelitian Syafitri et al. (2024) yang menegaskan adanya bukti adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir pada kinerja perawat secara signifikan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Veronica et al. (2023) yang menyatakan adanya bukti pengaruh yang kuat dan signifikan dari pelatihan kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai medis dan non medis.

Oleh karena itu, untuk menciptakan perusahaan/instansi yang profesional, pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang sangat penting. Hal tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai serta memastikan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan dilakukan secara efisien dan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian ini yang akan mendalami pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja khususnya tenaga keperawatan Ruang IGD dan Ruang Mitra Batik 4 di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, harus sesuai dengan kebutuhan jabatan/unit agar pegawai merasa puas dan dapat memberikan pelayanan dengan optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memengaruhi kinerja. Pelatihan kerja langsung meningkatkan kemampuan teknis dan keahlian mereka, sedangkan pengembangan karir memotivasi dan memperkuat komitmen pegawai dalam menjalankan tugas. Karena itu, gabungan antara pelatihan dan pengembangan karir diyakini dapat meningkatkan kinerja, baik secara pribadi maupun secara keseluruhan bagi organisasi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis, bahwa:

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Ruang IGD dan Ruang Mitra Batik 4 di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

H2: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Ruang IGD dan Ruang Mitra Batik 4 di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.