

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan berperan penting untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses yang dilakukan atasannya mengembangkan tenaga kerja dengan baik dari segi kualitas dan kuantitas. Agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan kedepannya, untuk itu pegawai perlu didorong untuk pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga melalui program pengembangan karir akan menciptakan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan perusahaan. Menurut Nawawi dalam (Martinelli, 2024:5), manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh Perusahaan yaitu dengan cara manajemen pegawai melalui pelatihan, pengembangan karir, dan

lingkungan kerja fisik, agar para pegawai meningkatkan kinerja nya. Mangkuprawira serta Hubeis dalam Hamali (2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan artinya sebuah proses mengajarkan pengetahuan serta keahlian tertentu serta perilaku supaya karyawan semakin terampil dan bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia bisa dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pada dasarnya ada perbedaan antara pelatihan dan pengembangan. Pelatihan lebih menekankan pada kegiatan menyampaikan sebuah keterampilan pada karyawan baru atau karyawan yang telah terdapat dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan bersifat jangka Panjang. Pengembangan diberikan pada karyawan yang terdapat di perusahaan pada waktu ini dan di masa yang akan datang. Tujuannya ialah untuk menyelesaikan pekerjaan dimasa yang akan datang atau menyelesaikan masalah organisasi seperti misalnya masalah dalam hal komunikasi antar departemen.

Menurut Sedarmayanti (2011:21), terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan akan tercapai dan cepat diraih dengan membutuhkan pegawai yang memiliki tanggung jawab dan baik dalam kinerja pegawai, dan sebaliknya juga perusahaan gagal dalam menentukan kinerja pegawai maka perusahaan sendiri gagal dalam mencapai tujuan. Permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi banyak sekali faktor yang salah satunya ialah pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik yang kurang optimal.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir yang terarah, dan lingkungan kerja fisik yang nyaman, karyawan memiliki motivasi lebih besar untuk memberikan performa terbaik mereka di Rumah Sakin Nurdin Hamzah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Rumah Sakit Nurdin Hamzah sebagai salah satu rumah sakit di Tanjung Jabung Timur, memiliki peran yang strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sama seperti rumah sakit lainnya, Rumah Sakit Nurdin Hamzah juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Untuk menjawab tantangan tersebut, Rumah Sakit Nurdin Hamzah perlu melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas, termasuk di dalamnya adalah peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan karir. Adapun jumlah pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur selama 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Bag. Administrasi pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung
Jabung Timur Periode 2020-2024

No	Tahun	Jumlah	Perkembangan (%)
1	2020	70	-
2	2021	58	(17,14)
3	2022	53	(8,62)
4	2023	64	20,75
5	2024	66	3,125

Sumber : Database Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai bagian administrasi pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur dari tahun 2020 hingga tahun 2024 berfluktuatif. Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak (17,14%). Ditahun 2022 kembali mengalami penurunan sebanyak (8,62%). Kemudian ditahun 2023 mengalami kenaikan sebanyak 20,75%. Dan pada tahun 2024 jumlah pegawai kembali mengalai kenaikan sebanyak 3,125%.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur, dimana pelatihan pegawai juga perlu ditingkatkan. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan harapan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun jenis pelatihan yang dilakukan pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur dalam lima tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jenis-Jenis Pelatihan Yang Diikuti Oleh Pegawai Bag. Adm
Pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur
Tahun 2020-2024

Tahun	Latihan Jabatan	Institusi Penyelenggara	Jadwal	Peserta			Persentase (%)
				B	M	TM	
2020	Pelatihan <i>Midwifery Update</i> (Peningkatan kualitas pelayanan kebidanan)	Pengurus Daerah Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Jambi	18-20 Januari	30	24	6	80
	Pelatihan <i>Code Blue Dan Early Warning Sistem</i> (EWS) (pelatihan mengidentifikasi perubahan kondisi pasien)	Himpunan Perawat Gawat Darurat dan Bencana Indonesia Provinsi Jambi	9 Februari	15	15	0	100
2021	Pelatihan Klinis Manajemen Laktasi Dan Asi Eksklusif (pelatihan untuk ibu hamil/melahirkan)	Pengurus Cabang IBI	07-09 februari	22	18	4	82
	Penyegaran Petugas Proteksi Radiasi PPR Medik Tk.2	BAPATEN	20-22 Oktober	10	8	2	80
2022	Pelatihan Mentor Kebidanan	Kementrian Kesehatan Republik Indonesia	25 April	10	9	1	90
	BTCLS(pelatihan menangani pasien gawat darurat)	PPNI PROVINSI JAMBI	3 Juni	12	12	0	100
	Pelatihan Teknis Tim Pendamping Keluarga Melalui E-Laring Bagi Fasiliator	BKKBN	07-08 November	15	13	2	87
	Bimbingan Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah	Badan Keuangan Daerah	8-10 Desember	10	10	0	100
	Pelatihahn <i>Midewifery</i> (pelatihan peningkatan kualitas kebidanan)	IBI Provinsi Jambi	12 Desember	35	30	5	86
2023	Pendampingan Pola Keuangan Badan Layanan Umum Daerah RSUD Nurdin Hamzah Kab.Tanjung Jabung Timur	PT.Syncore Indonesia	11 Januari	14	11	3	79
	Bimibingan Teknis Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Bimbingan Teknis Manajemen Kepegawaian	15 Februari	19	15	4	79

Webinar Kefarmasian "Peran Isolat Protein Soya Tumbuh Kembang Anak dengan Alergi Susu Sapi"	PD PAFI Jakarta	11 Juni	20	10	10	50
Webinar Kefarmasian "Manajemen Terapi Dry Skin & Hemoroid"	PD PAFI Jakarta	18 Juni	24	22	2	92
Bimbingan Teknis Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Bimbingan Teknis Manajemen Kepegawaian	19 Juli	30	30	0	100
Webinar Kefarnasian "Peranan Tenaga Teknis Kefarmasian Dalam Penataletakan sanaan Infeksi Saluran Pernapasan Akut Pasca Pandemi"	PD PAFI Jakarta	23 Juli	18	14	4	78
Webinar Kefarmasian "Peranan Tenaga Teknis Kefarmasian Dalam Penatalaksanaan	U.S Agency For International Development (USAID)	23 Agustus	10	9	1	90
Webinar Kefarmasian "Tatalaksana Glukoma Terkini"	PD PAFI Jakarta	27 Agustus	20	16	4	80
Webinar Nasional TTK (tenaga teknis kefarmasian) Berseri	Badan POM	01-06 September	17	17	0	100
Webinar Nasional TTK(tenaga teknis kefarmasian) Berseri	Badan POM	02 Oktober	10	10	0	100
Bimbinagan Teknis Manajemen Kepegawaian	Bimbinagan Teknis Manajemen Kepegawaian	25-27 Oktober	35	33	2	94
Workshop dan Sosialisasi Peraturan Menteri Dalam Negri Nomor 84 tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan APDB Tahun 2023 Berbasis Aplikasi SIPD Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Badan Keuangan Daerah	04-06 November	20	19	1	95
Pelatihan <i>Basic Trauma & Cardiac Life Support</i> (pelatihan pengaturan ketraumaan pasien)	Himpunan Perawat Gawat Darurat Dan Bencana Indonesia	16-20 November	25	22	3	88

	Pelatihan <i>Basic Trauma & Cardiac Life Support For Emergency And Disaster</i> (pelatihan menangani kegawatdaruratan akibat trauma)	Himpunan Perawat Gawat Darurat dan Bencana Indonesia (HIPGABI) Provinsi Jambi	16-20 November	40	34	6	85
	Pelatihan dan Workshop Renstra dan Renja OPD Berbasis SIPD Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Pusat Kajian Keuangan Publik	23-25 November	15	10	5	67
	Seminar, Webinar dan Muscab “Payung Hukum Pekerjaan Kefarmasian dan Peran TTK dalam Menyikapi Cemas EG dan DEG pada Sediaan Syrup”	Persatuan Ahli Farmasi Indonesia (PAFI) PC Kota Jambi	26 November	30	29	1	97
2024	Optimalisasi Benefit Terapi Bisoprolol Pada Cardiovascular Disease Continuum	Ikatan Apoteker Indonesia	19 Januari	20	17	3	85
	Seminar Nasional Keperawatan	PW Hipgabi Di Golden harvest Hotel Jambi	04 Maret	15	15	0	100
	Peran Apoteker Dalam Meningkatkan Kepatuhan Pasien Selama Pengobatan Gangguan Tiroid	Ikatan Apoteker Indonesia	29 Maret	30	30	0	100
	Webinar dan Konfercab PC IAI Kab Ogan Komering Ilir dengan Tema “Profesionalitas dan Branding Apoteker Melalui Praktik Yang Bertanggung Jawab	PC IAI Kab Ogan	23-24 Juli	10	10	0	100
	Pelayanan Kesehatan Bagi Korban KTPA dan TPPO Bagi Petugas Kesehatan	UPTD Bapelkes Jambi	18-22 September	22	20	2	91
	Pelatihan Pelayanan Kesehatan Bagi Korban KTPA Dan TPPO Bagi Petugas Kesehatan	UPTD Bapelkes Jambi	18-22 September	8	7	1	87
	Sistem Informasi Pemerintah Daerah Modul Penatausahaan dan Akuntansi	Pusat Kajian Keuangan Publik	07-14 November	35	29	6	83

	Institusi Penerima wajib Lapor (IPWL)	Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta	11-15 Desember	5	3	2	60
	<i>Advance Cardiac Life Support</i> (pelatihan meningkatkan menangani pasien)	PERKI	15-17 Desember	5	5	0	100
	Kompetensi Perawat Gawat Darurat Dalam Penangan Penyakit Jantung dan Interpretasi EKG	DPK PPNI Ciputra Citra Raya	16-20 Desember	10	8	2	80
	Introperabilitas Data Kesehatan Nasional dan Host to host Bank Mandiri dengan SIMKES KHANZA	yayasan SIMRS KHANZA Indonesia	18 Desember	10	7	3	70
	Introperabilitas Data Kesehatan Nasional dan Host to host Bank Mandiri dengan SIMKES KHANZA	yayasan SIMRS KHANZA Indonesia	19-20 Desember	5	5	0	100

Sumber : Database Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur 2025

Keterangan :

B : Butuh

M : Mengikuti

TM : Tidak mengikuti

Berdasarkan tabel 1.2 pelatihan (Diklat) pegawai bag. administrasi Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur diatas, masih ada pegawai Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur yang tidak mengikuti pelatihan atau diklat setiap tahunnya. Dapat disimpulkan pelatihan pada Pegawai Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur belum optimal. Dimana masih ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sehingga belum mencapai persentase 100%.

Jenjang karir pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur bisa dikatakan cukup dan memiliki standarisasi khusus disetiap tingkatannya. Adapun pengembangan karir pegawai dalam lima tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Jabatan Pegawai Pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung
Jabung Timur Tahun 2024

No	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Baru	Lama Waktu	Jumlah (Orang)
1	Dokter Umum	Direktur	5 Tahun	1
2	Dokter Umum	Kabid Pelayanan	2 Tahun	1
3	Apoteker	Kasi pelayanan penunjang medis	3 Tahun	2
4	Dokter Gigi	Kasi pelayanan medis	2 Tahun	2
5	Perawat	Kasi askep dan mutu	2 Tahun	1
6	Bidan	Kassubag keuangan	2 Tahun	3
7	Administrator Kesehatan	Kasi evaluasi dan pelaporan	1 Tahun	2
8	Administrator Kesehatan	Kasi perencanaan dan penyusunan program	1 Tahun	1
9	Administrator Kesehatan	Staf tata usaha	1,5 Tahun	1
10	Administrator Kesehatan	Staf tata usaha	1,5 Tahun	2
11	Sanitarian	Staf tata usaha	2 Tahun	4
12	Sanitarian	Staf tata usaha	2 Tahun	4
13	Sanitarian	Staf tata usaha	2 Tahun	4
14	Asisten Apoteker	Staf tata usaha	3 Tahun	2

Sumber : Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur 2025

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa data jabatan yang ada di Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur selama tahun terakhir memiliki standar lama waktu kenaikan karir karena pada syarat disebutkan bahwa perlu adanya peluang promosi untuk dapat kenaikan karir. Peluang promosi itu sendiri tidak dapat di tentukan secara baku lama waktunya karena ada banyak faktor kualitatif yang mempengaruhinya. Dengan adanya standar lama waktu disetiap karir tersebut Maka dapat diperkirakan kapan pegawai akan mendapatkan kenaikan karir pada rumah sakit tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja para pegawai. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, dalam penelitian ini hanya dibatasi lingkungan kerja fisik terhadap Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur, didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik masih kurang baik. Hal ini secara umum disebabkan oleh lingkungan kerja yaitu berupa fasilitas di area Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur tersebut masih kurang memadai. Berikut adalah tabel sarana yang ada pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur :

Tabel 1.4
Sarana pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur
Tahun 2020-2024

Jenis Sarana Kerja	Tahun dan Jumlah Barang														
	2020			2021			2022			2023			2024		
	T	B	R	T	B	R	T	B	R	T	B	R	T	B	R
Ac	12	12	-	12	12	-	14	14	-	16	14	2	13	13	-
Laptop	95	95	-	103	100	3	108	105	3	102	102	-	104	104	-
Printer	30	30	-	30	30	-	35	31	2	30	30	-	32	32	-
Lemari Buku Arsip	20	20	-	25	25	-	25	25	-	25	25	-	25	25	-
Wifi	5	5	-	5	5	-	5	5	-	3	3	2	4	4	-
Kendaraan Roda 4	10	10	-	12	10	2	15	15	-	15	15	-	16	15	1
Kendaraan Roda 2	20	20	-	25	25	-	35	35	-	35	35	-	37	35	2
Kursi Tamu	10	10	-	10	10	-	12	12	-	12	12	-	13	12	1
Kursi Kerja Pegawai	130	130	-	130	130	-	141	140	1	140	140	-	143	140	3
Kursi Rapat	10	10	-	10	10	-	15	15	-	15	15	-	15	15	-
Meja Tamu	10	10	-	12	12	-	12	12	-	12	12	-	18	18	-
Meja Rapat Besar	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-	2	2	-
Ambulance	2	2	-	3	2	1	3	3	-	4	3	1	2	2	-
Kursi Roda	60	60	-	60	54	6	54	54	-	54	50	4	50	45	5
Genset	4	4	-	4	4	-	5	4	1	5	5	-	5	5	-
Meja Kerja Pegawai	128	128	-	130	130	-	138	138	-	138	138	-	138	138	-
Dispenser	12	12	-	14	12	2	13	13	-	13	13	-	13	13	-
Alat Pemadam Kebakaran	10	10	-	10	10	-	15	15	-	15	15	-	15	15	-
Cctv	10	10	-	12	12	-	15	15	-	20	20	-	20	20	-
Wc	25	25	-	26	25	1	28	28	-	28	28	-	29	29	-

Sumber : Data Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur 2025

Keterangan :
B : Baik
R : Rusak
T : Tersedia

Berdasarkan tabel 1.4 tergambar bahwa secara umum lingkungan kerja fisik pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa item kebutuhan peralatan kerja yang tidak dapat digunakan. Hal ini tentu saja tetap harus diperbaiki agar lebih optimal dalam mendukung pekerjaan di Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur.

Tabel 1.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Rumah Sakit Nurdin Hamzah
Tanjung Jabung Timur Tahun 2020-2024

Indikator	2020		2021		2022		2023		2024	
	T(%)	R(%)	T(%)	R(%)	T(%)	R(%)	T(%)	R(%)	T(%)	R(%)
Presentase Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Kategori Kelas “C”	100	91	100	93	100	91	100	92	100	94
Presentase Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD	100	71	100	73	100	71	100	72	100	74
Jumlah Dokter Spesialis Dasar	100	100	100	100	100	90	100	95	100	70
Jumlah Dokter Spesialis Penunjang	100	100	100	88	100	80	100	90	100	90
Jumlah Dokter Umum	100	95	100	90	100	90	100	88	100	78
Jumlah Apoteker	100	79	100	76	100	87	100	98	100	100
Jumlah Dokter Gigi	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Presentase Tenaga Kesehatan Lainnya	100	95	100	96	100	95	100	96	100	97
Akreditasi RSUD	100	98	100	96	100	88	100	78	100	99
Indeks Kepuasan Masyarakat	100	72	100	73	100	72	100	71	100	86
Cakupan Pelayanan Pasien Miskin	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BOR (Bed Occupancy Rate)	100	79	100	80	100	72	100	89	100	97
ALOS (Average Length Of Stay)	100	84	100	76	100	79	100	78	100	100
BTO (Bed Turn Over)	100	66	100	67	100	69	100	62	100	78
TOI (Turn Over Interval)	100	75	100	75	100	85	100	92	100	99
NDR (Net Death Rate)	100	100	100	88	100	91	100	90	100	100
GDR (Gross Death Rate)	100	80	100	70	100	99	100	77	100	98
Persentase Ketersediaan Obat dan Perbekalan kesehatan	100	90	100	91	100	89	100	90	100	91

Database Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur Tahun 2020-2024

Dari tabel 1.5 diatas dapat terlihat bahwa pencapaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur masih banyak belum

mencapai target yang ditetapkan instansi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur belum optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur untuk dijadikan suatu karya ilmiah atau skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. jumlah pegawai Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi.
2. Masih terdapat pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur yang belum mengikuti beberapa jenis pelatihan.
3. Perlu adanya percepatan pengembangan karir pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur.
4. Lingkungan kerja pegawai Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur masih ada sarana pendukung kerja yang belum memadai.
5. Masih terdapat target yang belum tercapai pada Rumah Sakit Nurdin hamzah Tanjung Jabung Timur.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran pelatihan, perkembangan karir, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung jabung Timur?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung jabung Timur?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur.
3. Untuk mengetahi dan menganalisis bagaiman pengaruh pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai secara pada Rumah Sakit Nurdin Hamzah Tanjung Jabung Timur.

1.5. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Menambah wawasan dan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
- b) Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori-teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan Kesehatan

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Rumah Sakit Nurdin Hamzah
Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, pengembangan karir, dan perbaikan lingkungan kerja fisik guna meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Bagi Manajemen Kepegawaian
Memberikan dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan yang lebih baik untuk mendukung pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.