

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era global, organisasi harus beroperasi lebih produktif dan efisien. Di tengah persaingan yang semakin ketat, dunia usaha harus mampu meningkatkan daya saingnya untuk menjamin eksistensinya. Orang-orang yang sering disebut dengan pegawai atau sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan oleh organisasi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas organisasi. Faktor paling signifikan yang mempengaruhi pertumbuhan atau kegagalan suatu organisasi adalah tenaga kerjanya. Untuk mencapai tujuan organisasi, pekerja harus memenuhi standar organisasi dan mampu melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi. Dengan harapan dapat mencapai tujuannya, maka setiap organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan suatu organisasi adalah menciptakan hasil yang maksimal, hal ini dapat tercapai melalui sinergi antara SDM yang ada dengan hasil kerja yang mereka lakukan.

SDM merupakan aset organisasi yang paling berharga. Suatu perusahaan harus mampu mengelola SDM-nya seefektif mungkin. Karena manusia mengetahui segala sesuatu yang mungkin menjadi masukan atau sumber daya yang perlu dikelola dan diolah oleh organisasi agar dapat mencapai kinerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan tujuannya, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya yang prospektif dan mempunyai kedudukan yang strategis. Tujuan suatu organisasi adalah menciptakan hasil yang maksimal, hal ini dapat tercapai melalui sinergi antara SDM yang ada.

Setiap individu didalam organisasi memiliki karakteristik dan sifat, kemampuan, serta ketrampilan yang unik antara satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia sangat diharapkan untuk lebih memperlihatkan hasil kerja dari sebuah instansi/organisasi akan menghadapi kemajuan yang semakin baik apabila dapat berkembang dan menciptakan penyesuaian yang positif. Sebaliknya, buruknya pengembangan dan penerapan perbaikan oleh sumber daya

manusia organisasi akan menyebabkan menurunnya kualitas perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu komponen penting yang menjaga pelayanan Puskesmas tetap berjalan dengan baik yakni SDM. Dalam mengambil tindakan, menetapkan tujuan, dan mengambil pilihan terbaik untuk mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan, keberadaan SDM sangat penting guna dikelola agar dapat menjadi motor penggerak berjalannya suatu organisasi. Staf medis di puskesmas atau SDM bekerja guna menyediakan fasilitas dan layanan yang dibutuhkan masyarakat. Sehubungan dengan hal ini, berbagai upaya dilakukan untuk melangsungkan penyesuaian guna meningkatkan kinerja baik di Indonesia.

Kinerja, ditafsirkan selaku kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dapat dilihat dari dua sudut pandang yakni kinerja organisasi serta kinerja pegawai/individu. Hasil kerja individu dalam suatu organisasi yakni kinerja pegawai. Di sisi lain, kinerja organisasi secara keseluruhan ialah total dari hasil organisasi tersebut. Hasilnya, terdapat korelasi yang kuat antara kinerja organisasi serta individu. Pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari sumber daya organisasi, yang dikelola atau dioperasikan oleh anggota staf yang berpartisipasi aktif sebagai aktor dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya kinerja karena memiliki peran krusial dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam konteks individu, organisasi, maupun masyarakat secara keseluruhan. Gallup (2023) “pentingnya keterlibatan pegawai dalam meningkatkan kinerja jangka panjang. Menurutnya pegawai yang terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka lebih produktif dan lebih puas”. Patrick Lencioni (2023), “kinerja tim yang sukses bergantung pada keseimbangan antara hasil dan proses yang digunakan untuk mencapainya (Aggarwal, 2023).

Catatan keluaran suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu disebut kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang sesuai dengan tugas yang diselesaikan oleh setiap pekerja atau satuan kerja dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang

diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Kinerja yakni hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi selaras dengan wewenang dan tugasnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah, bermoral, dan beretika.

Kinerja ialah hasil jumlah serta mutu kerja yang dilangsungkan seorang tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pekerja medis juga dapat dipahami sebagai kuantitas dan kualitas hasil pekerjaannya.

Perbandingan hasil aktivitas seseorang selama periode waktu tertentu akan menghasilkan kinerja pekerja medis, yang dapat dipergunakan untuk mengukur efektivitasnya. Ketika membandingkan hasil pelaksanaan tugas staf medis di tempat kerja, kinerja tenaga medis digunakan sebagai metrik untuk mengukur seberapa baik kinerja organisasi terjadi. Cara staf medis menjalankan protokol standar rumah sakit/puskesmas merupakan salah satu indikator kinerja mereka. Staf medis bertanggung jawab menerima pasien, mempersiapkan pasien untuk pulang, merujuk pasien, dan menggunakan peralatan keperawatan dan medis sesuai dengan peraturan rumah sakit/Puskesmas. Oleh karena itu kinerja tenaga medis sangat penting untuk meningkatkan kualitas perawatan pasien, merencanakan pengobatan dan memastikan pasien mendapatkan pelayanan yang terbaik.

Metode yang paling populer untuk menilai dan memberi penghargaan terhadap kinerja adalah penilaian kinerja. Karyawan dan supervisor dapat lebih memahami satu sama lain dengan mempelajari apa yang diharapkan dari mereka melalui tinjauan kinerja. Penekanan utama penilaian kinerja yakni penilaian, yaitu proses menentukan seberapa besar kontribusi pekerjaan seseorang atau kelompok terhadap pencapaian tujuan saat ini. Evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil yakni nama lain untuk penilaian kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan kerja dan komitmen organisasi.

Alasan pentingnya memiliki keterampilan kerja yang kuat adalah karena keterampilan tersebut memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sehingga meningkatkan produktivitas secara umum. Menurut Arif *et al.* (2020), “kemampuan kerja yakni kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan tertentu.” Widyandari (2022). “Kemampuan kerja yakni suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan pengabdian waktu”.

Kemampuan kerja ialah hasil kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada waktu, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Setiap organisasi atau bisnis harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi produktivitas setiap karyawan yang bekerja, dan jika efisiensi waktu dalam bekerja tidak mencukupi maka tidak akan memberikan hasil yang terbaik.

Kemampuan menunjukkan kesanggupan seseorang dalam melakukan suatu aktivitas atau profesi. Bakat seseorang merupakan ekspresi dari pengetahuan dan kemampuannya. Dengan demikian, pekerja berketerampilan tinggi dapat membantu organisasi mewujudkan visi dan tujuannya dengan bergerak cepat dan berkembang dengan cepat agar tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membedakannya dengan mereka yang mempunyai kemampuan biasa atau rata-rata.

Kemampuan yakni bakat seseorang yang meliputi kecerdasan dan kemampuan memecahkan masalah. Kompetensi kerja seseorang menunjukkan otak dan kemampuannya. Kemampuan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara mental maupun fisik. Kemampuan kerja ialah kualitas yang dimiliki oleh pegawai yang benar-benar berhasil dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan kerja ialah hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya tergantung pada tingkat keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena pengembangan keahlian kegiatan karyawan sangat dicermati. Kemampuan ialah diantara faktor dalam kedewasaan yang beriklan dengan wawasan serta ketrampilan yang bias didapat dari pembelajaran, dan suatu pengalaman.

Suatu kondisi yang dikenal sebagai “kemampuan kerja” menunjukkan tingkat kematangan tertentu dan terkait dengan pengetahuan dan kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.

Keterampilan ini sangat penting karena memotivasi, mengarahkan, dan menopang kinerja profesional medis, memungkinkan mereka bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai hasil terbaik. Keterampilan kerja staf medis sangat penting karena dapat mempengaruhi kebahagiaan pasien dan standar layanan kesehatan.

Tenaga medis harus memiliki kemampuan respon cepat, karena tenaga medis harus bisa membaca situasi dengan akurat dan mengambil kebijakan cepat terutama dalam kondisi darurat. Dan juga tenaga medis harus memiliki pengetahuan terminology medis karena pengetahuan terminology medis ini sangat penting untuk membantu memberikan pelayanan secara kompeten.

Selain kemampuan kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja, Pentingnya komitmen organisasi karena berperan menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi Yanner *et al.* (2020), “komitmen organisasi merupakan ketika seorang karyawan mengenal organisasinya dengan baik dan berhasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi selamanya”. Siswanto *et al.* (2022), “komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota oeganisasi mengekpresikan perhatiannya pada kesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalaninya “.

Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi disebut komitmen. Keinginan tersebut ditunjukkan dengan mengerahkan seluruh upayanya atas nama organisasi dengan tetap meyakini dan menerima cita-cita dan tujuannya. Pengabdian karyawan yang tak tergoyahkan kepada organisasi

demikian pertumbuhan dan kesejahteraannya merupakan bukti komitmen organisasi. Jika seorang karyawan bekerja tanpa adanya tekanan atau yang bisa diartikan sebagai stres, maka ia akan merasa nyaman dalam bekerja. Stres didefinisikan sebagai tekanan eksternal, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan. Orang menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mengabaikan tanggung jawab mereka ketika tuntutan tersebut terlalu berat untuk ditangani.

Orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu benar-benar mempertimbangkannya dan memberikan prioritas utama pada pekerjaan dan organisasi mereka dikenal sebagai komitmen organisasi. Orang-orang akan melakukan segala upaya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Karyawan tetap berada di organisasi baik dalam keadaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan karena komitmen organisasi, yang merupakan hubungan emosional yang berkembang antara mereka dan organisasi dan didorong oleh kepercayaan, keinginan untuk mencapai tujuan, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota.

Karyawan yang berkomitmen kuat akan bertahan di perusahaannya secara konsisten. Derajat loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi juga mempengaruhi perilaku dan karakternya selama bekerja di organisasi. Komitmen organisasi memungkinkan pekerja bertahan pada posisinya dan memberikan hasil yang diharapkan. Pekerja dengan komitmen tinggi sering kali menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih tinggi, lebih komprehensif, dan tingkat pergantian karyawan dalam organisasi lebih rendah. Selain memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pegawai akan berpartisipasi aktif dalam memenuhi seluruh tugas dan kewajibannya sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja pegawai melalui dedikasi terhadap pekerjaan. Mengkonstruksi komitmen organisasi akan lebih bermanfaat karena dapat membantu karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Komitmen ini bisa melibatkan visi, misi, budaya, nilai-nilai inti, serta tanggung jawab sosial yang dimiliki organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesediaan anggota organisasi untuk berkontribusi pada

tujuan bersama, berpartisipasi aktif dalam kegiatan, dan tetap setia meskipun menghadapi tantangan.

Komitmen tenaga medis sangat penting karena komitmen tenaga medis memberikan banyak manfaat bagi masyarakat. Seperti meningkatkan hasil kesehatan, menurunkan biaya layanan kesehatan, meningkatkan akses terhadap layanan kesehatan, meneyelematkan pasien, meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dan komitmen organisasi tenaga medis fokus pada peningkatan layanan kesehatan, kesejateraan pasien, serta pengembangan proesionalisme dibidang medis.komitmen ini bertujuan untuk memastikan para medis bekerja secara professional dengan mengutamakan kesehatan dan kenyamanan pasien. Serta memperbaharui pengetahuan dan ketrampilan melalui pelatihan rutin.

Puskesmas merupakan singkatan dari Pusat Kesehatan Masyarakat, yaitu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di Indonesia. Puskesmas biasanya di kelola oleh pemerintah daerah dan menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan atau kelurahan. Layanan di puskesmas meliputi berbagai aspek, seperti:

1. Pelayanan kesehatan dasar

Pemeriksaan umum, imunisasi, perawatan ibu dan anak, serta pengobatan penyakit menular ringan.

2. Kesehatan lingkungan

Penyuluhan sanitasi, pengendalian penyakit menular, dan promosi kebersihan

3. Kesehatan ibu dan anak

Pemeriksaan kehamilan, persalinan, dan perawatan bayi

4. Promosi kesehatan

Pengobatan untuk TBC, malaria, dan penyakit menular lainnya.

5. Pengendalian penyakit menular

Masyarakat tentang pola hidup sehat.

Puskesmas Kenali Besar merupakan objek penelitian yang beralamat di Jalan Lingkar Barat III, Alam Barajo, Kota Jambi, Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas ialah fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Dengan beberapa program

kegiatan kesehatan. Puskesmas memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan terpadu kepada masyarakat, mendorong keterlibatan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan hidup sehat, serta melangsungkan kegiatan preventif dan promotif guna mencapai kesehatan masyarakat yang optimal.

**Tabel 1.1 Data Capaian Kinerja Puskesmas Kenali Besar
Tahun 2023**

No	Program Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Upaya promosi kesehatan	100%	78,3	78,3%
2.	Upaya kesehatan lingkungan	100%	92,1	92,1%
3.	Upaya kesehatan ibu dan anak termasuk KB	100%	88,6	88,6%
4.	Upaya perbaikan gizi	100%	86,3	86,3%
5.	Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	100%	95,2	95,2%
6.	Upaya pengobatan	100%	98,2	98,2%
	Jumlah	100%	538,7	538,7%
	Presntase		89,7	89,7%

Sumber : Puskesmas kenali besar 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat presentase kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar 89,7% . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar sudah baik, tetapi belum maksimal.

Berdasarkan data capaian kinerja para medis Puskesmas Kenali Besar pada tabel 1.1 yang menunjukkan hasil kinerja sudah baik tetapi belum maksimal. Data ini juga didukung melalui survei awal tentang kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar, peneliti melakukan survei awal dengan memberikan kuesioner kepada 10 responden yang merupakan para medis Puskesmas Kenali Besar. Dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Survei awal kinerja medis Puskesmas Kenali Besar
Tahun 2024**

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Σ
		STS	TS	N	S	SS	
	Kualitas						
1.	Tenaga medis tanggap melayani pasien	0	0	0	4	6	10

	Kuantitas						
2.	Tenaga medis mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	1	0	4	5	10
	Ketepatan Waktu						
3.	Tenaga medis hadir setiap hari kerja	3	2	0	2	3	10
	Efektivitas						
4.	Tenaga medis mencapai sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan.	1	2	1	3	3	10
	Kemandirian						
5.	Tenaga medis memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.	1	1	0	3	5	10
	Jumlah	5	6	1	16	20	50
	Rata-Rata	10%	12%	2%	32%	42%	100%

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil survei awal pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat dari 10 tenaga medis masih banyak yang menyatakan tidak hadir pada hari kerja, sehingga diduga kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar belum maksimal karena masih ada tenaga medis yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan masih ada tenaga medis yang belum bisa mencapai sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan, dan tenaga medis masih ada yang belum memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Salah satu faktor kinerja dipengaruhi dengan adanya kemampuan kerja. Kemampuan kerja bisa dilihat dari pendidikan terakhir tenaga medis . karena pendidikan sangat penting untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang bermutu dan mampu memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat. Pendidikan juga membantu tenaga medis memperoleh ketrampilan yang dapat diterapkan langsung pada pekerjaan tenaga medis. Berikut ini data pendidikan terakhir para medis pada Puskesmas Kenali Besar disajikan pada tabel 1.3

**Tabel 1.3 Data Kemampuan Kerja para medis Puskesmas Kenali Besar
Tahun 2023**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	S1 Kedokteran	4
2.	D III Kebidanan	13
3.	D Iv Kebidanan	5
4.	S1 Keperawatan	6
5.	D III Farmasi	3
6.	S1 Kesehatan Masyarakat	2
7.	D III Gigi	2
8.	D III Gizi	3
9.	S1 Kedokteran Gigi	1
10.	D III Kesehatan Lingkungan	1
11.	D III Refraksi Optisi	1
12.	D III Rekam Medis	1
13.	SMK Kejuruan	3
	Jumlah	45

Sumber : Puskesmas kenali besar 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dilihat dari pendidikan terakhir para medis masih ada yang lulusan SMK sehingga data pendidikan tenaga medis masih ada yang belum sesuai dengan pekerjaan tenaga medis. Karena tenaga medis harus mempunyai kemampuan, pengetahuan, pelatihan, ketrampilan dan pengalaman agar tenaga medis bisa memahami semua keluhan pasien dan semua tentang pengobatan yang akan dilakukan kepada pasien. Karena pendidikan yang tidak sesuai ini juga membuat tenaga medis kesulitan bekerja.

Untuk melihat kemampuan kerja para medis secara lebih jelas peneliti juga telah melakukan survei awal dengan memberikan kuesioner kepada 10 para medis Puskesmas Kenali Besar

**Tabel 1.4 Survei Awal Kemampuan Kerja Para Medis Puskesmas Kenali Besar
Tahun 2024**

No.	Pernyataan	Pendapat Responden					Σ
		STS	TS	N	S	SS	
	Pengetahuan						
1.	Tenaga medis mampu memahami dengan baik segala sesuatu tentang sistem kerja di puskesmas	1	1	0	3	5	10

	Pelatihan						
2.	Tenaga medis mempelajari ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu	2	1	0	3	4	10
	Pengalaman						
3.	Tenaga medis mempelajari metode kesehatan	0	0	0	3	7	10
	Ketrampilan						
4.	Tenaga medis trampil dalam melakukan prosedur medis	0	0	0	4	6	10
	Kesanggupan Kerja						
5.	Tenaga medis mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	1	1	0	3	5	10
	Jumlah	4	3	0	16	27	50
	Rata-Rata	8%	6%	0%	32%	54%	100%

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan survei awal pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari 10 tenaga medis pada Puskesmas Kenali Besar masih ada tenaga medis yang menyatakan belum mempelajari ketrampilan teknis, masih ada tenaga medis yang belum memahami dengan baik segala sistem kerja, dan masih ada tenaga medis yang belum mampu menguasai pekerjaannya, dan belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. sehingga kemampuan kerja para medis diduga belum maksimal.

Selain kemampuan kerja, komitmen organisasi merupakan faktor yang juga mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi tenaga medis sangat penting karena akan berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas pasien, kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas pasien. Komitmen organisasi ini juga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan juga produktivitas tenaga medis juga . Untuk melihat komitmen organisasi para medis bisa dilihat dari tingkat kehadiran para medis berikut ini:

**Tabel 1.5 Data Absensi Para Medis di Puskesmas Kenali Besar
Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang) a	Jumlah Hari Kerja b	Hari Para Medis Bekerja c=axb	Jumlah Hari Tidak Hadir d	TA (%) (d:c)x100
Januari	45	22	990	3	0,30%
Februari	45	20	900	2	0,22%
Maret	45	23	1.035	3	0,28%
April	45	20	900	0	0%
Mei	45	22	990	1	0,1%
Juni	45	22	990	0	0%
Juli	45	21	945	1	0,1%
Agustus	45	19	855	2	0,23%
September	45	21	945	0	0%
Oktober	45	22	990	0	0%
November	45	22	990	0	0%
Desember	45	19	855	0	0%
Rata-Rata					1,23%

Sumber : Puskesmas Kenali Besar 2024

Berdasarkan tabel 1.5 data rekap absensi para medis di Puskesmas Kenali Besar menunjukkan bahwa para medis di Puskesmas Kenali Besar belum berkomitmen sepenuhnya terhadap organisasi tempat bekerjanya karena masih ada tenaga medis yang tidak hadir pada hari kerja. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga medis, tenaga medis yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal. Dan juga tenaga medis yang berkomitmen akan berkontribusi positif terhadap pencapaian organisasi.

Untuk melihat bagaimana komitmen organisasi tenaga medis pada Puskesmas Kenali Besar, peneliti juga melakukan survei awal pada 10 para medis mengenai komitmen organisasi dilaksanakan lewat penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berkorelasi komitmen organisasi dan data hasil dari survei awal mengenai komitmen organisasi para medis Pada Puskesmas Kenali Besar disajikan pada tabel 1.6

**Tabel 1.6 Survei Awal Mengenai Komitmen Organisasi Para Medis
di Puskesmas Kenali Besar**

No.	Pernyataan	Pendapat Responden					Σ
		STS	TS	N	S	SS	
	Komitmen Afektif						
1.	Tenaga medis merasa bangga terhadap organisasinya	0	1	1	5	3	10
	Komitmen Berkelanjutan						
2.	Tenaga medis merasa sangat rugi jika meninggalkan organisasi tempat kerjanya	2	1	2	1	4	10
	Komitmen Normatif						
3.	Tenaga medis merasa memiliki kewajiban moral untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaannya	2	1	0	2	5	10
	Jumlah	4	3	3	8	12	30
	Rata-Rata	13,3%	10%	10%	26,6%	40%	100%

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa dari 10 tenaga medis pada Puskesmas Kenali Besar, masih banyak tenaga medis yang menyatakan tidak memiliki tanggung jawab moral terhadap pekerjaannya dan masih banyak tenaga medis pada Puskesmas Kenali Besar yang menyatakan tidak bangga terhadap organisasinya dan masih banyak yang menyatakan tidak memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi.

Menurut penelitian terdahulu yang dilangsungkan oleh Dewi, Suhaeli, & Atul Hidayati (2023), yang berjudul “pengaruh kemampuan kerja , motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” hasil penelitian memproyeksikan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sama-sama berefek ke kinerja karyawan.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Liana (2023), yang berjudul “Analisis pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan” hasil penelitian memproyeksikan bahwa kemampuan kerja serta motivasi kerja berpengaruh positif serta besar pada kinerja.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilangsungkan oleh Tanjung & Manalu (2019), Hasil penelitian berdasarkan uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik serta besar pada kinerja, kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh negative serta tidak besar pada kinerja.

Berdasarkan *research* (penelitian) yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kemampuan kerja dan kinerja pegawai dan komitmen organisasi. Dari latar belakang yang telah diuraikan berkaitan dengan kinerja, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Para Medis Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat gambaran kinerja para medis di Puskesmas Kenali Besar 100% belum maksimal, kemudian data kemampuan kerja terlihat juga pendidikan terakhir para medis masih ada yang tidak sesuai dengan pekerjaan para medis pada Puskesmas Kenali Besar karena masih ada lulusan SMK belum mempunyai kemampuan di bidang kesehatan, kemudian juga data pada komitmen organisasi terlihat dari absensi para medis belum disiplin artinya para medis belum berkomitmen sepenuhnya dengan organisasi, sehingga yang menjadi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja para medis, kemampuan kerja dan komitmen organisasi pada Puskesmas Kenali Besar?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar?
3. Apakah kemampuan kerja para medis berpengaruh terhadap komitmen organisasi para medis pada Puskesmas Kenali Besar?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar?

5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja para medis dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kenali Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja para medis, kemampuan kerja dan komitmen organisasi pada Puskesmas Kenali Besar
2. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja para medis pada puskesmas kenali besar
3. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi para medis pada puskesmas kenali besar.
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja para medis pada puskesmas kenali besar
5. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja para dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada puskesmas kenali besar

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manffat praktis, diantaranya:

A. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja para medis dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kenali Besar .

B. Manfaat Praktis

Memberikan masukan tentang bentuk dan penerapan komitmen dan kemampuan kerja pada Puskesmas Kenali Besar