

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian yang ada pada bab sebelumnya, maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja para medis terdiri dari 5 dimensi berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dimana secara keseluruhan variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Kemampuan kerja memiliki 5 dimensi yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, ketrampilan, dan kesanggupan kerja dengan hasil akhir rata-rata mampu. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening terdiri dari 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi memiliki hasil akhir rata-rata tenaga medis berkomitmen terhadap organisasinya.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar, yang artinya kemampuan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja para medis. Semakin tinggi kemampuan kerja para medis (seperti, ketrampilan teknis, pengetahuan medis, komunikasi, dan etika kerja), maka semakin baik pula kinerja tenaga medis dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sehingga hal tersebut akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Kenali Besar, yang artinya kemampuan kerja meningkat, maka komitmen mereka terhadap organisasi juga akan meningkat. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan kerja tenaga medis (seperti ketrampilan, pengetahuan dan profesionalisme), semakin besar pula rasa keterikatan, loyalitas dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi komitmen tenaga medis terhadap organisasinya.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para medis pada Puskesmas Kenali Besar, yang artinya para medis yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja lebih disiplin, menjaga etika kerja, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Dan juga para medis yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi akan merasa puas dalam bekerja. Mereka lebih termotivasi untuk menjalankan tugas-tugas dengan optimal sehingga kinerja akan

meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja tenaga medis.

5. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para medis dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi pada Puskesmas Kenali Besar, yang artinya kemampuan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja para medis dan komitmen organisasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja para medis.

6.2 Saran

1. Untuk variabel kinerja para medis, puskesmas dapat mengadakan pelatihan teknis rutin setiap tiga bulan yang fokus pada manajemen waktu dan tanggung jawab tugas, misalnya pelatihan penggunaan sistem antrean digital atau simulasi penanganan pasien gawat darurat
2. Untuk variabel kemampuan kerja, dapat dibuat program “peer mentoring” antar tenaga medis untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama tim, serta mewajibkan rapat koordinasi mingguan antar bagian untuk memperkuat komunikasi formal maupun informal
3. Untuk variabel komitmen organisasi, libatkan tenaga medis dalam forum evaluasi bulanan untuk menyampaikan ide-ide perbaikan pelayanan, dan berikan penghargaan bagi ide yang diterapkan serta berdampak positif terhadap pasien.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hal-hal yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya. Untuk kemudian dapat dikembangkan lagi menggunakan variabel lain, untuk menggali lebih dalam persepsi tenaga medis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.