

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kompetensi, dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh TPK maka akan meningkatkan kinerja TPK. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat dijadikan variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada TPK di Kecamatan Adimulyo.
2. Secara parsial dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo. Artinya dukungan organisasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan secara tidak langsung tidak mempengaruhi kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo.
3. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat kinerja TPK. Hal ini ditandai dengan laporan bulanan dan pendampingan sasaran setiap bulannya selalu sesuai dengan target sasaran TPK di Kecamatan Adimulyo.
4. Variabel kompetensi, dukungan organisasi dan beban kerja TPK secara bersama berpengaruh terhadap kinerja TPK di Kecamatan Adimulyo.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya.

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 68,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, dukungan organisasi dan beban kerja. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil variabel yang tidak ada didalam penelitian ini serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Metode penelitian yang digunakan memiliki keterbatasan dalam hal validitas, reliabilitas, atau generalisasi, oleh karena itu perlu pemilihan metode yang sesuai dengan pernyataan dan jenis data yang tersedia.
3. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tiga bulan, sehingga belum dapat menangkap kinerja TPK, oleh karena itu periodenya perlu lebih panjang supaya dapat memahami secara mendalam.
4. Hasil penelitian yang ambigu sehingga perlu pertimbangan yang cermat bagaimana penelitian ini agar bisa mempengaruhi interpretasi hasil.

5.3. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dengan demikian, kompetensi adalah salah satu variabel yang memiliki peran penting dalam penanganan stunting pada Tim Pendamping Keluarga. Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan oleh Tim Pendamping Keluarga untuk melakukan tugasnya.

Lembaga kiranya mampu menjaga dan meningkatkan kompetensi sehingga meningkatkan kualitas pendampingan dan motivasi & kinerja yang meningkat. Dengan pelayanan yang berkualitas tentunya berdampak pada peningkatan kesehatan dan juga kesejahteraan keluarga. Selain itu dengan motivasi dan kinerja yang meningkat juga akan berdampak kepada tim secara keseluruhan.

Beberapa hal yang coba penulis sampaikan terkait dengan kompetensi diantaranya:

a. Pelatihan dan pengembangan

Lembaga terkait menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan sikap dari Tim Pendamping Keluarga.

b. Evaluasi

Lembaga tentu perlu memberikan evaluasi secara berkala terhadap kinerja Tim Pendamping Keluarga, hal ini bertujuan untuk memberikan umpan balik dan memastikan bahwa Tim Pendamping Keluarga berkerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan demikian, dukungan organisasi adalah variabel yang memiliki peran krusial dalam penanganan stunting. Dukungan organisasi merupakan pondasi penting bagi keberhasilan Tim Pendamping Keluarga untuk melakukan tugasnya. Tanpa adanya dukungan yang kuat dari organisasi, tentu akan kesulitan menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Lembaga kiranya mampu menjaga dan meningkatkan dukungan organisasi sehingga memiliki komitmen yang jelas, tim yang solid, evaluasi dan kemitraan yang strategis. Dilakukannya evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi apa saja yang perlu ditingkatkan yang melibatkan pihak terkait

dalam evaluasi. Dengan jaringan yang luas, membangun mitra yang strategis dengan tujuan yang sama tentu meningkatkan sumberdaya yang tersedia.

Lembaga yang menjadikan program pendampingan sebagai prioritas utama, ditunjukkan dengan alokasi sumber daya yang memadai baik secara finansial maupun sumber daya manusianya. Adanya tim yang solid dan berdedikasi juga untuk mengelolanya serta mengawasi berjalannya program pendampingan pada keluarga sasaran. Tim harus memiliki anggota yang kompetensi relevan.

Beberapa hal yang coba penulis sampaikan terkait dengan dukungan organisasi diantaranya:

a. Peningkatan kesejahteraan

Lembaga perlu memperhatikan kesejahteraan Tim Pendamping Keluarga baik dari segi materi maupun non materi. Karena kesejahteraan yang baik tentu akan memberikan dampak pada kinerja.

b. Evaluasi

Lembaga dapat memberikan penghargaan kepada Tim Pendamping Keluarga yang berprestasi. Penghargaan akan menjadi motivasi untuk tim agar terus meningkatkan kinerjanya.

c. Sumber Daya

Organisasi menyediakan sumberdaya yang dibutuhkan tim, seperti anggaran operasional, peralatan dan materi pendukung. Tanpa ada sumber daya operasional yang memadai tim tidak dapat berfungsi dengan baik.

3. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan demikian, beban kerja adalah salah satu variabel yang memiliki peran penting dalam penilaian kinerja Tim Pendamping Keluarga. Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja pada Tim Pendamping Keluarga dapat diukur berdasarkan volume pendampingan, jumlah sasaran yang akan didampingi, waktu pendampingan. Lembaga kiranya memiliki tanggung jawab pentingnya dalam memastikan beban kerja tim pendamping keluarga tetap terkendali dan tidak berlebihan. Beban kerja yang seimbang akan memungkinkan tim bekerja secara efektif dan memberikan layanan yang berkualitas kepada keluarga yang didampingi.

Beberapa hal yang coba penulis sampaikan terkait dengan beban kerja diantaranya:

- a. Menganalisis beban kerja

Lembaga terkait melakukan analisis untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi beban kerja

pada tim, seperti volume pendampingan, jumlah sasaran yang akan didampingi, waktu pendampingan.

b. Penyesuaian jumlah sasaran yang didampingi

Lembaga tentu perlu mempertimbangkan dan menentukan jumlah sasaran yang didampingi. Jangan memaksa tim menangani terlalu banyak keluarga sasaran.

c. Peningkatan Efisiensi Kerja

Dengan diberikan pelatihan keterampilan yang relevan kepada tim akan membantu bekerja lebih efektif dan efisien.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentunya penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti akan memberikan implikasi untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Menurut Noviola (2023), kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil dari kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu atau tim dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh TPK maka semakin tinggi kinerja TPK, namun sebaliknya jika semakin rendah kompetensi yang dimiliki maka berdampak juga pada kinerja. Kompetensi yang mumpuni memungkinkan TPK

untuk memberikan pendampingan yang lebih berkualitas dengan kebutuhan yang didampingi.

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dengan kinerja. Kompetensi akan berhubungan erat dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan Tim Pendamping Keluarga dalam menjalankan tugas pendampingan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Lumanauw (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, menurut K.D.Krisnawati & I.W.Bagia (2021), penelitian Noviola Setia Rini & Nur Khasanah (2023) dan penelitian Werni Sarumaha (2022) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2024) tidak sejalan karena hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Menurut Retnowati & Eli Masnawati (2023) dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, namun jika semakin rendah dukungan

organisasi makin semakin rendah kinerja TPK. Dukungan organisasi yang kuat meningkatkan motivasi dan memberi sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk mencapai potensi penuh.

Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh secara langsung dengan kinerja. Namun secara tidak langsung dukungan organisasi akan berhubungan erat dengan kinerja Tim Pendamping Keluarga dalam menjalankan tugas pendampingan. Artinya, dukungan organisasi dapat memengaruhi faktor-faktor lain yang pada akhirnya berdampak pada kinerja TPK

Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Retnowati & Eli Masnawati (2023), penelitian Denta Umihastanti (2022), penelitian Ketut I Gede Riana (2018) dan penelitian yang dilakukan Ni Luh Gede P et. al. (2019) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al. (2022) tidak sejalan karena dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Menurut Nabila dan Syarvina (2022) beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai

karyawan. Kinerja yang baik mencerminkan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat kompleks, semakin baik beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Beban kerja optimal memungkinkan karyawan untuk fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Namun sebaliknya jika beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah dapat berdampak negative pada kinerja TPK.

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dengan kinerja. Beban kerja yang tinggi akan berhubungan erat dengan penurunan kinerja Tim Pendamping Keluarga dalam menjalankan tugas pendampingan.

Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Sugesti & Akbar (2023) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila & Syarvina, (2022) dan Silvia et al., (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sugesti & Akbar (2023) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila & Syarvina, (2022) dan Silvia et al., (2019) yang menunjukkan

bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

