

BAB VI

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

1.1. Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik sesuai rumusan masalah, hasil penelitian, dan pembahasan dapat diringkas sebagai berikut :

1. Berdasarkan temuan deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kategori kompetensi mengindikasikan bahwa para bidan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas mereka, meskipun masih ada diperlukan ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Kepuasan kerja yang dinilai cukup menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka, namun masih terdapat beberapa aspek yang bisa dikembangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang. Pada kategori *employer branding* yang cukup kuat menunjukkan bahwa citra bidan yang bekerja di Instansi Pemerintah di mata pegawai sudah tercipta, meskipun perlu penguatan kembali agar dapat meningkatkan loyalitas dengan organisasi. *Employee engagement* yang cukup terikat mengindikasikan bahwa bidan yang bekerja di instansi pemerintah lebih menunjukkan keterikatan secara emosional dan fisik terhadap pekerjaan mereka, meskipun keterlibatan ini masih dapat ditingkatkan. Kinerja bidan di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya berada pada tingkat yang cukup tinggi dalam berbagai aspek yang diteliti, namun masih terdapat potensi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal dengan peningkatan dalam beberapa variabel yang terkait.
2. Kepuasan kerja memediasi secara paralel bagi pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan.
3. *Employer branding* memediasi secara paralel bagi pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan.
4. *Employee engagement* memediasi secara paralel bagi pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan.
5. Kepuasan kerja dan *employer branding* memediasi secara serial bagi pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan.

6. Kepuasan kerja dan *employee engagement* memediasi secara serial bagi pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan.
7. *Employer branding* dan *employee engagement* memediasi secara serial bagi pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan.
8. Kepuasan kerja, *employer branding*, dan *employee engagement* memediasi secara serial bagi pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan.

6.2 Implikasi

Dalam penelitian ini terdapat beberapa implikasi terkait kompetensi, kepuasan kerja, *employer branding*, *employee engagement*, dan kinerja bidan. Dilihat dari implikasi teoretis, implikasi praktis, implikasi kebijakan, dan implikasi sosial, adalah sebagai berikut :

1. Implikasi teoretis terkait dengan pengembangan dan perluasan teori-teori yang menghubungkan kompetensi, kepuasan kerja, *employer branding*, *employee engagement*, dan kinerja bidan dalam konteks organisasi sektor publik. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur yang ada, khususnya dalam memahami peran mediasi dan interaksi antar variabel dalam meningkatkan kinerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *Strategic Human Resource Management* (SHRM) sebagai *middle range theory* yang menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi, serta teori *Organizational Behavior* yang menghubungkan perilaku individu dengan kinerja pegawai dan organisasi.
2. Implikasi praktis mencakup pentingnya bagi organisasi, khususnya di sektor kesehatan, untuk fokus pada pengembangan kompetensi, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat *employer branding*, dan mendorong *employee engagement* guna meningkatkan kinerja bidan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil penelitian, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan emosional dan profesional pegawai. Selain itu, strategi *employer branding* yang efektif dapat menarik pegawai yang lebih berkualitas dan berdedikasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

3. Implikasi kebijakan dapat terlihat dalam kebutuhan untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja dan *employee engagement*. Kebijakan yang memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan citra kerja melalui *employer branding* akan mendorong keterikatan pegawai dalam pekerjaannya.
4. Implikasi sosial tentunya berkaitan dengan pengaruh penelitian ini terhadap kesejahteraan masyarakat, karena kinerja pegawai, terutama dalam sektor kesehatan, berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat. Dengan meningkatkan kinerja bidan melalui pengembangan kompetensi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, pelayanan kesehatan yang lebih baik dapat tercapai. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat, khususnya dalam sektor kesehatan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pelayanan kesehatan publik.

6.3 Rekomendasi

Berikut ini diajukan beberapa rekomendasi terkait hasil temuan dan pembahasan keterkaitan kompetensi dengan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja, *employer branding*, dan *employee engagement* sebagai tiga serangkai mediasi. Rekomendasi ini diberikan untuk: (1) bidan sebagai pegawai, (2) Dinas Kesehatan sebagai pembuat kebijakan, dan (3) penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

6.3.1 Rekomendasi untuk Bidan sebagai Pegawai :

- a. Aspek *skills* (keterampilan) dalam kompetensi bidan masih harus ditingkatkan antara lain dengan segera melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih lanjut yaitu profesi kebidanan. Disarankan agar bidan secara berkala dapat meningkatkan keterampilan klinis dan teknis melalui pelatihan berkelanjutan, seperti *workshop*, simulasi, dan program sertifikasi profesional yang terkait dengan perkembangan terbaru dalam bidang kesehatan. Peningkatan keterampilan ini tidak hanya akan meningkatkan kompetensi bidan, tetapi juga

akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam pelayanan kesehatan.

- b. Aspek moral kerja positif pada kepuasan kerja masih perlu peningkatan. Bidan perlu meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan melalui pengembangan budaya kerja yang lebih mendukung, seperti melakukan kegiatan kelompok atau diskusi reguler yang fokus pada perbaikan moral kerja dan penguatan nilai-nilai profesional dan agamis dalam pekerjaan. Pendekatan seperti ini akan memperkuat keterikatan emosional bidan dengan profesinya.
- c. Aspek *brand identity* dan *brand leadership*. Pada *employer branding* memerlukan peningkatan pemahaman dan kesadaran bidan tentang peran mereka dalam membangun citra positif organisasi. Disarankan agar bidan terlibat lebih aktif dalam komunikasi dan promosi nilai-nilai organisasi, baik melalui media internal maupun eksternal, untuk memperkuat identitas dan *brand leadership*. Dengan begitu, bidan ASN dapat merasa lebih bangga dengan tempat kerja mereka dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.
- d. Aspek *dedication* pada *employee engagement* relatif masih perlu ditingkatkan. Bidan diharapkan dapat meningkatkan komitmen dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dengan memberikan layanan secara profesional dan kontribusi nyata dalam pelayanan kesehatan keluarga khususnya kesehatan ibu dan anak.
- e. Aspek kualitas kerja pada kinerja pegawai masih perlu peningkatan. Oleh karena itu direkomendasikan agar bidan fokus pada peningkatan kualitas kerja melalui *feedback* konstruktif dan evaluasi kinerja secara berkala baik oleh kepala puskesmas maupun oleh dinas kesehatan. Selain itu, bidan dapat berkolaborasi bekerja lebih erat dengan mentor atau senior untuk mendapatkan bimbingan dan pengembangan yang lebih spesifik terkait tugas dan tanggung jawabnya, serta memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam kinerja yang masih perlu peningkatan.

6.3.2 Rekomendasi untuk Dinas Kesehatan sebagai Pembuat Kebijakan

- a. Mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan kualifikasi pendidikan bidan, baik berupa kemudahan dalam melaksanakan tugas belajar, izin belajar maupun pemberian beasiswa bagi bidan yang berprestasi.

- b. Meningkatkan kembali kerjasama dengan organisasi profesi dalam mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan kompetensi agar bidan selalu *update* dalam perkembangan ilmu dan keterampilan, dengan fokus pada keterampilan teknis dan interpersonal yang dibutuhkan oleh bidan untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan.
- c. Mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai. yang berbasis pada pencapaian kinerja, serta program konseling yang dapat memfasilitasi keseimbangan kerja- hidup (*work-life balance*), peningkatan motivasi dan kegiatan pengembangan tim untuk memperbaiki hubungan antar pegawai.
- d. Meningkatkan upaya dalam memperkuat *employer branding* Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya dengan mengembangkan citra organisasi sebagai tempat kerja yang menarik. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkomunikasikan keberhasilan dan kontribusi pegawai dalam meningkatkan layanan kesehatan melalui media sosial atau media internal. Hal ini akan meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi dan menarik pegawai yang berkualitas serta berkomitmen tinggi.
- e. Pemerintah atau manajer organisasi dapat merancang kebijakan insentif yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai, serta menciptakan kesempatan yang lebih besar bagi bidan sebagai pegawai untuk berkembang secara profesional.
- f. Meningkatkan program beasiswa, pelatihan-pelatihan klinis dan tugas belajar bagi bidan agar selalu *update* ilmu pengetahuan dan skill.

6.3.3 Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Mengembangkan penelitian yang lebih komprehensif dengan melibatkan lebih banyak variabel eksternal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan organisasi, budaya organisasi, atau kebijakan pemerintah terkait sektor kesehatan. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih luas tentang faktor-faktor yang berperan dalam kinerja pegawai dan dapat mengarah pada temuan yang lebih mendalam.

- b. Meneliti lebih lanjut mengenai peran mediasi serial dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai, dengan fokus pada aspek-aspek lain dari *employer branding* dan *employee engagement* secara lebih mendalam. Penelitian yang lebih mendalam tentang dimensi-dimensi *branding* dan *engagement* dapat memberikan wawasan baru dalam meningkatkan efektivitas mediasi dalam meningkatkan kinerja.
- c. Melakukan studi lain untuk melihat dinamika perubahan dalam variabel-variabel tersebut seiring berjalannya waktu. Penelitian ini dapat mengidentifikasi apakah perubahan dalam kompetensi, kepuasan kerja, *employer branding*, dan *employee engagement* berpengaruh secara jangka panjang terhadap kinerja pegawai, dan bagaimana peran masing-masing mediasi berkembang dalam konteks perubahan kebijakan atau perkembangan organisasi.