

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Objek Penelitian

Pada awal berdirinya, Puskesmas Purbaratu adalah bagian dari Puskesmas Cibeureum karena Puskesmas Cibeureum merupakan puskesmas yang pertama didirikan di daerah cibeureum dan sebagai kecamatan Cibeureum yang meliputi salah satunya ialah wilayah kerja desa purbaratu. Sehingga pada tahun 1998 dan 2001 terjadi pemecahan wilayah kecamatan yang diikuti pula dengan pemecahan wilayah kerja puskesmas menjadi Puskesmas Cibeureum, Puskesmas Tamansari, dan Puskesmas Purbaratu

Puskesmas Purbaratu Tasikmalaya dibangun pada tahun 1990 yang terletak di jalan Purbaratu, Kelurahan Sukanagara, Kecamatan Purbaratu, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Letak Puskesmas Purbaratu mudah dijangkau dari pusat kota karena letak geografisnya yang berbukit membantu masyarakat untuk mengakses pelayanan kesehatan sehingga rawat jalan dan rawat inap cukup mudah diakses.

Sebelumnya nama puskesmas purbaratu hanya UPTD (Unit Pelaksanaan Teknis Dinas) Puskesmas Purbaratu dan pada tahun 2006 menjadi UPTD Puskesmas DTP (Dengan Tempat Perawatan) dan pada tahun 2012 berubah menjadi UPTD Puskesmas DTP PONED (Pelayanan Obstetri Neonatus Essensial Dasar) Purbaratu.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Mewujudkan puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan, pusat rujukan puskesmas dan satelit Rumah Sakit yang berkualitas dan professional.

Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai tenaga pelayanan.
2. Menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang memadai.

3. Menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis dengan instansi yang terkait dan masyarakat pengguna jasa.
4. Memberikan pelayanan kesehatan dengan tarif yang terjangkau oleh semua lapisan masyarakat.
5. Meningkatkan hubungan kemitraan dan kesejahteraan pegawai yang lebih baik.
6. Mengembangkan puskesmas DTP PONED Purbaratu sebagai pilihan pertama bagi masyarakat yang memerlukan pelayanan kesehatan.

1.1.3 Bidang Kegiatan

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotive (kegiatan yang mengutamakan pelayanan kesehatan yang bersifat promosi kesehatan) dan preventif (kegiatan pencegahan terhadap masalah kesehatan/penyakit).

Puskesmas merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dibawah bimbingan dinas kesehatan. Dalam menciptakan pelayanan kesehatan masyarakat, tentunya harus memiliki fasilitas kesehatan yang mumpuni dalam merawat dan melayani masyarakatnya.

Fasilitas Pelayanan kesehatan diantaranya sebagai berikut:

1. Pelayanan kesehatan non spesialisik yang mencakup administrasi pelayanan
2. Pelayanan promotive dan preventif
3. Pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi medis
4. Tindakan medis non spesialisik, baik operatif maupun non operatif
5. Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai
6. Transfuse darah sesuai dengan kebutuhan medis
7. Pemeriksaan penunjang diagnostic laboratorium tingkat pratama
Rawat inap tingkat pertama yang sesuai dengan indikasi

Kegiatan UPTD Puskesmas DTP PONED Purbaratu untuk menunjang visi dan misi adalah sebagai berikut:

1. Promosi kesehatan
2. Kesehatan lingkungan

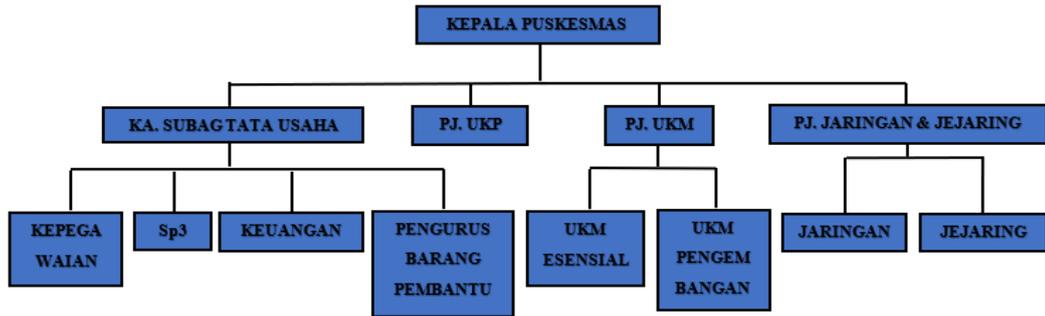
3. Kesehatan ibu dan anak:
4. Perbaikan gizi masyarakat
5. Pencegahan dan penanggulangan penyakit:
6. Pengobatan dan penanganan kegawatdaruratan
7. Upaya kesehatan sekolah
8. Upaya perawatan kesehatan
9. Upaya kesehatan gigi dan mulut
10. Upaya kesehatan kerja
11. Upaya kesehatan indera
12. Upaya kesehatan reproduksi remaja
13. Upaya kesehatan tradisonal
14. Upaya kesehatan usia lanjut

1.1.4 Struktur Organisasi

Organisasi Puskesmas disusun oleh dinas kesehatan kabupaten/kota berdasarkan kategori upaya kesehatan dan beban kerja Puskesmas. Pada Puskesmas Purbaratu ini dipimpin oleh kepala puskesmas dengan membawahi empat bagian, diantaranya adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP), Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), dan Penanggung Jawab Jaringan dan Jejaring.

Masing – masing dari empat bagian tersebut, terdapat tiga bagian yang memiliki bawahan, diantaranya ialah Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang menaungi terkait Kepegawaian, Sistem Pencatatan dan Pelaporan Puskesmas (SP3), Keuangan, dan Pengurus Barang Pembantu. Lalu yang berikutnya adalah Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat yang menaungi UKM Essensial, dan UKM Pengembangan. Dan yang terakhir adalah Penanggung Jawab Jaringan dan Jejaring yang menaungi terkait Jaringan dan Jejaring.

Agar lebih jelasnya lagi, berikut adalah struktur organisasi pada UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: UPTD Puskesmas DTP Poned Purbaratu 2017

1.2 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan kesehatan (Puskesmas). Hal ini merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi. Untuk mampu bersaing pada jasa pelayanan kesehatan (Puskesmas), organisasi atau instansi harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya demi tercapainya tujuan organisasi atau institusi.

Sedangkan menurut Kotler (2000:25), kualitas pelayanan merupakan totalitas dari bentuk karakteristik barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan pelanggan, baik yang nampak jelas maupun yang tersembunyi. Bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa, pemberian pelayanan yang berkualitas pada pelanggan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan apabila perusahaan ingin mencapai keberhasilan.

Untuk mengetahui tingkat kualitas pelayanannya, PT. Tirta Murni Sertifikat (TiMS) memberikan penghargaan terbaik atas pelayanan kesehatan yang telah disediakan oleh Puskesmas kota Tasikmalaya. PT. Tirta Murni Sertifikat adalah lembaga sertifikasi yang terakreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) yang berkantor di Kota Depok, Jawa Barat. Syarat sebagai pelayanan kesehatan yang baik harus memenuhi standar pelayanan kesehatan nasional yang terdapat pada peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 71 tahun 2013 tentang pelayanan kesehatan pada jaminan kesehatan nasional. Hal yang pokok terkait syarat pelayanan kesehatan yang berstandar nasional diantaranya ketersediaannya rawat inap, dokter, dan perawat. Berikut adalah daftar Puskesmas yang

mendapatkan penghargaan:

Table 1.1 Daftar Puskesmas

No.	Nama Puskesmas
1	Puskesmas Bungursari
2	Puskesmas Cihideung
3	Puskesmas Tamansari
4	Puskesmas Mangkubumi
5	Puskesmas Kawalu
6	Puskesmas Purbaratu
7	Puskesmas Tawang Sari

Sumber: (Redaksi, 2016)

Melihat pada tabel 1.1 terkait daftar-daftar puskesmas yang mendapatkan penghargaan maka dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Purbaratu dikatakan baik. Hal tersebut dikarenakan tidak semua layanan kesehatan (Puskesmas) mendapatkan penghargaan yang serupa dan karena tidak terpenuhinya syarat serta standar pelayanan kesehatan nasional. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Wali Kota Tasikmalaya yang dimuat pada salah satu kabar elektronik (website) bahwa demi memaksimalkan pelayanan kesehatan, layanan kesehatan Puskesmas Purbaratu Kota Tasikmalaya sedang dibangun Rumah Sakit Umum Daerah tipe D karena ketersediaannya kamar rawat inap yang memiliki 40 kamar, dokter, dan perawat. Hal tersebut bertujuan untuk memaksimalkan pelayanan kesehatan (Dahyono, 2013).

Pelayanan merupakan salah satu unsur dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Maka dari itu, dalam penentu baik dan buruknya suatu organisasi atau instansi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Salah satu contoh kualitas sumber daya manusia ialah kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan). Hal ini sesuai dengan ungkapan Danim (1996:15) bahwa “kualitas sumber daya manusia adalah

sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan)”. Namun dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia tersebut tidaklah mudah, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dan mempertahankan kualitas sumber dayanya ialah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Hamidi et al (2014) bahwa tidak mudah mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi maupun yang sesuai dengan organisasi inginkan. Salah satu cara untuk mencapai keberhasilan organisasi yaitu dengan mempertahankan karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Edy, 2010:74). Sedangkan menurut Kian et.al, (Edy, 2010:76) Kepuasan kerja akan muncul jika tugas-tugas pekerjaan didelegasikan kepada individu secara tepat. Hal tersebut bermaksud jika tugas dan pekerjaan yang diberikannya secara tepat yang sesuai dengan harapan ataupun keinginan dan kemampuan individu maka akan menimbulkan perasaan-perasaan positif terhadap kepuasan bekerjanya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy (2010:78) salah satunya adalah “fasilitas yang terdiri dari fasilitas rumah sakit (puskesmas) yang apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas”.

Berdasarkan hasil wawancara terkait kepuasan kerja dengan Bapak Wanwan Munawar (11 januari 2018) sebagai pegawai tetap, menyampaikan bahwa beliau merasa kurang puas dan senang dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini karena merasa tugas kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, pekerjaan yang diterima tidak sesuai harapan atau keinginan, dan fasilitas yang disediakan kurang memadai.

Untuk membuktikan fenomena yang disampaikan oleh pegawai tetapnya yang terdiri dari kurangnya rasa puas dan senang atas pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini, tugas kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan,

pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau keinginan dan fasilitas yang disediakan kurang memadai, maka dilakukan *preliminary test* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja pegawainya. *Preliminary test* ini menggunakan metode kuesioner yang ditujukan langsung kepada pegawai – pegawai di UPTD Puskesmas DTP PONED Purbaratu dengan jumlah sampel sebanyak 15 pegawai. Berikut adalah hasil *preliminary test* pada tabel 1.2 mengenai kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Purbaratu:

Tabel 1.2 Hasil *Preliminary Test* Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jumlah	Skor				Skor Total	Skor Ideal	Persentase
		STS	TS	S	SS			
Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	15	1	20	3	12	36	60	60%
Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang telah disediakan	15	3	10	12	12	37	60	62%
Tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	15	3	8	15	12	38	60	63%
Saya senang dengan pekerjaan	15	2	12	12	12	38	60	63%

(bersambung)

(sambungan)

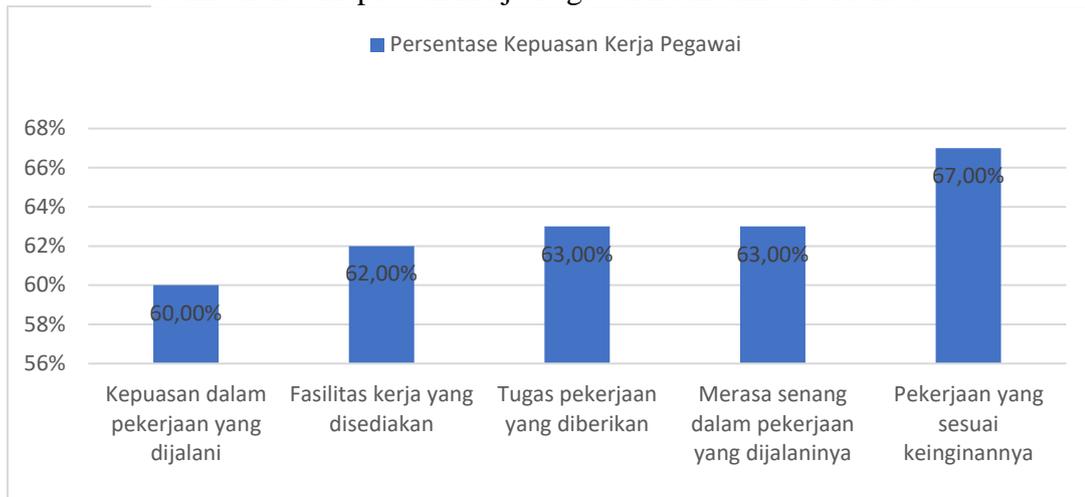
yang saya jalani								
Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	15	3	10	3	20	36	60	67%

Sumber: Data Olahan Penulis

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan *preliminary test* yang tertera pada tabel 1.2 menunjukkan nilai persentase kepuasan dalam pekerjaan yang sedang dijalannya sebesar 60%, pada fasilitas kerja yang disediakan sebesar 62%, pada tugas pekerjaan yang diberikannya sebesar 63%, merasa senang dalam pekerjaan yang dijalannya sebesar 63%, dan pekerjaan yang diterima sesuai keinginannya sebesar 67%.

Nilai persentase kepuasan kerja terendahnya ada pada pernyataan nomor satu dan pernyataan nomor dua yaitu saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini sebesar 60% dan pada fasilitas kerja yang disediakan sebesar 62%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan melihat batas garis kontinum yang dijelaskan pada BAB III maka tingkat kepuasan pegawai dalam menjalani pekerjaan dan fasilitas kerja yang disediakan rendah karena kurang dari batas garis kontinumnya yang sebesar 62,5%. Untuk lebih jelas persentase hasil kepuasan pegawainya akan dipaparkan melalui grafik pada gambar 1.3:

Gambar 1.3 Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Purbaratu



Sumber: Data Olahan Penulis

Disisi lain, salah satu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pegawai ialah dengan melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pegawainya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chien & Wen Tsai (2015) bahwa “gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung pada kepuasan kerja dan Kepemimpinan memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja, karena perilaku pimpinan merupakan determinan dari kepuasan”.

Sedangkan menurut Northouse (2010); dalam Voon *et al* (2011) “Kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dan pengikut di mana pemimpin berusaha untuk mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan bersama”.

Burns (1978); dalam Voon *et al* (2011) mengungkapkan diantara kepemimpinan yang lebih menonjol adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Pemimpin transformasional menekankan motivasi intrinsik pengikut dan pengembangan pribadi. Mereka berusaha menyelaraskan aspirasi dan kebutuhan pengikut dengan hasil organisasi yang diinginkan.

Sedangkan “kepemimpinan transaksional adalah yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas yang diberikan (Sentot, 2010:296) dan menurut Ivanvovich, Konopaske, dan Matteson (2007:213) mengungkapkan “pimpinan transaksional membantu pengikutnya untuk mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Table 1.3 Gaya Kepemimpinan Burns (1978)

Transformasional	Transaksional
Pemimpin bertindak sebagai peran model yang sangat dikagumi	Pemimpin mampu mengklarifikasikan atau mengarahkan prosedur pelaksanaan tugas secara jelas
Pemimpin konsisten dalam memutuskan keputusan	pemimpin mengambil tindakan korektif terhadap pegawainya yang berbuat salah
Pemimpin menunjukkan standar perilaku etika yang tidak sewenang – wenang	Pemimpin mampu mengklarifikasikan atau mengarahkan terkait target – target yang akan dicapai
Pemimpin mampu memotivasi pegawainya	Pemimpin menjanjikan pegawainya penghargaan untuk kinerja yang baik
Pemimpin mampu membantu memecahkan masalah bersama	Pemimpin mampu mengklarifikasikan atau mengarahkan terkait permasalahan bekerja pengikutnya secara langsung
Pemimpin memperhatikan individu atau memperlakukan karyawan secara individu untuk pencapaian prestasi dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor	Pemimpin mampu bertindak secara tegas terkait perilaku pegawainya yang salah

Sumber: Sentot (2010:290)

Disamping itu, untuk melihat keberhasilan kepemimpinan sesuai dengan teori yang dipaparkan pada tabel 1.3, maka dilakukan pula *preliminary test* untuk mengukur seberapa besar persentase antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Purbaratu. Pengukuran *preliminary test* menggunakan metode kuesioner dan disebarkan sebanyak 15 orang. Berikut adalah hasil *preliminary test* yang dapat dilihat pada tabel 1.4:

Tabel 1.4 Hasil *Preliminary Test* Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Pernyataan	Skor				Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		STS	TS	S	SS			
Transformasional	Saya mengagumi pemimpin saya	6	14	3	4	27	60	57%
	Pemimpin saya konsisten dalam pengambilan keputusan	4	14	6	8	32	60	
	Saya senang dengan attitude pemimpin saya	3	12	15	4	34	60	
	Pemimpin memotivasi saya ketika	4	10	12	8	34	60	

(bersambung)

(sambungan)

	bekerja							
	Pemimpin saya membantu permasalahan ketika bekerja	1	10	12	20	43	60	
Transaksional	Pemimpin melatih saya untuk kebutuhan dalam meningkatkan prestasi bekerja saya	4	6	16	14	40	60	68,3 %
	Pemimpin saya menjanjikan penghargaan untuk kinerja baik	4	10	13	12	39	60	
	Pemimpin saya memberikan pengarahan terkait prosedur pelaksanaan tugas secara	1	10	9	24	44	60	

(bersambung)

(sambungan)

	jelas							
	Pemimpin saya memberikan pengarahan terkait target - target yang akan dicapai secara jelas	1	12	9	20	42	60	
	Pemimpin saya memberikan pengarahan secara langsung ketika pekerjaan saya mengalami masalah	4	10	8	16	38	60	
	Pemimpin saya memberikan peringatan atas kesalahan/kekeliruan dalam	7	6	9	20	42	60	

(bersambung)

(sambungan)

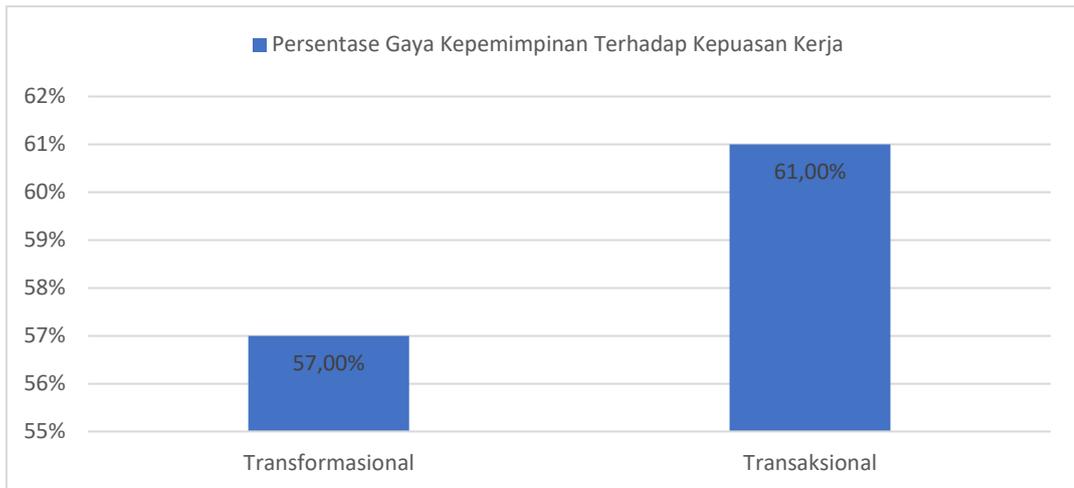
	bekerja							
	pemimpin saya memberikan hukuman sesuai dengan standar kesalahan saya saat bekerja	6	9	11	14	41	60	
	pemimpin saya tegas dalam menghadapi pegawainya yang melakukan kesalahan	3	10	9	16	38	60	

Sumber: Data Olahan Penulis

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dipaparkan pada tabel 1.4, nilai persentase pada gaya kepemimpinan transformasional adalah sebesar 57% dan nilai persentase pada gaya kepemimpinan transaksional adalah sebesar 68,3%.

Maka dapat dilihat nilai persentase terendahnya ada pada gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai persentase sebesar 57%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan melihat batas garis kontinum yang dijelaskan pada BAB III maka gaya kepemimpinan transformasionalnya rendah karena kurang dari batas garis kontinumnya yang sebesar 62,5%. Untuk memperjelas persentase pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional akan dipaparkan melalui grafik pada gambar 1.5:

Gambar 1.5 Persentase Gaya Kepemimpinan



Sumber: Data Olahan Penulis

Dalam penelitian ini bermaksud untuk mencari pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Varadhita (2016) pada PT. Citra Sukapura Megah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 66%, Darwito (2008) dengan studi kasus pada RSUD Kota Semarang, gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,88 dan Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) dengan studi kasus pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0.246. Pada jurnal internasional pun menunjukkan hasil yang sama, penelitian Munevver, Melisa, dan Mehmet (2012) studi kasus pada Bank di Turki menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan didukung juga dengan hasil penelitian oleh Chien & Wen Tsai (2015) studi kasus pada *international tourist hotels* bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung pada kepuasan kerja.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan dari hasil *preliminary test* tingkat persentase terendah terhadap kepuasan kerja pegawainya adalah sebesar 60% pada pernyataan pegawai tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya dan pernyataan saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang telah disediakan sebesar 62%, tingkat terendah kepuasan kerja pada gaya kepemimpinan ada pada transformasional sebesar 57%, lalu dari wawancara terkait gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, dan menurut hasil penelitian terdahulu yang mendukung terdapatnya pengaruh gaya

kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, melihat dari data yang telah di kumpulkan atas permasalahan yang terjadi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Purbaratu Tasikmalaya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas DTP Poned Purbaratu Tasikmalaya”**.

1.3 Perumusan Masalah

Dengan berdasarkan fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja yang terdiri dari pegawai merasa kurang puas dan senang dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini, pegawai merasa tugas kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya, pekerjaan yang diterima tidak sesuai harapan atau keinginannya, dan fasilitas yang disediakan kurang memadai. Untuk membuktikan fenomena tersebut penulis melakukan *preliminary test* dan mendapatkan hasil nilai persentase terendahnya yang ada pada pernyataan pegawai tidak puas atas pekerjaan yang dijalannya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dijalannya adalah rendah. Dan penulis melakukan *preliminary test* terkait hal yang mempengaruhi kepuasan kerjanya yaitu gaya kepemimpinan yang terdiri dari transformasional dan transaksional yang mendapatkan pula nilai persentase terendahnya terhadap kepuasan kerja. Nilai persentase terendahnya ada pada gaya kepemimpinan transformasional. Maka dari itu kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasionalnya dinyatakan rendah. Dengan demikian pernyataan masalah pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas DTP Poned Purbaratu Tasikmalaya”**

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan yang telah diuraikan dengan membahas gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas DTP Poned Purbaratu Tasikmalaya, agar lebih rinci permasalahan yang akan dipaparkan selanjutnya, maka terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada UPTD Puskesmas DTP Poned Purbaratu Tasikmalaya?

2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu Tasikmalaya?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu Tasikmalaya
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu Tasikmalaya

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan pada UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu Tasikmalaya
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas DTP PONEP Purbaratu Tasikmalaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.6.2 Manfaat praktik

1. Bagi Penulis
Menambah wawasan dalam teori kepemimpinan, dan kepuasan kerja pegawai .

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pimpinan UPTD Puskesmas DTP PONED Purbaratu Tasikmalaya mengenai gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja setiap pegawainya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi : Jl. Purbaratu, Kelurahan Sukanagara,

Kecamatan Purbaratu, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat

Objek penelitian : UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Puskesmas DTP (Dengan Tempat Perawatan) PONED (Pelayanan Obstetri Neonatus Essensial Dasar) Purbaratu

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu : 09.00 s/d Selesai

Periode Penelitian : 8 Januari 2018 – 31 Maret 2018

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai informasi umum tentang organisasi yang akan menjadi objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung penyelesaian permasalahan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang diajukan peneliti sebagai jawaban sementara dari permasalahan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis dan metode analisis penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian dianalisis untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran untuk aspek teoritis dan aspek praktisi.

Halaman ini sengaja dikosongkan