

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil UPTD Puskesmas DTP Binong

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas Dengan Tempat Perawatan (DTP) Binong merupakan salah satu puskesmas yang terletak di wilayah Kabupaten Subang Jawa Barat Indonesia (Puskesmas Binong, 2017). Untuk mendukung visi dinas kesehatan, UPTD Puskesmas DTP Binong selalu melakukan upaya perbaikan terhadap indikator-indikator yang berperan dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) seperti menekan angka kematian ibu dan bayi dan menekan angka kesakitan pada lansia melalui pos pembinaan terpadu serta meningkatkan perilaku hidup bersih dan sehat dengan melaksanakan penyuluhan-penyuluhan yang berkesinambungan dan terus berusaha meningkatkan mutu pelayanan agar terwujud pelayanan prima (Puskesmas Binong, 2017).

1.1.2 Logo UPTD Puskesmas DTP Binong

Logo merupakan suatu gambar dengan makna tertentu yang mewakili identitas suatu organisasi. Adapun logo puskesmas disajikan pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1 Logo puskesmas

Sumber : Laporan tahunan UPTD Puskesmas DTP Binong (2017)

Berdasarkan Gambar 1.1 terkait logo puskesmas, ada beberapa arti dari logo tersebut. Berdasarkan Permenkes RI No. 75 Tahun 2014 arti dari logo puskesmas meliputi bentuk dasar, simbol pelengkap dan warna. Bentuk dasar segi enam

melambangkan keterpaduan dan kesinambungan yang terintegrasi dari 6 prinsip penyelenggaraan puskesmas, sebagai makna pemerataan pelayanan kesehatan yang mudah diakses oleh masyarakat serta pergerakan dan pertanggungjawaban puskesmas di wilayah kerjanya (Puskesmas Binong, 2017).

Selanjutnya simbol 2 buah bentuk lingkaran yang melambangkan unsur upaya kesehatan yaitu Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), simbol bangunan yang melambangkan puskesmas sebagai tempat diberlakukannya semua prinsip dan upaya dalam proses penyelenggaraan kesehatan, simbol segitiga mewakili 3 faktor yang mempengaruhi status derajat kesehatan masyarakat meliputi genetik, lingkungan dan perilaku (Puskesmas Binong, 2017). Sedangkan berdasarkan warna, hijau melambangkan tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan puskesmas dan putih melambangkan pengabdian luhur puskesmas (Puskesmas Binong, 2017).

1.1.3 Visi dan Misi UPTD Puskesmas DTP Binong

1.1.3.1 Visi UPTD Puskesmas DTP Binong

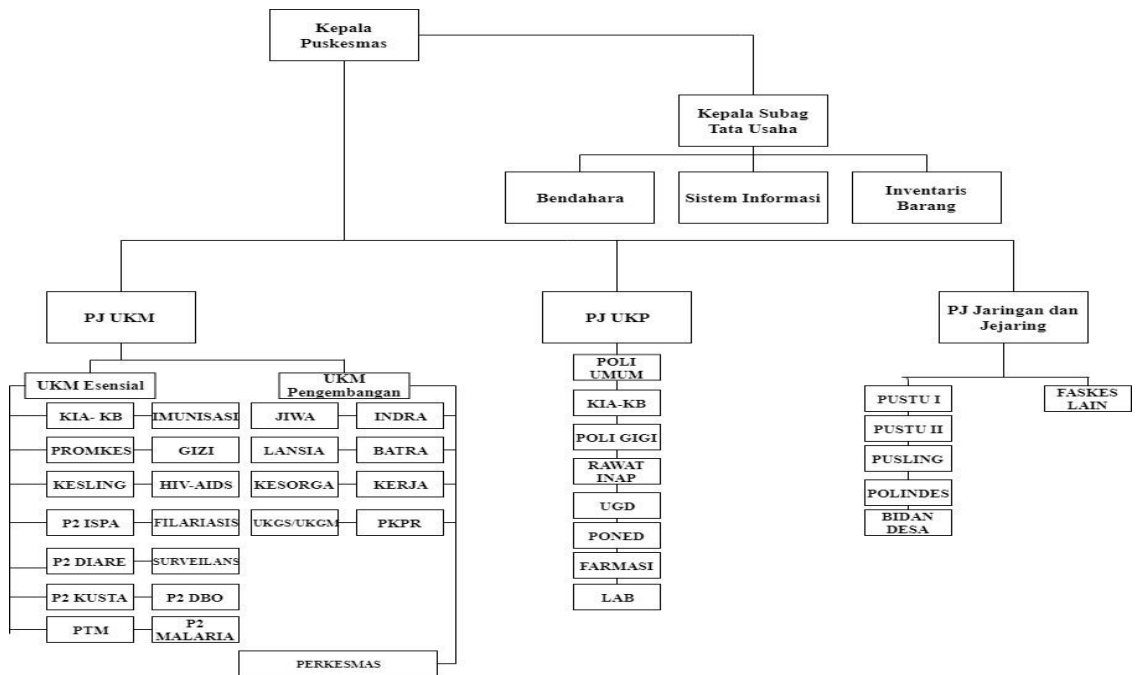
Adapun visi UPTD Puskesmas DTP Binong adalah “*Terwujudnya Masyarakat Binong Sehat Tahun 2022*” (Puskesmas Binong, 2017).

1.1.3.2 Misi UPTD Puskesmas DTP Binong

Adapun misi UPTD Puskesmas DTP Binong yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang kesehatan, meningkatkan kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat serta menjalin kemitraan dengan berbagai sektor untuk mewujudkan Binong sehat (Puskesmas Binong, 2017).

1.1.4 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas DTP Binong

Adapun struktur organisasi UPTD Puskesmas DTP Binong disajikan pada Gambar 1.2 berikut.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas DTP Binong

Sumber: Data internal yang diolah kembali (2018)

Berdasarkan gambar 1.2 terkait struktur organisasi puskesmas, UPTD Puskesmas DTP Binong memiliki 3 divisi yang meliputi Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) serta jaringan dan jejaring puskesmas. UKM meliputi 2 program utama yaitu UKM esensial yang mencakup Kesehatan Ibu dan Anak – Keluarga Berencana (KIA-KB), Promosi kesehatan (Promkes), Kesehatan lingkungan (Kesling), Infeksi saluran pernapasan (Ispa), diare, kusta, Penyakit Tidak Menular (PTM), imunisasi, gizi, HIV-AIDS, filariasis, surveilans, Demam berdarah dan malaria.

Sedangkan UKM pengembangan yang mencakup kesehatan jiwa, kesehatan lansia, Kesehatan olahraga (Kesorga), Upaya Kesehatan Gigi Sekolah/Upaya Kesehatan Gigi Masyarakat (UKGS/UKGM), kesehatan indra, pengobatan tradisional, perawatan kesehatan masyarakat dan Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja (PKPR). Selanjutnya UKP meliputi poli umum, poli gigi, rawat inap, UGD, poned, farmasi dan laboratorium. Sedangkan jaringan dan jejaring meliputi 2 puskesmas pembantu, puskesmas keliling, pos lingkungan desa, bidan desa dan fasilitas kesehatan lainnya.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal penting bagi suatu organisasi. Brahmasari dan Suprayetno (2008:124) menegaskan bahwa kelangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi salah satunya di pengaruhi oleh keberhasilan pengelolaan sumber daya manusianya. Djajendra (2014) menegaskan bahwa salah satu ciri manajemen sumber daya manusia yang baik adalah ketika suatu organisasi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan demi tercapainya prestasi dan kinerja terbaik. Selain itu ciri sumber daya manusia berkualitas adalah ketika karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Deil, 2015). Kinerja karyawan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi (Irawan *et al.*, 2015:57).

Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Nasrudin dan Khuan (2007:337-339), Prasasti *et al.* (2016:249-250), Suriani (2017:66), Perwita *et al.* (2017:105), Julianry *et al.* (2017:238) dan Wijaksono *et al.* (2017:225) dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi, pembinaan sumber daya manusia, motivasi, pelatihan, kualitas kerja dan penilaian kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan umum, keterampilan spesifik, kualitas personal, pengembangan organisasi, jenjang karir, budaya organisasi, kegigihan kerja, kompetensi, stres kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, manajemen waktu, komitmen organisasi dan kepemimpinan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008; Ahmad *et al.*, 2012; Dewi, 2012; Djestawana, 2012; Tutu dan Constantin, 2012; Yozgat *et al.*, 2013; Arshadi dan Damiri, 2013; Tabatabaei *et al.*, 2013; Ernanto *et al.*, 2015; Irawan *et al.*, 2015; Platis *et al.*, 2015; Prasetio *et al.*, 2015; Fabio *et al.*, 2016; Sapitri, 2016; Syafei *et al.*, 2016; Plantilla, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam organisasi karena komitmen organisasi yang tinggi sangat memungkinkan organisasi tersebut berkembang pesat (Arifin *et al.*, 2016). Menurut Suseno dan Sugiyanto (2010:94) komitmen memiliki peran penting bagi organisasi dan karyawan untuk membangun

kerja sama, meningkatkan prestasi kerja dan menciptakan loyalitas terhadap organisasi. Sapitri (2016:2) menjelaskan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap jika dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah, dimana komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi dan karyawan dengan komitmen rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Menurut Arifin *et al.* (2016:95) komitmen organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti pribadi karyawan, lingkungan kerja dan kehandalan organisasi. Selain itu Tenen *et al.* (2015:55) menjelaskan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah peran pimpinan atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi tersebut. Suseno dan Sugiyanto (2010:95) juga menjelaskan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi tidak terlepas adanya dari peran pimpinan dalam suatu organisasi.

Menurut Handayani dan Madya (2015) kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, menurut Andriani dan Tarigan (2016) serta Lumando (2017) kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan pimpinan yang berkualitas dan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik (Mustika, 2017). Tanpa kepemimpinan yang baik, suatu organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi (Hidayati, 2014:118). Menurut Mustika (2017) seorang pemimpin yang efektif merupakan pimpinan yang responsif atas persoalan, harapan dan impian dari para pengikutnya. Mustika (2017) juga menambahkan bahwa saat ini gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan transformasional.

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memaparkan pengaruh signifikan positif. Penelitian pada industri media masa yang dilakukan oleh Hidayati (2014:131) serta Nurdin dan Rohendi (2016:99) memaparkan adanya pengaruh signifikan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang

dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian pada industri jasa pengiriman barang oleh Thamrin (2012:570) juga memaparkan hasil signifikan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Selanjutnya pada lembaga pemerintahan oleh Purnawati *et al.* (2017:49) serta Rahayu dan Prayekti (2017:61) memaparkan adanya pengaruh signifikan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian pada industri manufaktur yang dilakukan oleh Rakhmawati dan Darmanto (2014:93), Riyadi *et al.* (2016:153) dan Yuan *et al.* (2017:19) memaparkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Selain itu penelitian pada industri kesehatan yang dilakukan Yosias (2013:96) juga memaparkan adanya pengaruh signifikan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Salah satu lembaga yang perlu diperhatikan terutama dari aspek kinerja karyawannya adalah lembaga kesehatan yaitu puskesmas. Puskesmas merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang memiliki peran penting dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan (Chairunnisah *et al.*, 2014:446). Menurut Erpidawati (2018:173) puskesmas juga merupakan unit pelaksana teknis dinas yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja sesuai dengan target *Millenium Development Goals (MDG's)*. Sejak tahun 2015, keberhasilan pelayanan kesehatan melalui puskesmas memberikan kontribusi cukup besar dalam mewujudkan sasaran *MDG's* (Erpidawati, 2018:173).

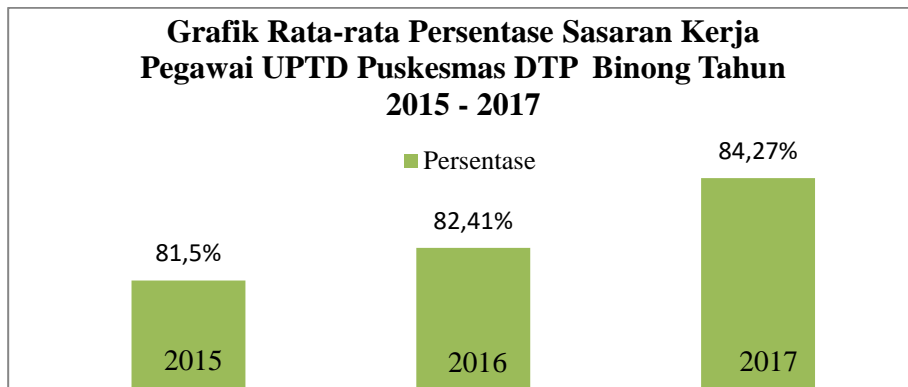
Berdasarkan Permenkes RI No. 75 Tahun 2014, puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional. Sementara itu berdasarkan Permenkes RI No. 44 Tahun 2016, untuk menyelenggarakan upaya kesehatan nasional dibutuhkan manajemen puskesmas terpadu untuk menghasilkan kinerja puskesmas yang efektif dan efisien. Hasil kinerja dapat memberikan informasi sehingga puskesmas dapat mengetahui tingkat pencapaian program dibandingkan dengan target yang harus dicapai, mengidentifikasi

penyebab masalah kesehatan di wilayah kerjanya serta dapat menetapkan tingkat urgensi suatu kegiatan berdasarkan prioritasnya (Chairunnisah *et al.*, 2014:446).

Untuk menciptakan manajemen puskesmas terpadu tidak terlepas dari peran pimpinan dimana pimpinan memiliki peran dalam mengarahkan, membimbing membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dan meingkatkan komitmen sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Chairunnisah *et al.*, 2014:446; Erpidawati, 2018:173). Kepala UPTD Puskesmas DTP Binong di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa pimpinan memberikan peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dimana pola kepemimpinan merupakan cerminan dari kinerja karyawannya (Anonim^a, wawancara, 2018). Kepala UPTD Puskesmas DTP Binong dinilai sebagai pimpinan yang mampu cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dapat mengubah pola kinerja karyawan menjadi lebih terstruktur dan terarah dalam bekerja (Anonim^b, wawancara, 2018).

Menurut Edison *et al.* (2017:192-193) kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya tingkat kesalahan, tingkat kerusakan, tingkat kecermatan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kehadiran, tingkat keterlambatan, waktu kerja efektif serta kemampuan bekerjasama dengan orang lain. Selain itu menurut Sapitri (2016:2) tingginya tingkat kehadiran karyawan dan kinerja karyawan yang tinggi merupakan ciri dari komitmen organisasi yang tinggi.

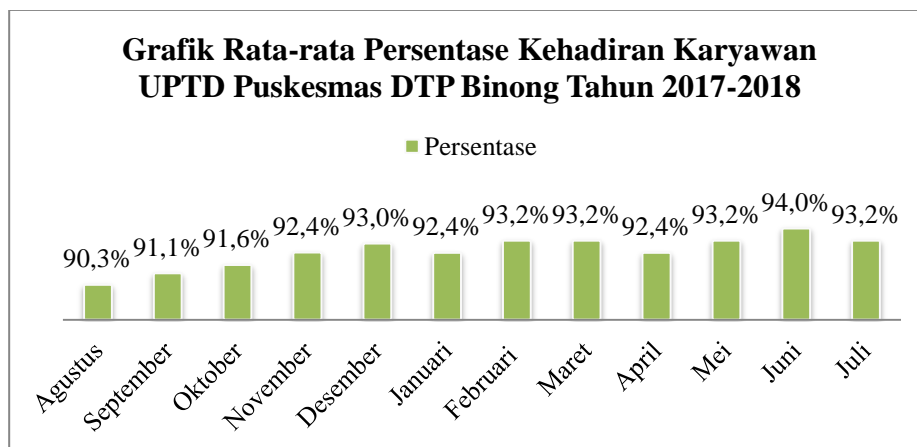
Penilaian kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong dilakukan setiap tahun yaitu menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan absensi kehadiran karyawan. Penilaian kinerja tersebut berdasarkan beberapa aspek, yaitu tingkat kesalahan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kehadiran dan kemampuan bekerjasama dengan tim. Adapun persentase rata-rata sasaran kerja pegawai dan persentase rata-rata tingkat kehadiran karyawan disajikan pada Gambar 1.3 dan Gambar 1.4.



Gambar 1.3 Grafik Persentase Sasaran Kerja Pegawai 2017 – 2018

Sumber: Data Kinerja UPTD Puskesmas DTP Binong yang diolah (2018)

Berdasarkan Gambar 1.3 terkait grafik persentase prestasi kerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong tahun 2015-2017, rata-rata persentase sasaran kerja pegawai terus mengalami peningkatan. Dengan demikian berdasarkan indikator penilaian sasaran kerja pegawai, tingkat komitmen organisasi dan kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong tergolong baik karena cenderung terus mengalami peningkatan sejak 3 tahun terakhir dengan rata-rata 82,73%. Sedangkan rata-rata tingkat kehadiran karyawan disajikan pada Gambar 1.4.



Gambar 1.4 Grafik Persentase Kehadiran Karyawan 2017 - 2018

Sumber: Data Absensi UPTD Puskesmas DTP Binong yang diolah (2018)

Berdasarkan Gambar 1.3 terkait grafik persentase kehadiran karyawan periode 2017-2018, persentase kehadiran karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong cenderung terus mengalami peningkatan, meskipun mengalami penurunan pada Bulan Januari,

Mei dan Juli 2018. Dengan demikian berdasarkan indikator absensi, maka tingkat komitmen organisasi dan kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong tergolong sangat tinggi dengan rata-rata tingkat kehadiran sebesar 92,5%. Sebelum melakukan penelitian utama, penulis telah melakukan *preliminary test* dengan menyebarkan kuesioner terkait kepemimpinan dan kinerja karyawan kepada seluruh petugas UPTD Puskesmas DTP Binong. Berikut hasil olah data *preliminary test* yang akan dijelaskan pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1 *Preliminary* Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden					%	Keterangan
		STS	TS	R	S	SS		
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atasan.	0	0	1	85	34	86	Sangat Tinggi
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan atasan.	0	0	0	84	83	86	Sangat Tinggi
3	Saya selalu bisa menyelesaikan tugas berapapun jumlahnya.	0	2	15	77	26	81	Tinggi
4	Dalam menyelesaikan tugas, saya selalu mengurutkannya berdasarkan tingkat kepentingannya.	0	1	18	65	36	83	Tinggi
5	Saya tidak merasa kesulitan dengan tugas yang saya kerjakan.	0	1	28	62	29	80	Tinggi
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0	0	23	61	36	82	Tinggi
7	Setiap tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	0	0	16	81	23	81	Tinggi
8	Saya selalu meluangkan waktu diluar jam kerja untuk menyelesaikan tugas.	1	1	31	63	24	78	Tinggi
9	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan tugas meskipun atasan sedang tidak ada di kantor.	0	0	4	81	35	85	Sangat Tinggi
10	Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas tanpa diperintah oleh atasan.	0	0	1	80	39	86	Sangat Tinggi

Sumber : Data *Preliminary test* yang telah diolah (2018)

Pada Tabel 1.1 mengenai hasil olah data *preliminary test* terkait kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong ditemukan hasil dari 120 responden, hasil rata-rata tingkat kinerja sebesar 83% yang artinya kinerja UPTD Puskesmas DTP Binong dikategorikan tinggi. Kategori tinggi didapatkan dari variabel kontinum yaitu berdasarkan persentase skor jawaban responden (Neolaka, 2014:61). Berdasarkan hasil jawaban responden. Pada Tabel 1.1 diketahui persentase kinerja tertinggi dari

segi pemenuhan standar kerja dan sikap inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu 86%. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong berusaha berinisiatif melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa menunggu diperintah oleh atasan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan.

Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan tidak terlepas dari pengawasan pimpinan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengawasi kinerja karyawannya sehingga apa yang dikerjakan dan seperti apa karyawan bekerja tetap terkendali sesuai standar organisasi. Selain itu, pemimpin juga perlu menyesuaikan pola kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan karena pola kepemimpinan yang tidak tepat akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil *preliminary test* kepemimpinan transformasional disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 *Preliminary test* Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jumlah Responden					%	Keterangan
		STS	TS	R	S	SS		
1	Pimpinan selalu memberi tahu secara detail terkait tugas yang diberikan.	0	0	3	4	33	85	Sangat Tinggi
2	Pimpinan selalu memberikan batas waktu terkait penyelesaian tugas.	0	1	2	65	52	88	Sangat Tinggi
3	Pimpinan selalu memberikan standar penilaian tertentu terhadap tugas.	0	0	0	65	55	89	Sangat Tinggi
4	Pimpinan mampu menciptakan suasana bekerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.	0	0	6	68	46	87	Sangat Tinggi
5	Pimpinan selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.	0	0	1	69	50	88	Sangat Tinggi
6	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi dalam organisasi.	0	0	0	79	41	87	Sangat Tinggi
7	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan maksimal.	0	0	2	59	59	90	Sangat Tinggi
8	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah tentang kinerja organisasi.	0	1	12	77	30	83	Tinggi
9	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi.	0	0	4	66	50	88	Sangat Tinggi

Sumber : Data *preliminary test* yang telah diolah (2018)

Pada Tabel 1.2 diketahui dari 120 orang responden, rata-rata tingkat gaya kepemimpinan transformasional sebesar 87% yang artinya tingkat kepemimpinan transformasional pada UPTD Puskesmas DTP Binong dikategorikan sangat tinggi. Kategori sangat tinggi didapatkan dari variabel kontinum berdasarkan persentase skor jawaban responden (Neolaka, 2014:61). Tingkat pola kepemimpinan tertinggi adalah pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja maksimal yaitu sebesar 90% dan 89% untuk pimpinan selalu memberikan standar penilaian terhadap tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Thamrin (2012:570), Yosias (2013:96), Darmanto (2014:93), Hidayati (2014:131), Nurdin dan Rohendi (2016:99), Riyadi *et al.* (2016:153), Purnawati *et al.* (2017:49), Rahayu dan Prayekti (2017:61) dan Yuan *et al.* (2017:19) yang memaparkan pengaruh signifikan positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan dikuatkan dengan fenomena yang terjadi, maka maksud dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan tingkat kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong serta untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

1.3 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian, kinerja karyawan pada puskesmas merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena puskesmas memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan kesehatan nasional. Kinerja karyawan tidak terlepas dari komitmen dan komitmen karyawan pada organisasi tidak terlepas dari peran pimpinannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan di berbagai industri menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. Selain itu, berdasarkan hasil *preliminary test* tingkat kepemimpinan transformasional tergolong sangat tinggi dan kinerja karyawan tergolong tinggi serta didukung dengan data internal yang menunjukkan komitmen dan kinerja yang tinggi. Meskipun ketiga

variabel memaparkan hasil yang tinggi, hasil tersebut tidak menunjukkan adanya pengaruh antar variabel, sehingga dibutuhkan adanya penelitian lebih dalam terkait variabel untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, terkait pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan, kinerja karyawan serta pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan di UPTD Puskesmas DTP Binong?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada UPTD Puskesmas DTP Binong?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di UPTD Puskesmas DTP Binong?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi UPTD Puskesmas DTP Binong?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong melalui komitmen organisasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan di UPTD Puskesmas DTP Binong.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada UPTD Puskesmas DTP Binong.

3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong.
4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi UPTD Puskesmas DTP Binong.
5. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong.
6. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong.
7. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas DTP Binong melalui komitmen organisasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi tulisan atau literatur terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* khususnya pada unit pelayanan kesehatan masyarakat.

1.6.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia serta menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas DTP Binong Kabupaten Subang Jawa Barat yang terletak di Jalan Raya Binong No. 073 Kecamatan Binong Subang.

1.7.2 Waktu Pelaksanaan Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu mulai Bulan Agustus 2018 sampai dengan Bulan November 2018.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tinjauan objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini membahas tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas serta teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik dan analisis pengaruh variabel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan, saran, aspek teoritis dan aspek praktis.