

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi dunia kesehatan dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Tujuan dari pelayanan kesehatan adalah untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat untuk mengatasi, menetralisasi atau menormalisasi semua masalah atau semua penyimpangan tentang kesehatan yang ada dalam masyarakat. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat, maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan kesehatan semakin meningkat sehingga tidak ada lagi upaya yang dapat dilakukan selain meningkatkan kinerja petugas kesehatan dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan sebaik-baiknya.

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan Di era globalisasi dunia kesehatan dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok ( Pedoman Kerja Puskesmas, Depkes RI). Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Kepmenkes no. 128/Menkes/SK/II/2004). Puskesmas merupakan pusat penggerak

pembangunan berwawasan kesehatan dan pusat pemberdayaan masyarakat seperti Pembinaan peran serta masyarakat di bidang kesehatan dengan pendekatan PKMD, Posyandu yang terdiri dari; penimbangan balita, penyuluhan dan perbaikan gizi, penyediaan oralit mencegah kematian akibat diare, imunisasi, KB, pencegahan kesakitan dan kematian balita dengan pemantauan KMS, Balok SKDN dan sistem 5 meja agar benar-benar dapat mewujudkan peran serta masyarakat

Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas setiap perusahaan atau organisasi dalam beroperasi mempunyai sumber daya di antaranya adalah sumber daya manusia. Menurut Drucker Wahibur Rahman (2011) memandang bahwa sumber daya manusia sebagai asset yang berharga karena sebagai penentuan kelangsungan hidup perusahaan di masa yang datang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting yang akan memberikan nilai lebih pada seluruh bidang yang ada di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia harus mampu bekerja secara optimal agar terwujudnya efektivitas organisasi. Sumber daya manusia bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber daya Manusia.

Pertama sumber daya manusia adalah hal yang paling penting yang dimiliki organisasi. Kedua, keberhasilan sangat mungkin tercapai apabila peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta perencanaan strategis ( Amstrong dalam Sedarmayanti,2017:307).

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Adapun menurut hasil wawancara prasurvei yang dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2019 kepada beberapa karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Pegawai dan Pimpinan menyampaikan keluhannya sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Hasil Wawancara Karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat**

Variabel	Pertanyaan	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Apakah para karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain?	Kebanyakan karyawan sudah menjalin hubungan baik sesama karyawan namun ada sebagian karyawan yang belum bisa menjalin hubungan baik dengan karyawan lain nya karena ada beberapa alasan yaitu masih ada rasa iri antar	Ada beberapa karyawan yang belum bisa menjalin hubungan dengan baik biasanya karyawan baru.	Sebenarnya semua karyawan bisa menjankan hubungan baik dengan karyawan lain hanya butuh waktu saja untuk lebih akrab.

		individu biasanya antara karyawan lama dan karyawan baru.		
	Apakah karyawan di puskesmas Cihampelas menjalin hubungan baik dengan pimpinannya ?	Para karyawan Puskesmas Cihampelas akan selalu menjaga sikapnya kepada pimpinan karena mereka saling menghargai satu sama lain.	Ada beberapa karyawan yang tidak terlalu dekat dengan Pimpinan dikarenakan masih ada rasa canggung.	Sejauh ini karyawan Puskesmas Cihampelas bisa menjaga hubungan baik dengan Pimpinan tapi terkadang ada juga beberapa karyawan yang belum bisa menjalin hubungan yang baik dengan Pimpinan.
	Apakah karyawan Puskesmas Cihampelas melakukan kerja sama dengan baik sesama rekan kerja?	Sebagian karyawan sudah bisa menjalankan kerjasama dengan baik antar rekan kerja	Beberapa karyawan masih ada yang belum bisa menjalankan kerjasama dengan baik dikarenakan karyawan yang sudah berusia belum terlalu memahami teknologi terbaru seperti program terbaru komputer.	Karyawan Puskesmas Cihampelas sudah bisa bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja.

Namun pada kenyataannya pada tabel 1.2 lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya dan ada juga karyawan yang belum bisa menjalin hubungan baik dengan Pimpinan. Sebagian karyawan ada yang belum bisa bekerja sama baik dengan rekan kerja dikarenakan belum terlalu memahami teknologi terbaru.

Lingkungan kerja non fisik yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja. Pada saat ini lingkungan kerja non fisik dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Menurut (Rosyidah 2009) Pemimpin setiap puskesmas harus memberikan motivasi yang baik sehingga dapat menciptakan kondisi dimana petugas kesehatan mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras. Petugas kesehatan yang mempunyai motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian setiap puskesmas dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Jika motivasi kerja tidak ditata dan ditingkatkan, maka akan menjadi penghalang dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan berdampak buruk bagi organisasi dan masyarakat luas.

Adapun menurut hasil wawancara prasurvei yang dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2019 kepada beberapa karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Pegawai dan Pimpinan menyampaikan keluhannya sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Hasil Wawancara Karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat**

Variabel	Pertanyaan	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
Motivasi Kerja (X2)	Apakah saat karyawan lelah dengan pekerjaannya pimpinan memberikan	Sejauh ini Pimpinan Puskesmas Cihampelas pernah memberikan	Terkadang saat karyawan kehilangan motivasi kerja pimpinan hanya memberikan	Pimpinan puskesmas cihampelas jarang memberi motivasi

	semangat untuk mengembalikan motivasi kerja?	motivasi kerja kepada karyawan namun belum maksimal.	semangat alakadarnya tidak secara maksimal	kepada karyawannya karna pimpinan puskesmas sibuk dengan tugas diruangannya
	Apakah saat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik akan mendapatkan penghargaan ?	Sejauh ini belum karena sulit bagi pimpinan Puskesmas Cihampelas untuk memberikan penghargaan kepada karyawan dikarenakan secara umum karyawan Puskesmas Cihampelas rata-rata telah menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik.	Belum pernah sejauh ini pimpinan hanya memberikan ucapan terima kasih saat karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik tidak ada penghargaan yang lebih.	Pimpinan puskesmas tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan baik
	Apakah karyawan Puskesmas Cihampelas menjalin pertemanan baik dengan karyawan lain nya?	Sejauh ini para karyawan Puskesmas Cihampelas menjalin hubungan pertemanan dengan baik namun terkadang ada beberapa orang yang	Ada beberapa karyawan yang berkolompok misalkan saat dibagi tugas ke luar Puskesmas Cihampelas mereka terkadang tidak mau berbaur dengan karyawan baru.	Karyawan sudah bisa menjalin pertemanan baik dengan karyawan lain namun belum maksimal.

		individualis atau tidak bisa menjalankan hubungan pertemanan dengan baik.		
--	--	---	--	--

Namun pada kenyataannya pada tabel 1.3 motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa belum optimal disebabkan karena kurangnya pendekatan antara pimpinan dan karyawan membuat karyawan di Puskesmas kurang mendapatkan motivasi kerja dari atasannya, motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pemimpin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, serta kepuasan pekerja.

Motivasi kerja mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu. Oleh karena itu Pimpinan Puskesmas membuat pertemuan seperti musyawarah untuk karyawan.

Menurut Sasongko, F 2014 Gaya kepemimpinan demokratis ini terdapat koordinasi yang kuat atas pekerjaan yang diemban masing-masing bawahan sehingga kekuatan utama bukan pada pemimpin melainkan partisipasi aktif dari semua anggota.

Adapun menurut hasil wawancara prasurvei yang dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2019 kepada beberapa karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Pegawai dan Pimpinan menyampaikan keluhannya sebagai berikut :

Tabel 1.4

## Hasil Wawancara Karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat

Variabel	Pertanyaan	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)	Apakah pimpinan Puskesmas jika bertindak atau mengambil kebijakan selalu berkonsultasi dengan karyawan?	Karyawan yang sudah lama bekerja merasa pimpinan selalu berkonsultasi jika akan mengambil tindakan namun sebagian karyawan yang masih baru bekerja jarang berkonsultasi dengan karyawan baru.	Karyawan baru merasa kurang bisa berkonsultasi dengan Pimpinan dikarenakan masih ada rasa canggung dan malu.	Sejauh ini Pimpinan Puskesmas Cihampelas mengambil kebijakan dengan cara bertanya kepada karyawan atau berkonsultasi terlebih dahulu.
	Apakah pimpinan Puskesmas Cihampelas selalu mendengarkan kritik atau saran dari karyawan?	Pimpinan Puskesmas Cihampelas mendengarkan kritik dan saran dari karyawan tetapi jika menurut beliau saran atau kritik itu tidak cocok dengan yang ia mau maka tidak akan direlalisasikan.	Pimpinan akan mendengarkan kritik dan saran jika bermanfaat dan berguna bagi Puskesmas Cihampelas.	Sejauh ini Pimpinan mendengarkan kritik dan saran dari karyawan.
	Apakah pimpinan puskesmas menghargai potensi karyawannya ?	Jika memang potensi karyawan bagus dan baik pimpinan Puskesmas	Ada beberapa karyawan Puskesmas yang menganggap pimpinan	Karyawan merasa potensinya sudah cukup baik



		Cihampelas akan menghargai karyawannya.	Puskesmas Cihampelas belum bisa menghargai potensi yang mereka punya.	tetapi dianggap belum maksimal oleh Pimpinan Puskesmas Cihampelas.
	Apakah pimpinan puskesmas selalu melakukan kerjasama jika melakukan tugas dengan karyawannya ?	Tergantung situasi tetapi sebagian karyawan merasa Pimpinan Puskesmas Cihampelas belum bisa bekerja sama dengan baik dengan karyawan.	Pimpinan belum bisa terbuka atau melakukan kerjasama dengan karyawan terutama saat kondisi sedang sibuk.	Pimpinan melakukan kerjasama dengan baik saat melakukan tugas.

Namun pada kenyataannya pada tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa karyawan baru belum merasa pimpinan bersikap terbuka saat mengambil tindakan atau kebijakan, pimpinan puskesmas belum bisa menerima kritik dan saran dari sebagian karyawan dan masih kurang bekerja sama dengan baik kepada karyawan saat bertugas diluar Puskesmas.

Pemimpin zaman sekarang harus belajar menerima inisiatif dan tidak egois, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Mau mendengarkan masukan dari bawahan. Juga pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur yang akan menjadi cermin atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah di kelak dikemudian hari. Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin di dalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin

bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Isnar (2018:141) Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Adapun menurut hasil wawancara prasurvei yang dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2019 kepada beberapa karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Pegawai dan Pimpinan menyampaikan keluhannya sebagai berikut :

**Tabel 1.5**

**Hasil Wawancara Karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat**

Variabel	Pertanyaan	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
Kepuasan Kerja (Y)	Apakah para karyawan (Honoror) merasa puas dengan upah yang mereka dapat?	Kebanyakan karyawan (Honoror) belum merasa puas dengan upah yang mereka dapat karena upah yang mereka dapat tiap bulan dibawah UMR (Upah Minimum Regional).	Sebagian karyawan honoror dan TKK yang masih baru sedikit merasa puas dengan upah yang mereka dapat karna dekat dengan rumah jadi mereka tidak mengeluarkan ongkos dan biaya makan disana.	Karyawan yang tidak merasa puas dengan upah yang mereka dapat adalah karyawan honoror dan TKK yang sudah lama mengabdikan dan belum menjadi PNS.
	Apakah kondisi kerja di Puskesmas Cihampelas sudah memadai?	Kondisi kerja sudah memadai kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja	Kondisi kerja di puskesmas cihampelas sudah memadai tetapi sebagian	Sejauh ini kondisi kerja di puskesmas cihampelas sudah cukup

		dekat rumah dengan fasilitas yang bersih dan modern tetapi ada sebagian karyawan yang tidak merasa puas dengan kondisi kerja disana dikarnakan jauh dengan rumah.	karyawan masih ada yang mengeluh dikarnakan kebisingan di sekitarnya	memadai apalagi setelah puskesmas cihampelas mengalami perombakan bangunan baru
	Apakah karyawan di puskesmas merasa puas dengan rekan kerjanya jika melakukan tugas diluar puskesmas ?	Beberapa karyawan tidak merasa puas dengan rekan kerjanya jika melakukan tugas diluar karna masih ada rasa canggung diantara para karyawan tersebut terutama karyawan yang baru bekerja	Sebagian karyawan merasa puas dengan rekan kerjanya karna mereka melakukan tugas diluar puskesmas dengan rekan kerja yang mempunyai hubungan baik satu sama lain	Kebanyakan karyawan yang tidak merasa puaas terhadap rekan kerjanya adalah karyawan yang baru karna mereka tidak melakukan tugas dengan rekan kerja

Namun pada kenyataannya pada tabel 1.5 kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa karyawan honorer di puskesmas kurang memiliki kepuasan kerja dikarnakan upah karyawan honorer di puskesmas dibawah UMR (Upah Minimum Regional). Beberapa karyawan belum merasa puas karena kondisi tempat kerja yang lumayan jauh dari rumah dan kurang nyaman karena ada suara kebisingan dari sepeda motor atau mobil yang melintas. Dan karyawan baru juga terkadang merasa masih canggung untuk melakukan tugas dengan karyawan lama.

Oleh sebab itu pelayanan maka sudah seharusnya bila tingkat kepuasan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan. Hal tersebut sangat penting dalam rangka mendorong semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada diatas dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul

**“Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat di identifikasikan bahwa inti dari fenomena permasalahan yang diteliti adalah:

1. Beberapa karyawan belum bisa menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya
2. Beberapa karyawan belum bisa bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dari Pimpinan.
4. Pimpinan tidak memberikan reward kepada karyawannya.
5. Pimpinan belum bisa menerima kritik dan saran dari karyawannya.
6. Karyawan honorer tidak merasa puas dengan gaji yang didapat.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Cihampelas.
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Cihampelas.

3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Cihampelas.
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Cihampelas.
5. Seberapa besar Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Cihampelas.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dalam Penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Kondisi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Cihampelas, Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Cihampelas
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pada pada Puskesmas Cihampelas
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis pada Puskesmas Cihampelas
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Cihampelas
5. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada Puskesmas Cihampelas

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Manajemen Puskesmas Cihampelas penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran kepada Puskesmas Cihampelas dalam Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

## 2. Bagi Karyawan

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### 1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan terutama mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia nyata.

#### 2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

#### 3. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. serta sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

