

The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 6 | No.1

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RUTAN KLAS IIB RANGKASBITUNG

Hilman Hilmawan* Yumhi**

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Communication, Transformational Leadership And Employee Satisfaction

Abstract

The purpose of this study is to determine whether the variables of communication and transformational leadership alone - or jointly - can have an effect on the satisfaction of Employees in the House Detainee Class IIB Rangkasbitung and to know which variable is the most dominant influence employee job satisfaction at Home Prisoner of Class IIB Countries Rangkasbitung. The total population is 52 people and the number of samples of 50 employees Rutan Klas IIB Rangkasbitung taken at random. data method used is by using the technique of interview and also spread the questionnaire with job satisfaction variable 6 Statement, Communication 6 statement, transformational leadership 6 statement. Data analysis used is Test of Normality and multiple linear regression. The hypothetical test is performed by T Test for its own self-effect and F-Test for stimulant or joint effect treated using SPSS.

The result of the research shows that transformational communication and leadership have an effect on job satisfaction of Rutan Klas IIB employee Rangkasbitung, and Transformational Leadership has a dominant influence on Job Satisfaction.

Corresponding Author:

hhilmawan@gmail.com

yumhiahmad@yahoo.co.id

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan kepemimpinan transformasional secara sendiri –sendiri atau bersama – sama dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan Kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung dan untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung. Adapun Jumlah populasi adalah 52 orang dan jumlah sampel 50 orang pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung diambil secara acak. metode data yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik wawancara serta menyebarkan kuesioner dengan variabel kepuasan kerja 6 Pernyataan, Komunikasi 6 pernyataan, kepemimpinan transformasional 6 pernyataan. Analisa data yang digunakan adalah Uji Normalitas dan regresi linier berganda. Uji hipotesis yang dilakukan dengan Uji T untuk pengaruh sendiri _ sendiri dan Uji F untuk pengaruh stimulan atau bersama – sama yang diolah dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung, dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja.

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 6 Nomor 1

Januar – April 2019

ISSN 2407-6325

Hal. 1-10

©2019 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Griffin & Bateman (1986) dan Hackman & Oldman (1979) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dianggap sebagai:

sekelompok disposisi positif dan negatif yang diperoleh dan belajar melalui pengalaman, sikap positif atau negatif berdasarkan warisan genetik seseorang.

Kepuasan kerja mengacu pada atribut dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja Armstrong (2003). Kepuasan ini mungkin afektif: satu dimensi konstruk subjektif mewakili keseluruhan emosional perasaan individu memiliki tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan Kalleberg (1977) dan Moorman (1993).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung yang merupakan instansi penegak Hukum dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI No: M.04-PR.07.03 tahun 1985 tentang organisasi dan tata kerja Rumah Tahanan Negara dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara, Rumah Tahanan Negara Klas IIB mempunyai tugas melaksanakan perawatan terhadap tersangka atau terdakwa sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung berada Di ibukota Kabupaten Lebak tepatnya di tengah kota Rangkasbitung. Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung mempunyai Pegawai berjumlah 52 Orang dan semuanya merupakan Pegawai Negeri sipil.

Pegawai adalah sumber daya yang berharga, karena mereka bertanggung jawab atas banyak tugas yang diperlukan untuk mengelola Rutan supaya manusiawi, tertib, dan aman. Dalam arti, pegawai Rutan adalah hati dan jiwa Rutan. Dengan beban kerja lebih berat dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil di instansi yang lain perlu kiranya dilakukan penelitian faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja petugas Rutan Klas IIB Rangkasbitung.

Bekerja di Rumah Tahanan Negara berbeda dengan bekerja di organisasi jenis lain. Lingkungan kerja Rumah Tahanan Negara adalah unik karena melibatkan individu-individu yang bertentangan dengan keinginan mereka — individu-individu yang telah dihukum karena melanggar hukum pidana.

Sebagaimana Armstrong dan Griffin (2004:577) tunjukkan, “Beberapa organisasi lain dituntut dengan tugas utama untuk mengawasi dan mengamankan populasi yang tidak mau dan berpotensi kekerasan”. Karena lingkungan kerja di Rumah Tahanan Negara bervariasi dari yang ditemukan di sebagian besar organisasi lain, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja organisasi juga dapat bervariasi dibandingkan dengan organisasi lain. Penelitian perlu mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan transformasional dan berkontribusi pada komunikasi petugas Rumah Tahanan Negara dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, individu dan psikologis. Faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan adalah: komunikasi, pengakuan karyawan dan sebagainya Kraye & Westbrook (1986) & Weiss & Cropanzano (1996), sementara mereka yang berhubungan dengan individu yang emosi, genetika dan kepribadian Cote & Morgan (2002). Mereka yang psikologis di alam termasuk kehidupan seseorang, keluarga, dan masyarakat Wright & Cropanzano, (2000). Berdasarkan pengamatan terdapat masalah yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja di Rumah Tahanan Negara klas IIB Rangkasbitung diantaranya Koordinasi antar subsidi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masih kurang misalnya tidak adanya koordinasi kegiatan oleh Subsidi Pelayanan tahanan Kepada Subsidi Pengelolaan yang mempunyai tugas menyiapkan sarana prasarana perkantoran mengakibatkan ketika dalam kegiatan ada kendala mengenai sarana prasarananya, Adanya ego sentris pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai hanya mau mengerjakan tugas pribadi saja dan tidak mau membantu tugas orang lain. Pimpinan kurang memberikan arahan dan motivasi ke staf dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Tingkat kepuasan kerja pegawai rendah diakibatkan kurang efektifnya komunikasi dan kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Rutan Klas IIB Rangkasbitung.

Komunikasi adalah salah satu faktor paling penting dalam kepuasan kerja. Apakah

itu berlebihan, beban bawah- dan jenis atasan-bawahan, komunikasi adalah aspek yang paling penting dari pekerjaan seorang dalam organisasi modern. komunikasi atasan-bawahan juga pengaruh penting terhadap kepuasan kerja dalam organisasi. cara seorang pegawai merasakan perilaku supervisor positif atau negatif dapat mempengaruhi kepuasan kerja. perilaku komunikasi seperti ekspresi wajah, kontak mata, ekspresi vokal, gerakan tubuh dan bahasa dan sebagainya sangat penting untuk hubungan atasan-bawahan. Komunikasi nonverbal dari atasan membantu untuk meningkatkan keterlibatan interpersonal dengan bawahan mereka berdampak kepuasan kerja.

Kepemimpinan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Rangkasbitung merupakan suatu keharusan, karena dengan sistem kerja yang semi militer dan untuk merawat dan menjaga para tersangka dan terdakwa serta narapidana di perlukan kepemimpinan yang bisa menimbulkan perasaan puas dalam bekerja. Dengan kata lain di perlukan kepemimpinan transformasional di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Rangkasbitung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi pegawai mengajak seluruh staf untuk mencapai visi misi yang di tetapkan dan mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Untuk memimpin karyawan berhasil, manajer harus memanfaatkan gaya kepemimpinan dan perilaku yang sesuai situasi, dan kebutuhan dan kemampuan dari karyawan mereka mencoba untuk memengaruhi (Fiedler dan Garcia, 1987; Hersey dan Blanchard, 1977; House dan Mitchell, 1974; Shamir dan Howell, 1999; Vroom dan Yetton, 1973).

Penelitian terakhir pada efektivitas pemimpin telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memiliki dampak penting pada variabel seperti kepuasan karyawan kerja, motivasi, dan kinerja tim (Hakim dan Piccolo 2004).

Kepemimpinan transformasional ditandai oleh para pemimpin inspirasional yang memotivasi karyawan melalui pencapaian kelompok atau organisasi tujuan (Burns, 1978).

Dalam melakukannya, mereka menunjukkan empat faktor berikut (Bass dan Avolio, 1994). Pertama, mereka mengerahkan ideal di memengaruhi untuk menarik pengikut yang ingin menjadi seperti mereka. Kedua, mereka memberikan motivasi inspirasional melalui visi bersama yang memotivasi orang lain untuk berpartisipasi dalam kolektif. Ketiga, mereka menghargai kreativitas dan menyambut tantangan yang CRE makan situasi yang mendukung stimulasi intelektual. Terakhir, melalui pertimbangan individual, mereka hadir untuk kebutuhan pembangunan pengikut mereka dan mendorong pertumbuhan pribadi. Melalui proses ini, pemimpin transformasional sering mencapai hasil peningkatan (Bass dan Avolio, 1990)

Kajian Pustaka

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor sangat penting dan harus di perhatikan oleh pimpinan dalam berorganisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Locke (1976:1300) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang". Weiss (2002) berpendapat kepuasan kerja adalah emosi positif dan negatif sumatif yang timbul dari pekerjaan. Spector, (1996:214) kepuasan kerja adalah "sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka". Robbin (2017:118) *definition of job satisfaction a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics is a board. yet that breadth is appropriate. a job more than just shuffling papers, writing programming code, waiting on customer, or driving truck. job require interacting with coworkers and bosses, following organizational rule and policies, determining the power structure, meeting performance standards, living with less than ideal working conditional, adapting to new technology, and so forth.* Robbin menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dalam konsep tersebut

pekerjaan seorang karyawan lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan atau mengendarai truk. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atas, mengikuti aturan dan kebijakan – kebijakan organisasional, memenuhi standar kerja dan menerima kondisi kerja yang kurang ideal dan lain – lain.

Dalam semua definisi ini, kepuasan kerja merupakan respons yang efektif / emosional oleh karyawan terkait pekerjaannya dan apakah karyawan menyukai pekerjaan itu. Kepuasan kerja adalah konsep tempat kerja yang menonjol dan kuat. Tingkat rendah telah ditemukan terkait dengan absensi, turnover, dan pekerjaan kelelahan di antara petugas masyarakatan (Byrd, Cochran, Silverman, & Blount, 2000). Sebaliknya, tingkat tinggi terkait dengan peningkatan kinerja kerja, inovasi organisasi, kepatuhan yang lebih besar dengan aturan organisasi, dukungan yang lebih besar untuk rehabilitasi narapidana, dan kepuasan hidup yang lebih besar di antara petugas masyarakatan (Lambert & Hogan, 2010).

Komunikasi

Didalam organisasi pemerintahan komunikasi memegang peranan vital dimana dengan komunikasi yang efektif akan terjadi interaksi antara antasan dan bawahan dan bawahan dengan bawahan berjalan dengan baik sehingga tercapai tujuan organisasi dengan baik.

Allen et al. (2007) mendefinisikan komunikasi antar pribadi sebagai melibatkan percakapan tatap muka langsung atau percakapan suara-ke-suara yang memungkinkan umpan balik instan. Mereka juga menambahkan bahwa komunikasi interpersonal sesuai untuk mendiskusikan hal-hal yang membutuhkan memberi dan menerima di antara para peserta. Hal-hal tersebut termasuk diskusi tentang penilaian kinerja; manajemen dengan obyektif (MBO) sesi percakapan di mana pujian atau kritik diberikan pelatihan, konseling atau sesi pelatihan. Pertemuan dan konferensi adalah bentuk komunikasi interpersonal yang bermanfaat serta sesi brainstorming, lingkaran

kualitas, rapat komite, dan negosiasi kontrak. Penting pada tahap ini untuk membedakan antara komunikasi organisasi dan komunikasi interpersonal. Yang pertama didefinisikan dengan jelas oleh Hitt et al. (2006), sebagai pola komunikasi yang terjadi di tingkat organisasi. Anderson dan Martin (1995) menunjukkan motif komunikasi interpersonal berikut: kesenangan, yang untuk bersenang-senang; afeksi, yang artinya peduli; melarikan diri adalah pengisian waktu untuk menghindari perilaku lain; relaksasi yang merupakan konsep "unwinding"; kontrol menyangkut kekuatan dan; inklusi berarti berbagi perasaan dan menghindari kesepian. Memahami motif orang untuk berkomunikasi harus mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang hasil hubungan (Schermerhorn, 2007).

Robbin (2017,383) communication must include both the transfer and understanding of meaning. communicating is more than merely imparting mean; that meaning must also be understood. its only thus that we can cover information and ideas. Robin menjelaskan bahwa komunikasi komunikasi harus mencakup transfer dan pemahaman makna, berkomunikasi lebih dari sekedar menanamkan makna; Makna itu juga harus dipahami. hanya dengan demikian kita dapat memberikan informasi dan ide.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional di butuhkan di setiap organisasi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan relasional di mana pengikut memiliki kepercayaan dan menghormati pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan secara formal dari mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Bass, 1985). Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi inti: pengaruh ideal (atribut dan perilaku) menggambarkan seorang manajer yang teladan panutan bagi pengikut, menetapkan standar perilaku yang tinggi, dan mampu mengartikulasikan visi organisasi dalam upaya untuk memenangkan kepercayaan dari para pengikut. Dimensi kedua, motivasi

inspirasi, mencerminkan artikulasi pemimpin yang jelas dari visi yang memikat melalui kata-kata, simbol, dan citra (Bass, 1985) untuk menginspirasi pengikut untuk bertindak. Dimensi ketiga, stimulasi intelektual, mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin memohon perspektif karyawan tentang masalah dan mempertimbangkan berbagai macam pendapat dalam membuat keputusan (Bass, 1985). Akhirnya, para pemimpin yang terlibat dalam pertimbangan individual, dimensi keempat kepemimpinan transformasional, memperhatikan perbedaan individu dalam kebutuhan karyawan mereka dan berusaha untuk melatih atau membimbing mereka dalam upaya untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka (Avolio, Bass, & Jung, 1999).

Kepemimpinan transformasional telah secara konsisten terkait dengan sikap dan perilaku karyawan di kedua pengaturan manajemen dan keperawatan. Peneliti menyarankan bahwa empat dimensi pemimpin transformasional dapat berfungsi sebagai anteseden untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan secara struktural. Misalnya, melalui rangsangan intelektual, seorang pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, yang menumbuhkan pemikiran kritis dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Pemimpin semacam itu menciptakan kondisi yang memberdayakan bagi perawat dengan membentuk kualitas dukungan, informasi, dan sumber daya yang tersedia di tempat kerja. Perilaku kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Walumbwa, Orwa, Wang, & Lawler, 2005), kinerja organisasi, keterlibatan pekerjaan pengikut (Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009), dan karyawan kesediaan untuk mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan yang diberikan. Dalam sebuah penelitian terhadap lebih dari 700 perawat dari tujuh rumah sakit perawatan akut Kanada, McCutcheon, Doran, Evans, Hall, dan Pringle (2009) menemukan hubungan penting antara perilaku kepemimpinan transformasional

manajer perawat dan kepuasan kerja. Baru-baru ini, Higgins (2015) menemukan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan kualitas perawatan pasien dengan menciptakan lingkungan latihan yang mendukung dan perilaku warga organisasi. Studi-studi ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung praktik keperawatan profesional dan dengan demikian, mempromosikan hasil yang lebih baik untuk pasien dan perawat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif kausal. Pendekatan ini dipilih untuk melihat pengaruh sejumlah variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel sebab akibat tersebut yaitu Komunikasi (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang diteliti secara keseluruhan berjumlah 52 Pegawai di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung yang sudah bekerja dari 1 Tahun ke atas. Populasi ini diasumsikan homogen. Dengan demikian hasil penelitian dapat merepresentasikan Pegawai Ruamah Tahanan Negara Klas IIB rangkasbitung secara menyeluruh.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel *Nonprobabilitas* adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel (Noor, 2015: 154). Dikarenakan jumlah populasi pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung sedikitnya berjumlah 52 orang maka saya menggunakan teknik dengan *Boring sampel* atau *sampel jenuh* ialah sampel yang mewakili jumlah populasi (Noor, 2015: 156).

Dengan teknik tersebut maka sampel yang diambil adalah 50 pegawai karena 2 orang lagi adalah Kepala Rutan dan saya sebagai peneliti.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini di perkuat Newstrom (2007: 26) teori sistem perilaku dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian yg dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. (Prisbell1994) gaya komunikasi yang mendukung dikaitkan dengan kepuasan yang lebih besar di kalangan siswa.

Berdasarkan temuan tersebut, pemimpin di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung harus menyadari pentingnya komunikasi yang efektif dari para pemimpin bagai mana seorang pemimpin bisa merangkul dan memotivasi para staf dalam melaksanakan tugas sehari hari sehingga tidak timbul gap atau ke canngungan dari staf terhadap pimpinannya sehingga staf merasa di perhatikan dan di beri penghargaan mengenai kinerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja, Temuan penelitian ini diperkuat oleh Hakim dan Piccolo (2004) Mengungkapkan hubungan positif antara kedua kepemimpinan transformasional dan karismatik dan kepuasan kerja bawahan, kepuasan dengan pemimpin, motivasi, efektivitas pemimpin, dan kinerja kelompok. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Putu Widya Susastra dan Made Subadi (ISSN:2302-8912) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Nusantara Press.

Literatur saat ini telah membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap kepemimpinan transformasional. Temuan penelitian ini Peneliti lain Huselid and Day (1991) dan Fletcher (1999) menunjukkan adanya keterkaitan antara komunikasi internal dan kepemimpinan. Selain aspek kepemimpinan, untuk memperkuat kepuasan kerja dan membangun komitmen pegawai, aspek komunikasi dalam kelompok juga merupakan faktor yang penting. Komunikasi organisasi memegang peran penting untuk mendukung efektifitas operasional organisasi. Aspek penting dari komunikasi organisasi adalah potensi dari komunikasi itu sendiri sebagai alat (tool) yang dapat dirancang manajemen untuk pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya komunikasi juga dapat dilihat.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja . Penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai (Newstrom (2007: 26) , Brahmasari dan Suprayetno (2008)), pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja (Putu Widya Susastra dan Made Subadi (ISSN:2302-8912)), dan komunikasi terhadap kepemimpinan transformasional (Huselid and Day (1991) dan Fletcher (1999)). Ketiga faktor ini (komunikasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja) menunjukkan pengaruh secara terintegrasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh dari ketiga faktor ini dalam pengaturan organisasi, khususnya di Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung.

Komunikasi dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Implikasinya adalah jika akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka diperlukan perbaikan efektivitas komunikasi pemimpin dengan staf.

Kesesuaian komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai yang diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, untuk memotivasi Pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB Rangkasbitung, perlu menentukan kesesuaian komunikasi terlebih dahulu, dan kemudian jenis kepuasan kerja yang tepat untuk diterapkan dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik dan intens yang dilakukan oleh semua pegawai baik dari tingkat staf sampai pimpinan mempunyai peranan sangat penting bagi kelancaran tugas dan fungsi sehari – hari. Dengan adanya komunikasi yang baik maka pelaksanaan tugas tidak ada kendala dan pegawai akan merasa dihargai dan tidak terjadi salah paham dalam pelaksanaan tugas dan hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai secara individu.

Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasinya adalah jika akan memperbaiki kepuasan kerja maka diperlukan gaya kepemimpinan transformasional terhadap pegawai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional mengajak semua pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dengan memberikan suritulan yang baik, pendelegasian wewenang sesuai tugas dan fungsinya serta adanya komunikasi yang baik dengan seluruh staf nya maka pelaksanaan tugas dan fungsi akan berjalan dengan baik sehingga seluruh pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja

dan pegawai merasa adanya kepuasan dalam bekerja.

Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Implikasinya adalah jika akan meningkatkan kesesuaian kepemimpinan transformasional maka diperlukan peningkatan efektivitas komunikasi terhadap para stafnya.

Pemimpin transformasional harus lebih meningkatkan komunikasi dengan stafnya dengan cara memotivasi, mengajak dan memberikan pengarahan serta memberikan penghargaan kepada stafnya supaya berkinerja dengan baik.

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa perbaikan komunikasi yang efektif akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai di Rutan Klas IIB Rangkasbitung. Dengan perkataan lain, perbaikan efektivitas komunikasi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa perbaikan kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Rutan Klas IIB Rangkasbitung akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja Pegawai. Dengan perkataan lain, perbaikan efektivitas kepemimpinan transformasional akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komunikasi terhadap kepemimpinan

transformasional. Ini menunjukkan bahwa perbaikan efektifitas komunikasi akan mengakibatkan peningkatan kepemimpinan transformasional.

Daftar Pustaka

- Allen, G.S., Attner, R.F. and Plunkett, W.R. (2007), *Management*, SouthWestern Publication, Cincinnati, OH.
- Boamah Sheila A, Heather K.Spence, Laschinger, Wong Carol, Clarke Sean. 2018. Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*. Volume 66, Issue 2, Pages 180-189
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. In R. W., & W. A.(Eds.), *Research in organizational change and development*. 4. (pp. 231–272). Greenwich, GT: JAI Press.
- Bass, B. M. (1991). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19–31.
- Braunab Susanne, Peusb Claudia, Weisweilera, Silke, Freya,Dieter. 2013. Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*. Volume 24, Issue 1, Pages 270-283.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Byrd, T., Cochran, J., Silverman, I., & Blount, W. (2000). Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety on jail employees' inclinations to quit. *Journal of Crime and Justice*, 23, 69–89.
- Çetina,Münevver, Erdilek Melisa, Mehmet, Karabaya. Efeb, Naci. 2012. The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee's Job Satisfaction: The Case of Turkish Banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 58, Pages 227-235
- De Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2010). Leadership = communication? The relations of leaders' communication styles with leadership styles, knowledge sharing and leadership outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 367–380.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25, 36–62.
- Chen Ling and Feng Guangchao Charles. 2015. Host Environment, Host Communication, and Satisfaction With Life: A Study of Hong Kong Ethnic Minority Members. *Communication Research*. Vol 44, Issue
- Fairhurst, G. T., & Connaughton, S. L. (2014). Leadership: A communicative perspective. *Leadership*, 10, 7–35.
- Fairhurst, G. T., & Uhl-Bien, M. (2012). Organizational discourse analysis (ODA). Examining leadership as a relational process. *The Leadership Quarterly*, 23, 1043–1062.
- Graen, G. B., & Schiemann, W. A. (2013). Leadership-motivated excellence theory: An extension of LMX. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 452–469.
- Hijazi, Shadi Mousa Mohammad. 2017. The relationship between leadership styles, communication competence and employees' job satisfaction in private Universities of the UAE. PhD. Thesis,

- Universiti Utara Malaysia.
- Jiang, Hua, and Men Rita Linjuan.* 2015. *Creating an Engaged Workforce: The Impact of Authentic Leadership, Transparent Organizational Communication, and Work-Life Enrichment.* *Communication Research.* Vol 44, Issue 2. pp. 1–19.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F.* (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Kauffeld, S., & Lehmann-Willenbrock, N.* (2012). Meetings matter: Effects of team meetings on team and organizational success. *Small Group Research*, 43, 130–158.
- Kim, Y. Y.* (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation.* Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Lambert, E., & Hogan, N.* (2010). Wanting change: The relationship of perceptions of innovation with correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Policy Review*, 21, 160–184.
- Locke, E.* (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand-McNally.
- Men, Linjuan Rita.* 2014. *Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction.* *Management Communication Quarterly.* Vol. 28(2) 264–284.
- Men, Linjuan Rita.* 2015. The internal communication role of the chief executive officer: Communication channels, style, and effectiveness. *Public Relations Review.* Volume 41, Issue 4, Pages 461-471
- Northouse, P. G.* (2012). *Leadership: Theory and practice.* Thousand Oaks, CA: Sage.
-*Pec Jessica A, Hogue Mary.* 2018. Acting with the best of intentions... or not: A typology and model of impression management in leadership. *The Leadership Quarterly.* Volume 29, Issue 1, Pages 123-134
- Rawlins, B.* 2009. Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21, 71-99.
- Robbins ,* 2017, *Organizational Behavior*, edisi ke 17, Essex CM 20 2JE, England
- Schermerhorn, J.R. Jr* (2007), *Exploring Management in Modules*, Wiley, New York, NY.
- Twenge, J. M.* (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201–210.
- Wang, G., Oh, I. -S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E.* (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36, 223–270.
- Weiss, H.* (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
- Williams, F.* (1989), *The New Communication*, 2nd ed., Wadsworth Publishing, Belmont, CA.
- Yulk,* 2015, *Kepemimpinan dalam organisasi edisi ke 7*, Permata Puri Media, Jakarta
- Undang – Undang Ri nomor 12, 1995, Pemasarakatan, Setneg Ri, Jakarta
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 27, 1983, Pelaksanaan Kitab Undang – Undang Hukum Pidana, Setneg Ri, Jakarta
- Keputusan Menteri Kehakiman RI nomor M.04-PR.07.03, 1985, organisasi dan tata kerja Rumah Tahanan Negara dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara.

- Aditya Febriyanto. A Maria Magdalena Minarsih, M Mukeri Warso, 2016, Pengaruh insentif, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktifitas kerja di Cv. Duta Karya Semarang,, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- F Andi Budi P, Patricia Dhiana Pratmita, Heru Sri Wulan, 2016, Pengaruh pengembangan karir dan komunikasi terhadap komitmen karyawan yang berdampak pada produktifitas kerja (studi kasus karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang) , Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Endah Mujiasih & Ika Zenita Ratnaningsih, meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasionl dan budaya organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Dipenogoro, Semarang.
- M. Kiswanto, 2010, Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda.
- Untung Sriwidodo, 2010, pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejakteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.