

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi telah membuat banyak negara mempunyai paradigma baru, tidak terkecuali Indonesia yang terus berbenah diri untuk memberi pelayanan kepada semua pemangku kepentingan (stakeholder) mulai dari pemerintah, masyarakat, dan pelaku bisnis harus sama-sama dapat mengakses kemudahan dan manfaat. Globalisasi mendorong terjadinya reformasi pada semua aspek kehidupan masyarakat, termasuk reformasi pada sistem pemerintahan dan birokrasi pemerintahan. Reformasi birokrasi yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah menghendaki adanya perubahan *mindset*, *cultureset* aparatur pemerintahan dengan sasaran, yaitu birokrasi yang bersih, birokrasi yang efektif dan efisien, birokrasi yang produktif, birokrasi yang transparan dan birokrasi yang terdesentralisasi demi terwujudnya akuntabilitas pemerintahan (Yusuf, 2011).

Terwujudnya akuntabilitas pemerintahan dapat dilakukan dengan metode restrukturisasi organisasi lembaga pemerintahan, simplikasi dan otomatisasi, rasionalisasi dan realokasi, regulasi dan deregulasi, peningkatan profesionalitas dan kesejahteraan pegawai. Adanya fungsi pelayanan dan upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat menyebabkan birokrasi pemerintah mempunyai tanggung jawab yang relatif besar untuk menyediakan *public goods* dalam konteks *public service* dan *public affair*. Peran pemerintah yang strategis tersebut harus banyak

ditopang oleh sikap dan perilaku aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu tantangan besar dihadapi birokrasi pemerintah adalah bagaimana mereka mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, karena selama ini birokrasi pemerintah diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, struktur organisasi tambun, penuh kolusi, korupsi dan nepotisme serta tidak adanya standar yang jelas. Banyaknya tuntutan masyarakat akan menyulitkan pemerintah dalam membuat prioritas program reformasi birokrasi, hal ini terjadi akibat berbagai penyimpangan penyelenggaraan pemerintahan dan mis-managemen, dalam mengelola kekayaan negara, memberdayakan dan melayani masyarakat serta praktik kolusi, korupsi dan nepotisme yang sudah lama berlangsung secara sistematis dan meluas (Rewansyah, 2010).

Menurut Albrow (1996), birokrasi sebagai organisasi rasional; birokrasi dipandang sebagai suatu alat yang dapat membuat suatu organisasi berjalan secara efisien dalam mencapai tujuan. Birokrasi diartikan sebagai suatu bentuk organisasi yang muncul sebagai upaya birokrat untuk bekerja sama mencapai tujuan-tujuan. Selaku individu (birokrat) dalam organisasi (birokrasi), keduanya mempunyai karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik tersebut berinteraksi, maka akan menimbulkan perilaku birokrat dan birokrasi, seperti yang dikemukakan oleh Nadler (dalam Thoha, 2002), dapat dikemukakan bahwa perilaku birokrat adalah suatu fungsi dari interaksi antara birokrat tersebut dengan lingkungan organisasinya.

Lembaga Pemasyarakatan atau disingkat Lapas pada saat ini memberikan gambaran tempat yang sangat menyeramkan, tidak mendapatkan makanan yang

enak, tidur di lantai dan digigit nyamuk, terdapat penyiksaan dan sangat tidak nyaman, sulit berkomunikasi dengan dunia luar dan keluarga, tidak ada hiburan serta menderita dan terbatas dalam segala hal. Penjara juga dapat memberikan gambaran kepada masyarakat umum, bahwa tempat tersebut merupakan tempat dimana para pelaku kejahatan dirampas kebebasannya dan disiksa serta dipekerjakan atau dilatih agar dapat membentuk perilaku dan karakter yang baik setelah keluar dari penjara. Pidana penjara adalah salah satu bentuk dari pidana perampasan kemerdekaan (Prasetyo, 2010:78). Gambaran tersebut memberikan pengertian bahwa sistem birokrasi yang dibangun di Lapas cukup ketat dan menyeramkan serta didukung oleh aturan yang prosedural yang diterapkan di dalam Lapas. Berbagai ulasan dari masyarakat dan media massa menegaskan cara pandang yang menekankan pada ketidakpercayaan terhadap institusional tersebut karena informasi yang terbatas membuat masyarakat tidak mengetahui aktifitas dan kebijakan yang diterapkan di dalam Lapas.

Lapas merupakan institusi dari sub sistem peradilan pidana mempunyai fungsi strategis sebagai pelaksanaan pidana penjara sekaligus sebagai tempat pembinaan bagi narapidana. Terdapat pada tujuan pemasyarakatan Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan adalah : “agar menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat berperan aktif dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab”. Tujuan dari pemberian hukuman sendiri tidak lain hanya

untuk menciptakan suatu kedamaian yang didasarkan pada keserasian antara ketertiban dengan ketentraman. (<http://www.hukumonline.com>, 2017)

Persoalan meluapnya penghuni Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) tanpa diimbangi dengan ruangan memadai mengakibatkan kerapnya terjadi kerusuhan di berbagai Lapas. Kurangnya ruangan akibatnya terus bertambahnya penghuni lapas menyebabkan tidak maksimal dalam pemberian pelayanan. Saat ini sistem pemasyarakatan yang dibangun merujuk UU No.12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. Yakni mengatur persamaan perlakuan dan pelayanan terhadap warga binaan di dalam lapas. Proses pembinaan dalam pemasyarakatan bertujuan dalam rangka membentuk warga binaan supaya menyadari kesalahannya dan tidak lagi mengulangi tindak pidana yang dilakukannya. (<http://www.hukumonline.com>, 2017)

Reformasi di bidang perbaikan pelayanan bagi warga binaan di Lapas menjadi keharusan. Tidak saja persoalan ruangan, sistem pengamanan, mekanisme penempatan warga binaan dalam ruangan. Tak boleh adanya perlakuan khusus terhadap narapidana sebagai warga binaan. Sehingga setiap narapidana mesti mendapat perlakuan yang sama, khususnya fasilitas dan pelayanan di dalam lapas. (<http://www.hukumonline.com>, 2017)

Proses pembinaan tersebut dapat terlaksana jika tindakan koruptif para petugas lapas dapat dihilangkan. Selain persoalan koruptif yang dilakukan oknum yang mencari keuntungan, terdapat situasi khusus yang menyuburkan praktik komodifikasi koruptif tersebut. yaitu *over crowding* yang menjadi sumber masalah utama dalam bidang lapas di Indonesia. Setidaknya hal tersebut merujuk

terhadap berbagai temuan dari berbagai studi *Institute for Criminal Justice Reform* (ICJR) dan berbagai lembaga lainnya. Temuan tersebut menunjukkan pola yang seragam. Berdasarkan data per Juni 2017, setidaknya jumlah narapidana di Indonesia sebanyak 153.312 orang. Sedang kapasitas yang dapat ditampung hanyalah 122.114 narapidana.

Menurut Meidina (2017) Kelebihan penghuni pada Lapas-Lapas di Indonesia menimbulkan dampak terhadap layanan standar minimum bagi Lapas. Sebab pelayanan akan menurun pada tingkat yang mengkhawatirkan. Misalnya layanan dasar berupa penyediaan air minum, makanan, komunikasi, ruang tidur dan kesehatan. Negara pun mengalami kesulitan pembiayaan terhadap operasional lapas dalam memenuhi standar minimum. Terhadap persoalan itulah menjadikan penyediaan fasilitas tertentu menjadi komoditas subur bagi oknum petugas lapas yang koruptif. Sedangkan bagi narapidana yang memiliki kemampuan finansial dapat 'menyuap' oknum petugas agar mendapatkan fasilitas yang lebih memadai. Dalam proses penegakkan hukum maka negara bertanggung jawab untuk memberikan dan menyediakan hak dasar hidup manusia agar supaya tujuan dalam pemidanaan dan pembinaan dapat terwujud di dalam Lapas.

Tujuan didirikannya Lapas yaitu supaya pelaku kriminal tidak mengulangi perbuatan yang salah dan tidak akan mengulangi lagi. Hal ini karena di esensi dalam Lapas, pelaku kriminal dibina dan dibimbing dengan suatu sistem yang dirancang yaitu sistem pemasyarakatan. Banyak narapidana selepas dari Lapas melakukan pengulangan tindak kriminal lagi, jumlah napi yang melebihi kapasitas, kejahatan kekerasan dalam Lapas juga kerap terjadi, perilaku koruptif petugas Lapas.

(Meidina, 2017). Adanya penyimpangan dalam pengimplementasian kebijakan di dalam Lapas, sehingga tujuan kebijakan dalam implementasi belum tercapai sepenuhnya, karena terdapat hambatan kebijakan di dalam Lapas. Berbagai bentuk penyimpangan dalam Lapas disebabkan berbagai faktor yaitu antara lain adanya kesempatan, kurangnya sanksi yang tegas, adanya kepentingan dan kebutuhan yang saling berinteraksi antara narapidana dan petugas Lapas, ketidakpatuhan terhadap aturan, keterbatasan sarana dan sarana, keterbatasan Sumber Daya Manusia, kurangnya komitmen petugas serta adanya kepuasan kerja yang rendah petugas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kondisi tersebut terkait dengan tingkat kepuasan kerja petugas Lapas. Kepuasan kerja menurut Robbin (2011) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins (2011) mengemukakan bahwa terdapat lima aspek kepuasan kerja yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 29 April 2017 di Lapas Sleman dengan petugas Lapas tersebut diketahui bahwa terdapat petugas Lapas yang mengungkapkan keluhan tentang pekerjaannya. Pekerjaan yang dijalani pada saat ini dianggap merupakan pekerjaan rutin yang membosankan sehingga berdampak pada kurang teliti dalam bekerja dan kurang semangat yang terlihat dalam

menunda-nunda penyelesaian pekerjaan sehingga banyak pekerjaan tidak tuntas. Kondisi lain dapat ditemui adanya petugas Lapas yang merasa terpaksa dalam melaksanakan tugas tambahan dikantor karena tugas tersebut diluar tugas pokok pekerjaannya. Disisi lain petugas yang berhubungan langsung dengan Narapidana merasa penghasilan yang diperoleh dirasa kurang adil dengan beban tanggung jawab dan resiko yang diberikan. Petugas Lapas juga mengeluhkan adanya jadwal kerja secara *shift regu* yang mengorbankan moment penting dalam keluarga, dirasa membutuhkan kompensasi dan perhatian yang lebih besar.

Dalam suatu pekerjaan seseorang mengharapkan suatu penghargaan atau balas jasa berupa gaji yang sepadan dengan pengorbanan yang dilakukan, dihargai dan diberikan posisi yang pantas berupa promosi. Nelson dan Quick, (2006). Harapan yang terpenuhi akan memberikan rasa puas dan dapat diwujudkan dengan wujud semangat kerja dan dedikasi serta loyalitas yang tinggi sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Seseorang yang bekerja dan mendapatkan kepuasan akan memberikan kontribusi yang lebih terhadap organisasinya.

Diketahui bahwa terdapat beberapa faktor kepuasan kerja Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron (As'ad, 2000) dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu: Kepribadian, Nilai-nilai yang dimiliki individu, Pengaruh sosial dan kebudayaan, Minat dan penggunaan keterampilan, Loyalitas, *Work engagement*, Usia dan pengalaman kerja,

komunikasi interpersonal. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah situasi dan kondisi pekerjaan, kepemimpinan, keamanan, dan kebijaksanaan organisasi.

Kepuasan kerja yang didapat pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya memberikan kemajuan bagi pegawai itu sendiri, namun juga akan bermanfaat bagi pengembangan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman dan masyarakat. Salah satu hal yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi yang dibangun dalam organisasi.

Interaksi dan berkomunikasi dengan orang lain adalah salah satu kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial, dengan terjalannya komunikasi dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh seorang Petugas Lapas. Dengan kata lain untuk mendapatkan sebuah hubungan yang baik, komunikasi interpersonal individu dengan individu lainnya merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki seorang petugas Lapas. Dengan kemampuan verbal, individu dapat berinteraksi dan mendapatkan banyak informasi, serta menimbulkan keakraban sosial, serta manfaat emosional, bagi individu terpenuhi kebutuhan informasi yang dibutuhkannya akan berdampak pada kepuasan kerja seorang petugas.

DeVito (2011) yang menyampaikan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi dari individu kepada individu lainnya dengan tujuan tertentu. Komunikasi interpersonal dapat membuat individu berinteraksi dengan individu lain, mengenal orang lain dan dirinya sendiri, dan menjadi sarana untuk mengungkapkan ide atau pendapat. De Vito (2011) mengemukakan lebih lanjut bahwa terdapat aspek-aspek komunikasi interpersonal



yaitu sikap terbuka yaitu keinginan individu untuk mengungkapkan secara apa adanya, empati yaitu kemampuan individu untuk merasakan apa yang individu lain rasakan, saling mendukung yaitu keinginan untuk membantu, sikap positif yaitu upaya untuk memberi semangat kepada individu lain, dan kesamaan yaitu menghargai keberadaan individu lain.

Khameneh (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa salah satu hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal. Hal tersebut didukung dengan teori pertukaran sosial yang menjelaskan bahwa karyawan lebih cenderung untuk tetap dengan organisasi jika mereka merasa bahwa supervisor menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, berkomunikasi dengan baik dengan mereka, dan memperlakukan mereka dengan hormat serta adanya pengakuan (Robert, Florence, Christian, Iwan, dan Linda, 2002). Petugas Lapas dalam menangani narapidana perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Dimana komunikasi interpersonal diperlukan petugas Lapas agar dapat memberikan informasi yang akurat dan efektif kepada pimpinan serta dapat memberi penjelasan kepada masyarakat dan narapidana tentang beragam informasi yang dibutuhkan, termasuk tentang cara melakukan beragam penanganan agar narapidana nantinya dapat melakukan suatu pekerjaan serta melakukan perbuatan yang bermanfaat sehingga dapat diterima oleh masyarakat Artinya, tanpa kemampuan komunikasi yang baik, petugas Lapas tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

Faktor lainnya selain komunikasi interpersonal yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron (As'ad, 2000)

adalah kepemimpinan transformasional. Perkembangan dan kemajuan yang terus dihasilkan oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sleman dalam memberikan layanan kepada masyarakat tentu saja tidak lepas dari sosok pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan anak buahnya untuk terus melakukan perubahan dalam lingkungan kerjanya. Pengertian kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya agar saling bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya yang dilakukan pemimpin transformasional secara persuasif. Rakhmat (2011) selanjutnya mengemukakan bahwa saat pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional, bawahan pasti memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap penerapan yang telah dilakukan pimpinan.

Bass dan Avolio, (1994) mengemukakan empat aspek kepemimpinan transformasional yakni *idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation, dan individualized Consideration*. Pemimpin dengan karakter ini adalah pemimpin yang memiliki karisma dengan menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*. Pemimpin seperti ini akan menstimulus munculnya kondisi kerja yang mendukung serta pemimpin akan memberikan ganjaran yang pantas kepada bawahan.

Pemimpin yang memiliki aspek *inspiration motivation* ditunjukkan dengan mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan memiliki antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Hal ini akan membuat bawahannya merasa kerja yang secara mental menantang serta mau saling mendukung antar rekan kerja.

Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan menggunakan pendekatan-pendekatan baru dengan menggunakan intelengensi dan alasan-alasan rasional. Adanya pemimpin tersebut menstimulus kondisi kerja yang mendukung serta membuat petugas mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Nampak dari uraian tersebut bahwa adanya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mampu mewujudkan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah Dewi (2013) lakukan dengan judul "*Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasioanal Terhadap kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen organisasi pada PT. KPM*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja .

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting agar anggota organisasi dapat bekerja secara maksimal. Tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi, akan memunculkan berbagai permasalahan dalam organisasi seperti karyawan bekerja menjadi tidak maksimal, bahkan

mungkin akan keluar dari organisasi. Hal tersebut menyebabkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja Petugas Lapas. Judul yang penulis bahas yaitu “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sleman”. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut membuat munculnya rumusan masalah yaitu:

Apakah kepuasan kerja petugas Lapas dapat ditingkatkan melalui kemampuan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional?.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji signifikansi korelasi antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan tingkat kepuasan kerja petugas Lapas.
2. Untuk menguji signifikansi korelasi antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja petugas Lapas .
3. Untuk mengetahui seberapa jauh kepuasan kerja petugas lapas dapat diprediksikan dari kemampuan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional.

### **C. Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah khasanah pengetahuan ilmu psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan dalam mendukung upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan komunikasi interpersonal yang efektif dan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin dengan petugas Lapas.

### **D. Keaslian Penelitian**

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Muljani, Alhabsji dan Hamid (2012) melakukan suatu penelitian dengan tema *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Pendidik yang Dipimpin oleh Pemimpin Perempuan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya)* “. Penelitian ini menemukan bahwa (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja, (2) Kualitas Kehidupan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja, (3) Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (4) Kualitas Kehidupan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan (5) , Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan

kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Djarwati, Alhabsji dan Hamid (2012) yaitu membahas kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Djarwati, Alhabsji dan Hamid (2012) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Djarwati, Alhabsji dan Hamid (2012) berbeda dengan penelitian ini. Djarwati, Alhabsji dan Hamid (2012) menambahkan variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen sedangkan penelitian menambahkan variabel komunikasi interpersonal. Dan Djarwati, Alhabsji dan Hamid (2012) menambahkan motivasi kerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel dependen.
  - b. Sampel yang digunakan Djarwati, Alhabsji dan Hamid (2012) berjumlah 110 orang tenaga pendidik, sedangkan penelitian ini menggunakan 110 sampel yang terdiri petugas admimistratif dan petugas pengamanan Lapas.
  - c. Metode yang digunakan Djarwati, Alhabsji dan Hamid (2012) yaitu analisis jalur (Path Analysis) atau regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) melakukan suatu penelitian dengan tema *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM”*. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karyawan sementara kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen

organisasi, disisi lain kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Dewi (2013) yaitu membahas kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Dewi (2013) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Dewi (2013) berbeda dengan penelitian ini. Dewi (2013) menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen sedangkan penelitian ini kepuasan kerja sebagai variabel dependennya.
  - b. Sampel yang digunakan Dewi (2013) berjumlah 30 orang karyawan PT. KPM, sedangkan penelitian ini menggunakan 110 sampel yang terdiri petugas administratif dan petugas pengamanan.
  - c. Metode yang digunakan Dewi (2013) yaitu analisis statistik inferensial menggunakan Partial Least Square (PLS) sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
3. Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) melakukan suatu penelitian dengan tema “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan* “. Penelitian ini menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang lebih besar pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja , sedangkan gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) yaitu membahas kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) berbeda dengan penelitian ini. Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) menambahkan variabel Kepemimpinan Transaksional sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini menambahkan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel independen. Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) menambahkan Dampak terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen sedangkan penelitian ini variabel dependennya dengan Kepuasan Kerja.
  - b. Sampel yang digunakan Mamesah dan Kusumaningtyas (2009) karyawan Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya, sedangkan penelitian ini petugas Lapas.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Gusliza (2013) melakukan suatu penelitian dengan tema “*Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Bukittinggi*” Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai hubungan yang berarti dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Gusliza (2013) yaitu membahas komunikasi interpersonal terhadap



kepuasan kerja. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Gusliza (2013) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Gusliza (2013) hanya terdiri dari variabel independen yaitu Komunikasi Interpersosnal saja, sedangkan peneliti menambahkan variabel Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independen.
  - b. Sampel yang digunakan Gusliza (2013) berjumlah 50 pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kota Bukittinggi, sedangkan penelitian ini menggunakan 110 sampel yang terdiri petugas Lapas.
  - c. Metode yang digunakan Gusliza (2013) yaitu analisis statistik product moment sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Yuniati (2014) melakukan suatu penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja Karyawan*”

Penelitian ini menemukan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. UPT Baliyasa Surabaya Gubeng, Sedangkan hasil pengujian secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh signifikan terhadap secara parsial terhadap semangat kerja karyawan UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng adalah gaya kepemimpinan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Prasetyo dan

Yuniati (2014) yaitu variabel independen Komunikasi Interpersonal. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Prasetyo dan Yuniati (2014) yaitu:

- a. Variabel yang digunakan oleh Prasetyo dan Yuniati (2014) variabel independen Gaya Kepemimpinan sedangkan peneliti ini menambahkan variabel independen Kepemimpinan Transformasional, dan variabel dependen penelitian Prasetyo dan Yuniati (2014) yaitu Semangat Kerja Karyawan, sedangkan peneliti variabel dependennya Kepuasan Kerja.
- b. Sampel yang digunakan Prasetyo dan Yuniati (2014) berjumlah 156 karyawan UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng, sedangkan penelitian ini menggunakan 110 sampel yang terdiri petugas Lapas.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu, diketahui bahwa penelitian berkaitan pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja relatif masih jarang diteliti. Berkaitan dengan hal tersebut penelitian ini akan memfokuskan pada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja, khususnya kepuasan kerja petugas Lapas Sleman. Dengan melihat berbagai penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain, maka penulis melakukan penelitian yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan dengan mengambil Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel X1 dan X2. Berkaitan dengan hal tersebut maka keaslian tesis ini dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan prinsip-prinsip keilmuan yang harus dihormati dan dijunjung tinggi yaitu jujur, rasional, objektif dan terbuka.