**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DENGAN PERILAKU AGRESIF PADA ANGGOTA
SATUAN RESERSE KRIMINAL POLDA SUMATERA UTARA**

**Zulhafni
Suryani Hardjo**

Universitas Medan Area, Indonesia

Email: analitika.jurnal.uma@gmail.com

ABSTRACT

Basically this study aims to Relationship Between Organizational Climate and Interpersonal Communication With Aggressive Behavior in Criminal Investigation Police Unit Member of North Sumatra. The study was conducted on 120 police officers at the Criminal Police Field. Based on the elaboration of the chapter the theoretical basis, the proposed hypothesis of the study, which reads. negative relationship between interpersonal communication with the aggressive behavior of police officers on the assumption that the better interpersonal communication, the lower the aggressive behavior of police officers. In an effort to prove the third hypothesis above, we used data analysis methods Regression Analysis of Two Predictors, wherein the first predictor (independent variable I) is the organizational climate and the second predictor (independent variable II) is an interpersonal communication and the criterion (dependent variable / dependent) is aggressive behavior. Based on data analysis using regression analysis two predictors, the obtained results as follows: There is a significant negative relationship between organizational climate and interpersonal communication with aggressive behavior. This means that the better the organizational climate and komunikasi received by members of the police, then the lower aggressive behavior. Conversely the climate is not good organization and communications received by members of the police, the higher the aggressive behavior is evidenced by the results of the correlation coefficient which Freg = 26.567 p <0.010. Thus, the hypothesis has been proposed in this study, been accepted.

Keywords : *organizational climate, interpersonal communication, aggressive behavior*

A. PENDAHULUAN

Sumatera Utara, merupakan daerah dinamis yang menjadi dambaan bagi sebagian anggota Polri untuk dapat mengabdikan di daerah ini, dengan berbagai alasan dan pertimbangan tertentu. Bagi masyarakat umum, menjadi polisi di daerah Sumatera Utara, merupakan kebanggaan yang dapat mengangkat status sosial keluarga, karena jumlah lapangan

pekerjaan dengan jumlah keluaran pendidikan menengah tidak seimbang. Kondisi ini memacu masyarakat untuk dapat masuk dengan cara apapun, termasuk dengan upaya finansial. Implikasi selanjutnya adalah terciptanya korelasi positif dengan permasalahan psikis dalam kinerjanya. Artinya semakin tinggi tingkat pengeluaran dalam menembus untuk masuk menjadi anggota Polri akan semakin meningkatkan upaya agar jumlah

pengeluaran yang sudah dikeluarkan dapat segera kembali. Kondisi ini menimbulkan harapan-harapan yang tinggi di kalangan para anggota Polri. Khayalan yang dimilikipun demikian tinggi, padahal pada kenyataannya apa yang dihayalkan dan diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan (Tabah, 2003).

Dalam menjalani berbagai kondisi dan situasi, seorang anggota Polisi juga memerlukan persiapan-persiapan tertentu. Namun seringkali setiap menghadapi permasalahan, individu dihadapkan pada suasana perasaan yang naik dan turun. Secara umum peristiwa-peristiwa yang menyenangkan akan menimbulkan perasaan bahagia, senang, dan sukacita. Sementara peristiwa-peristiwa yang tidak menyenangkan akan menimbulkan perasaan tertekan.

Berbagai perasaan tertekan ini dapat bersumber dari berkurangnya rasa aman masyarakat oleh berbagai tindak kekerasan yang dilakukan oleh berbagai kalangan, seperti para pemuda dan oknum-oknum lainnya, ditambah dengan berita-berita yang sampai di tengah-tengah masyarakat mengenai kriminalisme.

Manusia selalu dihadapkan pada suasana perasaan yang naik turun dalam menghadapi berbagai situasi dalam kehidupannya. Secara umum peristiwa-peristiwa yang menyenangkan akan menimbulkan perasaan bahagia, senang, dan sukacita. Sementara peristiwa-peristiwa yang tidak menyenangkan akan menimbulkan perasaan tertekan, sedih, dan murung. Sebagai akibatnya akan memunculkan perilaku-perilaku yang bertentangan dengan norma-norma yang ada bahkan bertentangan dengan peran, tugas dan tanggung jawab individu, seperti perilaku agresif.

Perilaku agresif merupakan salah satu insting yang dimiliki oleh manusia. Perilaku ini dapat terjadi pada siapa saja tanpa memandang usia, jenis kelamin,

status sosial, bahkan jabatan termasuk pada anggota kepolisian. Berbagai kondisi dapat menyebabkan seorang petugas kepolisian kehilangan kontrol bahkan melakukan tindakan-tindakan tidak terpuji, seperti perilaku agresif.

Profesi polisi seperti yang dikemukakan Donzinger (dalam Tabah, 2003) memiliki derajat tingkat stres yang cukup tinggi. Ini disebabkan banyak tugas dan pekerjaannya yang kompleks (dunia kejahatan), Salah satu contoh dari gambaran anggota polisi yang mengalami stres terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Anggota polisi Bripda PR tega menceburkan kekasihnya ke dalam sumur tanpa alasan yang jelas. Kondisi ini menggambarkan ketidakmampuan mengendalikan diri yang akhirnya mendorong melakukan tindakan agresif.

Perilaku agresif seperti yang dikemukakan Berkowitz (2003) adalah segala bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti seseorang baik secara fisik maupun mental. Agresif bukan hanya suatu usaha untuk sengaja menyakiti seseorang tetapi juga dasar dari interpretasi intelektual, dari tercapainya kebebasan bahkan kebanggaan yang bisa membuat seseorang merasa lebih dari teman-temannya.

Apabila dilakukan pengkajian secara komprehensif, maka ditemukan banyak faktor yang mempengaruhi perilaku agresif, diantaranya faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri individu. Kedua faktor ini biasanya akan memberikan pengaruh bersama-sama terhadap pemunculan maupun intensitas perilaku agresif.

Selain itu faktor kondisi rumah tangga juga turut menentukan perilaku agresif. O'Keefe (dalam Koeswara, 1980) menyatakan bahwa individu-individu yang menyaksikan kekerasan dalam hubungan perkawinan dari kedua orangtuanya, yang beberapa di antaranya mengalami

penganiayaan fisik, individu yang dianiaya secara fisik akan lebih berkemungkinan mengembangkan berbagai perilaku agresif dibandingkan individu yang hanya menyaksikan kekerasan dalam hubungan perkawinan.

Faktor lain yang memiliki andil dalam pemunculan perilaku agresif bagi seorang anggota kepolisian adalah kondisi yang berlangsung dalam lingkungan pekerjaan, misalnya bagaimana komunikasi interpersonal yang terjalin dengan rekan atau anggota kepolisian lainnya, termasuk dengan atasan (Tabah, 2003).

Komunikasi merupakan salah satu proses yang penting untuk menyatukan struktur organisasi. Adanya kesalahan komunikasi akan mengakibatkan organisasi mengalami kerugian.

Tubs dan Moss (dalam Rakhmat, 1996) mengemukakan efektivitas komunikasi interpersonal ditandai antara komunikator dan komunikan dalam sebuah proses komunikasi terwujud saling pengertian, kesenangan, mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Diharapkan dengan terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif yang didasari oleh asertivitas pada karyawan sebuah organisasi, karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan sebuah organisasi dalam rangka meminta perhatian dari pihak manajemen organisasi.

Organisasi tidak dapat eksis tanpa komunikasi. Apabila dalam organisasi tidak terdapat komunikasi, karyawan tidak akan tahu apa yang akan mereka lakukan, pimpinan tidak dapat menerima informasi, dan tidak dapat memberikan perintah. Apabila komunikasi berjalan secara efektif akan menimbulkan kinerja yang tinggi. komunikasi yang efektif sulit dicapai karena hambatan berbagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan maupun

sikap individunya, misalnya komunikasi dari atasan yang hanya mengacu pada orientasi tugas dan prosedur-prosedur akan menciptakan suasana otoriter. Komunikasi tersebut biasanya tanpa di dukung oleh logika dasar suatu tugas dan informasi tentang proses kerja (Tabah, 2003). Suasana lingkungan kerja yang otoriter akan menimbulkan jarak, sehingga komunikasi tidak berjalan dengan efektif.

Komunikasi dalam organisasi akan berdampak pada hasil kerja organisasi itu sendiri. Bilamana semakin positif komunikasi yang diterapkan dalam organisasi akan membuat efikasi diri pada pegawai menjadi lebih tinggi. Fenomena mengenai komunikasi interpersonal dalam organisasi ini, oleh karena itu menarik untuk diteliti.

Disamping faktor komunikasi yang disebut di atas, yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan demi tercapainya tujuan organisasi adalah faktor iklim organisasi yang berkembang didalam organisasi tersebut. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal untuk mencapai tujuannya, sebagian ditentukan oleh iklim organisasi yang berlangsung dalam organisasi, termasuk dalam hal ini lembaga kepolisian (Tabah, 2003).

Iklim organisasi diartikan sebagai pola perilaku, sikap dan perasaan yang berulang yang kemudian menjadi karakter kehidupan organisasi (Ekval, 1996). Iklim organisasi sering disamakan dengan budaya organisasi namun keduanya memiliki penekanan yang berbeda. Budaya organisasi menekankan pada fondasi dasar sebuah organisasi yaitu nilai, kepercayaan, sejarah dan tradisi. Melalui hal tersebut budaya menyediakan dasar pola perilaku yang bisa diobservasi, terdeskripsi dan dapat berubah. Pola perilaku ini membantu terciptanya iklim dalam organisasi.

Dalam kehidupan organisasi, iklim merupakan variabel yang turut berperan dalam mempengaruhi proses organisasi

dan psikologis. Iklim tidak hanya mempengaruhi individu namun juga perkembangan dan kinerja organisasi. Pada proses ini selanjutnya berdampak pada keseluruhan produktivitas dan keberadaan organisasi. Di samping itu, iklim juga merupakan unsur yang penting dalam memahami pencapaian dan perubahan dalam organisasi (Ekval, 1996).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi, termasuk dalam hal ini adalah perilaku agresif.

Fenomena yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa banyak petugas kepolisian yang tidak mampu menahan diri dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini sebagai akibat komunikasi interpersonal yang terjalin berdasarkan sistem yang sudah terbentuk. Disamping itu iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota kepolisian tidak menyenangkan. Tugas-tugas yang diemban oleh anggota kepolisian dirasakan sangat berat sehingga dengan kondisi-kondisi ini menyebabkan mereka dengan mudah mengekspresikan perilaku agresifnya kepada orang lain. Inilah yang mendasari penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi dengan Perilaku Agresif Pada Anggota Polri di Jajaran Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

B. PEMBAHASAN

1. Perilaku Agresif

Dollard dkk (dalam Sears Freundman dan Peplau, 1991) menyatakan bahwa agresif merupakan akibat frustrasi, karena frustrasi adalah situasi yang kurang menyenangkan yang dapat menghambat individu untuk mencapai tujuannya.

Aronson (1992) menggunakan agresif untuk mengatakan suatu tindakan

yang menyakiti atau melukai orang lain. Tampaknya dari beberapa definisi di atas menampilkan unsur yang sama yakni perilaku melukai atau menyakiti. Perilaku menyakiti ini dapat berupa tindakan fisik maupun perilaku verbal (Myers, 1993) mulai pikiran, perkataan, hingga perbuatan yang nyata.

Konechei dan Ebbsen (dalam Harahap, 2002), menyatakan bahwa bentuk-bentuk perilaku agresif adalah sebagai berikut :

a. Agresif langsung

Agresif langsung disimpulkan sebagai katarsis yang dapat mereduksi agresif, jika rasa marah telah diekspresikan secara langsung akan menyebabkan timbulnya perilaku agresif.

b. Agresif tidak langsung

Freud (dalam Harahap, 2002) mengajukan hipotesis bahwa orang yang mereduksi diri melalui fantasi agresif seperti dalam lamunan tentang kekerasan, gurauan yang kejam atau penulisan cerita. Perilaku agresif akan dapat dikurangi tanpa ada efek samping yang negatif. Sebagai contoh subjek yang marah akan menunjukkan agresif yang agak berkurang setelah diberi lelucon.

Koeswara (1988) yang menyatakan bahwa tingkah laku agresif bukanlah variabel yang muncul secara kebetulan atau otomatis, melainkan variabel yang muncul karena terdapat kondisi-kondisi atau faktor-faktor yang mengarahkan atau mencetuskannya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Stres

Stres psikologis sebagai stimulus yang menimbulkan gangguan terhadap keseimbangan intrapsikis yang memiliki dua sumber yaitu : stres eksternal dan stres internal. Stres eksternal dimaksudkan sebagai stres yang timbul karena faktor dari luar, misalnya tindakan orang yang

menyinggung perasaan. Stres internal adalah stres yang muncul dari dalam diri individu, misalnya ketidakmampuan menyelesaikan masalah.

- b. Deindividualisasi
Deindividualisasi atau depersonalisasi bisa mengarahkan individu pada kekeluargaan dalam melakukan agresif sehingga yang dilakukan bisa lebih intens. Misalnya individu yang dengan kemampuannya menganiaya orang yang lemah.
- c. Kekuasaan dan kepatuhan
Kekuasaan sebagai pencetus agresif disini di dasari atas pemikiran bahwa kekuasaan itu cenderung disalahgunakan, penyalahgunaan kekuasaan yang mengubah kekuasaan menjadi kekuatan yang memaksa. Peranan kekuasaan sehingga pengaruh kemunculan agresif tidak dapat dipisahkan dari salah satu aspek penunjang kekuasaan itu yakni pengabdian atas kepatuhan. Sebagai contoh disini adalah kekuasaan yang dimiliki anggota kepolisian yang bertindak semena-mena terhadap anggota masyarakat.
- d. Alkohol dan obat-obatan
Obat-obatan dapat mengurangi kendali diri dan sekaligus menstimulasi kekeluargaan bertindak (dalam Annawati, 2003).
- e. Faktor keluarga
Grinken (dalam Koeswara, 1988) menambahkan bahwa faktor lingkungan keluarga dapat mengakibatkan tingkah laku agresif seperti : perekonomian keluarga dan tingkat pendidikan.
- f. Jenis Kelamin
Johnson (2000) mengemukakan bahwa laki-laki lebih agresif dari pada perempuan, hal tersebut dapat dilihat

dari bentuk perilaku mereka sehari-hari secara fisik; lebih aktif dan lebih bebas.

Beberapa ahli seperti Berkowitz (2003) berpendapat bahwa di dalam perilaku agresif, terdapat beberapa aspek, antara lain:

- a. Agresif instrumental
- b. Agresif verbal.
- c. Agresif fisik
- d. Agresif emosional
- e. Agresif

2. Iklim Organisasi

Konsep iklim organisasi berkaitan dengan karakteristik lingkungan organisasi. Karakteristik tersebut menggambarkan perbedaan organisasi yang selalu berubah dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi (Forehand & Gilmer dalam Tagiuri & Litwin, 1968). Sehubungan dengan karakteristik tersebut, iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi menurut persepsi anggotanya (Steers, 1997).

Konsep tersebut kemudian disempurnakan oleh Tagiuri (dalam Martono, 1995) yang menjelaskan bahwa: "Iklim organisasi adalah kualitas internal dari organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya dan mempengaruhi tingkah laku mereka, dan dapat digambarkan dalam istilah nilai-nilai dari sejumlah karakteristik khusus dari organisasi". Konsep ini melihat iklim organisasi sebagai sebuah karakteristik internal organisasi yang mempengaruhi terhadap tingkah laku individu dalam organisasi. Karakteristik internal tersebut merupakan ciri-ciri yang unik dan khas dari sebuah organisasi.

Konsep di atas juga dinilai belum menggambarkan iklim secara spesifik. Gibson (dalam Martono, 1995) menambahkan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi yaitu suatu

seperangkat sifat dari lingkungan kerja yang dipersepsi secara langsung maupun tidak langsung, serta diasumsikan memiliki kekuatan utama dalam mempengaruhi tingkah laku dalam bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut, Steers (1997) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggotanya, jadi bisa saja persepsi tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Selanjutnya, Isakseen, dkk (1999) menyatakan bahwa iklim organisasi terdiri dari 6 aspek yaitu: kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan dan fleksibilitas.

Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur iklim organisasi dengan menggunakan 6 dimensi seperti yang diatas, yaitu: kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan, dan fleksibilitas.

3. Komunikasi Interpersonal

Menurut De Vito (1997) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan, informasi, pikiran, sikap tertentu antara dua orang dan diantara individu itu terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan atau komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan tingkah laku sehingga komunikasi itu menjadi penting. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Desain organisasi harus memungkinkan terjadinya komunikasi keempat arah yang berbeda, yaitu : ke bawah, ke atas, horizontal, serta diagonal (Gibson), dkk, 1995).

a. Komunikasi ke bawah (*downward communication*). Komunikasi ke bawah mengalir dari individu dari

hierarki atas hierarki bawah dalam sebuah organisasi. Bentuk komunikasi bawah antara lain : instruksi kerja, memo resmi, pernyataan kebijaksanaan, prosedur, buku pedoman, dan publikasi perusahaan.

b. Komunikasi ke (*upward communication*). Organisasi yang efektif memerlukan komunikasi ke atas agar pimpinan organisasi dapat mengetahui informasi-informasi yang penting dan kondisi bawahan. Komunikasi ke atas mengalir dari hierarki bawah kearah hierarki atas, sehingga yang berperan sebagai komunikator adalah bawahan dan pimpinan sebagai komunikan. Beberapa arus komunikasi ke atas adalah pertemuan kelompok, kotak saran, prosedur naik banding atau pengaduan.

c. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Komunikasi horizontal mengalir melintasi berbagai fungsi dalam organisasi. Bentuk komunikasi tersebut diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi. Contohnya adalah komunikasi yang dilakukan antar departemen dalam suatu organisasi.

d. Komunikasi diagonal (*diagonal communication*). Komunikasi diagonal bersilang melintasi fungsi dan tingkatan dalam organisasi. Komunikasi diagonal penting dalam situasi di mana anggota tidak dapat berkomunikasi melalui saluran ke atas, ke bawah, atau horizontal.

Pada sebuah organisasi, komunikasi mengalir dari individu kepada individu lain secara langsung baik formal ataupun kelompok meliputi komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal ataupun diagonal. Komunikasi tersebut disebut sebagai komunikasi interpersonal, yang merupakan pengaruh penting atas perilaku

antar pribadi. Gibson, dkk (1995) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian dari fungsi organisasi. Komunikasi interpersonal tidak dapat dielakkan dalam setiap fungsi organisasi sehingga komunikasi interpersonal merupakan suatu hal yang penting bagi pencapaian keberhasilan organisasi.

Komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Lunandi (1994) yaitu: sikap keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, kesetaraan individu kepada individu lain yang ada dalam organisasi.

Tinggi rendahnya perilaku agresif seorang anggota kepolisian ini, ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya sejalan dengan penelitian ini adalah bagaimana kondisi iklim organisasi dan komunikasi interpersonal yang berlangsung dalam jajaran kepolisian. Iklim organisasi seperti telah diuraikan oleh Tagiuri (dalam Martono, 1995) adalah kualitas internal dari organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya dan mempengaruhi tingkah laku mereka, dan dapat digambarkan dalam istilah nilai-nilai dari sejumlah karakteristik khusus dari organisasi.

Komunikasi interpersonal yang berlangsung dalam lembaga kepolisian, baik itu antar sesama petugas kepolisian maupun dengan para atasannya berjalan dengan tidak harmonis, bukan tidak mungkin hal tersebut akan mempengaruhi timbulnya perilaku agresif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi iklim organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki peran terhadap timbulnya perilaku agresif seorang anggota kepolisian.

C. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian di

jajaran Kepolisian Daerah Sumatera Utara dan berjenis kelamin laki-laki. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah lebih kurang 1200 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dikenai langsung dalam penelitian (Azwar, 1999). Untuk dapat memperoleh sampel yang dapat mewakili penggambaran maksimal keadaan populasi, maka penelitian ini menggunakan metode non eksperimental yang bersifat studi lapangan.

Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang bertugas di bagian Reskrim Polda Sumut yang berjumlah lebih kurang 180 orang.

Pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap dukungan sosial dan perilaku agresif dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala ukur.

1. Skala Perilaku Agresif

Skala perilaku agresif dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek perilaku agresif yang dikemukakan Hurlock (1980) dan Harahap (2000), yakni agresif instrumental, agresif verbal, agresif fisik, agresif emosional, agresif konseptual dan agresif kolektif.

2. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori Isakseen, dkk (1999) tentang Iklim yang mendukung sikap kreatif, ini terdiri dari 6 aspek yaitu: kredibilitas, kohesivitas, tanggung jawab, kejelasan, keadilan.

3. Skala Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Lunandi (1994) yaitu: sikap keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, kesetaraan individu kepada individu lain yang ada dalam organisasi.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal

dengan perilaku agresif adalah dengan Analisis Regresi 2 Prediktor.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan perilaku agresif. Artinya semakin baik iklim organisasi dan komunikasi yang diterima oleh anggota kepolisian, maka perilaku agresifnya semakin rendah. Sebaliknya semakin tidak baik iklim organisasi dan komunikasi yang diterima oleh anggota kepolisian, maka perilaku agresifnya semakin tinggi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi memberikan andil terhadap penurunan.
2. Hasil lain dari penelitian ini diketahui bahwa iklim organisasi yang terjadi di jajaran kepolisian daerah Sumatera Utara berjalan dengan sangat baik,

B. SARAN

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepolisian daerah Sumatera Utara

Dalam upaya menciptakan layanan yang profesional kepada masyarakat, serta dengan melihat kondisi perilaku agresif yang rendah pada anggota kepolisian daerah Sumatera Utara maka disarankan kepada semua anggota kepolisian daerah Sumatera Utara agar selalu menjaga kondisi yang dialami anggota kepolisian agar tidak memicu munculnya perilaku agresif. Dikhawatirkan jika seorang aparat memiliki perilaku agresif yang tinggi, maka kondisi ini akan merusak citra lembaga kepolisian.

2. Saran Subjek Penelitian

Melihat kondisi perilaku agresif yang tinggi, maka disarankan kepada seluruh anggota kepolisian daerah Sumatera Utara agar mampu menurunkan perilaku agresif yang tinggi agar dalam menjalankan tugas tidak berbenturan dengan rambu-rambu atau kondisi-kondisi yang dapat menyakiti orang lain dalam hal ini masyarakat. Disarankan kepada subjek penelitian agar lebih banyak mengikuti seminar-seminar kemampuan mengendalikan emosi diiringi dengan meningkatkan religiusitas dan keimanan serta membekali diri dengan belajar sabar, belajar memahami orang lain dan berusaha untuk mengerti lingkungan kehidupan orang lain yang berbeda karakter dengan demikian timbul rasa peduli terhadap sesama dan diharapkan kepada semua anggota kepolisian daerah Sumatera Utara lebih bisa menekan keinginan untuk berperilaku yang agresif terhadap orang lain. Sebab polisi adalah pelayan masyarakat yang harus mampu benar-benar melindungi bukan membuat takut masyarakat.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini mencari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan perilaku agresif, yakni proses belajar, penguatan, atau *reinforcement*, imitasi, norma sosial, pendidikan, penghasilan, etnik, inteligensi, usia, dan pengalaman yang tidak menyenangkan. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan dapat diperoleh hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.E., Smit, E.E., Bem, D.J. 1983. *Pengantar*

- Psikologi*. Alih Bahasa: Widjaya Kusuma. Jilid II, Batam: Interaksara.
- Azwar, S. 1992. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Bandura, A. 1983. *Psychological Mechanism Agression*. New York : Academic Press.
- Berkowitz, L. 2003. *Emotional Behavior. Mengenai Perilaku dan Tindakan Kekerasan Di Lingkungan Sekitar Kita dan Penanggulangannya*. Jakarta : PPM.
- _____. L. 1995. *Agresi. Sebab dan Akibatnya*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (LPPM) dan PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Davis, K., Newstrom, J.W. 1989. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Company
- De Vito, J. A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. (Terjemahan: Agus Maulana) Jakarta Professional Books.
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, Jr., J.M. 1994. *Organization, Behavior, Structur, Processes*. Richard D. Irwin.
- Hadi, S dan Pamardiningsih, Y. 2000. *Manual SPS (Seri Program Statistik)*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Isaaksen, S.G., Lauer, K.J., Ekvall, G. & Britz, Alexander. 2001. Perceptions of best and worst climates for creativity: Preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal*: 13, 171-284.
- Jhonson dan Jhonson. 1996. Social Support an Positive Effect in Role of Social Support in the Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71 No 12 p 221.
- Koeswara, E. 1980. *Agresif Manusia*. Bandung : Eresco.
- Lunandi. 1994. *Pendidikan Orang Dewasa*. Jakarta: Gramedia Indonesia
- Myers, D. G. 1993. *Social Psychology*. Fifth Edition. Boston. McGraw-Hill.
- Rakhmat, J. 1996. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Sears, D.O., Freedman, J.L., Peplau, L.A. 1999. *Psikologi Sosial*. Jilid II. Alih Bahasa: M. Adriyanto. Jakarta: Erlangga.
- Steers, RM., dan Porter, LW. 1988. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book. Co
- Sunardi, M. 2004. Peran Penerimaan Diri dan Dukungan Sosial Pada Toleransi Terhadap Stres Petugas Penjagaan Lembaga Masyarakat. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

- Sunarto, Rahmi L., (2010), Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (2): 108-117
- Tabah, A. 2003. *Membangun Polri yang Kuat (Belajar dari Macan Asia)*. Jakarta: Mitra Hardhasuma.
- Willis, Sofyan S. 2004. *Konseling Individual Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.
- www.suaramerdeka.com. Diakses tanggal 19 Oktober 2002.