

# IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA PARA PERSONIL POLRI DI POLWIL SURAKARTA

**Chatia Hastasari**  
Prodi Ilmu Komunikasi  
Universitas Sahid Surakarta  
**chatiahastasari@yahoo.com**

## **Abstract**

*POLRI has hierarchy organization same with other military institution. The occupation placement based on level of promotion, higher position of the POLRI's promotion increase their occupation and their welfare. However, the higher level of lobby to the leader will determine the occupation, because not all occupation in police can increase the welfare of their personnel. This is the cause of polemic in police institution. The purpose of this research is to know the significant relation between organizational communication condition and working spirit of the POLRI's personnel in POLWIL Surakarta and to know the significant relation between social economy status and the organizational communication condition and working spirit of the Polri's personnel in POLWIL Surakarta. The type of this research is explanatory research that will explain the causal relation between its variable through hypothesis examination. The research used survey method that take sample from population and used questioner as the primary data collector. The research take 76 sample use Yamane formula. There are 3 variables where the relation between independent variable (organizational communication condition) and dependent variable (working spirit) will be presented by third variable that will be controlled its effect (social economy status), so the writer used Kendall partial correlation coefficient. Based on the whole data analysis result, it can be concluded that among the three variables namely, organizational communication condition (X), working spirit (Y) and social economy status (Z), the result is 0,752. the early value of  $T_{xy}$  was 0,765 and after the effect was controlled by social economy status (Z) becomes 0,752. so, it decrease about 0,013. it means that social economy status is not the particular things that effect the communication condition and working spirit owned by the personnel of POLRI in POLWIL Surakarta.*

**Keywords :** *Organizational communication, organizational communication condition, and working spirit*

## **Pendahuluan**

Adalah dambaan fitrah setiap manusia untuk dapat hidup dalam suasana damai, aman dan tertib. Karena itulah dalam masyarakat manapun, terbentuk atau dibentuk sistem nilai yang mengatur tingkah laku para anggota masyarakat. Untuk mengawasi pelaksanaan sistem nilai yang diangkat menjadi hukum formal, maka diciptakan aparat penegak hukum yang bernama POLRI dengan tugas utama menegakkan sistem

keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas). Gangguan kamtibmas sering menjadi keresahan, masyarakat merasa tidak aman dan nyaman bilamana kejahatan semakin meningkat. Dengan demikian, maka POLRI hadir. Kehadiran POLRI berkaitan dengan penegakan hukum maupun pemeliharaan ketentraman, keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas).

Sebagai salah satu organisasi/institusi milik pemerintah, POLRI memiliki struktur organisasi yang hierarkis seperti institusi-institusi militer lainnya. Seperti yang kita ketahui, struktur organisasi yang hierarkis ini tentu saja akan sangat mempengaruhi bentuk-bentuk pelaksanaan tugas oleh personil-personil POLRI, misalnya saja pada waktu pemberian tugas langsung dari pimpinan kepada anggota, suka atau tidak, sebagai seorang personil POLRI harus selalu siap melaksanakan tugas tersebut pada saat itu juga. Selain itu, pengisian jabatan bagi organisasi/ institusi yang memiliki struktur hierarkis ini didasarkan pada jenjang kepangkatan, semakin tinggi pangkat dari para personil POLRI, maka jabatannya pun juga semakin tinggi serta tingkat kesejahteraannya pun berbeda. Namun terkadang dalam institusi POLRI, tingkat lobi yang tinggi kepada pimpinan pun akan menentukan jabatan yang akan diisi karena tidak semua jabatan dalam Kepolisian dapat meningkatkan kesejahteraan bagi para personilnya. Hal inilah yang kemudian menjadikan polemik dalam organisasi/institusi Kepolisian. Banyak terjadi persaingan yang tidak sehat untuk dapat menduduki jabatan/ posisi tertentu diantara personil-personil POLRI itu sendiri yang kemudian menimbulkan iklim komunikasi dalam organisasi POLRI menjadi negatif sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja para personilnya.

Dampak yang dirasakan dari turunnya semangat kerja para personil POLRI itu akan sangat tampak sekali dalam pelaksanaan tugas, tak jarang masyarakat melihat masih banyak sekali personil-personil POLRI yang berkeliaran pada jam kerja hanya untuk duduk-duduk di warung ataupun menjadi oknum bandar judi dsbnya. Sehingga dalam benak masyarakat saat ini pun masih tertanam stigma yang miring terhadap institusi Kepolisian di negara kita ini, sebagai lembaga penegak hukum yang dianggap sarat dengan nepotisme, kolusi, dan korupsi.

POLWIL Surakarta merupakan salah satu instansi Kepolisian yang memiliki cakupan wilayah pelayanan dan perlindungan terhadap masyarakat cukup luas. Wilayah cakupan tersebut meliputi Sukoharjo, Wonogiri, Sragen, Boyolali, Karanganyar, dan Klaten. Dengan cakupan wilayah yang sangat luas, POLWIL Surakarta selalu berusaha untuk menangani segala macam bentuk gangguan

kamtibmas serta meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat. Namun, seperti yang telah dipaparkan terdahulu tentang gambaran institusi Kepolisian secara umum di Indonesia saat ini, peneliti mengamati di POLWIL Surakarta pun tak luput dari adanya persaingan yang tidak sehat, seperti perebutan jabatan/ posisi di dinas dan tak jarang personil-personil POLRI di POLWIL Surakarta yang berkeliaran pada jam kerja hanya untuk minum-minum teh atau mengobrol diwarung.

Memang tak dapat dipungkiri, dengan adanya struktur organisasi yang hierarkis terkadang sukar untuk ditentukan apakah personil-personil POLRI di POLWIL Surakarta itu terbebani atau tidak dalam melaksanakan tugasnya atau apakah iklim komunikasi organisasi tersebut benar-benar menjadi penyebab turunnya atau meningkatnya semangat kerja para personil POLWIL Surakarta.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti adanya hubungan yang langsung antara iklim komunikasi organisasi terhadap semangat kerja para personil POLWIL Surakarta dengan menggunakan metode survai.

### **Perumusan Masalah**

Dengan melihat uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah iklim komunikasi organisasi yang terdapat dalam organisasi POLRI terhadap semangat kerja para personil POLWIL Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh status sosial ekonomi terhadap iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja para personil POLRI di POLWIL Surakarta

### **Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi**

Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi dalam organisasi. Untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik, seorang pemimpin harus memperhatikan iklim komunikasi dan iklim organisasi, karena ada hubungan sistem antara kedua iklim tersebut. Kedua faktor tersebut banyak sedikitnya akan mempengaruhi tingkah laku anggota. Taiguri mendefinisikan iklim organisasi sebagai sebuah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat

diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. (Masmuh, 2008:45).

Di sisi lain, iklim komunikasi sebuah organisasi juga dianggap penting karena akan mempengaruhi cara hidup seluruh anggotanya. Baik dari cara berkomunikasi dan bagaimana tindakan-tindakan anggota dipandang sebagai suatu penyesuaian dengan organisasi. Seperti pernyataan Redding yang mengungkapkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan. Iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. (Masmuh, 2008:45).

Terdapat hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi organisasi. Perilaku dan tingkah laku komunikasi akan berhubungan dengan perkembangan iklim. Iklim organisasi dipengaruhi cara anggota organisasi berkomunikasi dan bertingkah laku. Iklim komunikasi yang baik akan menciptakan komunikasi yang terbuka, kekeluargaan dan rileks. Sebaliknya jika iklim komunikasi yang cenderung negatif akan membuat para anggota organisasi tertutup dan tidak dapat dikembangkan komunikasi yang terbuka.

### **Semangat Kerja**

Setiap organisasi akan selalu berusaha agar semangat kerja dari para anggotanya dapat ditingkatkan. Semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja, maka organisasi itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan alat akan dapat dikurangi, dan absensi akan dapat diperkecil.

Oleh karena itu dengan semangat kerja anggota POLRI yang tinggi, bagi suatu Instansi Kepolisian akan menjadi suatu pertanda bahwa para anggotanya mempunyai nilai lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban untuk melayani dan melindungi masyarakat.

Batasan mengenai semangat kerja menurut Moekijat (1979:185) adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan. Bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling hubungan dari suatu kelompok dengan suatu keinginan nyata untuk bekerjasama dengan giat

dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama.

Dari pendapat di atas, semangat kerja adalah merupakan keinginan untuk bekerjasama dari sekelompok manusia melalui disiplin bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito, yang dimaksud dengan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedang kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Nitisemito, 1980:160).

Dengan adanya semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri para anggota organisasi, mereka akan bekerja secara giat dan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan hasil yang baik. Jadi semangat kerja adalah sikap dari sekelompok orang yang memiliki tanggung jawab, gairah kerja yang tinggi yang berpegang pada peraturan dan hukum serta mempunyai hubungan erat satu sama lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.

### **Iklm Komunikasi Organisasi Mempengaruhi Semangat Kerja**

Ada beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi itu berkorelasi dengan tingkat semangat kerja, karena adanya hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi. Seperti pendapat yang diungkapkan Guzley bahwa iklim komunikasi organisasi yang bagus memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikat diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kuantitatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi. (Peace dan Faules, 1998:159-160).

Jadi korelasi iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan semangat kerja anggota dapat diartikan sebagai suatu kualitas pengalaman obyektif individu mengenai lingkungan internal organisasi serta sikap, tingkah laku atau perbuatan individu terhadap peraturan yang diwajibkan oleh organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi.

## **Status Sosial Ekonomi Karyawan Mempengaruhi Semangat Kerja**

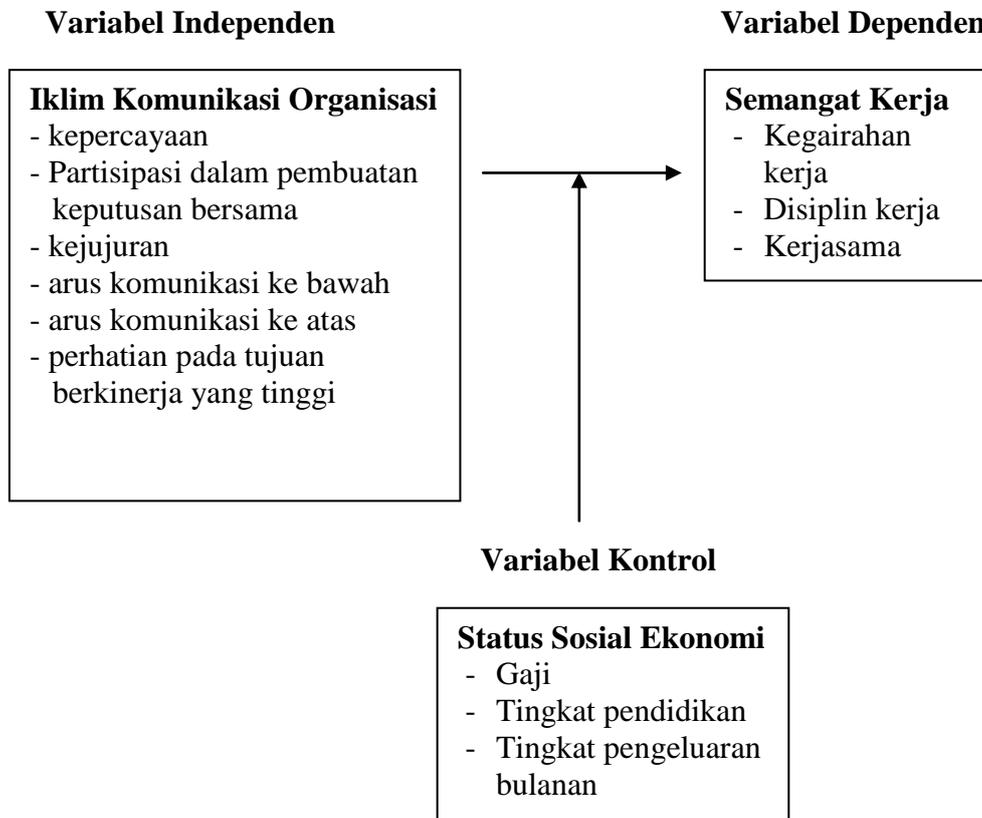
Status sosial ekonomi disini dikaitkan oleh besarnya gaji yang diterima oleh pegawai/ anggota setiap bulannya. Salah satu tujuan utama seseorang menjadi pegawai/ anggota sebuah instansi ataupun perusahaan adalah karena adanya gaji/ upah. Dengan adanya gaji yang diterimanya ini pegawai/ anggota berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, dan perumahan. Kita harus menyadari, bahwa besarnya gaji yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja para pegawai/ anggota.

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Downs dan Hazen (1997) bahwa salah satu dimensi untuk mengukur kepuasan komunikasi dalam organisasi adalah jika pegawai merasa bahwa mereka mengetahui bagaimana mereka dinilai dan bagaimana harapan serta kinerja mereka dihargai sehingga mereka dapat bekerja dengan semangat tinggi. (Peace dan Faules, 1998:164). Jadi, pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi jika harapan dan kinerja mereka dinilai dan dihargai organisasi. Hal ini juga sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Maslow bahwa kebutuhan kita terdiri dari lima kategori : fisiologis, keselamatan atau keamanan, rasa memiliki (*belongingness*) atau sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. (Mulyana, 1998:120-121).

Jelas sudah bahwa kebutuhan lain seperti yang di sebutkan diatas juga merupakan hal penting bagi seorang anggota organisasi, karena jika kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan lainnya seperti gaji dapat sebagai pendorong. Pendapat tersebut diperkuat oleh pendapat Reid dan Evans (1983). Pegawai akan mulai bekerja dengan semangat jika apa yang mereka lakukan akan membawa kemajuan dalam pendapatan (gaji), jabatan, status, tanggung jawab, atau manfaat yang lain. (Peace dan Faules, 1998:127). Jadi, salah satu faktor utama yang menunjukkan atau mencerminkan semangat dan vitalitas kerja adalah reaksi seseorang terhadap seberapa jauh harapannya telah dipenuhi oleh organisasi dimana ia bekerja, seperti gaji, status sosial, dan manfaatnya.

## Diagram-diagram Variabel

Apabila variabel-variabel tersebut digambarkan dalam sebuah bagan akan terlihat sebagai berikut :



Keterangan :

1. Iklim komunikasi organisasi : Variabel Independen
1. Iklim komunikasi organisasi : Variabel Independen
2. Semangat kerja : Variabel Dependen
3. Status sosial ekonomi : Variabel Kontrol
4.  $\longrightarrow$  : Garis hubungan

## Pembahasan

Dari keseluruhan data yang terkumpul, khusus data dari variabel-variabel dalam penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif. Hal ini berarti, untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian digunakan uji statistik, dimana variabel-variabel yang diteliti akan dikuantifikasikan, dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Data yang terkumpul dari penelitian ini dapat digolongkan menjadi data ordinal, yaitu data yang dibagi dalam golongan atau tingkatan paling rendah ke tingkatan paling tinggi, dengan adanya petunjuk yang jelas berupa interval antara jenjang yang satu dengan

yang lain. Jika kedua variabel diukur pada skala ordinal, maka korelasi Spearman atau korelasi Kendall dipilih sebagai pengukur keeratan hubungan. Karena dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen akan dimunculkan variabel ketiga yang akan dikontrol pengaruhnya, maka teknik analisa korelasi Spearman tidak dapat digeneralisasikan ke dalam suatu koefisien korelasi parsial. Jadi, untuk menguji hipotesa di dalam penelitian atau untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dan langsung antara variabel iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja, maka peneliti mempergunakan *koefisien korelasi parsial kendall*.

Berdasarkan data nilai-nilai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi, Variabel Semangat Kerja, dan Variabel Status Sosial Ekonomi, maka dapat diketahui mengenai ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel yang berskala ordinal di atas, maka peneliti akan menggunakan analisis korelasi menurut Kendall. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$T_{xy} = \frac{S}{\sqrt{1/2n(n-1) - T_x} \sqrt{1/2n(n-1) - T_y}}$$

Dimana :

- $T_{xy}$  : Korelasi antara variabel x dan variabel y
- $S$  : Jumlah/ skor nilai sebenarnya
- $n$  : Jumlah pengamatan (sampel)

$$T_x = \frac{1}{2} \sum t(t-1)$$

T adalah banyaknya observasi berangka sama dalam tiap kelompok angka pada variabel x

$$T_y = \frac{1}{2} \sum t(t-1)$$

T adalah banyaknya observasi berangka sama dalam tiap kelompok angka pada variabel y

Langkah selanjutnya untuk mencari S adalah hasil selisih dari C (Corcordant) dan D (Discordant). Untuk mencari nilai C dan D maka nilai variabel x harus diurutkan terlebih dahulu dari nilai terendah ke nilai tertinggi. Setelah x dirutkan

nilainya, maka nilai variabel  $y$  disesuaikan dengan variabel  $x$  berdasarkan urutan nomor responden pada variabel  $x$ .

Selanjutnya nilai  $C$  ditentukan dari variabel  $y$  dan untuk nilai  $y$  pada tempatnya atau nomor pertama ditentukan berapa kali ada nilai yang lebih besar yang terletak diurutan berikutnya. Demikian seterusnya dan  $y_1$  sampai dengan  $y_n$  merupakan  $C$ .

Nilai  $D$  ditentukan dari variabel  $y$ , untuk nilai  $y$  yang pada tempat atau nomor pertama ditentukan dari beberapa kali ada nilai yang lebih kecil yang terletak diurutan berikutnya. Demikian seterusnya  $y_1$  sampai  $y_n$ , kemudian total dari  $y_1$  sampai dengan  $y_n$  merupakan nilai  $D$ .

Untuk nilai  $T_x$  dan  $T_y$  didapat dari pengamatan yang bernilai sama atau angka kembar. Sedangkan rumus yang digunakan adalah :  $T_y = \frac{1}{2} \sum t(t-1)$ , dimana  $t$  adalah pengamatan yang bernilai sama atau angka kembar. <sup>2</sup>

### **Korelasi antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan variabel semangat kerja (Y)**

Berdasarkan data pada tabel di atas, peneliti akan dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Analisis yang digunakan adalah korelasi menurut Kendall. Selanjutnya, akan diterapkan rumus tersebut.

Keterangan :

$X$  : Variabel iklim komunikasi organisasi

$Y$  : Variabel semangat kerja

Setelah mengetahui nilai  $S$ , maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai  $T_x$  dan  $T_y$ . Untuk mencari  $T_x$  yaitu dengan menggunakan rumus  $\frac{1}{2} \sum t(t-1)$ , dimana  $t$  adalah angka kembar.

Berdasarkan data pada tabel di atas, angka-angka dari variabel Iklim Komunikasi Organisasi ( $X$ ), yang mempunyai pengamatan sama atau angka kembar antara lain:

1. 48 ada 2
2. 49 ada 2
3. 50 ada 4
4. 51 ada 6
5. 52 ada 9

6. 53 ada 13

7. 54 ada 12

8. 55 ada 11

9. 56 ada 11

10. 57 ada 3

$$\begin{aligned}\text{Jadi } T_x &= \frac{1}{2} [ 2(2-1) + 2(2-1) + 4(4-1) + 6(6-1) + 9(9-1) + 13(13-1) + 12(12-1) \\ &\quad + 11(11-1) + 11(11-1) + 3(3-1) ] \\ &= \frac{1}{2} [ 2 + 2 + 12 + 30 + 72 + 156 + 132 + 110 + 110 + 6 ] \\ &= \frac{1}{2} \times 632 \\ &= 316\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari  $T_y$ , rumus yang digunakan sama dengan rumus mencari  $T_x$  yaitu  $\frac{1}{2} \sum t (t-1)$ , dimana  $t$  adalah angka-angka yang mempunyai pengamatan sama atau angka kembar. Angka kembar pada variabel Semangat Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. 33 ada 7

2. 34 ada 15

3. 35 ada 12

4. 36 ada 15

5. 37 ada 14

6. 38 ada 8

$$\begin{aligned}\text{Jadi } T_y &= \frac{1}{2} [ 7(7-1) + 15(15-1) + 12(12-1) + 15(15-1) + 14 (14-1) + 8 (8-1) ] \\ &= \frac{1}{2} [ 42 + 210 + 132 + 210 + 182 + 56 ] \\ &= \frac{1}{2} \times 832 \\ &= 416\end{aligned}$$

Secara keseluruhan, nilai-nilai di atas dapat dikumpulkan sebagai berikut :

$$S = 1900$$

$$T_x = 316$$

$$T_y = 416$$

$$n = 76$$

Selanjutnya, dapat dicari korelasi pangkat menurut Kendall sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
T_{xy} &= \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2}n(n-1) - T_x} \sqrt{\frac{1}{2}n(n-1) - T_y}} \\
&= \frac{1900}{\sqrt{(\frac{1}{2} \times 76 \times (76-1)) - 316} \sqrt{(\frac{1}{2} \times 76 \times (76-1)) - 416}} \\
&= \frac{1900}{\sqrt{2850} - 316 \sqrt{2850} - 416} \\
&= \frac{1900}{\sqrt{2534} \sqrt{2434}} \\
&= \frac{1900}{50,339 \times 49,336} \\
&= \frac{1900}{2483,497} \\
&= 0,765
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil 0,765. Karena angka tersebut mendekati 1 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Dalam bahasa yang disesuaikan dengan tujuan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: ***"Ada korelasi antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja para anggota POLWIL Surakarta"***

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah mengetahui apakah ada hubungan antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dengan variabel kontrol status sosial ekonomi (Z) di kalangan para anggota POLWIL Surakarta.

### **Korelasi antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan variabel kontrol status sosial ekonomi (Z)**

Sebelum menghitung  $T_{zx}$ , maka penulis akan sajikan terlebih dahulu tentang nilai variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan variabel status sosial ekonomi (Z), serta tabel kedua variabel tersebut yang sudah diurutkan dan disesuaikan sebagaimana cara-cara penghitungan korelasi rank Kendall.

Keterangan :

X : Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Z : Variabel Status Sosial Ekonomi

Selanjutnya setelah mengetahui nilai S, maka langkah berikutnya yaitu mencari nilai  $T_x$  dan  $T_z$ . Untuk mencari  $T_x$  yaitu dengan menggunakan rumus  $\frac{1}{2} \sum t(t-1)$ , dimana t adalah angka kembar. Pada penghitungan sebelumnya, telah diketahui nilai  $T_x$  adalah sebesar 316.

Untuk mencari  $T_z$  digunakan rumus yang sama yaitu  $\frac{1}{2} \sum t(t-1)$ , dimana t adalah angka kembar. Berdasarkan data pada tabel di atas, angka-angka dari variabel status sosial ekonomi (Z), yang mempunyai pengamatan sama atau angka kembar antara lain:

1. 3 ada 34
2. 4 ada 6
3. 5 ada 23
4. 6 ada 6
5. 7 ada 6

$$\begin{aligned}
 \text{Jadi } T_z &= \frac{1}{2} [ 34(34-1) + 6(6-1) + 23(23-1) + 6(6-1) + 6(6-1) ] \\
 &= \frac{1}{2} [ 1122 + 30 + 506 + 30 + 30 ] \\
 &= \frac{1}{2} \times 1718 \\
 &= 859
 \end{aligned}$$

Secara keseluruhan, nilai-nilai di atas dapat dikumpulkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 S &= 543 \\
 T_x &= 316 \\
 T_z &= 859 \\
 n &= 76
 \end{aligned}$$

Selanjutnya, dapat dicari korelasi pangkat menurut Kendall sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T_{xz} &= \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2}n(n-1) - T_x} \sqrt{\frac{1}{2}n(n-1) - T_z}} \\
 &= \frac{543}{\sqrt{(\frac{1}{2} \times 76 \times (76-1)) - 316} \sqrt{(\frac{1}{2} \times 76 \times (76-1)) - 859}} \\
 &= \frac{543}{\sqrt{2850 - 316} \sqrt{2850 - 859}} \\
 &= \frac{543}{\sqrt{2534} \sqrt{1991}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{543}{50,339 \times 44,621} \\
&= \frac{543}{2246,151} \\
&= 0,242
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil 0,242. Karena angka tersebut jauh mendekati 1 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang kecil antara iklim komunikasi organisasi dan status sosial ekonomi di kalangan para anggota POLWIL Surakarta. Dalam bahasa yang disesuaikan dengan tujuan penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *"Ada korelasi namun kecil, antara iklim komunikasi organisasi dan status sosial ekonomi para anggota POLWIL Surakarta"*

### **Korelasi antara variabel semangat kerja (Y) dan variabel kontrol status sosial ekonomi (Z)**

Sesuai dengan langkah-langkah penghitungan sebelumnya, untuk mencari nilai  $T_{zy}$ , harus diketahui terlebih dahulu nilai S dari korelasi tersebut. Adapun data selengkapnya mengenai nilai-nilai Variabel Semangat Kerja dan Variabel Status Sosial Ekonomi dari hasil penelitian ini dapat dilihat pada lembar lampiran.

Keterangan :

Y : Variabel Semangat Kerja

Z : Variabel Status Sosial Ekonomi

Karena  $T_y$  dan  $T_z$  sudah diketahui dari perhitungan sebelumnya, maka korelasi  $T_{yz}$  dapat langsung dihitung sebagai berikut :

$$S = 476$$

$$T_y = 416$$

$$T_z = 859$$

$$n = 76$$

Selanjutnya, dapat dicari korelasi pangkat menurut Kendall sebagai berikut :

$$T_{yz} = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2}n(n-1) - T_y} \sqrt{\frac{1}{2}n(n-1) - T_z}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{476}{\sqrt{(\frac{1}{2} \times 76 \times (76-1)) - 416} \sqrt{(\frac{1}{2} \times 76 \times (76-1)) - 859}} \\
&= \frac{476}{\sqrt{2850 - 416} \sqrt{2850 - 859}} \\
&= \frac{476}{\sqrt{2434} \sqrt{1991}} \\
&= \frac{476}{49,336 \times 44,621} \\
&= \frac{476}{2201,385} = 0,216
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil 0,216. karena angka tersebut jauh mendekati 1 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang kecil antara semangat kerja dengan status sosial ekonomi para anggota di POLWIL Surakarta. Dalam bahasa yang disesuaikan dengan tujuan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *"Ada Korelasi namun kecil, antara semangat kerja dan status sosial ekonomi di kalangan para anggota POLWIL Surakarta"*

### **Analisa korelasi antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan variabel semangat kerja (Y) dengan dikontrol variabel status sosial ekonomi (Z)**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu apakah hubungan variabel iklim komunikasi organisasi (X) dengan variabel semangat kerja (Y) terjadi secara langsung atau dipengaruhi variabel kontrol status sosial ekonomi, maka peneliti akan menggunakan analisa statistik dengan teknik korelasi ranking parsial Kendall. Selanjutnya dapat ditentukan tingkat hubungan antara kedua variabel yaitu variabel X dan Y, langsung dan murni.

### **Analisa Korelasi Ranking Parsial Kendall**

Setelah harga dari  $T_{xy}$ ,  $T_{xz}$ , dan  $T_{yz}$  diketahui, maka harga-harga tersebut dapat langsung dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$T_{xy.z} = \frac{T_{xy} - (T_{xz} \times T_{yz})}{\sqrt{(1 - T_{xz}^2)} \sqrt{(1 - T_{yz}^2)}}$$

Keterangan:

$T_{xy.z}$  : korelasi antara variabel x dan y, apabila pengaruhnya dikontrol

- $T_{xy}$  : korelasi antara variabel x dan y  
 $T_{xz}$  : korelasi antara variabel x dan z  
 $T_{yz}$  : korelasi antara variabel y dan z

Harga  $T_{xy}$ ,  $T_{xz}$ , dan  $T_{yz}$  telah diketahui sebagai berikut:

- $T_{xy}$  : 0,765  
 $T_{xz}$  : 0,242  
 $T_{yz}$  : 0,216

Sehingga,  $T_{xy.z}$  dapat dicari sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{xy.z} &= \frac{T_{xy} - (T_{xz} \times T_{yz})}{\sqrt{(1 - T_{xz}^2)} \sqrt{(1 - T_{yz}^2)}} \\
 &= \frac{0,765 - (0,242 \times 0,216)}{\sqrt{(1 - 0,242^2)} \sqrt{(1 - 0,216^2)}} \\
 &= \frac{0,765 - 0,052}{\sqrt{0,942} \sqrt{0,953}} \\
 &= \frac{0,713}{0,970 \times 0,976} \\
 &= \frac{0,713}{0,947} \\
 &= 0,752
 \end{aligned}$$

Setelah dilakukan penghitungan korelasi antara iklim komunikasi organisasi (X) dan semangat kerja (Y) yang dikontrol dengan status sosial ekonomi (Z), maka diperoleh hasil sebesar 0,752. hal ini berarti korelasi antara iklim komunikasi organisasi dengan semangat kerja terjadi secara langsung dan murni. Pengaruh variabel status sosial ekonomi terhadap hubungan variabel iklim komunikasi organisasi dan variabel semangat kerja tidak terlalu besar. Hal ini dapat terlihat dari adanya pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja yang semula sebesar 0,765, setelah pengaruhnya dikontrol oleh variabel status sosial ekonomi menjadi 0,752. jadi mengalami penurunan sebesar 0,013. Ini menandakan bahwa status sosial ekonomi bukan merupakan hal utama yang mempengaruhi iklim komunikasi yang berlangsung dan semangat kerja yang dimiliki para anggota POLRI di POLWIL Surakarta.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian secara keseluruhan, baik itu deskripsi variabel dan analisis data, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hasil analisis data yang menggunakan uji statistik rumus korelasi parsial Kendall antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dengan variabel semangat kerja (Y), diperoleh hasil sebesar 0,765. Karena angka tersebut mendekati 1 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Selain dari hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat juga dari hasil penelitian melalui kuesioner maupun penelitian secara langsung di lapangan, antara lain masalah kepercayaan antara atasan terhadap anggota terlihat sangat tinggi, begitu juga sebaliknya. Komunikasi antara atasan dan anggota juga selalu terlihat harmonis, sehingga semua kebijakan, proses pengambilan keputusan selalu dibicarakan secara bersama dan terbuka. Atasan (Kapolwil) juga memberikan wewenang penuh kepada para anggotanya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Untuk hal kejujuran, semua anggota antara yang satu dengan lainnya selalu saling terbuka dan saling jujur tidak terkecuali juga dengan atasan. Anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan secara langsung ide maupun saran dengan apa adanya, baik itu kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja. Adanya kejujuran ini juga dapat terlihat dari kesediaan seorang anggota dalam mengambil alih tugas dari rekan kerja mereka (untuk sementara waktu) yang pada saat itu mengalami keterlambatan masuk kerja, sehingga terjalinlah hubungan kerja yang harmonis diantara para anggota. Selain hal di atas, kesatuan/ organisasi juga selalu memperhatikan kesejahteraan anggota sehingga hubungan selalu terjalin baik antara anggota dan kesatuan/ organisasi. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesa yang dibuat peneliti, bahwa adanya hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja di POLWIL Surakarta. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadaan iklim komunikasi organisasi maka dapat meningkatkan semangat kerja para anggota POLWIL Surakarta.

2. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistik yang sama antara variabel iklim komunikasi organisasi (X) dengan variabel kontrol status sosial ekonomi (Z) diperoleh hasil sebesar 0,242. Karena angka tersebut jauh mendekati 1 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan namun kecil antara iklim komunikasi organisasi dan status sosial ekonomi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di kalangan para anggota POLWIL Surakarta sudah baik, meskipun dalam hal ini gaji yang mereka terima tidak terlalu tinggi. Anggota POLWIL Surakarta lebih bangga dengan seragam yang mereka gunakan dan tugas pelayanan mereka pada masyarakat, karena secara otomatis penghargaan dan anggapan masyarakat terhadap mereka akan berbeda. Disamping itu kesatuan/ organisasi juga memberikan jaminan kesejahteraan dalam berbagai bidang seperti bidang kesehatan, kemudahan dalam mengakses simpan pinjam uang, pemberian perumahan beserta fasilitas-fasilitas yang ada, dan kesempatan khusus bagi para anggota dalam mengembangkan bakatnya dalam pelatihan-pelatihan khusus seperti pelatihan khusus penanganan *cyber crime* (kejahatan dunia maya) dan pelatihan khusus penanganan teroris yang tergabung dalam satuan Densus 88. Dengan iklim komunikasi yang sehat dan solid tersebut, secara langsung kinerja mereka diperhatikan dan apa yang menjadi harapan mereka juga diperhatikan baik itu berkaitan dengan status sosial maupun ekonomi mereka.
3. Berdasarkan hasil analisis data antara variabel status sosial ekonomi (Z) dengan variabel semangat kerja (Y) diperoleh hasil sebesar 0,216. Karena angka tersebut jauh mendekati 1 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan namun kecil antara semangat kerja dan status sosial ekonomi. Sejauh pengamatan peneliti di lapangan, memang hubungan antara tingkat status sosial ekonomi yang tinggi ataupun rendah tidak terlihat secara langsung mempengaruhi semangat kerja anggota POLWIL Surakarta. Kedisiplinan yang ada dalam diri setiap anggota POLWIL Surakarta memang telah tertanam semenjak mereka ditempa di pendidikan dasar POLRI. Kepatuhan mereka terhadap instruksi atasan (Kapolwil) dalam menjalankan tugas pun juga merupakan bagian dari kedisiplinan. Dari hasil tersebut, dapat kita lihat bahwa tinggi rendahnya semangat kerja anggota POLWIL Surakarta dalam melaksanakan tugas sehari-hari melayani dan

mengayomi masyarakat tidak tergantung dari tinggi rendahnya status sosial ekonomi mereka.

4. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistik korelasi parsial Kendall antara ketiga variabel yaitu iklim komunikasi organisasi (X), semangat kerja (Y) dan status sosial ekonomi (Z), ternyata diperoleh hasil sebesar 0,752. Karena nilai  $T_{xy}$  semula 0,765 setelah pengaruhnya dikontrol oleh variabel status sosial ekonomi (Z) menjadi 0,752. jadi mengalami penurunan sebesar 0,013. Hal ini ini menandakan bahwa status sosial ekonomi bukan merupakan hal utama yang mempengaruhi iklim komunikasi yang berlangsung dan semangat kerja yang dimiliki para anggota POLRI di POLWIL Surakarta.

### **Daftar Pustaka**

- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 1998. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan Deddy Mulyana. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1979. *Manajemen Kepegawaian (Personel Management)*. Bandung : Alumni.
- Nitisemito, Alex S. 1980. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press.
- Maslow. 1998. *Komunikasi Organisasi : (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*, Editor Eddy Mulyana. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.