

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMUNIKASI DAN STRES TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KEPOLISIAN RESORT LEBAK**

**Ali Maghfur \* Ade Jaya Sutisna\*\* Yumhi\*\*\***

\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

**Article Info**

**Keywords:**

*Organizational commitment, managerial skills, communication, and stress.*

**Abstract**

*This study aims to obtain information related to the possibility of whether organizational commitment is influenced by managerial ability, communication and stress. Using a causal study through a survey at the Police Resort Lebak Polda Banten, Indonesia, for a sample of 85 personnel, data for each variable was collected separately by respondents who filled out the questionnaire. The method used in this research is quantitative survey method, while the analysis technique used is path analysis using correlation and regression.*

*The results prove that there is an influence of managerial ability on organizational commitment, there is an influence of communication on organizational commitment, there is an effect of stress on organizational commitment, and there is an influence of managerial ability, communication and stress together on organizational commitment.*

*These findings indicate that organizations need to consider the variables of organizational culture, discipline, and work motivation in planning and developing human resources at the Lebak Police Resort, Banten Police, Indonesia.*

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait kemungkinan apakah komitmen organisasi dipengaruhi oleh kemampuan manajerial, komunikasi dan stress. Menggunakan studi kausal melalui survei di Kepolisian Resort Lebak Polda Banten, Indonesia, untuk sampel 85 personil, data untuk setiap variabel dikumpulkan secara terpisah oleh responden yang mengisi kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survei, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan korelasi dan regresi.

Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh stress terhadap komitmen organisasi, dan terdapat pengaruh kemampuan manajerial, komunikasi dan stress secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan variabel budaya organisasi, disiplin, dan motivasi kerja dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di Kepolisian Resort Lebak Polda Banten, Indonesia.

**Corresponding Author:**

Magfuraladi76@gmail.com

adejayasutisna1@gmail.com

yumhiamad@yao.co.id

## Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dalam kaitannya dengan pemerintahan adalah menjalankan fungsi pemerintahan dibidang keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, serta bagaimana terbinanya masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia. Polri mempunyai Polda dan Polres.

Penelitian ini dilakukan di Polres Kabupaten Lebak dengan konsentrasi penelitian pada komitmen organisasi aparatur kepolisian yang ada di Polres Kabupaten Lebak. Komitmen Organisasi yaitu suatu komitmen pegawai dan komitmen organisasi itu sendiri, pegawai memberikan komitmennya pada organisasi demikian juga organisasi memberikan komitmennya pada pegawai, misalnya organisasi memberikan tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kinerja pegawai. Selanjutnya komitmen menurut Robbin dan Coulter yaitu anggapan pegawai terhadap keterlibatan dan pelibatan dirinya pada organisasi, sehingga pegawai menganggap bahwa hasil pekerjaannya begitu penting bagi dirinya (Robbin and Coulter, 2012:405). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson komitmen organisasi adalah kesadaran penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi sampai pegawai berkemampuan untuk tetap pada organisasi tersebut, atau komitmen pegawai pada organisasinya. (Mathis dan Jackson (2011: 122). Menurut penelitian Dewi Rosalina (2020), bahwa pengawas, komunikasi dan kinerja ada pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian Budi Eko Sucipto dan Sihabudin menjelaskan ada kaitannya stres dan komitmen organisasi (2011), Lee Young – Soo, Lorentzen Marcia dan Choi Eun- Sil (2019), komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan penelitian Thomas F. Gattiker dan Craig R Carter (2010) menjelaskan pengaruh kemampuan manajerial (*ability*) terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil observasi data aparatur kepolisian polres Lebak Banten teridentifikasi bahwa, lebih dari 23% aparat kepolisian terlihat kurang terampil mengatur perencanaan kerja dan pengorganisasian tugas, sehingga beban dan target kerja tidak tercapai, komunikasi terhadap masyarakat kurang optimal, komunikasi dengan rekan kerja menghadapi kendala, sehingga atasan memutasikan ke bagian yang lain. Sekitar 15 % aparat kepolisian mengeluh karena beban kerja yang tinggi dengan target yang ketat, sedangkan alokasi anggaran untuk kegiatan cukup minim jika dibandingkan dengan tanggung jawab dan risiko pekerjaan. Ada beberapa aparat kepolisian secara administrasi masih lemah, pelaporan kegiatan masih terkendala dengan aplikasi yang semakin canggih. Tupoksi kegiatan dan tugas tumpang tindih karena masing- masing personil aparat harus saling membantu. Banyaknya demansatrsi masyarakat membuat aparatur kepolisian dikerahkan kepada tugas yang bukan tanggungjawabnya. Masih ada beberapa apartur kepolisian melupakan tugas pokoknya, karena terkendala dengan anggaran sehingga dikatakan kurang komitmen terhadap organisasi.

Faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen sesuai dengan fakta yang ada di polres Lebak Banten diantaranya adalah kemampuan manajerial, komunikasi dan stres. Kemampuan manajerial menurut McKnight (2011:15) adalah kemampuan (*ability*) terdiri atas dua konsep dasar, yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), konsep keterampilan ditentukan dari sesuatu yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan konsep

pengetahuan yang dimilikinya. Kemampuan manajerial ini sesuai penelitian Yukl (2014) dan penelitian Yolder (2010) mempengaruhi komitmen organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi di Polres Lebak adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses menyampaikan pesan pada yang lain yang melibatkan orang lain., Huges (2009 : 326) menurut Colquit (2015), Lau (2009: 175) dan Newstrom ( 2008 : 45), komunikasi merupakan transfer informasi dari satu orang ke orang lain demikian juga dikatakan oleh Shane dan Glinow mendefinisikan komunikasi “ *Communication refer to the process by which information is transmitted and understood between two or more people*” Shane and Glinow (2008:14), Komunikasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, hasil penelitiannya dikonsep dalam desain modal penelitian. yaitu model *organizational behaviour* sebagaimana penelitian Allen *et al.* (2007). Dari temuan yang ada, masih ada beberapa aparat kepolisian masih mengalami kendala komunikasi, baik dengan rekan, atasan maupun masyarakat binaannya.

Faktor yang lainnya adalah adalah stres. Stres menurut Yolder dan Staudohar (2005:308) adalah *Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment.* memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada, bisa berbentuk beban kerja dan target kerja. Pada Polres Labak, ada beberapa pegawai masih mengalami stres karena baban dan tanggung jawab kerja sangat tinggi sementara anggaran relatif kecil, kemudian tanggung jawab dan risiko kerja sangat tinggi. Menurut beberapa penelitian stres berpengaruh terhadap komitmen organisasi, misalnya penelitian Mohammad Irfan Nasution (2017 ) dan penelitian Yasmin Umar Assagaf (2005) bahwa stres berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, dan hasil analisis beberapa riset, nampaknya beberapa variabel penelitian seperti, kemampuan manajerial, komunikasi dan stres menjadi variabel yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi.

## **Kajian Pustaka**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah anggapan pegawai terhadap keterlibatan dan pelibatan dirinya pada organisasi, sehingga pegawai menganggap bahwa hasil pekerjaannya begitu penting bagi dirinya (Robbin and Coulter, 2012:405). Selanjutnya komitmen organisasi adalah kesadaran penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi sampai pegawai berkemampuan untuk tetap pada organisasi tersebut, atau komitmen pegawai pada organisasinya. (Mathis dan Jackson (2011: 122). Ming dan Chen (2012: 201) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk memelihara dan menjaga hubungan yang sangat berharga antara para karyawan dengan organisasinya.

Meyer et al.,(2012: 34) mengajukan tiga komponen dimensi komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yang terdiri dari:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), Komitmen efektif ini adalah dikaitkan dengan komitmen para karyawan terhadap organisasi yang dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan tepat sasaran. Tepat guna dan tepat hasil.
2. *Continuance commitment* (komitmen berlanjut), Komitmen ini mendatangkan loyalitas

dan mendorong setiap karyawan dan organisasi secara berkelanjutan selalu menjaga komitmennya.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif). Komitmen Normatif merujuk pada perasaan karyawan atas kewajiban untuk tetap bersama dengan organisasi berdasarkan motivasi untuk menyesuaikan diri terhadap norma sosial, komitmen kepada organisasi sesuai dengan ketentuan yang umum saja.

Greenberg dan Baron (2011: 71) mengemukakan konsekuensi dari komitmen organisasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. *Committed employees are likely to withdraw dan*
2. *Committed employees are willing to make sacrifices for the organization.*

Kemudian disisi yang lain Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: *Job enrichment* (Pemerikayaan Pekerjaan), *(Personal interest and company vision in one goal* (Keselarasan antara ketertarikan individu dengan tujuan dari suatu organisasi), dan *Recruit and select employee with company standart value* (Melakukan rekrutmen dan memilih karyawan baru yang memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi).

Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai kekuatan relatif pengidentifikasian individu terhadap keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen tersebut umumnya dapat ditandai dengan setidaknya tiga faktor, yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan organisasi keanggotaan, Balfour & Wechsler, dalam Porter, et al., (2010).

Komitmen juga membuat organisasi memperhatikan keterampilan khusus dan memperoleh pengalaman atau hubungan sosial yang tidak dapat direplikasi dengan mudah di tempat lain dan akan memerlukan investasi yang sangat besar untuk memulai, dengan kata lain, "Sunk Cost" yang dipertimbangkan untuk perluasan, Buciuniene & Skudiene, (2012 : 123).

### **Kemampuan Manajerial**

Menurut McKnight (2011:15), kemampuan (*ability*) terdiri atas dua konsep dasar, yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), konsep keterampilan ditentukan dari sesuatu yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan konsep pengetahuan yang dimilikinya. Keterampilan manusia ini merupakan kemampuan seseorang bagaimana mempengaruhi orang lain dalam sebuah struktur organisasi yang sama. Sedangkan pengetahuan keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki di bawah sadar yang merupakan bagian dari sesuatu yang dipikirkan manusia lebih dari sekedar selera, sehingga menjadi sebuah konsep. Konsep tersebut diperoleh melalui kesadaran dan pengalaman.

Menurut Yoder (2010 : 214) kemampuan adalah suatu bentuk keterampilan, yang meliputi kecakapan untuk mengarahkan pemikiran dan fisik dalam bentuk kinerja yang meliputi segala bentuk tindakan, yang kemungkinan terjadi secara menyeluruh untuk mencapai kualitas. Pada posisi yang tertinggi disebut spesialisasi atau kepakaran yang tinggi.

Terdapat beberapa jenis kemampuan, menurut Norman (2013:13-14) ; (a) kemampuan akademik. Seseorang yang mempunyai kemampuan akademik akan enggan mudah mempelajari suatu buku atau pelajaran; mereka mampu menggunakan symbol

verbal dan abstrak. Dengan demikian seseorang harus mempunyai tingkat kemampuan akademik yang cukup untuk sukses di perguruan tinggi, (b) kemampuan fisik, kondisi yang dapat dilihat adalah dari segi koordinasi otot fisik. Kondisi ini juga merupakan kemampuan untuk mengatasi situasi saat bekerja, (c) kemampuan dalam permesinan, meliputi kemampuan dla mengurus peralatan dan mesin, (d) kemampuan juru tulis, meliputi ketelitian dalam menyalin, membaca dan menangani seorang figure, yang memerlukan kerapihandalam merinci sesuatu, (e) kemampuan arstistik, meliputi komunikasi dengan ide-ide dan emosi sebagai bentuk lain selain bahasa, (f) kemampuan sosial ialah kemudahan bekerja berupa keefiktifan dan kreativitas dengan orang lain.

Menurut Hersey dan Kenneth (2010:17) Terdapat tiga aspek yang termasuk di dalam kemampuan manajemen, yaitu: (1) kemampuan teknis; kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan perlengkapan yang dibutuhkan bagi pelaksanaan tugas khusus yang didapat melalui pengalaman, pendidikan dan pelatihan, (2) kemampuan kemanusiaan, kemampuan dan penilain dalam bekerja dengan dan melalui manusia, termasuk juga memahami atas motivasi dan aplikasi atas kepemimpinan yang efektif, (3) kemampuan konseptual; kemampuan untuk memahami kompleksitas dari seluruh organisasi sehingga seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan dari organisasi secara keseluruhan dan tidak didasari atas tujuan kelompok.

Di samping tiga kemampuan dasar tersebut terdapat kemampuan yang keempat yaitu kemampuan disain, yang didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam suatu cara yang menguntungkan perusahaan. Beberapa pegawai walaupun mempunyai motivasi yang tinggi, biasanya tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang baik. Kemampuan dalam mengatasi keahlian mempunyai peranan penting dalam kehidupan perilaku individu dan penampilan.

Menurut Ivanevich (2012:94) Kemampuan adalah ciri dari sesuatu yang disyahkan pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kecakapan mental dan fisik. Kemampuan –kemampuan tersebut di atas harus didukung oleh kualitas manajerial, yaitu kualitas fisik, mental (kemampuan untuk memahami dalam pembelajaran, penilaian, kekuatan mental, dan kemampuan beradaptasi), moral (kemauan dalam memikul tanggung jawab, kerja, inisiatif, loyal harga diri ), pendidikan/pengetahuan umum, teknis, dan pengalaman ). Seorang manajer adalah seorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.

Menurut Leslie (2013:46) kemampuan manajerial adalah kemampuan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya baik materil maupun non materil melalui kegiatan : (1) mengidentifikasi masalah; (2) mengumpulkan, mengolah data dan informasi; (3) mampu merumuskan faktor eksternal dan internal; (4) memilih alternatif pilihan tindakan untuk menyelesaikan masalah; (5) mengambil keputusan yang tepat; (6) menetapkan alat dan metode yang tepat; (7) merumuskan pengalokasian anggaran berdasarkan skala prioritas intensif secara adil, transparansi serta akuntabel ketika melaksanakan tugasnya”.

## **Komunikasi**

Richard *et al.* Mendefinisikan, *communication is the understood as a process beginning with an intention to exchange certain information with others.* Proses menyampaikan pesan pada yang lain yang melibatkan orang lain .Huges (2009 : 326) Bahwa komunikasi interpersonal manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu

dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain atau dikatakan proses penyampian pesan dari satu orang ke orang lain.

Allen et al. (2007), komunikasi adalah proses menyampikan pesan antar pribadi secara tatap muka yang dapat mengakibatkan adanya umpan balik. Sedangkan Shani dan Lau mengemukakan bahwa "*communication is an interpersonal process*". Shani and Lau (2009: 175). Komunikasi merupakan suatu proses interpersonal, artinya proses penyampian pesan yang melibatkan orang lain (*interpersonal*). Hampir mirip dengan itu Newstrom, menguatkan bahwa "*communication is transfer of information and understanding from one person to other person*" Newstrom (2008 : 45), komunikasi merupakan transfer informasi dari satu orang ke orang lain demikian juga dikatakan oleh Shane dan Glinow mendefinisikan komunikasi "*Communication refer to the process by which information is transmitted and understood between two or more people*" Shane and Glinow (2008:14) .

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

Ivancevich berpendapat bahwa "*communication as the transition of information and understanding through the use of common symbols from one person or group to another*" Ivancevich (2008 : 351). Komunikasi dapat dimaknai informasi yang dikemas dengan simbol yang idampaikan dari satu orang kepada yang lainnya kemudian menurut Judith komunikasi didefinisikan sebagai "*communication is the sharing of ideas, knowledge, feelings and perceptions*" Dwyer (2005 : 4)

Selaras dengan itu Person et al. mendefinisikan *communication is defined as a proses of using message to generate meaning*. Pearson, at. all (2008:10). Dapat dianalisis bahwa setiap pelaku komunikasi interpersonal akan membentuk, menyampaikan, menerima, dan mengolah pesan, karena pesan ini bisa jadi boleh balik. Bentuk - bentuk pesan bisa berupa lambang-lambang yang menunjukkan ide atau gagasan, sikap, perasaan, praktik atau tindakan dapat juga berbentuk kata-kata tertulis, lisan, gambar-gambar, angka-angka, benda, gerak-gerik atau tingkah laku dan berbagai bentuk tanda-tanda lainnya. Komunikasi interpersonal dapat terjadi dalam diri seseorang, antara dua orang, di antara beberapa orang atau banyak orang. Komunikasi interpersonal mempunyai tujuan tertentu. Artinya komunikasi interpersonal yang dilakukan sesuai dengan keinginan dan kepentingan para pelakunya.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh.

Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan *statistic* berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Noor (2014) , "populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu

wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. Populasi yang diambil adalah aparaturnya Kepolisian Polres Lebak Polda Banten. Populasi yang diambil berjumlah 858 Personil.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Sugiyono (2010:63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengikuti pendapat dari Donald Cooper bahwa “*A sampling examine a portion of the target population, and the portion must be carefully selected to represent that population*”. Cooper, (2008 : 90) Cooper juga menyatakan bahwa pengambilan sampel dilakukan bila jumlah subjek besar (lebih dari 100), dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Untuk itu dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 10% dari 858 aparaturnya kepolisian, sehingga diperoleh 85 aparaturnya kepolisian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang kemampuan manajerial, komunikasi, stres dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk *rating-scale*, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni pengaruh regresi yaitu pengaruh

variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Di mana jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independennya menyebabkan perubahan variabel dependen.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian inipun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan *computer* dengan program SPSS versi 20.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis yang dilakukan dengan dua cara, yaitu.

1. Statistik deskriptif: Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Statistik inferensial: Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah: (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians  $S^2_x$  harus sama. Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K--S).
3. Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment* dari Pearson menurut Sudjana (2003:47), dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi untuk masing-masing hubungan yang telah dikonstruksik

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Sebelum melakukan analisis regresi berganda ada beberapa asumsi atau persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi. Persyaratan atau asumsi ini dibuktikan melalui serangkaian uji asumsi klasik yaitu :

#### **1. Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, normalitas data terpenuhi jika hasil uji signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, dimana  $\alpha = 0,05$ . Uji normalitas melalui program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                   | Kemampuan Manajerial | Komunikasi | Stress  | Komitmen Organisasi |
|----------------------------------|-------------------|----------------------|------------|---------|---------------------|
| N                                |                   | 85                   | 85         | 85      | 85                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean              | 62,8941              | 61,5529    | 69,2706 | 68,7294             |
|                                  | Std. Deviation    | 7,56562              | 7,83689    | 3,82158 | 4,83142             |
| Most Extreme Differences         | Absolute Positive | ,082                 | ,099       | ,123    | ,122                |
|                                  | Negative          | -,073                | -,062      | -,081   | -,074               |
|                                  | Absolute Negative | -,082                | -,099      | -,123   | -,122               |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                   | ,752                 | ,915       | 1,136   | 1,128               |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                   | ,624                 | ,373       | ,151    | ,157                |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa data variabel Komitmen Organisasi (Asymp. Sig. 0,157), Kemampuan Manajerial (Asymp. Sig. 0,624), Komunikasi (Asymp. Sig. 0,373) dan Stres (Asymp. Sig. 0,151) hal ini berarti ketiga variabel berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2tailed) lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

## 2. Uji Linieritas antar variabel

### a. Linieritas Y atas $X_1$

Hasil uji linieritas variabel Komitmen Organisasi (Y) atas variabel Kemampuan Manajerial ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil uji linieritas Y atas  $X_1$**

**ANOVA Table**

|                       |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Komitmen Organisasi * | Between Groups | (Combined)               | 769,926        | 26 | 29,613      | 1,442  | ,124 |
| Kemampuan Manajerial  | Linearity      | Linearity                | 309,785        | 1  | 309,785     | 15,088 | ,000 |
|                       |                | Deviation from Linearity | 460,141        | 25 | 18,406      | ,896   | ,608 |
| Within Groups         |                |                          | 1190,850       | 58 | 20,532      |        |      |
| Total                 |                |                          | 1960,776       | 84 |             |        |      |

Dari data di atas maka dapat dilihat nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,608 lebih besar dari 0,05. Selanjutnya diperoleh nilai  $F_{hitung}$  0,896 lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,97 berdasarkan nilai signifikansi dan nilai F maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier variabel Komitmen Organisasi (Y) atas variabel Kemampuan Manajerial ( $X_1$ ).

### b. Linieritas Y atas $X_2$

Hasil uji linieritas variabel Komitmen Organisasi (Y) atas variabel komunikasi ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil uji linieritas Y atas X<sub>2</sub>**  
**ANOVA Table**

|                                     |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Komitmen Organisasi *<br>Komunikasi | Between Groups | (Combined) Linearity     | 730,007        | 27 | 27,037      | 1,252 | ,234 |
|                                     |                | Linearity                | 5,424          | 1  | 5,424       | ,251  | ,618 |
|                                     |                | Deviation from Linearity | 724,582        | 26 | 27,869      | 1,291 | ,209 |
|                                     | Within Groups  |                          | 1230,770       | 57 | 21,592      |       |      |
|                                     | Total          |                          | 1960,776       | 84 |             |       |      |

Dari data di atas maka dapat dilihat nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,209 lebih besar dari 0,05. Selanjutnya diperoleh nilai  $F_{hitung}$  1,291 lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,97 berdasarkan nilai signifikansi dan nilai F maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier variabel Komitmen Organisasi (Y) atas variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>).

c. Linieritas Y atas X<sub>3</sub>

Hasil uji linieritas variabel Komitmen Organisasi (Y) atas variabel Stres (X<sub>3</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil uji linieritas Y atas X<sub>3</sub>**  
**ANOVA Table**

|                                 |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig. |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Komitmen Organisasi *<br>Stress | Between Groups | (Combined) Linearity     | 248,049        | 15 | 16,537      | ,666 | ,808 |
|                                 |                | Linearity                | 4,988          | 1  | 4,988       | ,201 | ,655 |
|                                 |                | Deviation from Linearity | 243,061        | 14 | 17,361      | ,699 | ,767 |
|                                 | Within Groups  |                          | 1712,728       | 69 | 24,822      |      |      |
|                                 | Total          |                          | 1960,776       | 84 |             |      |      |

Dari data di atas maka dapat dilihat nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,767 lebih besar dari 0,05. Selanjutnya diperoleh nilai  $F_{hitung}$  0,699 lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,97 berdasarkan nilai signifikansi dan nilai F maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier variabel Komitmen Organisasi (Y) atas variabel Stres (X<sub>3</sub>).

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisa regresi linear melalui program SPSS 25 didapat ringkasan hasil *output* dibawah ini :

**Tabel Output Model Summary**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | ,420 <sup>a</sup> | ,177     | ,146              | 4,46439                    | ,177              | 5,793    | 3   | 81  | ,001          |

a. Predictors: (Constant), Stress, Kemampuan Manajerial, Komunikasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 346,383        | 3  | 115,461     | 5,793 | ,001 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1614,393       | 81 | 19,931      |       |                   |
| Total        | 1960,776       | 84 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Stress, Kemampuan Manajerial, Komunikasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Correlations |         |       | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Zero-order   | Partial | Part  | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)         | 85,018                      | 10,247     |                           | 8,297  | ,000 |              |         |       |                         |       |
| Kemampuan Manajerial | -,267                       | ,065       | -,418                     | -4,090 | ,000 | -,397        | -,414   | -,412 | ,972                    | 1,029 |
| Komunikasi           | -,084                       | ,064       | -,136                     | -1,302 | ,197 | -,053        | -,143   | -,131 | ,933                    | 1,072 |
| Stress               | ,082                        | ,130       | ,065                      | ,629   | ,531 | ,050         | ,070    | ,063  | ,959                    | 1,043 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Pengujian signifikansi melalui uji F dengan mengacu hasil output pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 5,793 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,97. Hal ini berarti secara simultan Kemampuan Manajerial (X1) Komunikasi (X2) dan Stres (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Besarnya nilai *R Square* adalah sebesar 0,420 hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 42,0 % sementara sisanya 82,36 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian signifikansi lebih lanjut diteruskan dengan pengujian individual melalui parameter statistik t. Berdasarkan pada output tabel, hasil pengujian individual juga

menunjukkan pengaruh yang signifikan, dimana nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu  $X_1 = 0,000$ ,  $X_2 = 0,197$  dan  $X_3 = 0,531$  lebih besar dari 0,05.

Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial, Kemampuan Manajerial, Komunikasi dan Stres dapat dijadikan variabel prediktor bagi komitmen organisasi aparaturnya kepolisian polres Kabupaten Lebak Banten. Dengan memperhatikan nilai *coefficients B*, pengaruh kausal empiris antara variabel dapat digambarkan melalui persamaan  $Y = 85,018 + 0,267X_1 + 0,084X_2 + 0,082X_3$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor pada variabel  $X_1$  mengakibatkan peningkatan variabel  $Y$  sebesar 0,267 pada konstanta 85,018, kenaikan satu skor pada variabel  $X_2$  akan terjadi kenaikan 0,084 pada variabel  $Y$  pada konstanta 85,018, dan kenaikan satu skor pada variabel  $X_3$  akan terjadi kenaikan 0,082 pada variabel  $Y$  pada konstanta 85,018.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi
2. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh stres terhadap komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh kemampuan manajerial, komunikasi dan stres secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

#### **1. Kemampuan Manajerial ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -3,946 > t_{tabel (0.025,47)} 1,992$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ . Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kemampuan Manajerial ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ). Artinya, perbaikan Kemampuan Manajerial akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi Aparatur Kepolisian Polres Lebak.

#### **2. Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,633 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -0,480 < t_{tabel (0.025,47)} 1,992$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ . Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ). Artinya, peningkatan komunikasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi Aparatur Kepolisian Polres Lebak.

#### **3. Stres ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,647 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,460 < t_{tabel (0.025,47)} 1,992$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$ . Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Stres ( $X_3$ ) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ). Artinya, peningkatan Stres akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi Aparatur kepolisian Polres Lebak.

#### **4. Kemampuan Manjerial (X1), Komunikasi (X2) dan, stres (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-3,946 > t_{tabel (0.025,47)} 1,992$ , X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,633 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-0,480 < t_{tabel (0.025,47)} 1,992$ , dan X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,647 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,460 < t_{tabel (0.025,47)} 1,992$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2 dan X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kemampuan Manajerial (X1) Komunikasi (X<sub>2</sub>) dan Stres (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Artinya, peningkatan Kemampuan Manajerial, Komunikasi dan stres akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi Aparatur kepolisian Polres Lebak.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan dalam penelitian ini mengacu pada hipotesis penelitian yang telah dilakukan pengujian adalah terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh stres terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya terdapat pengaruh kemampuan manajerial, komunikasi dan stres secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

##### **1. Pengaruh kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kemampuan manjerial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini diperkuat dengan penlitian Yukl (2014). Kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya, mengerahkan, memotivasi rekannya membuat ia tetap pada organisasi karena ia senang berada dalam organisasi, akhirnya ia tetap bertahan pada organisasi tersebut, Yukl (2014 : 213), hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang tersebut sudah berkomitmen terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Yolder (2010:214) kemampuan adalah suatu bentuk keterampilan, yang meliputi kecakapan untuk mengarahkan pemikiran dan fisik dalam bentuk kinerja yang meliputi segala bentuk tindakan, yang kemungkinan terjadi secara menyeluruh untuk mencapai kualitas. Pada posisi yang tertinggi disebut spesialisasi atau kepakaran yang tinggi. Semakin mampu dan profesional karyawan, maka organisasi juga dapat berkomitmen pada karyawan tersebut, biasa dibuktikan dengan pemberian *reward* oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

Kemampuan manajerial pemimpin dalam perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan serta kontrol pemeimpin dalam manajemen dapat menyebabkan karywan mempunyai kepercayaan dan ini akan mendorong karyawan menjadi komit pada organisasi, artinya komitmen organisasinya menjadi naik (Ivancevich : 2011). Dengan dorongan kemampuan pemimpin mengatur, maka seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan semaksimal mungkin, demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam lingkungan perusahaan, sangat dibutuhkan kemampuan manajerial seorang pemimpin (Mangkunegara, 2016:14) . Berdasarkan argumentasi diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, jika semakin efektif kemampuan manajerial, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi.

##### **2. Pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi.**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini didukung oleh Colquit at al, yang menemukan dalam

model *organizational behavior* bahwa komunikasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, Colquit, et al (2015). sedangkan Allen *et al.* (2007), komunikasi adalah proses menyampaikan pesan antar pribadi secara tatap muka yang dapat mengakibatkan adanya umpan balik, komunikasi yang baik tentu akan membuat senang kedua belah pihak yang kemudian akan mendorong seseorang untuk tetap bertahan pada organisasi dan pada akhirnya organisasi juga akan memberikan komitmennya kepada karyawan tersebut, semacam imbalan, dan sebagainya. Demikian dikuatkan oleh Shani dan Lau (2009: 175) dan Newstrom (2008 : 45), komunikasi merupakan transfer informasi dari satu orang ke orang lain demikian juga dikatakan oleh Shane dan Glinow mendefinisikan komunikasi “ *Communication refer to the process by which information is transmitted and understood between two or more people*” Shane and Glinow (2008:14), ini artinya bahwa komunikasi juga akan berakibat baik atau sebaliknya, jika baik akan berdampak pada kinerja karyawan dan kemudian menjadikan organisasi memberikan komitmennya kepada karyawan. Berdasarkan argumentasi diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara komunikasi terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, jika semakin efektif komunikasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi.

### **3. Pengaruh stres terhadap komitmen organisasi.**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa stres berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini diperkuat oleh Rogerd & Cobb , dimana menurutnya Stress kerja sebagai suatu keadaan emosional atau *mood* yang merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan kemampuan seseorang untuk mengatasinya serta dampak dari perubahan yang dialami oleh seseorang akibat persepsi yang dialaminya. Selanjutnya Rogerd & Cobb mendepinisikan bahwa stress kerja merupakan ketidaksesuaian antara keahlian dan kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan. (Wijono, 2006).

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah tingkat stress karyawan. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami pegawai atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi dan kemudian menyebabkan pegawai menurun tingkat komitmennya terhadap organisasi, dan komitmen organisasi juga akan menurun. Searah dengan pendapatnya Luthans (2008) Robbins dan Judge (2009).

Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa stres dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, jika meningkat maka akan stres meningkat maka komitmen organisasi akan menjadi menurun.

### **4. Pengaruh kemampuan manajerial, komunikasi dan stres secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kemampuan manajerial, komunikasi dan stres berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi temuan ini diperkuat oleh penelitian Yukl (2014 : 213), penelitian Yolder (2010:214), penelitian Colquit, et al (2016) kemampuan adalah suatu bentuk keterampilan, yang meliputi kecakapan untuk mengarahkan pemikiran dan fisik dalam bentuk kinerja yang meliputi segala bentuk

tindakan, yang kemungkinan terjadi secara menyeluruh untuk mencapai kualitas kemudian kemampuan manajerial, komunikasi dan stres dapat meningkatkan komitmen organisasi sebagaimana model yang dikobstruk oleh Colquit, dalam *Model Organizational Behavior*.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang pengaruh kemampuan manajerial, komunikasi dan stres terhadap komitmen organisasi, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan manajerial akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh stres terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres dikelola dengan baik akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh kemampuan manajerial, komunikasi dan stres secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengelolaan variabel kemampuan manajerial, komunikasi dan stres akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

### **Daftar Pustaka**

- Gibson *et al.*, *Organizations ; Behavior, Structure, Processes* 13<sup>th</sup>, (Singapore., Mc Graw-Hill International Edition, 2012).
- Jerald Greenberg, and Robert A. Baron, *Organizational Behavior* (New Jersey : Pearson Prentice-Hall, 2000).
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, (USA: Pearson), 2010.
- Harold Koontz, Cyril O'Dennell and Heinz Wehrich, *Management* (USA: McGraw-Hill, Inc, 1984).
- Keith Davis and John Newstrom, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (Singapore:McGraw-Hill, 2002).
- Robert Kreitner and Angelo Kinicki. *Organization Behavior* (Singapore MCGraw-Hill, 2010).
- Dale Yoder, *Personal Managemen and Industrial Relation* (USA : Prentice, 2010).
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske and Michael T. Matteson, *Organization Behavior and Management* (Singapore:McGraw-Hill, 2012.).
- Mangkunegara AAA, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016)
- John W. Newstroom and Davis Newstrom, *Organization Behavior* 12<sup>th</sup>, *Human*

*Behavior at Work*, (Singapore: McGraw-Hill, 2002).

Jerald Greenberg, and Robert A. Baron, *Organizational Behavior* (New Jersey : Pearson Prentice-Hall, 2008).

John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn, *Organizational Behavior* 9<sup>th</sup> (New York : John Wiley & Son, 2001).

Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro , *Analisis Jalur* ( Bandung: Alfabeta, 2008).

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* 8<sup>th</sup>, (Singapore: Mc Graw-Hill, 2008).

Fred Luthans, *Organizational Behavior* 11<sup>th</sup> (Singapore: McGraw-Hill, 2008).

Timothy A. Judge and R.F. Piccolo, *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of their Relative Validity. Journal of Applied Psychology* 89 (2004).

Madura, Jeff. *Pengantar Bisnis*. (Jakarta : Salemba Empat, 2011)

Norman Feingold and Swerdloff, *Sol Occupations and Careers* (USA : McGraw-Hill, Inc, 1969).

Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2012).

Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi* (Bandung: Transito, 2003).

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Chen, Ming, C., & sun, y. c. (2012). assessing the effects of different multimedia materials on emotions and learning performance for visual and verbal style learners. . *computer and education* .

KIryanto. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan Struktur Pengendalian Intern Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam memenuhi Kewajiban Pajak Penghasilannya. *Ekobis Vol 1 No 1*, 41-52.