

Pengaruh Mengelola Emosi terhadap Komitmen Organisasi Pengurus

UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin

Muhammad Sofyan Setiawan, Shanty Komalasari, Musfichin

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Abstract

There are many causes that affect the organizational commitment of members, one of which is how a person is able to manage his emotions when organizing. This research uses a quantitative approach. Sampling used purposive sampling technique and the number of respondents in this study were 50 students, namely 95% of the total population. The measuring instrument used in managing emotions refers to the theory of Goleman and Hud, while the organizational commitment variable refers to the theory of Allen and Mayer which was compiled. The data analysis used in this study was simple linear regression analysis. The results of the analysis show that the level of managing emotions is in the medium category and the level of organizational commitment is in the medium category. Based on the results of simple linear regression analysis shows that there is a significant effect between managing emotions on organizational commitment with an R square value of 0.562 and a significance value of $p = 0.000 < 0.05$. This means that there is an influence between managing emotions on organizational commitment with a percentage of 56.2% while the remaining 43.8% is influenced by other factors not disclosed in this study.

Keywords: Organizational Commitment; Managing Emotions; Management of UKK KSR-PMI.

Abstrak

Ada banyak penyebab yang berpengaruh kepada komitmen organisasi para anggota salah satunya yaitu bagaimana cara seseorang mampu mengelola emosinya ketika berorganisasi. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 50 mahasiswa yakni 95% dari total keseluruhan populasi. Alat ukur yang digunakan pada variabel mengelola emosi mengacu pada teori Goleman dan Hud, sedangkan pada variabel komitmen organisasi mengacu pada teori Allen dan Mayer yang disusun analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat mengelola emosi berada pada kategori sedang dan tingkat komitmen organisasi berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara mengelola emosi terhadap komitmen organisasi dengan nilai R square sebesar 0.562 dan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara mengelola emosi terhadap komitmen organisasi dengan persentase sebesar 56,2 % sedangkan selebihnya sebesar 43,8 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen organisasi; Mengelola emosi; Pengurus UKK KSR-PMI.

Berada pada zaman modern sekarang ini, manusia tidak lepas dari yang namanya ilmu pengetahuan. Banyak cara untuk mendapatkan suatu ilmu pengetahuan salah satunya dengan cara menempuh pendidikan dari jenjang sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas hingga sampai pada jenjang perguruan tinggi atau kampus. Ketika menuntut ilmu pada salah satu perguruan tinggi, seseorang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan suatu bangsa dan negara. Selama berada pada bangku perkuliahan, tempat kuliah yaitu perguruan tinggi merupakan sarana terpenting untuk proses transfer nilai serta bertukar pikiran dan pengetahuan antara dosen selaku tenaga pendidik dengan mahasiswa sebagai peserta didik (Pratiwi, 2017). Adanya bangku perkuliahan seseorang diharapkan dapat mampu berkembang dalam hal minat dan bakat serta potensi yang ada pada dirinya. Serta dengan adanya seseorang yang menimba ilmu pada perguruan tinggi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan diharapkan mampu meningkatkan kualitas yang ada pada diri meliputi ilmu pengetahuan serta kemampuan sikap.

Dalam dunia perkuliahan atau biasa disebut kampus, ada terdapat beberapa golongan atau kelompok mahasiswa. Golongan yang pertama pada mahasiswa yakni mahasiswa yang mana kehadirannya di kampus hanya berfokus untuk satu tujuan saja yaitu belajar, aktif hadir dalam perkuliahan dan semangat mencari ilmu pengetahuan pada jurusan yang menjadi pilihannya, serta berfokus agar dapat secepatnya menyelesaikan studinya menjadi sarjana. Golongan kedua ialah mahasiswa dengan kemampuan intelektualnya selain aktif dalam proses perkuliahan di kampus, mereka masih berusaha meluangkan waktunya untuk memperkaya pengetahuan lain di luar bidang studinya, serta ikut dalam memberikan ide-ide gagasan untuk perbaikan kehidupan masyarakat. Kegiatan mereka yang umum dilakukan seperti pengadaan kegiatan diskusi, mengurus pers kampus, serta penerbitan artikel-artikel. Golongan yang ketiga ialah mahasiswa dengan sebutan aktivis yaitu selain aktif dalam kegiatan perkuliahan dibidangnya, mengikuti studi di luar daripada mata kuliah, terjun ke masyarakat untuk menambah wawasan pengetahuan seperti mengenal kehidupan sosial politik dan kenegaraan, mereka juga aktif melakukan dan mengikuti gerakan aksi untuk mengubah keadaan masyarakat dan negara, biasanya mereka yang aktif berada di organisasi kemahasiswaan internal kampus maupun eksternal kampus (Rudianto, 2010).

Masyarakat memiliki harapan besar kepada mahasiswa yaitu sebagai penghubung atau penyambung lidah rakyat untuk perubahan yang terjadi pada masyarakat agar menjadi lebih baik dengan istilah yang disandang mahasiswa yaitu *Agent social of change*. Penyelenggaraan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa maka perguruan tinggi memberikan kebebasan bagi mahasiswa untuk membentuk kegiatan organisasi kemahasiswaan (Pratiwi, 2017). Organisasi kampus memiliki berbagai macam pilihan yang dapat dipilih oleh mahasiswa sesuai yang minat mereka. Seperti pada kampus UIN Antasari Banjarmasin, pada kampus ini terdapat beragam organisasi yang tidak hanya bergerak pada bidang kajian keagamaan dan keilmuan saja, ada yang bergerak pada bidang seni, olahraga, beladiri, musik, kemanusiaan, lingkungan dan sebagainya. Untuk di kampus ini sendiri, organisasi terbagi menjadi dua tingkatan. Ada organisasi tingkat Universitas dan berikutnya tingkat Fakultas. Untuk tingkat Universitas ada 5 unit kegiatan mahasiswa yang bersifat khusus atau biasa disebut Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan 14 Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

Unit Kegiatan Khusus (UKK) terdapat 5 macam organisasi yang bergerak pada bidangnya masing-masing. 5 organisasi ini meliputi: Pramuka (Praja Muda Karana), Mapala (Mahasiswa Pecinta Alam), KSR-PMI (Korps Sukarela Palang Merah Indonesia), Kopma (Koperasi Mahasiswa), Menwa (Resimen Mahasiswa). Organisasi ini disebut kegiatan khusus karena ada yang menaungi organisasi ini. Salah satu UKK cukup lama berdiri Seperti KSR-PMI (Korps Sukarela Palang Merah Indonesia), yang menaungi organisasi kampus ini ialah PMI (Palang Merah Indonesia). KSR-PMI (Korps Sukarela Palang Merah Indonesia) adalah wadah kegiatan atau pengabdian bagi anggota dari perhimpunan PMI dan individu yang menyatakan bahwa dirinya menjadi bagian dari keanggotaan KSR-PMI dan siap mematuhi syarat menjadi anggota KSR PMI sebagai kesatuan unit dalam perhimpunan PMI (Surur, 2016).

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Ketua Umum periode tahun 2020 dalam kegiatan organisasi juga terdapat beberapa hambatan yang sering dihadapi diorganisasi ialah kurangnya loyalitas serta komitmen organisasi para anggota dan pengurus. Beberapa penyebab kurang aktif nya dalam organisasi ialah selain kesibukan di bangku kuliah dan juga ada kegiatan lainnya. Ada beberapa hambatan yang terkadang muncul pada organisasi yaitu biasanya yang banyak ditemukan adalah kurangnya komitmen organisasi. Mahasiswa berada

pada usia yang berkisar 18-25 tahun yang mana pada usia tersebut sudah memasuki masa dewasa awal. Untuk kisaran usia pada masa dewasa awal, ada rasa tanggung jawab yang tumbuh pada mereka seperti belajar tanggung jawab pada dirinya agar mampu memegang amanah dalam hal apapun (Hulikati & Djibran, 2018).

Seseorang yang mempunyai kemauan kuat untuk menjadi bagian dari keluarga yang ada dalam organisasi tertentu, mempunyai keinginan agar selalu berjuang maksimal demi tujuan organisasi, serta yakin bahwa organisasi membawa nilai yang positif untuk pribadinya adalah bentuk sikap dari komitmen organisasi menurut Luthan. Dengan ini bisa dikatakan merupakan sebuah bentuk sikap yang menunjukkan loyalitas anggota pada organisasi dan proses selanjutnya yaitu anggota organisasi berusaha maksimal memberikan kesan serta perhatian lebih terhadap organisasi demi kemajuan serta keberhasilan yang berkelanjutan (Nurandini & Lataruva, 2014). Komitmen organisasi jika dikelompokkan terdapat tiga jenis komitmen yakni pertama komitmen afektif, digambarkan sebagai anggota dengan tingkat komitmen afektif yang kuat, mereka akan bertahan dengan organisasi dikarenakan ada perasaan nyaman terhadap suatu organisasi tersebut. Yang kedua komitmen kontinyu digambarkan seseorang berada pada organisasi dikarenakan mereka memiliki suatu tujuan yang sama dengan organisasi dan berjuang bersama untuk mencapainya. Dan terakhir komitmen normatif yakni seseorang yang jika dengan tingkat komitmen normatif yang kuat, bagi mereka tetap berada pada organisasi adalah sebuah keharusan. Dari ketiga kelompok tersebut dinyatakan oleh Allen dan Mayer (Ingarianti, 2015).

Mahasiswa yang aktif diperkuliahkan dan juga aktif di organisasi pastinya tidak lepas dari yang namanya stress ini menurut penuturan dari salah satu mahasiswa yang sedang aktif di antara kegiatan perkuliahan dan organisasi. Biasanya mereka yang aktif di kedua kegiatan tersebut tidak jauh dari yang namanya konflik. Banyak hal-hal yang membuat konflik itu terjadi, seperti contoh yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya ialah mereka ada yang tidak memiliki pendapat yang sama dan saling iri terhadap beberapa pengurus yang tidak melakukan kegiatan sesuai *job description* yang diberikan ketika sedang melaksanakan kegiatan dan lain hal sebagainya, ini akan mempengaruhi komitmen organisasi mereka. Sebagai mahasiswa yang mengikuti perkuliahan di kampus Islam seharusnya mampu mengurangi atau

memperkecil kemungkinan terjadinya konflik-konflik itu dengan cara mampu mengelola emosi yang ada pada masing-masing pribadi mereka. Beberapa kegiatan yang terjadi dalam organisasi sering terjadi konflik, dan diantara mereka tak sedikit yang mampu mengelola emosinya dengan baik guna mencegah terjadinya konflik yang berkepanjangan.

Mengelola emosi bisa juga disebut pengaturan diri. Menurut Goleman mendefinisikan tentang mengelola emosi bahwa dimana seseorang mampu dan dapat menangani perasaan yang akan diungkapkan dengan pas. Individu yang kurang terampil dalam hal ini akan selalu bertarung dengan perasaan murung, sementara itu bagi yang mampu dan terampil maka akan mampu bangkit kembali dengan cepat ketika mengalami suatu kegagalan dalam hidup (Manizar, 2016).

Seseorang dengan berada pada titik tingkat kesabaran yang tinggi merupakan orang dengan tingkat mengelola emosi yang sangat baik. Seseorang yang mampu dalam mengelola emosinya dengan baik ketika dihadapkan dengan kesulitan mereka akan tabah dalam menghadapinya, dengan ketekunannya dalam belajar mengelola emosi ia mampu mengatasi segala gangguan tanpa memperturutkan emosinya. Dengan mampu bersikap tenang dan mampu berpikir jernih dengan emosi yang stabil merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya (Hamdan, 2017).

Dari uraian yang telah paparkan diatas, untuk membuktikan apakah ada pengaruh dari mengelola emosi kepada tingkat komitmen seseorang dalam berorganisasi. Maka judul dari penelitian ini ialah "Pengaruh Mengelola Emosi terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin".

Metode

Metode yang akan digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan jenis metode jenis pendekatan kuantitatif, dimana pada metode kuantitatif ini, lebih menekankan analisis dengan menggunakan data penelitian berbentuk angka yang kemudian dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan pengolahan dengan menghitung penganalisisan statistika. Pengurus Unit Kegiatan Khusus KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020 dengan jumlah sample 50 orang yang akan mewakili daripada subjek penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan yaitu teknik *Purposive Sampling* dengan penentuan sampel didasarkan atas ciri-ciri tertentu dan dipandang memiliki sangkut paut yang cukup kuat dengan ciri-ciri dari populasi (Syahrums & Salim, 2012).

Dalam proses pengambilan data, penelitian ini menggunakan skala mengelola emosi dan skala komitmen organisasi. Skala mengelola emosi disusun berdasarkan aspek menurut Goleman dan Hud. Beberapa aspek mengelola emosi dari pendapat Goleman ialah sebagai berikut, pengendalian diri, dapat dipercaya, adaptabilitas, inovasi, dan bersungguh-sungguh (Goleman, 2018). Sedangkan aspek mengelola emosi menurut M. Darwis Hud adalah dzikrullah (Hude, 2006). Jadi, peneliti menggunakan lima aspek mengelola emosi dari Goleman yaitu pengendalian diri, dapat dipercaya, adaptabilitas, inovasi, dan bersungguh-sungguh dan aspek keislaman dari Hud yaitu dzikrullah sebagai panutan dalam pembuatan skala mengelola emosi. Berikut untuk skala komitmen organisasi akan dibuat berdasarkan aspek yang telah dikemukakan yaitu oleh Allen dan Mayer sebagai berikut, yang pertama komitmen kontinuan, kemudian selanjutnya komitmen afektif dan yang terakhir ialah komitmen normatif (Sutrisno, 2010).

Dengan menggunakan analisis statistik maka, untuk proses tahapan dalam statistik ini yaitu memulainya dengan mengumpulkan/mencari data, setelah data terkumpul kemudian penyusunan data, kemudian berikutnya menyajikan data, dan yang terakhir menganalisa data tersebut serta diselidiki dengan disajikan dalam bentuk angka. Untuk alasan lainnya, statistik sendiri dengan sifat dasar yang objektif serta universal, maka akan mampu digunakan untuk setiap bidang keilmuan pada penelitian. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini pada proses uji hipotesisnya dengan penggunaan aplikasi SPSS pada laptop ataupun komputer, yaitu analisis linear sederhana yang bernama *linear regression*.

Hasil

Uji Asumsi

Dengan penggunaan metode *Kalmogorov Smirnov* untuk uji normalitas, maka diperoleh hasil dengan nilai signifikan adalah 0.093. Besaran nilai signifikan nilai residual variabel mengelola emosi dan komitmen organisasi yaitu $0.093 \geq 0,05$ maka maksud dari nilai tersebut

ialah nilai residual dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Dari kedua variabel tadi, setelah diuji linearitas menghasilkan besaran nilai yaitu 0.787 dan nilai tersebut merupakan signifikan *deviation from linearity*. Data tadi bisa dikatakan signifikan jika nilai $p > 0.05$ ($0.787 > 0.05$) maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel mengelola emosi (X) dengan komitmen organisasi (Y).

Uji hipotesis

Berikut adalah hasil dari analisis untuk pengujian hipotesis dengan teknik *linear regression* menghasilkan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan juga diperoleh nilai dari koefisien regresi sebesar 0.487 yang berarti adanya pengaruh positif yang signifikan dari variabel mengelola emosi terhadap variabel komitmen organisasi pengurus UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin periode kepengurusan tahun 2020. Diperjelas dengan penyajian tabel dibawah untuk melihat hasil dari nilai regresi/pengaruh variabel mengelola emosi terhadap komitmen organisasi:

Tabel 1
Linear Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750	.562	.553	5.446

Dilihat dari tabel 1 tersebut, untuk nilai koefisien determinan (*R square*) diperoleh sebesar 0,562 yaitu memberi maksud bahwa mengelola emosi yang menjadi variabel bebas memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Sehingga jika dijadikan persentase ialah 56.2%, adapun 43.8% dari yang tersisa dipengaruhi faktor lain. Dan juga dapat dilihat kekuatan pengaruh antara variabel bebas nya dengan variabel terikat pada penelitian ini dapat di lihat dari besarnya nilai R sebagai nilai dari koefisien korelasi tersebut. Dengan perolehan dari Nilai R sebesar 0,750 maka dapat diartikan yaitu ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas nya yaitu mengelola emosi terhadap variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi. Pengaruh variabel mengelola emosi terhadap komitmen organisasi dapat ditentukan pengklasifikasian tinggi rendah nya melalui tabel 2 berikut ini:

Table 2*Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Menurut tabel 2 di atas, bisa dijelaskan bahwa pengaruh variabel mengelola emosi kepada komitmen organisasi berada pada interval koefisien 0.60 – 0.799. Dengan dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sejumlah 0.750. Dan ini dapat diartikan bahwa pengaruh pada variabel mengelola emosi dan komitmen organisasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Kategorisasi untuk penelitian ini yaitu, pada setiap variabel diletakkan pada pembagian kelompok-kelompok. Adapun tujuannya yaitu untuk menempatkan subjek penelitian berada posisi yang bertaraf menurut suatu rangkaian berdasarkan jenis yang diukur. Diperjelas dengan penampilan tabel di bawah yang mempresentasikan tentang mengelola emosi terhadap komitmen organisasi pengurus UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin periode tahun 2020.

Table 3*Tingkat Mengelola Emosi*

Norma	Frekuensi	Presentasi
Tinggi	10	20%
Sedang	36	72%
Rendah	4	8%

Dilihat dari tabel 3 di atas maka dapat dijabarkan yaitu bahwa tingkat mengelola emosi pengurus UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin periode tahun 2020 dengan kategori teratas yaitu tinggi sebesar 20% (10 orang), 72% (36 orang) yang termasuk pada kategori sedang, dan rendah 8% (4 orang).

Tabel 4*Tingkat Komitmen Organisasi*

Norma	Frekuensi	Presentasi
Tinggi	10	20%
Sedang	36	72%

Rendah	4	8%
--------	---	----

Dilihat dari tabel 4 di atas maka dapat dijabarkan yaitu bahwa tingkat komitmen organisasi dari pengurus UKK KSR-PMI dengan kategori teratas yaitu tinggi sebesar 22% (11 orang), 70% (35 orang) yang termasuk pada kategori sedang, dan rendah 8% (4 orang).

Pembahasan

Komitmen organisasi mempunyai konsep yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka berada dan juga tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ialah sebuah keterikatan psikologis antara anggota organisasi terhadap sebuah organisasi atau perusahaan untuk selalu mampu bertahan dan berkarya demi perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seseorang yang memiliki visi yang sejalan dengan organisasi yaitu demi kemajuan organisasi dimana dia berada (Anggun et al., 2020).

Mayer dan Allen berpendapat bahwa ada tiga dimensi pada komitmen organisasi yaitu : *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Pada dimensi *Affective Commitment* menjelaskan bahwa adanya keterikatan emosional anggota organisasi pada identifikasi dan juga keterlibatan dalam organisasi. *Continuance Commitment* menyangkut tentang komitmen yang didasarkan pada biaya yang telah dihabiskan jika meninggalkan organisasi. Dan yang terakhir *Normative Commitment* yaitu anggota yang akan terus tetap berada diorganisasi dikarenakan terdapat hal-hal yang sangat penting pada organisasi (Wibowo, 2013). Dari tiga dimensi diatas peneliti menjabarkan dalam bentuk skala pengukuran tingkat komitmen organisasi yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sebuah komitmen organisasi. Peneliti memilih salah satu dari berbagai faktor tersebut yaitu mengelola emosi yang menurut peneliti berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Goleman mengelola emosi ialah dimana seseorang dapat menangani emosi negatif yang muncul menjadi emosi positif sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, serta mampu pulih kembali pulih dari tekanan emosi (Sastrawinata, 2011). Seseorang yang mampu mengelola emosi nya maka akan dapat

memperkecil peluang terjadinya sebuah konflik dalam organisasi. Dengan ini jika seseorang memiliki tingkat mengelola emosi yang tinggi maka mereka akan merasa nyaman berada pada organisasinya.

Menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu tentang seberapa besar tingkat mengelola emosi, perolehan hasil dari data penelitian ini menunjukkan mengelola emosi yang berada pada kategori tinggi sebesar 20 % (10 orang), sebesar 72 % (36 orang) untuk kategori terbilang sedang, yang terakhir sebesar 8 % (4 orang) untuk kategori yang terbilang rendah. Berikutnya untuk rumusan masalah yang kedua yaitu tentang komitmen organisasi yang berada pada kategori tinggi sebesar 22 % (11 orang), sebesar 70 % (35 orang) untuk kategori terbilang sedang, yang terakhir sebesar 8 % (4 orang) untuk kategori yang terbilang rendah. Selanjutnya menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu tentang apakah terdapat pengaruh dari variabel mengelola emosi dengan variabel komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil perhitungan data dengan aplikasi pada laptop ataupun komputer yaitu SPSS. Pada penelitian ini dengan uji regresi sederhana dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. Artinya variabel mengelola emosi mempunyai pengaruh dengan variabel komitmen organisasi. Pengaruh mengelola emosi terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini dilihat dari table 4.11 *Summary* diatas yaitu variabel mengelola emosi mempunyai pengaruh dengan variabel komitmen organisasi dengan nilai sebesar 56,2% sedangkan 43,8% ada pengaruh dari faktor lainnya. Berikutnya diperoleh hasil seberapa kuat hubungan antara mengelola emosi terhadap komitmen organisasi yaitu berada pada kategori kuat. Pembuktiannya ialah nilai signifikan 0.750 yang mana masuk pada kategori tingkat hubungan pada rentang nilai 0.60-0.799. Jadi, untuk kesimpulan yang dapat diambil ialah bahwa mengelola emosi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Jika dilihat dari hasil tersebut, maka analisisnya dapat diartikan bahwa jika seseorang semakin meningkatkan tingkat mengelola emosi mereka maka akan ada pengaruh juga pada peningkatan tingkat komitmen organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara mengelola emosi dengan komitmen organisasi pada mahasiswa pengurus UKK Korps Sukarela PMI UIN Antasari Banjarmasin dengan tingkat pengaruh yang kuat. Dilihat dari aspek

mengelola emosi yaitu pengendalian diri, dapat dipercaya, bersungguh-sungguh, adaptabilitas dan inovasi maka mengelola emosi memiliki pengaruh yang cukup kuat pada komitmen organisasi. Selain itu, ada beberapa faktor yang menjadi penyebab dari kebanyakan pengurus organisasi berada pada posisi kategori sedang ialah dikarenakan para pengurus organisasi tidak hanya aktif untuk organisasi mereka, tetapi mereka juga harus menjalankan kewajibannya sebagai mahasiswa aktif dengan kewajiban utamanya yaitu melaksanakan kegiatan perkuliahan (Yuliani & Komalasari, 2019). Komitmen organisasi adalah hubungan individu dengan organisasi dengan ciri-ciri yaitu seseorang dapat menerima tujuan serta nilai-nilai daripada organisasi, memiliki keinginan yang sangat kuat untuk membuat kesuksesan sebuah organisasi, dan memiliki keinginan yang sangat kuat untuk selalu bersama dengan organisasinya dan hal ini yang dinyatakan oleh Mowday, Porter dan Steers (Kurniawan, 2015). Seorang muslim ketika menjalani hidup didunia harus mempunyai komitmen pada diri sendiri agar selalu melaksanakan apa yang diperintahkan oleh Allah serta berusaha dengan maksimal agar menjauhi segala larangan-Nya. Perspektif Islam memberikan pandangan tentang komitmen organisasi, seseorang yang berkomitmen akan terlihat dari segala aktivitas yang dilakukan yaitu seseorang mampu dengan konsisten dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah Swt, dan ini merupakan suatu wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan (Jamil, 2007). Dalam ajaran agama Islam juga menjelaskan bahwa seseorang juga harus memiliki komitmen. Dan firman Allah swt tentang komitmen dijelaskan dalam Al-Quran

pada surah Ali Imran ayat 18 juga menjelaskan tentang komitmen yang artinya:

Allah swt mengatakan bahwa tidak ada tuhan selain Dia, demikian pula para malaikat dan orang berilmu yang menegakkan keadilan, tidak ada tuhan selain Dia, Yang Maha Perkasa, Maha Bijaksana.

Kandungan pada ayat diatas ialah bagaimana kita diperintahkan oleh Allah Swt untuk komitmen penuh dengan mengucapkan sebuah ikrar berupa kalimat syahadat. Perintah menaati rukun iman yaitu berupa syahadat langsung dari Allah Swt yang berarti berjanji mengabdikan hidup hanya untuk Allah Swt. Dalam melukiskan komitmen ini pembacaan syahadat dilakukan secara berkelanjutan dan beredar Sembilan kali dalam sehari sesuai dengan jumlah

syahadat yang diucapkan dalam sholat lima waktu. Sebagaimana firman Allah dalam surat Fussilat ayat 30 artinya:

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih dan bergembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (QS. Fussilat: 30)

Dari penjelasan ayat di atas, seseorang yang mempunyai keteguhan hati yang sangat kuat akan mampu membuat diri mereka tetap konsisten serta bertanggung jawab secara lahir dan batin untuk menjalani kehidupan sosial dan agama demi tercapainya suatu tujuan. Dari penjelasan di atas dapat kita lihat bahwa komitmen organisasi tidak bisa lepas keterikatannya dengan mengelola emosi. Sebab individu yang dapat mengelola emosinya dia akan mampu bertahan pada organisasi serta mampu memberikan kontribusi-kontribusi yang positif untuk organisasi dan anggota organisasi lainnya. Individu yang mampu mengelola emosinya digambarkan ketika mereka melakukan hal yang positif sebab mereka akan mendapatkan balasan kebaikan ketika melakukannya.

Seseorang yang mampu mengelola emosi serta tetap teguh mempertahankan emosi positif dengan menghindari emosi negatif juga dijelaskan dalam Al-Quran surah Yusuf ayat 33-34 yang artinya (Hude, 2006):

Yusuf berkata, "wahai Tuhan ku, penjara lebih aku sukai daripada memenuhi ajakan mereka. Jika aku tidak Engkau hindarkan dari tipu daya mereka niscaya aku akan cenderung untuk (memenuhi keinginan mereka) dan tentu aku termasuk orang yang bodoh. Maka Tuhan memperkenankan doa Yusuf, dan Dia menghindarkan Yusuf dari tipu daya mereka. Dialah Yang Maha Mendengar, Maha Mengetahui.

Dari uraian di atas dijelaskan yaitu ketika seseorang mampu mengelola emosinya maka itu akan terlihat dan nampak jelas dari raut wajah serta perilaku mereka. Seseorang yang mampu mengelola emosi negatif menjadi emosi positif akan terlihat dari perilaku yang cenderung melakukan hal-hal yang positif. Setiap hal-hal yang kita lakukan tersebut mengarah ke arah yang positif maka kita juga akan menerima timbal balik yang positif.

Dari penjelasan di atas kesimpulannya bahwa jika seseorang yang dapat mengelola emosinya dengan baik akan terlihat dari perilaku yang mengarah ke arah yang positif sehingga berdampak baik pada individu yang lainnya. Dengan kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya maka akan sangat berpengaruh dengan perubahan pada komitmen organisasi yang

ada pada individu tersebut dan anggota yang lainnya pada organisasi tersebut. Sebab seseorang yang mampu dalam mengelola emosinya maka akan mampu bertahan pada organisasi serta mampu memberikan kontribusi-kontribusi yang positif untuk organisasi dan anggota organisasi lainnya.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian di atas ialah bahwa ada pengaruh positif antara mengelola emosi dengan komitmen organisasi UKK Korps Sukarela PMI UIN Antasari Banjarmasin. Dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,562 dapat dijelaskan bahwa variabel mengelola emosi memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai sebesar 56,2% sedangkan 43,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dan nilai signifikan dari variabel mengelola emosi dengan komitmen organisasi adalah $0.000 < 0.05$. Nilai berikut menyatakan bahwa hipotesis kerja (H1) dapat diterima. Maka dapat disimpulkan yaitu mengelola emosi pengurus organisasi UKK Korps Sukarela UIN Antasari Banjarmasin mempunyai pengaruh dengan komitmen organisasi.

Untuk tingkat mengelola emosi pada pengurus UKK Korps Sukarela PMI memiliki tingkat kategori yang tinggi yaitu dengan jumlah sebesar (10 orang), selanjutnya sebesar (36 orang) masuk pada tingkat kategori yang sedang, yang terakhir sebesar (4 orang) masuk pada tingkat kategori yang rendah. Hasil dari pernyataan tersebut didapat melalui analisis data menggunakan *SPSS Statistic 23 For Windows* dengan persentase sebesar tinggi 20 %, kategori sedang sebesar 72 %, yang terakhir sebesar 8 % untuk kategori rendah.

Tingkat komitmen organisasi pada pengurus UKK Korps Sukarela PMI memiliki tingkat kategori tinggi yaitu dengan jumlah sebesar (11 orang), selanjutnya sebesar (35 orang) masuk pada kategori yang sedang, yang terakhir sebesar (4 orang) masuk pada tingkat kategori yang rendah. Hasil dari pernyataan tersebut didapat melalui analisis data menggunakan *SPSS Statistic 23 For Windows* dengan persentase sebesar tinggi 22 %, kategori sedang sebesar 70 %, dan yang terakhir sebesar 8 % masuk pada kategori rendah.

Saran

Dari paparan hasil dari penelitian di atas, sebagai pelengkap untuk penelitian selanjutnya ada beberapa saran yang bisa untuk dijadikan masukan. Dan juga menjadi pedoman untuk seluruh pengurus organisasi UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin ataupun pengurus dari berbagai organisasi lainnya yang menjadikan jurnal ini sebagai pedoman bahwa jika dengan fokus untuk meningkatkan tingkat mengelola emosi, maka komitmen organisasi akan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola emosi pengurus UKK Korps Sukarela PMI UIN Antasari Banjarmasin memiliki tingkat kategori yang sedang. Akan tetapi tetap harus perlu ditingkatkan lagi dalam hal aspek mengelola emosi seperti pengendalian diri agar mencapai pengelolaan emosi yang lebih positif ketika berorganisasi.

Untuk komitmen organisasi UKK Korps Sukarela PMI UIN Antasari Banjarmasin berkategori sedang. Untuk komitmen dengan kategori ini sudah cukup baik, tetapi alangkah baiknya perlu ditingkatkan lagi tingkat komitmen organisasi seperti memiliki rasa tanggung jawab pada organisasi, karena hal tersebut sangat penting dimiliki oleh para pengurus untuk terciptanya lingkungan organisasi yang solid. Dan kemudian akan berpengaruh kepada kemajuan organisasi dan serta memberikan rasa nyaman terhadap pengurus yang lainnya.

Bagi peneliti selanjutnya jika ingin memperoleh hasil yang lebih rinci tentang mengelola emosi dan komitmen organisasi bisa mencoba dengan mengubah metode penelitian ini menjadi kuantitatif eksperimen maupun menjadi kualitatif. Harapan kedepannya untuk peneliti lainnya yaitu bisa melakukan penelitian lebih mendalam tentang mengelola emosi dan komitmen organisasi. Baik itu akan meneliti dengan variabel bebas yang sama dan variabel terikat yang sama pula dan perbedaan hanya pada sampel ataupun menggantinya dengan variabel yang berbeda.

Referensi

- Anggun, R., Cahyani, Sundari, O., & Johnson. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, Volume 3(Nomor 1).
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamdan, S. R. (2017). Kecerdasan Emosional Dalam Al-Quran. *Journal of Psychological Research*, Volume 3(Nomor 1).

- Hude, M. D. (2006). *Emosi penjelajahan religio-psikologis tentang emosi manusia didalam Al-quran*. Erlangga.
- Hulikati, W., & Djibran, M. R. (2018). Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Bikotetik, Volume 2*(Nomor 1).
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP, Volume 6*(Nomor 1).
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator* [Tesis]. Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen, Volume 15*(Nomor 1).
- Manizar, E. (2016). Mengelola Kecerdasan Emosi. *Jurnal Pendidikan Agama Islam, Volume 2*(Nomor 2).
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Volume 11*(Nomor 1).
- Pratiwi, S. S. (2017). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi, Volume 6*(Nomor 1).
- Rudianto, D. (2010). *Gerakan Mahasiswa Dalam Perspektif Perubahan Politik Nasional*. PT Golden Teraayon Press.
- Sastrawinata, H. (2011). Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Dan Keterampilan Sosial, Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi, Volume 7*(Nomor 1).
- Surur, M. M. (2016). *Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI* [Skripsi]. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Kencana.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers PT RajaGrafindo Persada.
- Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studi Insania, Volume 7*(Nomor 1).

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publis
15-11-2021	15-11-2021	25-11-2021	05-01-2022	08-02-2022

Muhammad Sofyan Setiawan
Progran Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
Email : muhammadsofyansetiawan48@gmail.com