

# LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id) website [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id)

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

**Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi**

**Nomor: 2690 /Un.14/III.3/PP.00.9/11/2021**

Ketua Prodi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama : Muhammad Sofyan Setiawan

NIM : 1501451004

Prodi : Psikologi Islam

Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Mengelola Emosi Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus  
UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin

Telah dinyatakan **lulus uji plagiasi** dengan Prosentase sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan lulus uji plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 3 November 2021

Menyetujui

~~Dr. Ketua Program Studi Psikologi Islam~~

~~Sekretaris~~



~~Imaduddin~~



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Email: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id) website [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id)

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

**Hasil Uji Plagiasi**

Nama : Muhammad Sofyan Setiawan

NIM : 1501451004

Bab	Tahap				Ket
	1	2	3	4	
1	64	50	39	29	Lulus
2	52	39	29		Lulus
3	66	39	33	28	Lulus
4			53	29	Lulus
5			40	25	Lulus

Banjarmasin, 3 November 2021

**Menyetujui**  
**An. Ketua Program Studi Psikologi Islam**  
**Sekretaris**






Imadduddin

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
BANJARMASIN  
Jl. Jend. A Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266503

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

Nama: Muhammad Sofyan Setiawan  
NIM: 1501451004  
Judul: "Pengaruh Pelatihan Ayat-Ayat Al-Quran Dengan Model Pengalihan, Kognisi dan Coping Dalam Mengelola Emosi Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK KSR PMI UIN Antasan Banjarmasin"

Dosen Pembimbing:  
1. Prof. Dr. H. Asmaran Aa, M.A.  
2. Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	1 Juli 2020 <del>22 Agustus</del>	- Revisi Bab 1 : latar belakang (tata cara penulisan dan footnote dengan zotero dan menentukan gradasi dari buku Coleman tentang mengelola emosi) - Revisi Bab 1 : Bagian daruss lshlsh	
2.	2 September 2020	- Telah Bab 2 - Lanjut Bab 3.	
3	9 Rp 2020	- Telah Bab 3 - Lanjut membuat skala • Skala Mengelola emosi • Skala Komitmen organisasi - Mengusulkan terkait penambahan aspek dalam skala mengelola emosi dari buku daruss hud. - Menambahkan 1 aspek dari buku Daruss Hud kedalam butir item skala mengelola emosi.	

Banjarmasin, .....  
Ketua Prodi Psikologi Islam




Yulia Hairina, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198403182011012009

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
BANJARMASIN  
Jl. Jend. A Yani Km 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

## KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama: Muhammad Sofyan Setiawan  
NIM: 1501451004  
Judul: "Pengaruh Pelatihan Ayat-Ayat Al-Quran Dengan Model Pengalihan, Kognisi dan Coping Dalam Mengelola Emosi Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin"

Dosen Pembimbing :  
1 Prof. Dr. H. Asmaran As, M.A.  
2 Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
	30 Sep 2020	- Melaporkan progres profesional judgement skala mengelola emosi dan skala komitmen organisasi.	
	<del>30 Sep 2020</del> 20 Oktober 2020	- Melaporkan hasil profesional judgement skala mengelola emosi dan skala komitmen organisasi. Kemudian siap untuk try out skala kepada anggota-anggota organisasi di lingkungan kampus UIN Antasari Banjarmasin.	
	25 Des 2020	- Melaporkan hasil validitas dan reliabilitas setelah try out dari skala mengelola emosi 68 butir item valid sama dan skala komitmen organisasi 48 butir item valid dan reliabel.	

Banjarmasin,  
Ketua Prodi Psikologi Islam





Yulia Hairina, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198403182011012009

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
BANJARMASIN  
Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

## KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama: Muhammad Sofyan Setiawan  
NIM: 1501451004  
Judul: "Pengaruh Pelatihan Ayat-Ayat Al-Quran Dengan Model Pengalihan, Kognisi dan Coping Dalam Mengelola Emosi Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin"

Dosen Pembimbing:  
1. Prof. Dr. H. Asmaran As., M.A.  
2. Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
	17-01-2021	- Melaporkan progres kelengkapan dan melaporkan proses pengambilan data	
	<del>24-01-2021</del> 3-03-2021	- Mengonsultasikan uji asumsi normalitas dan linearitas - Memverifikasi jenis sampel dan kriteria subjek - Uji plagiasi bab 1, 2, 3 - Menganalisis hipotesis - Menyusun bab 4.	
	15-03-2021	- Progres mengerjakan pembahasan bab 4 - Progres mengerjakan revisi plagiasi bab 1, 2, 3	
	2-02-2021	- Laporan progres jurnal.	

Banjarmasin  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Yulia Hairina, M.Psi Psikolog  
NIP. 198403182011012009

## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MENGELOLA EMOSI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	62

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	193.9474	545.673	.612	.972
Y02	193.8421	543.164	.661	.972
Y03	193.8158	542.425	.743	.972
Y04	193.7632	543.699	.678	.972
Y05	193.7105	542.968	.700	.972
Y06	193.9474	542.051	.539	.973
Y07	193.8158	542.371	.683	.972
Y08	193.9737	546.729	.533	.972
Y09	193.7895	540.927	.795	.972
Y10	193.8684	544.388	.766	.972
Y11	194.1053	542.313	.637	.972
Y12	193.9737	544.567	.615	.972
Y13	193.9474	543.132	.654	.972
Y14	194.1053	541.610	.553	.972
Y15	194.0789	545.156	.464	.973

Y16	194.0263	534.837	.786	.972
Y17	193.8947	539.124	.774	.972
Y18	193.9474	543.240	.709	.972
Y19	193.8158	547.019	.558	.972
Y20	194.4211	543.007	.465	.973
Y21	194.0263	540.621	.689	.972
Y22	194.0000	546.703	.549	.972
Y23	193.8947	542.853	.764	.972
Y24	194.0526	544.700	.609	.972
Y25	194.0263	541.432	.775	.972
Y26	194.1316	543.198	.583	.972
Y27	194.1316	542.388	.655	.972
Y28	194.1053	537.124	.722	.972
Y29	193.9211	543.480	.755	.972
Y30	194.0789	542.453	.660	.972
Y31	194.0526	541.997	.578	.972
Y32	193.8947	543.881	.603	.972
Y33	194.1842	550.262	.349	.973
Y34	194.0000	549.568	.403	.973
Y35	193.9737	541.161	.688	.972
Y36	194.2632	541.875	.575	.972
Y37	193.9211	543.858	.739	.972
Y38	193.8158	545.668	.613	.972
Y39	193.9474	547.132	.506	.973
Y40	193.9211	542.885	.707	.972
Y41	193.9211	536.777	.762	.972
Y42	194.3421	553.691	.245	.973
Y43	193.8684	538.442	.692	.972
Y44	194.0526	542.484	.693	.972
Y45	194.2105	547.414	.348	.973
Y46	193.9211	543.913	.570	.972
Y47	193.9737	547.594	.463	.973
Y48	194.0526	548.213	.523	.972
Y49	194.3684	547.536	.415	.973
Y50	194.1316	542.117	.720	.972
Y51	194.0263	546.134	.468	.973
Y52	194.0263	542.351	.629	.972
Y53	194.1579	544.245	.610	.972
Y54	194.0789	544.021	.656	.972



Y55	194.0526	542.484	.563	.972
Y56	193.8947	543.718	.568	.972
Y57	193.8684	542.225	.653	.972
Y58	193.9474	548.484	.555	.972
Y59	194.0526	541.349	.736	.972
Y60	194.3684	546.347	.405	.973
Y61	193.9211	545.048	.498	.973
Y62	193.8684	544.982	.519	.973

### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	145.9737	416.188	.589	.968
X02	145.8947	419.935	.406	.969
X03	145.9737	413.107	.669	.968
X04	145.8421	412.731	.699	.968
X05	146.0000	414.054	.558	.968
X06	146.2368	405.591	.752	.968
X07	146.7368	412.578	.445	.969
X08	146.3421	408.501	.732	.968
X09	146.2368	409.591	.731	.968

X10	146.1316	409.252	.714	.968
X11	145.9737	411.702	.788	.968
X12	145.8684	416.604	.590	.968
X13	146.2105	407.738	.669	.968
X14	145.8158	415.992	.674	.968
X15	145.9211	411.480	.716	.968
X16	146.1579	415.758	.465	.969
X17	146.0000	412.108	.785	.968
X18	146.4737	408.094	.652	.968
X19	146.0526	411.673	.847	.967
X20	146.3421	402.826	.810	.967
X21	146.4474	406.254	.719	.968
X22	146.2632	413.496	.537	.968
X23	145.8684	417.793	.536	.968
X24	145.9211	417.426	.567	.968
X25	146.2895	416.536	.402	.969
X26	146.1316	418.280	.449	.969
X27	146.0263	419.161	.438	.969
X28	145.8421	421.488	.311	.969
X29	146.1316	410.928	.804	.968
X30	146.4474	413.497	.514	.968
X31	146.1579	410.569	.726	.968
X32	146.0789	411.913	.671	.968
X33	145.9474	413.403	.647	.968
X34	146.0263	414.134	.650	.968
X35	145.9737	413.486	.709	.968
X36	146.1316	410.658	.755	.968
X37	146.2368	408.402	.732	.968
X38	146.4737	407.553	.641	.968
X39	146.1579	414.947	.599	.968
X40	146.5789	412.358	.479	.969
X41	146.2895	413.130	.536	.968
X42	146.5789	411.710	.566	.968
X43	146.6316	407.915	.623	.968
X44	146.1316	409.252	.812	.967
X45	146.1053	408.583	.818	.967
X46	145.9474	414.213	.665	.968
X47	145.9211	415.102	.617	.968
X48	146.4474	418.632	.366	.969

## HASIL UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62949337
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.082
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

## HASIL UJI LINEARITAS

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Mengelola Emosi	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

### Report

#### Komitmen Organisasi

Mengelola Emosi	Mean	N	Std. Deviation
93	78.00	1	.
94	74.00	1	.
97	73.00	1	.
100	63.00	1	.
101	70.00	1	.
102	71.00	1	.
103	72.00	2	2.828
104	71.00	2	.000

105	70.75	4	3.202
106	72.33	3	6.028
107	76.00	4	5.831
108	74.20	5	5.805
109	72.00	1	.
110	84.00	1	.
111	81.00	2	9.899
114	72.00	1	.
115	79.00	1	.
116	76.00	1	.
117	84.00	1	.
118	94.00	1	.
121	89.00	1	.
122	84.00	1	.
123	83.50	2	2.121
124	90.00	1	.
127	84.00	1	.
128	88.00	1	.
129	86.00	2	12.728
130	86.00	1	.
136	85.00	1	.
137	85.00	1	.
139	90.00	1	.
140	89.00	1	.
144	93.00	1	.
Total	78.30	50	8.147

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Mengelola Emosi	Between Groups	(Combined)	2639.783	32	82.493	2.289	.037
		Linearity	1828.822	1	1828.822	50.741	.000
		Deviation from Linearity	810.961	31	26.160	.726	.787
	Within Groups		612.717	17	36.042		
	Total		3252.500	49			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Mengelola Emosi	.750	.562	.901	.812

## HASIL UJI HIPOTESIS (REGRESI DAN KORELASI)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mengelola Emosi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.553	5.446

a. Predictors: (Constant), Mengelola Emosi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.822	1	1828.822	61.660	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1423.678	48	29.660		
	Total	3252.500	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Mengelola Emosi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.987	7.086		3.244	.002
	Mengelola Emosi	.487	.062	.750	7.852	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

**SKALA MENGELOLA EMOSI UNTUK PENELITIAN**

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya tetap bersikap profesional kepada anggota organisasi, walaupun kadang saya kecewa padanya				
2.	Saya mampu menyemangati diri saya untuk terus bersikap positif				
3.	Saya senang ketika anggota organisasi saya memberikan masukan kepada saya				
4.	Saya tetap menghargai masukan-masukan dari anggota saya meskipun terkadang menyakiti hati saya				
5.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas saya sebagai pengurus dengan sebaik-baiknya				
6.	Saya akan mengajukan permohonan maaf kepada anggota organisasi apabila saya terlambat menghadiri rapat				
7.	Saya menyatakan perasaan yang saya alami kepada anggota, contohnya saya menyatakan rasa simpati / empati kepada anggota organisasi bila mereka ada yang mengalami suatu musibah				
8.	Saya dapat menerima dan memaklumi kesibukan anggota organisasi yang menghalang berhadir saat				

	rapat maupun acara atau kegiatan organisasi lainnya				
9.	Saya merasa bahwa kritik dan saran dari anggota organisasi dapat menjadikan saya pemimpin yang lebih baik lagi				
10.	Saya berusaha menerima beberapa masukan dari senior dan memahami masukan yang saya anggap negative				
11.	Saya mampu memberikan masukan kepada senior saya Ketika akan melaksanakan suatu kegiatan atau acara				
12.	Saya mampu menyesuaikan diri kepada anggota organisasi Ketika mereka memberikan solusi yang masuk akal terkait problem yang terjadi saat kegiatan atau acara organisasi berlangsung				
13.	Saya mampu memberikan masukan ide ide tentang suatu konsep acara kepada senior saya				
14.	Saya berani mengemukakan ide-ide saya walaupun tidak sejalan dengan senior saya				
15.	Saya tidak tergoda melakukan hal-hal yang lebih menyenangkan seperti mengoperasikan handphone Ketika sedang rapat				
16.	Saya memiliki daya juang yang tinggi untuk dapat memimpin anggota organisasi saya				

17.	Saya mampu menyesuaikan kemampuan masing-masing anggota organisasi Ketika akan membagikan job des kepada mereka				
18.	Saya mampu meredam emosi ketika saya mengingat Allah Swt				
19.	Saya sering berpikiran negative dan tidak mampu mengelola emosi negative				
20.	Saya tidak senang Ketika anggota organisasi ada yang mengkritik saya				
21.	Saya tidak mampu berkonsentrasi Ketika terjadi missed komunikasi saat sebuah kegiatan atau acara organisasi berlangsung				
22.	Saya tidak setuju ketika ada masukan dari anggota organisasi				
23.	Saya lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mau ikut campur permasalahan yang terjadi pada anggota saya				
24.	Saya bersikap acuh Ketika saya terlambat menghadiri rapat organisasi				
25.	Saya memendam emosi dan melampiaskannya dengan cara mengasut anggota lain agar mereka merasakan apa yang saya rasakan				
26.	Saya tidak mampu berpikir Ketika terjadi suatu problem pada saat suatu kegiatan atau acara sedang berlangsung				



27.	Saya yakin bahwa kritik yang diberikan oleh anggota organisasi kepada saya hanya untuk menjatuhkan saya				
28.	Segala masukan dari senior yang diberikan kepada saya tidak pernah ada yang sesuai hati Nurani saya				
29.	Saya tidak dapat memberikan sebuah gagasan baru kepada senior terkait suatu kegiatan atau acara yang akan berlangsung				
30.	Saya bersikap acuh Ketika diminta memberikan masukan terkait sebuah konsep acara yang akan berlangsung				
31.	Saya tidak mampu memberikan ide-ide dan hanya bisa menjadi pendengar yang baik Ketika rapat berlangsung				
32.	Saya tidak mampu berinisiatif memberikan masukan Ketika diminta				
33.	Saya merasa malas Ketika harus menghadiri rapat				
34.	Saya merasa malas Ketika harus membimbing junior				
35.	Saya lamban dalam mengorganisir anggota organisasi saya				
36.	Saya tidak mampu meredam emosi dan cenderung bersikap anarki				

**SKALA KOMITMEN ORGANISASI UNTUK PENELITIAN**

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Saya merasa organisasi ini adalah minat yang saya inginkan selama ini				
2.	Saya ikut merasa senang ketika organisasi mendapatkan penghargaan atas pencapaian yang telah diperoleh				
3.	Selama bergabung diorganisasi ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah keorganisasi lain				
4.	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di organisasi ini adalah demi kebaikan semua anggota organisasi				
5.	Saya akan mendapatkan banyak pengalaman jika saya bertahan pada organisasi ini.				
6.	Berorganisasi merupakan kebutuhan dan hobi saya.				
7.	Saya sudah merasa sesuai dengan organisasi saya sekarang ini.				
8.	Saat ini saya merasa tidak ada fikiran beralih keorganisasi lain, walaupun ada tawaran yang lebih baik.				
9.	Saya merasa berat hati bila harus berpindah ke organisasi lain				
10.	ketika saya harus meninggalkan / keluar dari organisasi ini semata-mata bukan karena kepentingan diri saya sendiri, namun juga mempertimbangkan pendapat kolega seorganisasi				
11.	Saya akan berusaha bertahan pada organisasi sebagaimana pilihan dan ikrar saya pada organisasi ini				

12.	Saya ikut bertanggung jawab atas keberhasilan serta kegagalan yang akan terjadi pada organisasi				
13.	Saya merasa tidak yakin akan bertahan lama pada organisasi ini				
14.	Saya tidak senang ketika harus terlibat untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi				
15.	Selama bergabung diorganisasi ini saya merasa kurang nyaman				
16.	Saya tidak yakin jika peraturan yang berlaku diorganisasi ini demi kebaikan semua anggota organisasi				
17.	Saya merasa rugi jika waktu saya banyak habis pada kegiatan organisasi karena disana tidak memiliki manfaat sama sekali				
18.	Saya tidak betah berada pada organisasi ini				
19.	Saya tidak merasa rugi jika saya keluar dari organisasi ini				
20.	Saya memiliki rencana untuk pindah organisasi				
21.	Saya tidak melanggar norma ketika saya pindah ke organisasi lain				
22.	Saya tidak mendengarkan pendapat senior ketika akan pindah ke organisasi lain				
23.	Saya tidak akan bertahan lama pada organisasi ini				
24.	Saya tidak mau bertanggung jawab atas keberhasilan ataupun kegagalan yang terjadi pada organisasi				

**BIODATA**

Nama : Muhammad Sofyan Setiawan  
Tempat, Tanggal Lahir : Balikpapan, 12 Maret 1997  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Alamat Lengkap : Jln. Jend Ahmad Yani. RT 69 No. 45, Kec.  
Balikpapan Tengah, Kota Balikpapan, Kalimantan  
Timur  
Telepon/Hp : 0822-5588-8753  
Email : muhammadsofyansetiawan48@gmail.com

**Pendidikan Formal**

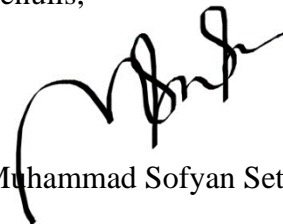
2003-2009 : Lulus SD Negeri 013 Balikpapan  
2009-2012 : Lulus SMP Negeri 1 Balikpapan  
2012-2015 : Lulus SMK Swasta Pangeran Antasari Balikpapan

**Keluarga**

Ayah : Manizer  
Tempat, Tanggal Lahir : Tj. Rambang, 24 Agustus 1966  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Ibu : Maya Diana Hidayah  
Tempat, Tanggal Lahir : Balikpapan, 08 Mei 1973  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Saudara : 2 orang

Banjarmasin, 28 Desember 2021

Penulis,



Muhammad Sofyan Setiawan

## Pengaruh Mengelola Emosi terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin

**Muhammad Sofyan Setiawan, Shanty Komalasari, Musfichin**  
Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin  
E-mail: [muhammadsofyansetiawan48@gmail.com](mailto:muhammadsofyansetiawan48@gmail.com)

### 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. Siska Sinta Pratiwi, "Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta," *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi* Volume 6, no. Nomor 1 (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 Dody Rudianto, *Gerakan Mahasiswa Dalam Perspektif Perubahan Politik Nasional* (Jakarta: PT Golden Teraayon Press, 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, "Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Organisasi Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.". 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 M Misbahus Surur, "Peran UKM KSR PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Dalam Menyiapkan Penyesuaian Diri Relawan PMI" (Skripsi, Yogyakarta, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 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 aktifnya 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 Wenny Hulikati dan Moh Rizki Djibran, "Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu



Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo,” *Jurnal Bikotetik* Volume 2, no. Nomor 1 (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 Arina Nurandini dan Eisha Lataruva, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta),” *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 11, no. Nomor 1 (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 Tri Muji Ingarianti, “Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi,” *Jurnal RAP UNP* Volume 6, no. Nomor 1 (2015)..

Mahasiswa yang aktif diperguruan 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 Ely Manizar, "Mengelola Kecerdasan Emosi," *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Volume 2, no. Nomor 2 (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 Stephani Raihana Hamdan, "Kecerdasan Emosional Dalam Al-Quran," *Journal of Psychological Research* Volume 3, no. Nomor 1 (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 iini. 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 Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 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 Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018).. Sedangkan aspek mengelola emosi menurut M. Darwis Hud adalah dzikrullah M. Darwis Hude, *Emosi penjelajahan religio-psikologis tentang emosi manusia didalam Al-quran* (Jakarta: Erlangga, 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 Edy Sutrisno, *Budaya organisasi* (Jakarta: Kencana, 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*

<b>Norma</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
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 Riris Anggun dkk., "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)," *Jurnal Ekobis Dewantara* Volume 3, no. Nomor 1 (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, *Perilaku Dalam Organisasi* (Depok: Rajawali Pers PT RajaGrafindo Persada, 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 Hendra Sastrawinata, "Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Dan Keterampilan Sosial, Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di kota Palembang," *Jurnal Ilmu Administrasi* Volume 7, no. Nomor 1 (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. Berikut nya 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 Tri Yuliani dan Shanty Komalasari, "Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus

Organisasi," *Jurnal Studi Insania* Volume 7, no. Nomor 1 (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 Albert Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Manajemen* Volume 15, no. Nomor 1 (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 A Jamil, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator" (Tesis, Semarang, Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, 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 mengucap 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 diatas 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 melakukan nya.

Seseorang yang mampu mengelola emosi serta tetap teguh mempertahankan emosi positif dengan menghindari emosi negatif juga dijelaskan dala Al-Quran surah yusuf ayat 33-34 yang artinya Hude, *Emosi penjelajahan religio-psikologis tentang emosi manusia didalam Al-quran.:*

*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 lain nya. 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 emosi nya 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 diatas 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 diatas, 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.

### Refrensi

- 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).