

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat UKK Korps Sukarela PMI UIN Antasari Banjarmasin.

Pada tahun 1992 mahasiswa Fakultas Dakwah yang sekarang menjadi Fakultas Dakwah dan Komunikasi bernama M.Irfan yang bergabung dalam PMI cabang Banjarmasin terlibat dalam kontingen cabang Banjarmasin untuk mengikuti Temu Karya Nasional 1 di Narmada Nusa Tenggara Barat. Beliau melihat perkembangan KSR-PMI khususnya di pulau Jawa dan kemudian menuntut adanya organisasi yang bergerak dibidang Kesehatan-pertolongan pada kampus IAIN Antasari Banjarmasin. Namun keinginan dia tersebut tidak langsung bisa terwujud karena dia sendiri tersebut saat itu tidak berhubungan langsung dengan dunia kemahasiswaan. Akan tetapi dengan usaha dan niat yang tulus dia pun berusaha merangkul teman-teman yang pada saat itu tergabung dengan senat mahasiswa fakultas.

Setelah melakukan diskusi panjang, akhirnya mereka mencoba untuk latihan baik teori maupun praktik. Kemudian setelah mengadakan beberapa kali latihan akhirnya keberadaan mereka mendapat respon yang cukup baik dikalangan Sebagian mahasiswa yang kemudian mereka mengadakan penerimaan anggota baru untuk mahasiswa yang ingin bergabung dan diperoleh anggota sebanyak 24 orang. Mereka terus melakukan diskusi kecil

karena keberadaan sudah cukup banyak diminati oleh Sebagian kalangan mahasiswa. Untuk itu mereka ingin keberadaan mereka diakui di lingkungan kampus sebagai organisasi intra kampus maka diadakan pertemuan dengan Rektor IAIN Antasari Banjarmasin yang saat itu dijabat oleh Bapak Prof. Dr. H. Alfani Daud.

Akhirnya pada tanggal 17 April 1993 keluarlah SK KSR-PMI Unit IAIN Antasari Banjarmasin tersebut dengan menunjuk saudara M. Irfan sebagai ketua Umum. Untuk mengabadikan tanggal tersebut maka dijadikanlah tanggal tersebut sebagai hari ulang tahun SK KSR-PMI Unit IAIN Antasari Banjarmasin. Dan untuk mengenang jasa Rektor yang sangat berperan pada saat itu dan juga mengenang jerih payah anggota yang jumlahnya 24 orang, maka di abadikanlah nama Bapak Rektor Alfani Daud (yang disingkat AD) dan jumlah anggota 24 di dalam Nomor Induk Anggota yang tertulis dengan NIA AD 24/16.¹

2. Visi Misi

a. Visi

Mewujudkan kader insan palang merah yang mandiri, berjiwa sosial, dan professional.

b. Misi

1. Mewujudkan pengurus dan anggotanya memiliki jiwa kemanusiaan dan ikhlas dalam beramal.

¹ Ketua Umum periode 2019/2020, Wawancara Pribadi 18 Januari 2021.

2. Memberikan pelayanan kepada mahasiswa/I dan civitas akademika UIN Antasari khususnya, serta masyarakat luas pada umumnya, tanpa membedakan status sosial, ekonomi maupun agama
3. Memberikan contoh keteladanan dalam berorganisasi dan menjadikan ajaran islam sebagai rahmatan lil a'alamin.
4. Membantu, menolong dan memberi semata-mata karena Allah.

3. Susunan Kepengurusan UKK Korps Sukarela PMI UIN Antasari Banjarmasin Periode 2019/2020

Berikut susunan kepengurusan KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020 :

TABEL 4.1 : SUSUNAN KEPENGURUSAN KSR-PMI UIN ANTASARI BANJARMASIN

Pelindung	: Rektor UIN Antasari Banjarmasin Prof. Dr. H. Mujiburrahman, MA
Pembina I Kemahasiswaan dan Kerjasama	: Wakil Rektor III Bidang Dr. Hj. Nida Mufidah, M.Pd
Pembina II M.Pd.I	: Gt. Muhammad Irhamna Husin,
Dewan Penasehat	: Herliani, S.Pd Muhammad Fakhri

Dewan Pertimbangan Pengurus	: Mariati, S.Ag Muhammad Kasful Anwar, S.Sos Ramadhana Safitri Rusmawati Supian Akbar
Badan Pengurus	
Komandan	: Muhammad Hilman
Wakil Komandan	: Widya Ais Sahla
Sekretaris Jendral	: Rita
Bendahara	: Fauziah
Divis Administrasi dan Organisasi	
Kepala Divisi	: Maulana Imam Fadillah
Sekretaris Divisi	: Nor Hamida
Staff	: Yuniarti Supiah Norma Wardah Habibah Hidayatul Hafizah Siti Kholifah Siti Khadijah Muhammad Fuad
Divisi Informasi dan Komunikasi	
Kepala Divisi	: Muhammad Amirul Amin
Sekretaris Divisi	: Muhammad Helmi
Staff	: M. Afif Ilhami Erma Siti Bahrah Khairina Syifa Melati Aliyani Mahdita Arum Sari Aulia Nur Ula Safarina
Logistik	
Kepala Divisi	: Jauharin Habibah
Sekretaris Divisi	: Noormilasari
Staff	: Ahmad Yahya Ismail Jubaini Linda Puteri Miana Muhammad Ihsan Nur Khopipah Rosita Siti Hasnah

Pendidikan dan Pengembangan Kader	
Kepala Divisi	: Adhe Riska Herawati
Sekretaris Divisi	: Noorlian
Staff	: Ni'mawati Rayatul Qomariyah Sarmila Sonia Arianti Akhmad Fikri Muhammad Aditiya Effendi Muhammad Faisal Albar Veriandi
Sosial dan Agama	
Kepala Divisi	: Saparullah
Sekretaris Divisi	: An Nisa
Staff	: Amelia Dhafir Ali Aspiannor Muslimah Noor Aida Aulia Noor Hidayah Jaiyatul Rabiah Sartika Wulandari

TABEL 4 1 : SUSUNAN KEPENGURUSAN UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin

B. Hasil Uji Instrumen

Instrument yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrument tersebut akan digunakan terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian dengan menggunakan metode *professional judgement*, yaitu uji validitas oleh ahli psikologi dengan cara memberikan pandangan dan pendapat tentang instrument yang sudah disusun oleh peneliti². Pada penelitian ini uji konstruk dilakukan dengan seorang dosen psikologi yaitu bapak Imaduddin, MA dan bapak Musfichin,

² Muhammad Syarif Hidayatullah dan Muhammad Abdan Shadiqi, "Konstruksi Alat Ukur Psikologi" (Diktat Kuliah, Banjarbaru, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru, 2020), 13.

MA. Untuk uji coba validitas instrument dilakukan pada tanggal 28 November – 28 Desember 2020 kepada 40 orang pengurus dari berbagai macam organisasi mahasiswa yang berada dibawah naungan UIN Antasari Banjarmasin

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mencari tahu seberapa besar nilai validitas penggunaan alat ukur.³ Dari hasil *try out* terhadap sample sebanyak 38 orang, rumus korelasi *Product Moment* digunakan oleh peneliti yang mana sudah berbentuk program dalam *Software SPSS 23 for Windows*, selanjutnya akan ditemukan beberapa item yang tidak valid. Sebuah item dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ jumlah responden sebanyak 38 orang ($N = 38$) dengan $r\text{-tabel sig. } 5\% = 0,320$. Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel X (mengelola emosi) dan Y (komitmen organisasi).

a. Skala Mengelola Emosi

Pada penelitian ini terdapat 6 dimensi aspek mengelola emosi yang dikemukakan oleh Goleman dan M. Darwis Hude yang diturunkan menjadi item-item pada skala mengelola emosi. Instrument untuk mengukur mengelola emosi berisi 62 pernyataan. Hasil dari uji validitas terdapat 61 item yang valid dan 1 item yang tidak valid. Dan pada penelitian ini dalam proses

³ Hidayatullah dan Shadiqi, 41.

pengambilan data akan menggunakan 36 item yang terdiri dari 18 item *favorabe* dan 18 item *unfavorable*.

TABEL 4.2 BLUEPRINT MENGELOLA EMOSI

No.	ASPEK	INDIKATOR	ITEM		JUMLAH
			FAV	UNF AV	
1	Pengendalian diri	1. Dapat mengontrol dengan baik perasaan yang berlebihan dan tekanan kuat emosi dalam hati.	1		1
		2. Memiliki sikap tangguh, positif dan tidak mudah tergoyahkan ketika dihadapkan dengan situasi yang tidak menguntungkan..	2	19	2
		3. Mampu berpikir rasional dan tetap focus Ketika menghadapi tekanan	3	20,21	2
2	Dapat dipercaya	1. Berperilaku yang sopan dan tidak pernah mengusik orang lain	4	22	2
		2. Mampu meyakinkan seseorang sehingga menumbuhkan kepercayaan pada orang lain.	5	23	2
		3. Berani memberi pengakuan ketika berbuat salah dan berani menegur orang lain yang berperilaku menyimpang.	6	24	2
		4. Mempunyai prinsip yang positif walaupun banyak yang tidak menyukainya.	7	25	2
3	Adaptabilitas	1. Mampu menyesuaikan diri sekalipun itu harus berkorban dengan prioritas.	8	26	2

		2. Mampu memberikan tanggapan yang baru ketika melihat suatu perubahan.	9	27	2
		3. Mudah menyesuaikan diri keadaan yang baru	10	28	2
4	Inovasi	1. Mampu mencari sebuah ide baru dari sumber manapun.	11	29	2
		2. Memberikan sebuah solusi yang masuk akal dalam pemecahan masalah.	12	30	2
		3. Mampu memberikan ide baru.	13	31	2
		4. Berani mengalah untuk suatu ide baru dari pemikiran orang lain	14	32	2
5	Bersungguh-sungguh	1. Mampu menunjukkan sikap yang loyal dan tepat janji.	15	33	2
		2. Memiliki tanggung jawab atas apa yang dilakukan.	16	34	2
		3. Melakukan sesuatu dengan teliti dan teratur	17	35	2
6	Model <i>displacement</i>	Dzokrullah	18	36	2
TOTAL					36

b. Komitmen Organisasi

Terdiri dari 3 aspek sebagai skala komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normative. Ketiga aspek tersebut menghasilkan 48 item pernyataan. Hasil dari uji validitas menyatakan bahwa semua

item valid. Dan pada penelitian ini akan menggunakan hanya 24 item valid. Berikut *blueprint* komitmen organisasi dibawah ini :

TABEL 4.3 *BLUEPRINT* KOMITMEN ORGANISASI

No.	ASPEK	INDIKATOR	ITEM		JUMLAH
			FAV	UNFAV	
1	Komitmen Afektif	1. Mempunyai ketertarikan untuk menjadi anggota organisasi	1	13	2
		2. Mempunyai rasa untuk selalu terlibat dalam mencapai tujuan organisasi	2	14	2
		3. Adanya keterlibatan secara emosional	3	15	2
		4. Merasa bangga ketika memberi tahu tentang organisasi kepada orang lain	4	16	2
2	Komitmen kontinuan	1. Adanya harapan tentang keuntungan apabila bertahan pada organisasi	5	17	2
		2. Ketika bertahan untuk tetap pada organisasi adalah sebuah kebutuhan	6	18	2
		3. Adanya hal yang menjadi pertimbangan jika akan keluar dari organisasi	7	19	2
		4. Berat meninggalkan organisasi	8	20	2
3	Komitmen Normatif	1. Berpikir bahwa jika meninggalkan organisasi adalah sebuah kesalahan	9	21	2
		2. Berpikir tentang tanggapan orang lain jika keluar dari organisasi	10	22	2
		3. Sebuah hal yang wajib jika tetap bertahan pada organisasi	11	23	2
		4. Adanya sikap bertanggung jawab terhadap organisasi	12	24	2
TOTAL					24

2. Uji Reliabilitas

Item-item pernyataan yang dinyatakan valid akan dilakukan uji reliabilitas. Reliabel nya suatu variabel jika responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan secara konsisten.⁴ Selanjutnya uji reliabilitas skala dihitung dengan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan dengan dibantu program komputer *SPSS 23 for Windows*. Suatu item dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih besar daripada r table, selanjutnya item item pada skala yang dipakai dikatakan reliabel atau konsisten. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari skala mengelola emosi dan komitmen organisasi dapat dilihat melalui table berikut ini :

TABEL 4.4 RELIABILITAS ITEM MENGELOLA EMOSI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	62

Dapat dilihat dari table diatas, diketahui nilai Alpha 0,973 dengan jumlah item sebanyak 62. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table dan nilai N (Jumlah sampel) = 38. Pada distribusi nilai r tabel dicari signifikansi 5% dapat diketahui nilai r tabel ialah sebesar 0,320. Dapat disimpulkan bahwa Alpha =

⁴ Hidayatullah dan Shadiqi, 36.

$0,973 \geq r \text{ tabel} = 0,320$ yang berarti item-item dari variabel mengelola emosi dinyatakan terpercaya atau reliabel dalam penelitian selaku alat pengumpulan data.

TABEL 4.5 RELIABILITAS ITEM KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	48

Dapat dilihat dari table diatas, diketahui nilai Alpha 0,969 dengan jumlah item sebanyak 48. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table dan nilai N (Jumlah sampel) = 38. Pada distribusi nilai r tabel dicari signifikansi 1% dapat diketahui nilai r tabel ialah sebesar 0,413. Dapat disimpulkan bahwa $\text{Alpha} = 0,969 \geq r \text{ tabel} = 0,413$ yang berarti item-item dari variabel komitmen organisasi dinyatakan terpercaya atau reliabel dalam penelitian selaku alat pengumpulan data.

C. Penyajian dan Analisis Data

1. Responden Penelitian

Pada penelitian ini responden yang mengisi kuesioner mengelola emosi dan komitmen organisasi berjumlah 50 orang. Jumlah tersebut merupakan pengurus dari UKK Korps Sukarela PMI UIN Antasari Banjarmasin periode 2019/2020. Dibagi menurut jenis kelamin nya, yaitu:

- a. Laki-laki sebanyak 16 orang
- b. Perempuan sebanyak 34 orang

Menurut penjabaran diatas, jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki. Perempuan berjumlah 34 orang sedangkan laki-laki 16 orang.

2. Uji Asumsi

Pengujian asumsi dilaksanakan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, dengan memakai metode analisis regresi linear sederhana. Analisis ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas yang mana keduanya diukur melalui bantuan *software SPSS Statistic 23 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mencari tahu normal atau tidaknya distribusi data yang dihasilkan. Perlu dilakukan dalam penelitian ini untuk mencari tahu normal tidaknya sebaran skor variabel mengelola emosi serta komitmen organisasi. Pada penelitian ini telah melalui uji normalitas memakai uji *Kalmogorov Smirnov*. Dasar dalam penentuan ketetapan pada uji normalitas ini mengacu pada nilai signifikan 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 selanjutnya bisa dirangkumkan bahwa variabel tersebut dinilai sebagai distribusi normal. Hasil dari uji normalitas

dengan bantuan *SPSS Statistic 23 for Windows* bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 4.6 UJI NORMALITAS (*KALMOGOROV SMIRNOV*)

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Bersumber pada tabel diatas, besaran nilai signifikan nilai residual variabel mengelola emosi dan komitmen organisasi yaitu $0,093 \geq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah antara variabel mengelola emosi dengan variabel komitmen organisasi memiliki hubungan linear atau tidak. Dasar penentuan ketetapan pada penelitian ini

mengacu pada nilai signifikan 0,05. Hubungan dapat dikatakan linear apabila didapat F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil uji linearitas bisa dibuktikan oleh tabel berikut :

TABEL 4.7 UJI LINEARITAS

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Mengelola Emosi	Between	(Combined)	2639.783	32	82.493	2.289	.037
	Groups	Linearity	1828.822	1	1828.82	50.741	.000
		Deviation from Linearity	810.961	31	26.160	.726	.787
	Within Groups		612.717	17	36.042		
	Total		3252.500	49			

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas menjelaskan bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* yaitu 0.787. Data bisa dinyatakan 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).

3. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan dalam analisis kuantitatif ialah data statistik. Jenis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan *statistic descriptive* yang mana dalam

menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sudah dikumpulkan dengan tujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁵ Pada penelitian ini dalam menentukan kategori intensitas variabel mengelola emosi dan komitmen organisasi menggunakan rumus dibawah ini :

Tinggi : $X > (\text{Mean} + \text{ISD})$

Sedang : $(\text{Mean} - \text{ISD}) < X \leq \text{Mean} + \text{ISD}$

Rendah : $X < (\text{Mean} - \text{ISD})$

Kemudian untuk rumus mean pada penelitian ini ialah :

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan :

$\sum FX$: Total nilai yang telah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah responden

Tabel 4.8 dibawah ini merupakan hasil dari analisis deskriptif dua variable dalam penelitian ini yaitu mengelola emosi dan komitmen organisasi :

TABEL 4.8 ANALISIS DATA DESKRIPTIF

⁵ Jalepa Periantalo, *Statistika Dasar untuk Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 45.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mengelola Emosi	50	93	144	113.60	12.547
Komitmen Organisasi	50	63	95	78.30	8.147
Valid N (listwise)	50				

a. Analisis Data Mengelola Emosi

Dari tabel 4.8 diatas maka dapat dilihat nilai mean dari variabel mengelola emosi adalah 113.60 dan standar deviasinya adalah 12.547. Kemudian nilai tersebut akan digunakan dalam menentukan subjek yang berada pada kategori rendah, sedang, dan tinggi. Peneliti menggunakan rumus kategori intensitas variabel dan pada tabel dibawah ini adalah hasil analisis tersebut :

TABEL 4.9 ANALISIS DATA MENGELOLA EMOSI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	8.0	8.0	8.0
	Sedang	36	72.0	72.0	80.0
	Tinggi	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat mengelola emosi dengan intensitas rendah berjumlah 4 orang, intensitas sedang berjumlah 36 orang dan intensitas tinggi berjumlah 10 orang. Dan bila dimuat pada angka persentase adalah rendah (8%), sedang (72%), dan tinggi (20%).

b. Analisis Data Komitmen Organisasi

Dari tabel 4.8 sebelumnya maka dapat dilihat nilai mean dari variabel komitmen organisasi adalah 78.30 dan standar deviasinya adalah 8.147. Kemudian nilai tersebut akan digunakan dalam menentukan subjek yang berada pada kategori rendah, sedang, dan tinggi. Peneliti menggunakan rumus kategori intensitas variabel dan pada tabel dibawah ini adalah hasil analisis tersebut :

TABEL 4.10 ANALISIS DATA KOMITMEN ORGANISASI

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	8.0	8.0	8.0
	Sedang	35	70.0	70.0	78.0
	Tinggi	11	22.0	22.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat komitmen organisasi dengan intensitas rendah berjumlah 4 orang, intensitas sedang berjumlah 35 orang dan intensitas tinggi berjumlah 11 orang. Dan bila dimuat pada angka persentase adalah rendah (8%), sedang (70%), dan tinggi (22%).

c. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Dalam menentukan seberapa besar maupun kecil pengaruh dari variabel bebas yaitu mengelola emosi terhadap variabel terikat komitmen organisasi dengan rumus koefisien determinasi. Koefisien determinasi singkatnya ialah mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variasi dari variabel terikat.⁶ Dan selanjutnya dalam menentukan kuatnya hubungan linear dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus koefisien korelasi dari mengelola emosi terhadap komitmen organisasi bisa dilihat pada tabel 4.11 berikut :

TABEL 4.11 *MODEL SUMMARY*

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

a. *Predictors:* (Constant), Mengelola Emosi

b. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai *R Square* 0,562. Nilai tersebut jika dalam bentuk persentase menjadi 56,2%. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel mengelola emosi memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi

⁶ Nurandini dan Lataruva, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)," 10.

dengan nilai sebesar 56,2% sedangkan 43,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kuatnya hubungan antara variabel mengelola emosi terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai R pada tabel 4.11 diatas. Nilai R merupakan nilai koefisien korelasi dan pada tabel diatas nilai R ialah 0,750. Penentuan tinggi dan rendahnya suatu hubungan dari variabel mengelola emosi terhadap komitmen organisasi bisa dibuktikan pada tabel 4.12 berikut⁷ :

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

Sumber Data : Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel mengelola emosi terhadap komitmen organisasi terdapat pada interval koefisien 0,60-0,799. Dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,750. Maka dapat diartikan bahwa pengaruh antara variabel mengelola emosi dan komitmen organisasi berada pada tingkat kuat.

⁷ Periantalo, *Statistika Dasar untuk Psikologi*, 130.

d. Uji Hipotesis

Ketika akan melakukan uji hipotesis maka harus memenuhi syarat yaitu variabel yang akan diuji berdistribusi normal dan mempunyai hubungan yang linear (lulus uji normalitas dan linearitas). Penelitian ini pada uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi sederhana. Teknik yang digunakan pada penelitian ini memakai *software SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil dari pengujian tersebut dapat dibuktikan pada tabel 4.13 berikut :

TABEL 4.13 HASIL ANALISA UJI REGRESI LINEAR
SEDERHANA

Coefficients ^a						
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

Uji hipotesis pada penelitian ini ialah untuk mencari tahu apakah variabel mengelola emosi mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Berikut hipotesis yang diajukan pada penelitian ini :

- 1) Hipotesis Kerja (H1)

Adanya pengaruh antara variabel mengelola emosi terhadap komitmen organisasi pengurus organisasi UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin.

2) Hipotesis Nol (H_0)

Variabel mengelola emosi tidak ada pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pengurus organisasi UKK KSR-PMI UIN Antasari Banjarmasin.

Rumus dalam penentuan hipotesis tersebut adalah dengan melihat nilai signifikansi analisis regresi sederhana dibawah ini :

- a) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($X < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa H_1 diterima atau mempunyai arti bahwa Variabel X memiliki pengaruh terhadap Variabel Y.
- b) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($X > 0,05$) maka dapat diindikasikan bahwa H_0 diterima yaitu Variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap Variabel Y.⁸

Pada tabel 4.13 diatas nilai signifikansi dari mengelola emosi adalah 0,000 lebih kecil dari nilai standar signifikan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kemudian nilai dari koefisien regresi X sebesar 0,487 dan mengindikasikan pengaruh tersebut adalah positif. Jadi

⁸ Periantalo, 146.

kesimpulan dari penjabaran diatas bahwa H1 diterima. Maksudnya adalah variabel mengelola emosi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

D. 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.⁹

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

⁹Riris 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): 3.

terakhir *Normative Commitment* yaitu anggota yang akan terus tetap berada diorganisasi dikarenakan terdapat hal-hal yang sangat penting pada organisasi.¹⁰ 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 Daniel Goleman, mengelola emosi ialah dimana seseorang dapat menangani emosi negatif yang muncul menjadi emosi positif sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, serta mampu kembali pulih dari tekanan emosi.¹¹ Seseorang yang mampu mengelola emosinya 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 organisasi.

Menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu tentang tingkat mengelola emosi, data yang diperoleh dari hasil penelitian ini menunjukkan mengelola emosi yang berada pada kategori tinggi sebesar 20 % (10 orang), kategori sedang sebesar 72 % (36 orang), yang terakhir kategori rendah sebesar 8 % (4 orang). Terlihat dari data tersebut maka dapat diambil

¹⁰ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, 2017, 215.

¹¹ Sastrawinata, "Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Dan Keterampilan Sosial, Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di kota Palembang," 5.

kesimpulannya yaitu untuk tingkat mengelola emosi sebagian besar dari subjek penelitian berada pada tingkat kategori yang sedang. Maksudnya yaitu mereka mampu mengelola emosinya secara baik dan terlihat dari sikap yang memunculkan aspek mengelola emosi seperti mereka baik dalam pengendalian dirinya, baik dalam aspek dapat dipercaya, kemudian baik dalam aspek bersungguh-sungguh, dan selanjutnya mereka baik dalam aspek adaptabilitas serta baik dalam aspek inovasi dan yang terakhir baik dalam aspek dzikrullah.

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua tentang komitmen organisasi yang berada pada kategori tinggi sebesar 22 % (11 orang), kategori sedang sebesar 70 % (35 orang), yang terakhir kategori rendah sebesar 8 % (4 orang). Terlihat dari data tersebut maka dapat diambil kesimpulannya yaitu untuk tingkat komitmen organisasi sebagian besar dari subjek penelitian berada pada tingkat kategori yang sedang. Maksudnya yaitu mereka mampu berkomitmen secara baik dengan organisasinya dan terlihat dari sikap yang memunculkan aspek komitmen organisasi seperti mereka baik dalam aspek komitmen afektif dengan menunjukkan sikap mempunyai rasa untuk selalu terlibat dalam mencapai tujuan organisasi, kemudian mereka baik dalam aspek komitmen kontinuan dengan menunjukkan sikap adanya harapan tentang keuntungan apabila bertahan pada organisasi, dan kemudian yang terakhir mereka baik dalam aspek normative dengan menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap organisasi.

Kemudian menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu tentang apakah terdapat pengaruh antara mengelola emosi dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil perhitungan data menggunakan *SPSS Statistic 23 for Windows* 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 memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pengaruh mengelola emosi terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini dilihat dari table 4.11 *Summary* diatas yaitu variabel mengelola emosi memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai sebesar 56,2% sedangkan 43,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk tingkat hubungan antara mengelola emosi terhadap komitmen organisasi terletak pada kategori kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.750 yang terletak antara 0.60-0.799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mengelola emosi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh yang kuat. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi mengelola emosi maka semakin tinggi pula 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. Komitmen organisasi ialah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan mempunyai keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi. Mowday, Porter dan Steers menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan individu dengan organisasi dengan menunjukkan ciri-ciri yaitu seseorang mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan untuk memajukan organisasinya, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya.¹² Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi segala laranganNya. Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.¹³ Dalam ajaran agama Islam juga menjelaskan bahwa seseorang juga harus memiliki komitmen. Dan firman Allah swt tentang komitmen dijelaskan dalam Q.S. Ash-Shaaf/61: 4 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا ۖ أَكْثَمُ بُنْيَانٍ مَّرْصُومٍ ۚ

Artinya : *Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

¹²Albert Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Manajemen* Volume 15, no. Nomor 1 (2015): 98.

¹³Jamil, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator," 32.

Dan juga pada Q.S. Ali Imran/3: 18 juga menjelaskan tentang komitmen

شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ١٨

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 syadat 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 Q.S. Fussilat/41: 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ

الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan “Tuhan kami ialah Allah” kemudia 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 ayat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir mau batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai.

Dari penjelasan diatas dapat kita lihat bahwa komitmen organisasi tidak bisa lepas keterikatan nya dengan mengelola emosi. 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. Individu yang mampu mengelola emosinya digambarkan ketika mereka melakukan hal yang positif sebab mereka akan mendapatkan balasan kebaikan ketika melakukannya dan ini dijelaskan dalam Q.S Al Inshiqaq/84:7-9.

فَأَمَّا مَنْ أُوِّيَ كِتَابَهُ بِيَمِينِهِ ۖ فَسَوْفَ يُحَاسَبُ حِسَابًا يَسِيرًا ۝ ٨ وَيَتَقَلَّبُ إِلَىٰ أَهْلِهِ

مَسْرُورًا ۝ ٩

Artinya : *maka adapun orang yang catatannya diberikan dari sebelah kanannya, maka dia akan diperiksa dengan pemeriksaan yang mudah, dan dia akan kembali kepada keluarganya(yang sama-sama beriman) dengan gembira*

Dan Q.S Hud/11: 10

وَلَمَّا أَذَقْنَا نِعْمَاءَ بَعْدَ ضَرْآءٍ مَسْتَتَةٌ لَيَقُولَنَّ ذَهَبَ السَّيِّئَاتِ عَنِّي إِنَّهُ لَفَرِحٌ فَخُورٌ ۝ ١٠

Artinya : *dan jika kami berikan kebahagiaan kepadanya setelah ditimpa bencana yang menimpanya, niscaya dia akan berkata , “telah hilang bencana itu dariku” sesungguhnya dia merasa sangat gembira dan bangga*

Seseorang yang mampu mengelola emosi serta tetap teguh mempertahankan emosi positif dengan menghindari emosi negatif juga dijelaskan dalam Q.S. Yusuf/12: 33-34¹⁴

قَالَ رَبِّ السِّجْنُ أَحَبُّ إِلَيَّ مِمَّا يَدْعُونَنِي إِلَيْهِ وَإِلَّا تَصْرِفْ عَنِّي كَيْدَهُنَّ أَصْبُ إِلَيْهِنَّ وَأَكُن مِّنَ

الْجَاهِلِينَ ۝ ٣٣ فَاسْتَجَابَ لَهُ رَبُّهُ فَصَرَفَ عَنْهُ كَيْدَهُنَّ إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ۝ ٣٤

Artinya : 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 dalam hal mengelola emosi seseorang yang mampu mengelola emosi nya akan terlihat 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 diatas 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 tingkat komitmen organisasi pada individu

¹⁴ M. Darwis Hude, *Emosi penjelajahan religio-psikologis tentang emosi manusia didalam Al-quran*, 138–139.

tersebut dan anggota yang berada 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.

E. Keterbatasan Penelitian

Pada pembuatan penelitian ini, masih ada keterbatasan yang tidak terlaksana. Keterbatasan tersebut menjadi kekurangan dalam penelitian ini.

Keterbatasan tersebut adalah :

- a. Pada pengambilan data, peneliti menggunakan wawancara hanya pada studi pendahuluan saja dan tidak menyeluruh ke semua subjek penelitian. Hal ini dikarenakan oleh penggunaan skala sebagai metode utama dalam penelitian ini.
- b. Pada proses pengisian kuesioner, peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung responden yang mengisi. Peneliti menggunakan google form dan dikirim ke masing-masing responden. Hal ini disebabkan oleh faktor pandemi covid-19 yang mengharuskan untuk berdiam dirumah saja. Walaupun begitu peneliti melampirkan nomor telepon yang dapat dihubungi, jika ada pertanyaan yang tidak dimengerti.