

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN DALAM BERORGANISASI PENGURUS BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

THE IMPACTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE TOWARD THE MANAGEMENT'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STUDENTS' REPRESENTATIVE COUNCIL IN FACULTY OF EDUCATION AT YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY

Oleh : Deviana Novita Sari, Prodi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan
Univesitas Negeri Yogyakarta, deviananovita.2017@student.uny.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen berorganisasi pengurus BEM FIP UNY. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 92 mahasiswa pengurus BEM FIP UNY. Teknik pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosi dan skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sebanyak 65 mahasiswa (71%) memiliki kecerdasan emosi dengan kategori tinggi dan 27 mahasiswa (29%) memiliki kecerdasan emosi dengan kategori sedang; (2) sebanyak 70 mahasiswa (76%) memiliki komitmen organisasi dengan kategori tinggi dan 22 mahasiswa (24%) memiliki komitmen organisasi dengan kategori sedang; (3) kecerdasan emosi berpengaruh secara positif nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap komitmen organisasi pengurus BEM FIP UNY dengan sumbangan efektif sebesar 53%, sehingga dapat diketahui bahwa kecerdasan emosi dapat memprediksi komitmen organisasi seseorang.

Kata kunci: kecerdasan emosional, komitmen organisasi, organisasi kemahasiswaan.

ABSTRACT

The aim of this research is to know the impacts of emotional intelligence toward the management's organizational commitment of Students' Representative Council in Faculty of Education at Yogyakarta State University. The research used population research with the total of population were 92 students of Students' Representative Council in Faculty of Education at Yogyakarta State University. The data collection methods used the emotional intelligence scale and the organizational commitment scale. Data analysis technique used simple linear regression. Based on the research results, there were: (1) 65 students (71%) had high category of emotional intelligence and 27 students (29%) had moderate category of emotional intelligence; (2) 70 students (76%) had high category organizational commitment and 22 students (24%) had moderate organizational commitment; (3) the emotional intelligence had a positive (sig. value of $0.000 < 0.05$) toward the management's organizational commitment of Students' Representative Council in Faculty of Education at Yogyakarta State University with 53% effective contribution, it meant that emotional intelligence could predict to organizational commitment personally.

Keywords: emotional intelligence, organizational commitment, students' representative council.

PENDAHULUAN

Mahasiwa merupakan sebutan untuk individu yang sedang menjalani studi di perguruan tinggi. Individu yang kini berstatus mahasiswa termotivasi untuk dapat menggapai mimpinya agar dapat mempersiapkan diri menghadapi tantangan masa depan. Tantangan

masa depan menuntut setiap individu untuk dapat berkembang mengikuti arus perkembangan zaman. Sesuai dengan paparan Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Bidang Pendidikan bahwa kompetensi masa depan mencakup beberapa hal, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis,

bertanggungjawab, memiliki kesiapan untuk bekerja dan memiliki kecerdasan sesuai minat dan bakatnya (Kurniasih & Sani, 2014). Hal tersebut ditujukan kepada setiap individu yang memasuki usia produktif, termasuk mahasiswa.

Berbagai hal harus dipersiapkan sejak dini agar siap menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Persiapan tersebut dapat dilakukan mulai dari mengasah *hard skill* dan *soft skill* dalam diri individu. *Hard skill* dapat dipelajari dan diasah pada bangku sekolah maupun perkuliahan, berbeda dengan *soft skill* yang dapat diasah melalui pengalaman-pengalaman individu dalam berhubungan dengan orang lain semasa hidupnya. Kedua *skill* ini sangat diperlukan dalam ranah karir kedepannya. Maka dari itu, perguruan tinggi telah memfasilitasi mahasiswa untuk dapat mengasah *soft skill* melalui organisasi intra perguruan tinggi.

Organisasi intra perguruan tinggi merupakan organisasi kemahasiswaan yang berada dalam lingkup kampus. Pengurusnya merupakan mahasiswa aktif yang terdaftar dalam kampus tersebut. Organisasi ini seringkali dipromosikan saat penerimaan mahasiswa baru sehingga organisasi ini cukup menarik perhatian mereka. Syarat agar dapat bergabung dalam organisasi tersebut harus melewati berbagai macam seleksi untuk menentukan sumber daya manusia terbaik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Apabila organisasi tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, maka ketercapaian tujuan organisasi tersebut akan berhasil.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi tersebut (Karambut & Eka Afnan T, 2012). Menurut Luthnas (2006 : 224) komitmen organisasi adalah dimana seseorang memiliki keinginan cukup kuat untuk bertahan dalam organisasi, selalu berusaha keras memberikan yang terbaik serta menerima penilaian dan tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukan hanya keinginan individu agar tetap berada dalam lingkungan organisasi, namun juga memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian Auda (2018) pada Bank DKI cabang Surabaya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut cukup baik. Bank tersebut menerapkan pedoman nilai KТПP DKI (Komitmen, *Team work*, *Professional*, Pelayanan, Displin, Kerja keras dan Integritas). Menjaga komitmen dengan melaksanakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja merupakan sebuah kewajiban bagi karyawan di perusahaan tersebut. Mereka senantiasa menaati peraturan kebijakan yang sudah dibuat dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, mereka memahami dengan baik perjanjian kerja yang telah disepakati sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bertanggungjawab, sukarela, dan dapat mencapai target yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Begitu pula dalam organisasi kampus, apabila tujuan dari organisasi tersebut ingin dicapai secara maksimal maka diperlukan sumber daya

manusia yang berkualitas dan berkomitmen terhadap organisasinya.

Kasus berbeda ditemukan dalam penelitian Nuraningsih & Surya Putra (2015) pada The Seminyak Beach Resort And SPA. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan tersebut terdapat banyak hambatan yang akhirnya menunjukkan komitmen organisasi yang rendah. Sebagai contoh kurangnya koordinasi satu sama lain yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, karyawan tidak disiplin dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu, minimnya arahan yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan merasa kebingungan, tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan rasa malas bekerja serta atasan yang memiliki *mood swing* (suasana hati yang berubah-ubah) yang terkadang acuh dan jarang melakukan komunikasi dengan karyawan.

Perbedaan komitmen dalam berorganisasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosi (Arifan & Dihan, 2018). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memahami dan bertindak bijaksana dalam menghadapi sesuatu atau berhubungan dengan orang lain. Menurut Saloney & Mayer (dalam Hariwijaya, 2005:9) kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan emosi-emosi itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan lebih mudah mengatasi hambatan-hambatan yang hadir dalam hidupnya.

Kecerdasan emosi juga dapat memengaruhi perkembangan karir seseorang karena dengan memiliki kecerdasan emosi yang

baik, seseorang akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Ia tentu memiliki kemampuan untuk mengenal dirinya dan juga mengenal orang lain dengan baik agar terjalin hubungan yang harmonis, mereka akan lebih mudah mengenali jenis-jenis perasaan, belajar mengakui perasaan itu, menghargai dan menanggapi dengan tepat perasaan pada dirinya maupun orang lain, juga dapat mengontrol emosinya pada kehidupan sehari-hari (Tridhonanto, 2010:8). Hal ini juga mempengaruhi terhadap kesetiiaannya pada lingkungan yang ia tempati. Seperti penelitian tentang emosi di tempat kerja oleh Cooper (dalam Seyal dan Afzaal, 2013) menunjukkan bahwa emosi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan prestasi individu, tim dan organisasi. Penelitian tersebut menggambarkan adanya keselarasan antara kecerdasan emosional terhadap individu dan organisasi yang dianutnya, agar dapat bertahan diantara organisasinya seseorang harus memiliki kecerdasan emosional.

Tidak hanya di tempat kerja, kecerdasan emosi diperlukan dalam lingkup organisasi manapun termasuk kampus. Peneliti telah mewawancarai salah satu pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FIP UNY periode 2020/2021 yang berinisial AIN. AIN mengungkapkan bahwa ia telah mengundurkan diri dari jabatan wakil ketua departemen ke staf departemen. Alasan AIN mengundurkan diri dari jabatan sebelumnya yaitu ia merasa budaya organisasi yang ada di dalam BEM sudah berubah dan ia merasa tidak nyaman karena tidak ada rasa kekeluargaan dan kepedulian terhadap antaranggota. Selain itu tekanan yang

dihadapinya semakin berat sehingga ia merasa kewalahan dalam membagi waktu antara kuliah dan mengurus program kerja (proker). AIN mengaku bahwa periode tersebut terlalu terpacu pada proker sehingga lupa akan rasa kekeluargaan. Selain AIN, ada beberapa pengurus yang merasakan hal yang sama dengan dirinya. Kasus serupa juga dialami oleh salah satu ketua departemen di BEM yang pada akhirnya mengundurkan diri dari jabatannya dengan melepas status kepengurusan BEM FIP UNY.

Hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa di setiap organisasi memiliki gejala permasalahan masing-masing, namun juga tidak menutup kemungkinan untuk memiliki hambatan yang sama. Seperti halnya di kepengurusan BEM FIP UNY pada periode 2020/2021 bahwa terdapat pengurus yang tidak aktif dalam kepengurusan, bahkan memilih untuk meninggalkan organisasinya karena tidak mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Perilaku pengurus yang kurang peduli dan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran rendah di organisasinya merupakan identifikasi awal dari adanya komitmen organisasi yang rendah. Pengurus akan bersedia berkorban untuk organisasi apabila mereka cukup berkomitmen (Robbins & Judge, 2015:47).

Berawal dari permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam untuk membuktikan bahwa memang ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen berorganisasi di lingkungan organisasi lingkup perguruan tinggi sehingga peneliti memilih subjek penelitian dengan 92 pengurus

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FIP UNY saat ini.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex post facto*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus BEM FIP UNY.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari tanggal 11 – 22 April 2021. Penelitian ini dilakukan pada BEM FIP UNY yang bertempat di Universitas Negeri Yogyakarta yang beralamat di Jl. Colombo No.1, Karang Malang, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan jumlah 92 orang dari prodi yang berbeda.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosional dan skala komitmen organisasi. Pernyataan pernyataan dalam skala tersebut disediakan jawaban yang berbentuk skala kesesuaian dan ketidaksesuaian terhadap pernyataan. Terdapat 4 pilihan jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Setiap pilihan

jawaban memiliki skor penilaian yang berbeda-beda mulai dari 1 sampai dengan 4.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan bentuk skala. Kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala psikologis, skala digunakan untuk memperoleh data dari dua variabel yang diteliti, yaitu kecerdasan emosional dan komitmen dalam berorganisasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji prasyarat analisis dan uji hipotesis. Uji prasyarat analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana dan anova dalam menganalisis penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 24.00 for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kecerdasan Emosional

Berdasarkan kategorisasi tingkat kecerdasan emosional pengurus BEM FIP UNY diketahui bahwa sebanyak 65 pengurus memiliki kecenderungan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, dan 27 pengurus memiliki kecenderungan tingkat kecerdasan emosional yang sedang. Selanjutnya, tidak ada mahasiswa yang memiliki kecenderungan tingkat kecerdasan emosional yang rendah.

Tabel 1. Kategorisasi Kecerdasan Emosional

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	65	71%
Sedang	27	29%
Rendah	0	0
TOTAL	92	100%

2. Komitmen dalam Berorganisasi

Berdasarkan kategorisasi tingkat komitmen dalam berorganisasi pengurus BEM FIP UNY diketahui sebanyak 70 pengurus memiliki kecenderungan tingkat komitmen dalam berorganisasi yang tinggi dan 22 pengurus memiliki kecenderungan tingkat komitmen dalam berorganisasi yang sedang. Selanjutnya tidak ada mahasiswa yang memiliki kecenderungan tingkat komitmen dalam berorganisasi yang rendah.

Tabel 2. Kategorisasi Komitmen dalam Berorganisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	70	76%
Sedang	22	24%
Rendah	0	0
TOTAL	92	100%

B. UJI PRASYARAT ANALISIS

1. Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 24.00 for windows* pada uji *Kolmogorov Smirnov* diketahui bahwa data memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kecerdasan kecerdasan emosional dan komitmen dalam berorganisasi dengan signifikansi $0,233 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel kecerdasan emosional dan komitmen dalam berorganisasi adalah linear.

C. UJI HIPOTESIS

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk meramalkan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen di manipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Persamaan dari regresi sederhana ini telah diketahui bahwa dengan rumus persamaan $Y = a + bX$, maka diketahui :

$a = 7,353$, artinya jika tidak ada kecerdasan emosi (X) maka nilai komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 7,353.

$b = 0,873$, artinya setiap penambahan 1% tingkat kecerdasan emosi (X), maka komitmen organisasi (Y) juga akan meningkat sebesar 0,873.

2. Uji Hipotesis dengan Anova

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap komitmen dalam berorganisasi.

Tabel 3. Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	3433.814	1	3433.814	101.471	.000 ^b
Residual	3045.621	90	33.840		
Total	6479.435	91			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi					
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional					

Tabel di atas menjelaskan bahwa apakah ada pengaruh yang signifikan pada variabel kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi. Telah diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, pada penelitian ini membuktikan bahwa memang terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi.

3. Nilai Pengaruh

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.728 ^a	.530	.525	5.817
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Dari tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,530. Nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen dalam berorganisasi sebesar 53% sedangkan 47% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus BEM FIP UNY. Hal ini memiliki arti bahwa hipotesis yang berbunyi “adanya pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi pengurus BEM FIP UNY” dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis data, dilakukan pembahasan sebagai berikut.

Hasil analisis data yang pertama adalah mengenai kecerdasan emosional pengurus BEM FIP UNY. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pengurus BEM FIP UNY memiliki kecenderungan kecerdasan emosional yang tinggi sebanyak 65 mahasiswa (71%), kategori sedang sebanyak 27 mahasiswa (29%), dan tidak ada mahasiswa yang berada di kategori rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menguasai kelima dimensi kecerdasan emosional dengan memiliki kesadaran diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati, dan membangun hubungan sosial yang baik

Selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Sabrina (2020: 46) dengan memiliki kecerdasan emosi, seseorang akan mampu untuk memotivasi dirinya dalam menghadapi rasa frustrasi sehingga beban stres tidak mempengaruhi kemampuan seseorang dalam berpikir, dengan kata lain

pengurus BEM FIP UNY mampu untuk mengelola emosi dan pikirannya dalam menghadapi setiap permasalahan yang datang silih berganti dengan baik. Pengurus mampu untuk membedakan permasalahan pribadi dan permasalahan organisasi sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasinya.

Hasil analisis data yang kedua ialah mengenai komitmen dalam berorganisasi pengurus BEM FIP UNY. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pengurus BEM FIP UNY memiliki kecenderungan komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 70 mahasiswa (76%), kategori sedang sebanyak 22 mahasiswa (24%), dan tidak ada mahasiswa yang berada di kategori rendah. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa pengurus BEM FIP UNY dapat sikap-sikap yang menunjukkan komitmen yang baik pada organisasinya

Menurut Steers & Porter (Yusuf & Syarif, 2018: 15) bahwa komitmen berorganisasi dapat ditunjukkan melalui sikap loyal, berkontribusi secara aktif, dan menerima tujuan serta nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi tersebut. Apabila pengurus organisasi memiliki komitmen organisasi yang cenderung tinggi, maka tujuan dari organisasi tersebut berpeluang lebih besar untuk tercapai karena adanya penerimaan tujuan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya.

Hasil analisis yang ketiga mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus BEM FIP UNY. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen dalam berorganisasi dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,530. Artinya kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap komitmen dalam berorganisasi. Kecerdasan emosional pengurus berada pada kategori tinggi karena pengurus mampu untuk mengatur dan mengelola emosi yang ada di dalam dirinya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kenaikan. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat positif dan signifikan kecerdasan emosi terhadap komitmen organisasi pengurus BEM FIP UNY.

Selaras dengan ungkapan Arifan & Dihan (2018) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosi. Pengurus yang mampu mengelola emosi pada dirinya tentu akan mampu memiliki emosi yang stabil dalam melaksanakan roda kepengurusan, sehingga dapat memudahkan langkahnya dalam melewati setiap tantangan yang ada di organisasi. Hal itu juga akan memicu rasa ingin bertahan pada kepengurusan, menerima dan menjalankan setiap aturan serta tugas yang ada di dalamnya. Selain itu, dengan kemampuan seseorang beradaptasi dengan segala situasi juga akan mempermudah mereka dalam menyusuri arus roda kepengurusan.

Melalui penelitian ini dapat digambarkan bahwa pengurus BEM FIP UNY telah menunjukkan sikap-sikap yang mencerminkan adanya komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan hasil penelitian bahwa tingkat komitmen dari sebagian besar pengurus berada dalam kategori tinggi sebesar 76% dan sisanya kategori sedang. Artinya sebagian besar pengurus BEM FIP UNY proaktif dalam menjalankan perannya

sebagai seorang aktivis. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan dari kajian awal peneliti mengenai adanya indikasi komitmen organisasi yang rendah. Hal ini wajar terjadi karena setiap periode memiliki permasalahan dan penyelesaian konflik tersendiri serta telah mengalami regenerasi kepengurusan. Fakta lain di lapangan, peneliti menemukan ada beberapa pengurus yang mengorbankan waktunya dalam kegiatan organisasi dan berdedikasi tinggi pada organisasi. Sebagai seorang mahasiswa yang masih dalam tahap belajar berorganisasi, komitmen yang ditunjukkan oleh pengurus BEM FIP sudah cukup baik dan patut untuk dipertahankan tanpa mengesampingkan kewajiban akademiknya sebagai seorang mahasiswa, sehingga pengurus tetap dapat menjalankan tugasnya dalam organisasi tanpa mengganggu kegiatan perkuliahannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kecerdasan emosional memberi sumbangan efektif sebesar 53% terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus BEM FIP UNY. Hal tersebut menunjukkan bahwa 47% komitmen organisasi pengurus BEM FIP UNY dipengaruhi oleh faktor selain kecerdasan emosional. Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen dalam berorganisasi pengurus BEM FIP UNY. Adapun

nilai koefisien yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga membuktikan pengaruh positif dari variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan efektif sebesar 53%. Nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen berorganisasi sebesar 53% sedangkan 47% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Bagi Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa

Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa merupakan aktivis yang berperan sebagai roda penggerak organisasi di dalam kampus. BEM juga berperan sebagai pengayom organisasi kemahasiswaan lain yang berada di bawahnya seperti HIMA dan UKM. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dini dan disarankan kepada pengurus BEM agar dapat menjaga dan memanfaatkan kemampuannya dalam menghadapi segala situasi eksternal maupun internal dengan baik, serta diimbangi dengan peningkatan.

2. Bagi Pendamping Organisasi Mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada pendamping untuk memberikan bahan evaluasi melalui workshop cara meningkatkan kecerdasan emosional dan sosialisasi mendalam mengenai komitmen dalam berorganisasi yang bijak kepada seluruh aktivis yang

tergabung dalam organisasi yang ada di Fakultas Ilmu Pendidikan agar lebih siap dan matang dalam menggerakkan roda kepengurusan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji secara mendalam mengenai variabel dalam penelitian ini dengan desain penelitian yang berbeda agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih mendalam dan maksimal. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian kualitatif untuk menggali faktor-faktor komitmen seseorang dalam berorganisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 121–145.
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156–176.
- Hariwijaya, M. (2005). *Tes EQ Tes Kecerdasan Emosional Metode Terbaru dalam Penerimaan Pegawai BUMN dan Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Karambut, C.A., & Eka Afnan T, N. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655– 668.
- Kurniasih, I., & Sani, B. (2014). Implementasi Kurikulum 2013 Konsep dan Penerapan.

Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan, 1
–162.

Nuraningsih, N., & Surya Putra, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada the Seminyak Beach Resort and Spa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 252–579.

Robbins, S.P, & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sabrina, C. (2020). *Seni Mengendalikan Emosi*. Yogyakarta: Bright Publisher

Seyal, A. H., & Afzaal, T. (2013). An Investigation of Relationship among Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence from Academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*, 6(3), 217–228.

Tridhonanto, Al. (2010). *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia.

Yusuf, M.R & Syarif, Darman.(2018). *KOMITMEN ORGANISASI: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka