

PERAN REGULASI EMOSI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA MAHASISWA YANG MENGIKUTI ORGANISASI KEMAHASISWAAN

Angeling¹, Rita Markus Idulfilastr²

angeling.705210282@stu.untar.ac.id¹, ritamarkus@fpsi.untar.ac.id²

Universitas Tarumanagara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dari regulasi emosi dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi mahasiswa di dalam suatu organisasi mahasiswa. Dalam konteks organisasi mahasiswa, regulasi emosi yang dan komunikasi interpersonal yang efektif diyakini mampu meningkatkan keterikatan mahasiswa terhadap organisasi. Penelitian ini melibatkan 191 mahasiswa aktif Universitas X yang dipilih melalui metode convenience sampling. Pendekatan kuantitatif non-eksperimental digunakan dengan pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur variabel regulasi emosi, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa regulasi emosi dan komunikasi interpersonal secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi mahasiswa ($R^2 = 0,232$), dengan dimensi Normative Commitment sebagai dimensi yang memberikan kontribusi terbesar ($R^2 = 0,224$). Faktor demografis, seperti usia dan lama keterlibatan dalam suatu organisasi, ditemukan berhubungan dengan internalisasi regulasi emosi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa regulasi emosi dan komunikasi interpersonal berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mahasiswa di dalam organisasi. Rekomendasi diberikan untuk pengembangan program pelatihan guna mendukung regulasi emosi yang efektif dan keterampilan komunikasi interpersonal.

Kata Kunci: Regulasi Emosi, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Mahasiswa, Organisasi Mahasiswa.

Abstract

This study aims to analyze the role of emotional regulation and interpersonal communication to the commitment of student organizations within a student organization. In the context of student organizations, effective emotional regulation and interpersonal communication are believed to be able to increase student attachment to the organization. This study involved 191 active students of University X who were selected through convenience sampling methods. A non-experimental quantitative approach is used with data collection through Likert scale-based questionnaires to measure emotional regulatory variables, interpersonal communication, and organizational commitment. Regression analysis results show that emotional regulation and interpersonal communication significantly affect student organizational commitments ($R^2 = 0.232$), with the Normative Commitment dimension as the dimension that makes the greatest contribution ($R^2 = 0.224$). Demographic factors, such as age and length of involvement in an organization, were found to be related to internalization of emotional regulation. This study concluded that emotional regulation and interpersonal communication play an important role in increasing student loyalty and involvement in the organization. Recommendations are provided for the development of training programs to support effective emotional regulation and interpersonal communication skills.

Keywords: Emotion Regulation, Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Students, Student Organizations.

PENDAHULUAN

Pada era modern, pendidikan tinggi tidak hanya menyediakan sarana pembelajaran akademik, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk dapat mengembangkan diri melalui organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa merupakan wadah untuk menyalurkan aspirasi, potensi, dan bakat mahasiswa. Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (2022), organisasi mahasiswa berfungsi untuk mendukung pengembangan kapasitas individu. Dengan bergabung dalam organisasi mahasiswa, individu dapat belajar berorganisasi, mengasah kemampuan interpersonal, dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja (Siswanto, 2007 dalam Said, 2019).

Meskipun banyak mahasiswa mengikuti organisasi mahasiswa, banyak pula yang hanya berpartisipasi secara formalitas tanpa menjalankan tugas dengan maksimal. Penelitian oleh Syahfitri (2019) di dalam Shafry (2022) menunjukkan rendahnya keterlibatan mahasiswa dalam organisasi, di mana hanya 35% mahasiswa yang memberikan kontribusi ide, dan 65% lainnya tidak aktif dalam rapat. Fenomena ini menghambat keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Regulasi emosi yang positif, seperti nilai inklusivitas dan kolaborasi, membantu anggota untuk menyesuaikan diri dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi mahasiswa, komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kesadaran anggota terhadap keberlangsungan dari organisasi (Puspita et al., 2017). Penelitian oleh Waluyo dan Repi (2020) menegaskan bahwa keterikatan anggota terhadap organisasi dengan tumbuhnya rasa keyakinan untuk mempertahankan eksistensi di dalam organisasi serta menerima segala nilai-nilai di dalam organisasi dapat membantu keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Komitmen organisasi sendiri merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi, baik secara afektif, berkelanjutan, maupun normatif (Meyer & Allen, 1991). Penelitian oleh Setiawan et al. (2022), Salehe et al. (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Robbins (1998) dikutip di dalam Hutagulung (2014) ditemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, pengelolaan emosi dan komunikasi interpersonal. Selain itu, komunikasi yang baik memungkinkan terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif bagi, sehingga kesalahpahaman dapat diminimalkan (Rosanti & Satiningsih, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran dari regulasi emosi dalam meningkatkan komitmen mahasiswa di organisasi mahasiswa.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Meyer dan Allen (1990), terdiri dari tiga komponen utama: komitmen afektif (keterlibatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi), komitmen berkelanjutan (pertimbangan biaya dan manfaat jika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan). Definisi ini didukung oleh Wiener (1982 dalam Sinambela, 2021), yang menyebut komitmen organisasi sebagai bentuk loyalitas individu terhadap nilai dan tujuan organisasi agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Dimensi komitmen organisasi juga dipaparkan oleh O'Reilly dan Chatman (1986) yang dikutip dari Sinambela (2021) mencakup kepatuhan (usaha individu untuk mendapatkan penghargaan eksternal), identifikasi (penerimaan tujuan dan nilai organisasi), serta internalisasi (kesesuaian nilai individu dengan organisasi). Ketiga dimensi ini mencerminkan berbagai cara individu menyesuaikan dirinya dalam organisasi untuk meningkatkan keterlibatan.

Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi meliputi karakteristik pribadi, seperti usia, pendidikan, dan nilai individu; karakteristik pekerjaan, seperti tantangan dan umpan balik; karakteristik organisasi, seperti hubungan kerja dan kebijakan pemimpin; serta pengalaman kerja, yang mencakup kualitas dukungan organisasi (Steers & Porter, 1983 dalam Yusuf & Syarif, 2018).

Komitmen organisasi memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi, seperti peningkatan stabilitas mental anggota, keterikatan jangka panjang, dan berbagi pengetahuan yang lebih baik di antara anggota (Nguyen et al., 2020). Hal ini juga terbukti memperkuat efektivitas manajemen pengetahuan dalam organisasi berbasis proyek (Rastegar et al., 2023), sehingga menjadikan komitmen organisasi sebagai elemen krusial dalam keberlanjutan organisasi.

Regulasi emosi

Regulasi emosi adalah proses dimana individu membangun emosi yang dimiliki oleh individu dan individu tersebut mengerti cara untuk mengekspresikan emosi yang dirasakan sesuai dengan situasinya (Gross, 2014). Menurut Cole et al. (1994) regulasi emosi adalah proses yang selalu berkelanjutan dan memiliki pola yang berbeda setiap individunya serta berkaitan dari satu momen dengan momen lainnya

Regulasi emosi memiliki dua dimensi menurut Gross & John (2003), yaitu *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*. *Cognitive reappraisal* adalah cara seseorang untuk tetap berpikir positif saat berada di dalam suatu situasi yang negative, dimensi ini identik dengan penurunan dari tingkat emosi negatif dan peningkatan emosi positif. *Expressive suppression* merupakan respon individu ketika individu memendam emosi yang sedang dirasakan saat individu berada di situasi yang emosional, dimensi ini identic dengan peningkatan tingkat emosi negatif dan penurunan tingkat emosi positif yang merupakan kebalikan dari dimensi *cognitive reappraisal*.

Faktor yang memengaruhi regulasi emosi meliputi jenis kelamin, usia, kepribadian dan religiusitas dari individu itu sendiri. Setiap faktor tersebut merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi regulasi emosi (Maharani, 2023).

Regulasi emosi berdampak terhadap kesehatan mental individu dimana dengan meregulasi emosi dapat mengatasi gejala dari gangguan kecemasan, stress dan depresi (Baoyi shi, 2024).

Komunikasi Interpersonal

Menurut Putra dan Patamaningrum (2018) pengiriman dan penerimaan person yang terjadi dari satu individu dengan individu lainnya dan memiliki efek umpan balik disebut sebagai komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh beberapa dimensi penting, seperti keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Keterbukaan memungkinkan individu untuk bereaksi jujur terhadap stimulus, sementara empati membantu memahami posisi orang lain secara emosional dan intelektual. Sikap mendukung dapat mengurangi sikap defensif, sedangkan sikap positif mendorong penghargaan terhadap orang lain (De Vito, 2011 dalam Putra & Patmaningrum, 2018).

Kesetaraan dalam komunikasi memastikan kontribusi setiap pihak diakui secara seimbang. Menurut Jalaluddin Rakhmat (2007) dalam Pratiwi (2018), faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi interpersonal meliputi kepercayaan, kejujuran, sikap suportif, dan keterbukaan. Kepercayaan mencerminkan keyakinan pada orang lain dalam situasi penuh risiko, sementara kejujuran mencegah kesalahpahaman. Sikap suportif dan keterbukaan juga penting untuk menciptakan komunikasi yang efektif, sebagaimana diperkuat oleh Aw (2011) yang menambahkan toleransi, penghargaan, keakraban, dan suasana emosional sebagai faktor pendukung yang mempengaruhi komunikasi interpersonal.

Dampak positif komunikasi interpersonal mencakup peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*, keterlibatan karyawan, kolaborasi, dan efisiensi kerja yang berujung pada pencapaian hasil organisasi yang lebih baik (Adiawaty & Daso, 2023; Wahyuni, 2024). Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal buruk, individu cenderung bersikap agresif, sulit beradaptasi, egois, dan sering terlibat konflik (Zuhara, 2015 dalam Sari & Wati, 2020).

Oleh karena itu, komunikasi interpersonal yang efektif menjadi kunci penting dalam menjaga hubungan harmonis dan produktivitas, baik dalam kehidupan personal maupun profesional.

METODE

Penelitian ini melibatkan mahasiswa Universitas X yang aktif dalam organisasi mahasiswa, baik di tingkat universitas maupun fakultas, seperti UKM, DPM, BEM, MM, dan HIMA. Partisipan dipilih dengan metode convenience sampling, terdiri dari 228 sampel dari total 11.243 mahasiswa, dengan syarat telah mengikuti organisasi mahasiswa minimal satu periode kepengurusan. Setelah proses eliminasi data yang tidak sesuai kriteria, jumlah partisipan yang valid sebanyak 191 mahasiswa, terdiri dari 149 perempuan (78%) dan 42 laki-laki (22%). Berdasarkan usia, mayoritas partisipan berusia 20 tahun (36,1%) dan 21 tahun (31,9%).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental untuk menggambarkan hubungan antara regulasi emosi, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara cross-sectional dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang terdiri dari pengukuran regulasi emosi menggunakan Emotion Regulation Questionnaire (ERQ), komunikasi interpersonal menggunakan Interpersonal Communication Scale (ICS), dan komitmen organisasi menggunakan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Ketiga instrumen telah diuji reliabilitasnya, dengan hasil nilai reliabilitas berkisar antara 0,732 hingga 0,834 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Penelitian dilakukan di Universitas X dengan latar organisasi mahasiswa yang terbagi dalam dua tingkatan, yaitu universitas dan fakultas. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan secara daring menggunakan Google Forms, mencakup lima bagian utama: informed consent, pengantar, data demografi, skala pengukuran regulasi emosi, dan skala pengukuran komitmen organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak seperti SPSS dengan uji reliabilitas, deskriptif, korelasi, regresi sederhana, dan compare mean t-test. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang peran regulasi emosi dalam mendukung komitmen organisasi mahasiswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dari regulasi emosi dan komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap komitmen organisasi mahasiswa melalui analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis utama, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi persyaratan statistik. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $<.001$, yang mengindikasikan bahwa regulasi emosi dan komunikasi interpersonal secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, uji T pada masing-masing variabel independen menunjukkan nilai signifikansi yang juga $<.001$, menguatkan bahwa baik regulasi emosi maupun komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil koefisien determinasi, nilai R Square yang diperoleh sebesar .232 menunjukkan bahwa regulasi emosi dan komunikasi interpersonal bersama-sama mempengaruhi sebesar 23% terhadap komitmen organisasi mahasiswa. Analisis lebih mendalam terhadap dimensi Normative Commitment (NC) dari komitmen organisasi mengungkapkan bahwa dimensi ini memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel independen, dengan nilai R Square sebesar .224, atau sebesar 22%.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi emosi dan komunikasi interpersonal merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi mahasiswa. Temuan ini memperkaya literatur tentang hubungan antara regulasi emosi, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi mahasiswa untuk memperkuat regulasi emosi dan komunikasi interpersonal dari anggotanya guna meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggotanya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi emosi dan komunikasi interpersonal memiliki peran signifikan terhadap komitmen organisasi mahasiswa di Universitas X. Analisis regresi mengungkap bahwa kontribusi kedua variabel independen ini terhadap komitmen organisasi sebesar 23%, sebagaimana tercermin dalam nilai R Square. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan tingkat regulasi emosi dan komunikasi interpersonal yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat regulasi emosi dan komunikasi interpersonal yang rendah memiliki komitmen organisasi yang lebih lemah. Analisis lebih mendalam terhadap dimensi Normative Commitment (NC) dari variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa dimensi ini merupakan aspek yang paling dominan dipengaruhi oleh regulasi emosi dan komunikasi interpersonal, dengan kontribusi sebesar 22%. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun regulasi emosi yang solid dan memperkuat kemampuan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan loyalitas berbasis kewajiban moral mahasiswa terhadap organisasi.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan sampel terbatas pada mahasiswa Universitas X, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke populasi mahasiswa di universitas lain. Kedua, variabel lain yang mungkin memengaruhi komitmen organisasi, seperti motivasi intrinsik atau pengalaman sebelumnya, belum dieksplorasi dalam penelitian ini. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan sampel terbatas pada mahasiswa Universitas X, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke populasi mahasiswa di universitas lain. Kedua, variabel lain yang mungkin memengaruhi komitmen organisasi, seperti motivasi intrinsik atau pengalaman sebelumnya, belum dieksplorasi dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi studi-studi lanjutan yang ingin mengeksplorasi hubungan antara regulasi emosi, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi. Peneliti mendatang disarankan untuk memperluas populasi sampel dan mempertimbangkan variabel lain, seperti motivasi atau keterlibatan emosional, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, menambahkan komunikasi interpersonal sebagai variabel mediasi dapat memberikan hasil yang lebih mendalam terkait pengaruh regulasi emosi terhadap komitmen organisasi.

Bagi mahasiswa, penelitian ini memberikan wawasan bahwa pengembangan regulasi emosi dan kemampuan komunikasi interpersonal berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi. Perguruan tinggi disarankan untuk mengadakan program pelatihan yang mendukung pengembangan tersebut, seperti pelatihan tentang membangun regulasi emosi yang inklusif, keterampilan komunikasi efektif, dan penguatan tanggung jawab individu dalam organisasi. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen mahasiswa terhadap organisasi yang mereka ikuti, sehingga berdampak positif pada kualitas keanggotaan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Daso, M. A. (2023). Dampak pemberdayaan dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan organization citizenship behavior karyawan generasi y. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(3), 771. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.900>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aw, S. (2011). *Komunikasi interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cole, P. M., Michel, M. K., & Teti, L. O. (1994). The development of emotion regulation and dysregulation: A clinical perspective. *Monographs of The Society for Research in Child Development*, 59(3), 73–100.

- Dikti.kemendikbud.go.id. (2022). Pedoman pelaksanaan kegiatan organisasi kemahasiswaan tahun 2022. Kemendikbud.Go.Id. <https://dikti.kemendikbud.go.id/pengumuman/pedoman-pelaksanaan-kegiatan-organisasi-kemahasiswaan/>.
- Gross, J. J. (2014). *Handbook of emotion regulation* (Second). The Guilford Press.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hutagalung, I. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi terhadap manajemen stres kerja. *JURNAL INTERAKSI*, 3(2), 103–111.
- Maharani, L. (2023). Pengaruh konseling behavior berbasis applied behavior untuk meregulasi emosi pada anak ADHD (attention deficit hyperactivity disorder) di PAUD PKK handayani way lima. *Journal of Scientech Research and Development*, 5(1). <https://idm.or.id/JSCR/index.php/JSCR>
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja (job involvement) dan kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap komitmen organisasi pegawai pusdikbang SDM perum perhutani madiun. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 364–380.
- Putra, A., & Patmaningrum, D. A. (2018). Pengaruh youtube di smartphone terhadap perkembangan kemampuan komunikasi interpersonal anak. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 21(2), 159–172. <https://doi.org/10.20422/jpk.v21i2.589>
- Rastegar, M., et al. (2023). Organizational commitment and knowledge management in project-based organizations. *Project Management Journal*, 54(2), 15-27.
- Rosanti, L. T., & Satiningsih. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BEM fakultas x di masa pandemi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 206–2015. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i7.48249>
- Said Harahap, M. Z. (2019). Pengaruh organisasi intra kampus terhadap prestasi mahasiswa. *Murabbi: Jurnal Ilmiah dalam Bidang Pendidikan, STIT Al-Hikmah Tebing Tinggi*, 2(1).
- Salehe, P., Masaong, A. K., & Ntobuo, F. (n.d.). Hubungan antara kecerdasan emosional dan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa di universitas muhammadiyah gorontalo. *Artikel Psikologi Universitas Muhammadiyah Universitas Gorontalo*.
- Sari, L. L., & Wati, C. L. S. (2020). Kemampuan komunikasi interpersonal siswa kelas xi sma katolik ricci ii. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 18(1), 2020.
- Setiawan, M. S., Komalasari, S., & Musfichin. (2022). Pengaruh mengelola emosi terhadap komitmen organisasi pengurus UKK KSR-PMI UIN antasari banjarmasin. *Jurnal Al Husna*, 3(1), 15–30. <https://doi.org/10.18592/jah.v3vi1i.5554>
- Shafry, M. A., Murdiyani, H., & Marini. (2022). Regulasi diri dan komitmen organisasi pada mahasiswa. *Indonesian Psychological Research*, 4(2), 117–123. <https://doi.org/10.29080/ipr.v4i2.769>
- Shi, B. (2024). Influencing factors and impact of emotion regulation. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 50(1), 177–183. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/50/20240932>
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.
- Waluyo, Y., & Repi, A. A. (2020). Kebahagiaan dan komitmen organisasi pada organisasi mahasiswa. *Jurnal Experientia*, 8(1), 39–46.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka (CV Nas Media Pustaka).