

PENGARUH EMOSI NEGATIF TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI PADA HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” YOGYAKARTA

Rizky Maulana¹, Aldotama Mochammad Yusuf², Sayyidati Marisa Biliqis³, Najiha Arfin Hartono⁴

rzkym20@gmail.com¹, aldoyusuf95@gmail.com², marisabilqis16@gmail.com³,
najihaarfin@gmail.com⁴

UPN "VETERAN" Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara emosi negatif dengan kinerja individu pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 98 anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, yang di dapat dengan teknik non-probability sampling. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup di mana responden telah disediakan pilihan jawaban. Data yang telah terkumpul selanjutnya di uji menggunakan teknik uji signifikan dua arah atau two tailed test, dan di analisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji dan analisis data, diperoleh Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi normal, Ada hubungan linear yang signifikan antara emosi negatif dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Persamaan regresi menunjukkan hubungan tersebut, dengan kinerja menurun seiring peningkatan emosi negatif dan Sebesar 94,5% variabilitas kinerja dipengaruhi oleh emosi negatif. Hal ini membuktikan bahwa emosi negatif berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Kata Kunci: Emosi Negatif, Kinerja, Organisasi.

PENDAHULUAN

Organisasi sudah tidak lagi menjadi kata atau sebuah istilah yang asing bagi kita. Hal ini dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup dengan sendirinya, manusia membutuhkan orang lain dalam menjalankan kehidupannya. Dalam setiap aspek kehidupan, mulai dari keluarga, pendidikan, hingga dunia kerja, manusia berinteraksi dan bekerja sama dalam berbagai bentuk organisasi. Menurut Ralph Currier Davis (1951), organisasi adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja ke arah tujuan bersama di bawah satu kepemimpinan. Sepaham dengan Ralph, Herbert A. Simon (1958) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu rencana mengenai usaha kerja sama yang mana setiap peserta mempunyai peranan yang diakui untuk dijalankan dan kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas untuk dilaksanakan.

Di dalam struktur organisasi, karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan tercapainya tujuan bersama tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Namun, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik dari segi internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang penting adalah emosi karyawan itu sendiri. Emosi negatif, misalnya, merupakan sebuah perasaan yang tidak menyenangkan, mengganggu, dan biasanya diekspresikan sebagai bentuk ketidaksukaan seseorang terhadap sesuatu. Emosi negatif dapat timbul akibat berbagai situasi, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, dan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja

dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan bagaimana emosi negatif yang signifikan dapat mempengaruhi kinerja anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Analisis ini menjadi penting karena emosi negatif tidak hanya mempengaruhi individu secara psikologis tetapi juga dapat mengganggu dinamika kerja tim, komunikasi, dan kolaborasi dalam organisasi. Dengan memahami pengaruh emosi negatif terhadap kinerja, organisasi dapat merumuskan strategi untuk mengelola dan meminimalkan dampak negatif tersebut, sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengalaman baru melalui analisis langsung di bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam aspek emosi negatif dan kinerja anggota organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan bagi para pembaca, serta menjadi sarana informasi dan bahan evaluasi bagi anggota organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini tidak hanya relevan untuk kalangan akademis tetapi juga praktis bagi pengelola organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan anggotanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh emosi negatif terhadap kinerja anggota organisasi. Dengan pendekatan ini, hubungan antara variabel bebas X (emosi negatif) dan variabel terikat Y (kinerja anggota organisasi) dapat dianalisis secara jelas dan terukur. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan metode survei, dengan menyebarkan kuesioner kepada populasi subjek penelitian 98 sampel di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, yang dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juni 2024.

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika. Uji reliabilitas, untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan tiga teknik uji yaitu asumsi klasik, uji hipotesis penelitian, dan analisis regresi linear berganda.

Uji asumsi klasik terdiri dari tiga uji, pertama, uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “Uji Kolmogorov- 47 Smirnov”.

Kedua, uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Ketiga, uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2011).

Teknik analisis data yang kedua adalah uji hipotesis penelitian yang terdiri dari uji T dan uji F. Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu emosi negatif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja anggota organisasi, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tailed test, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri.

Uji F, menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Analisis regresi linier berganda menggunakan dua uji. Pertama, uji persamaan regresi linear berganda, analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh emosi negatif terhadap kinerja anggota organisasi. Kedua, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil perhitungan linieritas terdapat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27080435
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.037
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada Tabel X.X menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnof Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0.068 Asymp. Sig. sebesar 0.200 atau $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Setelah diketahui bahwa variabel emosi dan variabel kinerja berdistribusi normal, maka selanjutnya perlu diketahui apakah kedua variabel tersebut benar-benar memiliki hubungan yang Linear. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji linieritas regresi variabel X atas variabel Y. Pengujian linearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan Linear antara emosi terhadap kinerja. Hasil analisis data diperoleh output Anova pada Tabel X.XX sebagai berikut:

Tabel 2.
Uji Linearitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.923	1	318.923	69.858	.000 ^b
	Residual	438.271	96	4.565		
	Total	757.194	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Emosi

Berdasarkan hasil pengujian uji Ftest didapatkan Fhitung sebesar 5,676 dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ artinya variabel emosi (X) secara keseluruhan model tersebut sudah match dan terdapat hubungan antara variabel emosi terhadap kinerja sehingga regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja anggota organisasi Himpunan Program Studi Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian Linearitas, maka dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan memenuhi asumsi Linearitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.
Model Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.684	.067		144.472	.000
	Unstandardized Residual	1.000	.025	.972	40.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Tabel 2.1 diperoleh persamaan regresi sederhana antara emosi negatif dan kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 9,684 + X$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 9,684 memiliki arti bahwa ketika variabel dependen taksiran pada saat $X = 0$, maka regresi memotong sumbu Y pada titik 9,684, atau dapat diartikan bahwa jika variabel X (Emosi Negatif) sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja anggota organisasi Himpunan Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta adalah sebesar 9,684.
2. Pada persamaan regresi di atas, nilai b atau koefisien regresi pada kinerja anggota himpunan bertanda positif (+). Hal ini menggambarkan pengaruh positif antara variabel X (Emosi Negatif) dengan variabel Y (Kinerja Anggota Himpunan Program Studi Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta). Artinya, setiap adanya kenaikan emosi negatif, maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika kecerdasan emosional turun maka kinerja pegawai akan naik sebesar 1 satu satuan nilai.

Uji F

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan SPSS 26.0.

Tabel 4.
Nilai Signifikansi Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.268	1	42.268	5.676	.019 ^b
	Residual	714.926	96	7.447		
	Total	757.194	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Emosi

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel X.NN, diperoleh data yang menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 5,676 sedangkan nilai Ftabel yang diperoleh dari Tabel F dengan 98 responden yaitu pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,942. Karena Fhitung > Ftabel, yaitu $5,676 > 3,942$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga terdapat pengaruh negatif dari emosi negatif terhadap kinerja Anggota Himpunan Program Studi Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0.972)^2 \times 100\% \\ &= 0.945 \times 100\% \\ &= 94,5\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi untuk emosi negatif (X) terhadap kinerja anggota himpunan (Y) adalah 94,5%. Dengan kata lain kinerja anggota himpunan dipengaruhi 94,5% oleh emosi negatif sedangkan 5,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar emosi negatif.

KESIMPULAN

Emosi negatif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Anggota Himpunan Program Studi Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

SARAN

1. Bagi anggota Anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta hendaknya dapat mengendalikan emosi negatif anggotanya dengan cara berikut: (a) Mengendalikan emosi dengan meningkatkan kesadaran emosi, (b) Mengatur diri sendiri dengan cara bermeditasi, (c) Fokus pada masalah yang dihadapi, (d) Mengadakan ataupun mengikuti pelatihan tentang emosi dan komunikasi (e) Refleksi diri sebagai evaluasi.
2. Kinerja dari Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen (HUMMAN) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta sudah tergolong baik. Namun, alangkah lebih baiknya apabila terus dikembangkan untuk menjadi lebih baik lagi.
3. Diharapkan ada penelitian lain yang dapat menganalisis pengaruh lain seperti: Pengaruh kecerdasan emosi, kebudayaan organisasi, komunikasi, sarana dan prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDONESIA COMNETS PLUS DI BANDUNG. *Business Management and Entrepreneurship Education*, 24-30.

- Harmalis, Kholidin, F. I., & Ningsih, I. P. (2023). REGULATION ANALYSIS OF NEGATIVE EMOTIONS OF MALE STUDENTS. *Indonesian Journal of Conseling and Development*, 57-66.
- HM, E. M. (2017). MENGELOLA KECERDASAN EMOSI. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 198-213.
- Istiqomah, G., & Wahyuni, D. (2023). Pengenalan Emosi Positif dan Emosi Negatif Pada Anak Usia Dini. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 243-249.
- Jordan, P. J., Lawrence, S. A., & Troth, A. C. (2006). THE IMPACT OF NEGATIVE MOOD ON TEAM PERFORMANCE. *Management & Organization*.
- Mendila, V. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI KEPOLISIAN RESOR MAPPI. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 427-432.
- Purwanti, A., Zunaidah, Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA SUMATERA SELATAN. *The Manager Review*, 25-41.
- Rivada, B., Ramadanti, D., Prasetyo, W. A., & Nurfachriyah, T. M. (2019). MENEMUKAN KEBAHAGIAAN DALAM EMOSI NEGATIF: TES EKSPERIMENTAL DARI PARADIGMA EXPRESSIVE WRITING.
- Trimuliana, I. (2024, Mei 28). Paudpedia Kemdikbud. Retrieved from <https://paudpedia.kemdikbud.go.id/komunitas-pembelajar/warga-inovatif/pentingnya-mengenal-jenis-jenis-emosi?ref=MjAyMTA0MDYwNDAxMjgtZWViODIIMjU=&ix=My1jMzJlNmI1OQ==#:~:text=Emosi%20negatif%20adalah%20perasaan%20tidak,dampak%20positif%20dalam%20diri%20kita>