

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (sekor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lain (Saerozy : 2008,62).

Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode *korelasi product moment* dari Pearson guna mengetahui hubungan antara Intensitas intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* dan etos kerja karyawan.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* sebagai variabel bebas (*Independen* variabel atau variabel X) dan Etos kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen* variabel atau variabel Y). Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian, penulis mempergunakan angket atau instrumen yang disusun berdasarkan variabel yang akan diteliti.

3.2. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai dengan Desember 2010. Sedangkan tempat penelitian dilaksanakan di PT. Karya Toha Putra Semarang.

3.3. Definisi Konseptual dan Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yang masing-masing terbagi dalam definisi konseptual dan operasional. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut :

3.3.1. Definisi Konseptual

a. Intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*

Intensitas berasal dari bahasa Inggris yaitu “*intens*” yang mempunyai makna “kuatnya, bergelornya, semangatnya” yang kemudian diserap dalam Bahasa Indonesia berupa intensitas yang berarti “keadaan”. Intensitas merupakan keadaan tingkatan atau ukuran intensitasnya (Depdikbud, 1994 : 383). *Training* berasal dari bahasa Inggris yaitu *train* yang berarti “latihan” dan mendapat imbuhan *-ing* yang menyatakan hal atau tindakan, sehingga kata *training* bermakna “pelatihan” (Martinus, 2008: 635). *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) memiliki arti seperangkat spiritual *engineering* dalam hal pengembangan karakter dan kepribadian berdasarkan nilai-nilai Rukun Iman, Islam, dan Ihsan yang pada akhirnya akan

menghasilkan manusia yang unggul di sektor emosi dan spiritual, yang mampu mengeksplorasi dan menginternalisasi kekayaan ruhiyah, fikriyah, dan jasadiyah dalam hidupnya (Agustian, 2002 : iiv).

b. Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara meng-ekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal atau *high performance* (Tasmara, 2002: 20).

3.3.2. Definisi Operasional

a. Intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*

Intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kesungguhan, keseriusan, semangat karyawan dalam mengikuti pelatihan agar menjadi manusia yang unggul di sektor emosi dan spiritual, yang mampu mengeksplorasi kekayaan ruhiyah, fikriyah, dan jasadiyah dalam hidupnya. Dalam hal ini, pelatihannya ditindaklanjuti dalam bentuk pengajian bulanan yang dilakukan oleh para karyawan.

Dalam teori psikologi, pengukuran kekuatan motivasi menurut Makmun (1996: 30) dapat di indikasikan sebagai berikut: durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, persistensi, keuletan

(kesungguhan), devosi (pengabdian), tingkat aspirasi, tingkat kualifikasi, dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Dari indikasi tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil tiga indikasi dari Makmun (1996:30) untuk dijadikan sebagai indikator penelitian dalam intensitas mengikuti *training Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) adalah :

1. Frekuensi karyawan dalam mengikuti *training Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)
2. Kesungguhan karyawan dalam mengikuti *training Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)
3. Tingkat aspirasi, yakni maksud, rencana, cita-cita, target yang hendak dicapai dengan mengikuti *training* ESQ.

b. Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu pola sikap yang mendasar yang mempengaruhi perilaku karyawan PT. Karya Toha Putra secara konsisten dan terus-menerus. Sedangkan etos kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam ruang lingkup PT. Karya Toha Putra. Guna mewujudkan etos kerja karyawan, menurut Anoraga (2009 : 34) diperlukan indikator-indikator diantaranya:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam hal ini, semangat dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menta'ati tata tertib atau peraturan dalam bekerja.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah efesiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Dengan kata lain, pelaksanaan manajemen yang lebih baik .

Untuk menganalisis hasil akhir dari penelitian maka dirumuskan pula tentang definisi Bimbingan dan Konseling Islam yaitu sebagai proses pemberian bantuan kepada individu baik yang mengalami permasalahan ataupun tidak dengan cara mengembangkan potensi fitrah yang dimilikinya, agar senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah. Dengan cara yang mandiri inilah, individu (karyawan) dapat memecahkan masalah yang dihadapinya terutama yang berkaitan dengan masalah dalam pekerjaan, sehingga mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

3.4. Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah semua informasi baik yang merupakan benda nyata, sesuatu yang abstrak, peristiwa atau gejala baik secara kuantitatif ataupun kualitatif (Sukandarrumidi, 2006 : 44).

Menurut sumbernya, data penelitian dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data yang langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2001:91). Data ini digunakan untuk mengetahui hubungan intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* terhadap etos kerja karyawan. Data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Toha Putra dan Narasumber *Training*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval, data yang jaraknya sama tetapi tidak mempunyai nilai nol absolut (Hasan, 2004 : 15).

2. Data sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari orang lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitian (Azwar, 2001: 91). Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku yang terkait dengan pembahasan penelitian, untuk mengetahui hubungan *Emotional Spiritual Quotient* dan etos kerja secara teoritik. Data sekunder sifatnya melengkapi dan menguatkan dari sumber pokok yang ada.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006: 130). Dalam hal ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Karya Toha Putra yang berjumlah 155 orang, yang terdiri dari 67 laki-laki dan 88 perempuan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data (Sukandarrumidi, 2006:50). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

Untuk menentukan subjek penelitian agar *representatif* digunakan teknik *simple random sampling*, yakni pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi itu (Sugiyono, 2008:82). Dengan kriteria karyawan tetap yang bekerja di PT. Karya Toha Putra minimal 2 tahun. Alasannya untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau efek yang telah di ikuti oleh karyawan.

Sampel dalam penelitian ini akan diambil 32% dari jumlah populasi, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ada 50 karyawan. Pengambilan Sampel didasarkan pada pertimbangan dan acuan pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa apabila dalam subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2006:134).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sehubungan dalam masalah penelitian penulis mengumpulkan data dari dua sumber yaitu :

a. Data kepustakaan

Data kepustakaan adalah data yang diperoleh dari buku-buku yang ada relevansinya dengan penelitian. Hal ini dilakukan untuk menelaah pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan masalah dan pembahasan dalam penelitian.

b. Data Lapangan

Untuk mengumpulkan data lapangan ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematika fenomena yang diselidiki (Sukandar-rumidi, 2006: 69). Metode ini digunakan untuk mengetahui kondisi umum subjek penelitian yang meliputi aktivitas keseharian karyawan serta kondisi lingkungan karyawan di PT. Karya Toha Putra.

2) Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis (Arikunto, 2006:158). Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari

seseorang. Metode dokumentasi penulis gunakan untuk memperoleh data tentang PT. Karya Toha Putra Semarang dan untuk menganalisis data dalam perspektif Bimbingan dan Konseling Islam.

3) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2008: 142).

Data yang diperoleh dari angket adalah untuk mengukur hubungan intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) terhadap etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang. Angket yang digunakan adalah termasuk jenis angket tertutup berbentuk *rating scale*. Pengukuran skala ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008: 93). Skala *Likert* dalam penelitian ini penulis menggunakan dua skala, yaitu:

1. *Skala intensitas mengikuti Training Emotional Spiritual Quotient* yang tersusun dalam tiga aspek yaitu frekuensi kegiatan, kesungguhan, serta tingkat aspirasi. Ketiga aspek ini dijabarkan dalam pernyataan yang mengikuti pola *favorable* dan *unfavorable*. Untuk mengukur ketiga aspek

diatas, disusun skala intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* yang terdiri dari 30 item. Ketiga aspek tersebut dijabarkan dalam item-item sebagaimana dalam rancangan berikut:

Tabel 1
Rancangan Item Sebaran Angket Intensitas
Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*

No	Indikator	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Jmlh Item
1	Aspirasi Kegiatan	4, 9, 15, 20, 30	5, 7, 13, 14,17	10
2	Frekuensi kegiatan	2, 6, 16, 22, 27	8, 12, 18, 25, 29	10
3	Tingkat kesungguhan	3, 11, 19, 23, 26	1, 10 , 21, 24, 28	10
Jumlah		15	15	30

Bentuk dan nilai dari pernyataan yang diberikan pada masing-masing alternatif jawaban adalah sebagai berikut: untuk item *favorable* jawaban “Sangat Sesuai” (SS) memperoleh nilai 5, “Sesuai” (S) memperoleh nilai 4, “Netral” (N) memperoleh nilai 3, “Tidak Sesuai” (TS) memperoleh nilai 2, dan “Sangat Tidak Setuju” (STS) memperoleh nilai 1. Sedangkan untuk jawaban item *unfavorable* jawaban “Sangat Sesuai” (SS) memperoleh nilai 1, “Sesuai” (S) memperoleh nilai 2, “Netral” (N) memperoleh nilai 3, “Tidak Sesuai” (TS) memperoleh nilai 4, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) memperoleh nilai 5.

2. *Skala etos kerja* yang tersusun menjadi tiga aspek, yaitu motivasi, kedisiplinan, dan produktifitas. Ketiga aspek ini dijabarkan dalam pernyataan yang mengikuti pola *favorable* dan *unfavorable*. Untuk mengukur ketiga aspek di atas, disusun skala etos kerja yang terdiri dari 30 item. Ketiga aspek tersebut dijabarkan dalam item-item sebagaimana dalam rancangan berikut:

Tabel 2
Rancangan Item Sebaran Angket Etos Kerja

No	Indikator	No. Item Favorabel	No. Item Unfavorabel	Jmlh Item
1	Produktivitas kerja	1, 2,7,19, 29	8, 13, 23, 26,28	10
2	Kedisiplinan kerja	6, 9, 12, 14, 21	3, 18, 22, 24, 30	10
3	Motivasi kerja	11, 15, 17, 25, 30	4, 5,10,16, 27	10
Jumlah		15	15	30

Bentuk dan nilai dari pernyataan yang diberikan pada masing-masing alternatif jawaban adalah sebagai berikut: untuk item *favorable* jawaban “Sangat Sesuai” (SS) memperoleh nilai 5, “Sesuai” (S) memperoleh nilai 4, “Netral” (N) memperoleh nilai 3, “Tidak Sesuai” (TS) memperoleh nilai 2, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) memperoleh nilai 1. Sedangkan untuk jawaban item *unfavorable* jawaban “Sangat Sesuai” (SS) memperoleh nilai 1, “Sesuai” (S) memperoleh

nilai 2, “Netral” (N) memperoleh nilai 3, “Tidak Sesuai” (TS) memperoleh nilai 4, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) memperoleh nilai 5.

Daftar pertanyaan tersebut akan disebarkan terhadap 50 orang karyawan dari 155 karyawan yang ada di PT. Karya Toha Putra Semarang.

3.7. Teknik Analisis Data

Angket yang telah selesai disusun kemudian dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reabilitasnya. Hal ini dilakukan karena angket yang dapat melakukan penelitian adalah angket yang memenuhi validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2006: 168). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkn data dari variabel yang diteliti secara tepat. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas logis. Sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas logis apabila secara analisis akal sudah sesuai dengan isi dan aspek yang diungkapkan.

Uji validitas instrumen ini menggunakan Uji Validitas Konstruksi (*Konstruk Validity*) dan Uji Validitas isi (*Content Validity*). Untuk menguji validitas konstuksi, maka digunakan

pendapat dari ahli dalam hal ini pembimbing skripsi. Setelah pengujian konstruksi selesai, maka diteruskan uji validitas isi yaitu menggunakan analisis statistik yaitu mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap butir item dari responden dengan skor item instrumen.

Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan formulasi *korelasi product moment* dari Pearson, dan perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS versi 11.5 terhadap 30 item pernyataan. Menurut Cronbach, koefisien validitas dianggap memuaskan berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 (Azwar, 2001:158). Dan penulis menggunakan 0,374 sebagai acuan uji validitasnya.

Dalam pengujian item soal variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* ini menghasilkan koefisien validitas item bergerak antara 0,5048 – 0,6421 dengan alpha 0,9247. Sedangkan dalam item soal variabel etos kerja menghasilkan koefisien validitas item bergerak antara 0,4970 – 0,6866 dengan alpha 0,9260 (lihat pada lampiran). Dari uji validitas instrumen intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dan etos kerja, diperoleh data dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen

Instrumen	Hasil Uji Validitas		Jumlah
ESQ	Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 29, 30	24
	Tidak Valid	4,7, 18, 22, 23, 28	6
	Jumlah		30
Etos Kerja	Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30	24
	Tidak Valid	7, 12, 16, 18, 23, 25	6
	Jumlah		30

Dari hasil validitas instrumen, maka instrumen yang tidak valid dibuang, sedangkan yang valid disebarakan kembali kepada karyawan PT. Karya Toha Putra untuk mencari hubungan intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dan etos kerja karyawan dengan analisis *product moment*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan (Arikunto, 2006: 178). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 11 dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Sebagaimana yang dikutip Ghozali dalam bukunya Nunnaly (1960) menyebutkan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ (Ghozali, 2009:46).

Pengujian item soal variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* menghasilkan koefisien reabilitas item bergerak antara 0,9204 – 0,9298 dengan alpha 0,9247. Sedangkan dalam item soal variabel etos kerja menghasilkan koefisien reabilitas item bergerak antara 0,9212 – 0,9288 dengan alpha 0,9260 (Lihat pada Lampiran). Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dan etos kerja dikatakan reliabel karena Cronbach Alphanya lebih besar dari 0,06.