

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Homogenitas dan Normalitas

Sebelum uji hipotesis data tentang hubungan intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* terhadap etos kerja karyawan dengan menggunakan *product moment*, maka dilakukan uji Pra syarat terlebih dahulu yang meliputi uji Normalitas dan uji Homogenitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah penyebaran skor Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* masing-masing kelompok normal atau tidak. Sebaran skor dikatakan normal jika hasil uji menunjukkan $P > 0,05$. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Z*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Uji normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		INTN_ESQ	ETOS_KER
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102,7400	105,1800
	Std. Deviation	8,13611	6,81741
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,094
	Positive	,100	,092
	Negative	-,103	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,727	,667
Asymp. Sig. (2-tailed)		,665	,765

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebaran skor intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dan etos kerja pada seluruh kelompok memiliki sebaran normal, lebih jelasnya lihat rangkuman tabel berikut:

Tabel 6
Rangkuman hasil uji normalitas

Variabel	Asymp.Sig (p)	Kriteria	Ket.
Intensitas Mengikuti <i>Training Emotional Spiritual Quotient</i>	0,665	Normal	P > 0,05
Etos kerja	0,765	Normal	P > 0,05

Dari tabel di atas, diketahui bahwa probabilitas (p) varians kelompok nilainya lebih besar dari signifikansi 0,05. Ini berarti semua kelompok berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah masing-masing kesalahan pengganggu (residual) untuk variabel-variabel bebas yang diketahui mempunyai varians yang sama. Karena jika berbeda akan menyebabkan persamaan linear yang dihasilkan tidak lagi efektif untuk membuat suatu prediksi. Uji homogenitas dapat dilakukan dengan uji statistik di bawah ini:

Tabel 7
Tabel Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

ETOS_KER

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,462	11	31	,196

ANOVA

ETOS_KER

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	918,013	18	51,001	1,163	,346
Within Groups	1359,367	31	43,851		
Total	2277,380	49			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dengan Etos Kerja memiliki nilai *levene test* 1,462 pada Signifikan (Sig.) 0,196, maka dapat dikatakan bahwa varians antar kelompok yang diperbandingkan adalah homogen. Hal tersebut karena nilai *levene test* (p) $> 0,05$ atau $0,196 > 0,05$.

5.1.2. Data Hasil Angket tentang Emotional Spiritual Quotient dan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, angket yang valid sebanyak 48 soal dan disebarakan kepada 50 responden. Adapun hasil angket tentang intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Angket tentang Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang

Responden	Σ Skor	Responden	Σ Skor
R 1	103	R 26	102
R 2	111	R 27	100
R 3	92	R 28	107
R 4	100	R 29	99
R 5	99	R 30	97
R 6	105	R 31	100
R 7	95	R 32	83
R 8	105	R 33	109
R 9	95	R 34	101
R 10	105	R 35	115
R 11	111	R 36	114
R 12	95	R 37	111
R 13	117	R 38	92
R 14	99	R 39	102
R 15	107	R 40	99
R 16	83	R 41	116
R 17	96	R 42	105
R 18	117	R 43	107
R 19	102	R 44	103
R 20	117	R 45	105
R 21	96	R 46	102
R 22	107	R 47	105
R 23	100	R 48	107
R 24	83	R 49	105
R 25	106	R 50	105

Data hasil angket tentang etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Angket tentang Etos Kerja Karyawan
PT. Karya Toha Putra
Semarang

Responden	Σ Skor	Responden	Σ Skor
R_1	103	R_26	96
R_2	114	R_27	105
R_3	93	R_28	105
R_4	106	R_29	95
R_5	102	R_30	101
R_6	102	R_31	102
R_7	98	R_32	103
R_8	116	R_33	106
R_9	95	R_34	106
R_10	109	R_35	113
R_11	114	R_36	112
R_12	100	R_37	109
R_13	98	R_38	95
R_14	117	R_39	104
R_15	113	R_40	103
R_16	95	R_41	109
R_17	99	R_42	116
R_18	95	R_43	103
R_19	104	R_44	115
R_20	114	R_45	104
R_21	110	R_46	115
R_22	95	R_47	106
R_23	107	R_48	116
R_24	103	R_49	103
R_25	109	R_50	106

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* memiliki skor tertinggi 117 dan terendah adalah 83, sedangkan variabel etos kerja memiliki skor tertinggi 117 dan terendah 93. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 10
 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Skor Maksimal	Skor Minimal
Intensitas mengikuti <i>training ESQ</i>	117	83
Etos Kerja	117	93

5.2. Pengujian Hipotesis

5.2.1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan dilakukan untuk mengetahui tingkat intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dan etos kerja karyawan.

Adapun langkah-langkah untuk melakukan analisis pendahuluan adalah sebagai berikut:

- a. Membuat atau mencantumkan standar kualifikasi
- b. Mentabulasikan data ke dalam tabel kualifikasi yang ada
- c. Mengadakan perhitungan-perhitungan, sehingga ditemukan skor angka nilai tingkat kualifikasi masing-masing variabel yang diteliti.

Untuk membuat standar kualifikasi, maka terlebih dulu dicari range atau jarak pengukuran dengan rumus sturges (Saerozy, 2008:103) adalah :

$$R = H - L$$

Ket: R = Range

H = Skor tertinggi

L = Skor terendah

Maka range untuk variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* adalah:

$$\begin{aligned} R &= H - L \\ &= 117 - 83 \\ &= 34 \end{aligned}$$

Setelah itu untuk mencari nilai interval terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus:

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

Ket. : K = Kelas interval

N = Jumlah responden

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 5,606 \\ &= 6,6 \text{ atau } = 7 \end{aligned}$$

Setelah diketahui kelas interval kemudian dicari nilai interval dengan rumus:

$$\begin{aligned} i &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{34}{7} \\ &= 4,85714286 \\ &= 5 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui, bahwa interval kelas variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*

adalah 7 dan jumlah intervalnya adalah 5. Hasil ini kemudian digunakan untuk membuat tabel distribusi frekuensi skor mean intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* sebagai berikut:

Tabel 11
Interval Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*
Karyawan

Interval	F	x	fx	Mean
83-87	3	85	255	$M = \frac{\sum fx}{N}$ $= \frac{5115}{50}$ $= 102,3$
88-92	2	90	180	
93-97	6	95	570	
98-102	13	100	1300	
103-107	16	105	1680	
108-112	4	110	440	
113-117	6	115	690	
Jumlah	50		5115	

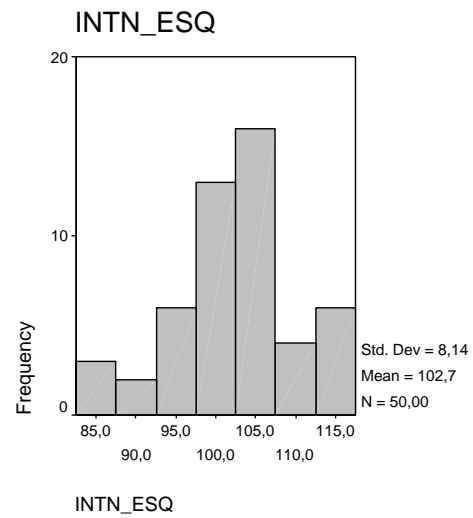
Sebelum mengkaji lebih lanjut tentang pengujian hipotesis dengan pengolahan data-data tersebut di atas secara prinsip *product moment*, maka perlu diketahui terlebih dahulu mengenai kualitas masing-masing variabel, apakah telah memenuhi standar atau belum. Adapun standar yang penulis gunakan adalah sebagaimana terdapat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 12
Kualitas Variabel Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* Karyawan

Interval	Kriteria	Kualitas
83-87	Sangat rendah sekali	Sedang/Cukup
88-92	Sangat rendah	
93-97	Rendah	
98-102	Sedang/cukup	
103-107	Baik	
108-112	Sangat baik	
113-117	Sangat baik sekali	

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* adalah 102,3. Bila dicocokkan dengan tabel kualitas, maka nilai 102,3 terletak pada interval 98-102. Dengan demikian intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* karyawan PT. Karya Toha Putra termasuk dalam kategori “sedang/cukup”.

Setelah data tentang intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan diketahui kualitasnya, maka data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 1:

Diagram Histogram Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*

Selanjutnya menentukan range untuk variabel etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra adalah:

$$\begin{aligned}
 R &= H - L \\
 &= 117 - 93 \\
 &= 24
 \end{aligned}$$

Setelah itu dibagi 7 untuk menentukan jumlah intervalnya diperoleh 3,43, kemudian dibulatkan menjadi 4, maka jumlah intervalnya adalah 4.

Tabel 13
Interval Etos Kerja Karyawan

Interval	F	X	fx	Mean
93-96	8	94,5	756	$M = \frac{\sum fx}{N}$ $= \frac{5261}{50}$ $= 105,22$
97-100	4	98,5	394	
101-104	13	102,5	1332,5	
105-108	8	106,5	852	
109-112	6	110,5	663	
113-116	10	114,5	1145	
117-120	1	118,5	118,5	
Jumlah	50		5261	

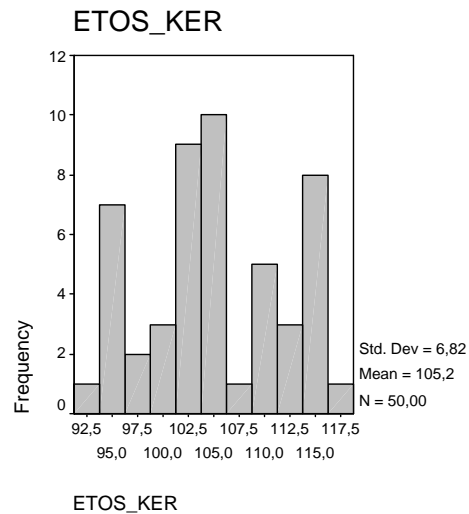
Adapun untuk mengetahui kualitas etos kerja, maka perlu dibuat tabel kualitas etos kerja sebagai berikut:

Tabel 14
Kualitas Variabel Etos Kerja

Interval	Kriteria	Kualitas
93-96	Sangat rendah sekali	Sedang/cukup
97-100	Sangat rendah	
101-104	Rendah	
105-108	Sedang/cukup	
109-112	Baik	
113-116	Sangat baik	
117-120	Sangat baik sekali	

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata etos kerja karyawan adalah 105,22. Hasil ini dicocokkan dengan tabel kualitas variabel Y, maka nilai 105,22 terletak pada interval 105-108. Sehingga etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra memiliki kualitas “sedang/cukup”.

Setelah data tentang etos kerja disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan diketahui kualitasnya, maka data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 2:

Diagram Histogram Etos Kerja

5.2.2. Analisis Uji Hipotesis

Setelah diadakan analisis pendahuluan seperti di atas, perlu adanya analisis uji hipotesis guna membuktikan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan penulis. Untuk itu perlu dibuktikan dengan mencari nilai koefisien korelasi antara variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dan variabel etos kerja dengan menggunakan rumus “*Korelasi Product Moment*”.

Adapun langkah-langkah operasional dalam uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel kerja korelasi antara Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dengan etos kerja

karyawan yang berisi: jumlah variabel X dan variabel Y, jumlah kuadrat variabel X dan Y dan jumlah perkalian variabel X dan Y.

- b. Setelah diketahui masing-masing jumlah variabel X, Y, X², Y² dan XY, langkah selanjutnya adalah memasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment*.

Tabel 15

Tabel Kerja Korelasi antara Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dengan Etos Kerja

Rsp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	103	103	10609	10609	10609
2	111	114	12321	12996	12654
3	92	93	8464	8649	8556
4	100	106	10000	11236	10600
5	99	102	9801	10404	10098
6	105	102	11025	10404	10710
7	95	98	9025	9604	9310
8	105	116	11025	13456	12180
9	95	95	9025	9025	9025
10	105	109	11025	11881	11445
11	111	114	12321	12996	12654
12	95	100	9025	10000	9500
13	117	98	13689	9604	11466
14	99	117	9801	13689	11583
15	107	113	11449	12769	12091
16	83	95	6889	9025	7885
17	96	99	9216	9801	9504
18	117	95	13689	9025	11115
19	102	104	10404	10816	10608
20	117	114	13689	12996	13338
21	96	110	9216	12100	10560
22	107	95	11449	9025	10165
23	100	107	10000	11449	10700
24	83	103	6889	10609	8549
25	106	109	11236	11881	11554
26	102	96	10404	9216	9792
27	100	105	10000	11025	10500
28	107	105	11449	11025	11235
29	99	95	9801	9025	9405

30	97	101	9409	10201	9797
31	100	102	10000	10404	10200
32	83	103	6889	10609	8549
33	109	106	11881	11236	11554
34	101	106	10201	11236	10706
35	115	113	13225	12769	12995
36	114	112	12996	12544	12768
37	111	109	12321	11881	12099
38	92	95	8464	9025	8740
39	102	104	10404	10816	10608
40	99	103	9801	10609	10197
41	116	109	13456	11881	12644
42	105	116	11025	13456	12180
43	107	103	11449	10609	11021
44	103	115	10609	13225	11845
45	105	104	11025	10816	10920
46	102	115	10404	13225	11730
47	105	106	11025	11236	11130
48	107	116	11449	13456	12412
49	105	103	11025	10609	10815
50	105	106	11025	11236	11130
Jmlh	5137	5259	531019	555419	541431

Dari data di atas dapat di ketahui bahwa:

$$\begin{array}{lll} \sum X = 5137 & \sum X^2 = 531019 & \sum X.Y = 541431 \\ \sum Y = 5259 & \sum Y^2 = 555419 & \end{array}$$

Setelah itu di masukkan dalam rumus korelasi product moment :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \\ &= \frac{50(541431) - (5137)(5259)}{\sqrt{\{(50 \cdot 531019) - (5137)^2\} \{(50 \cdot 555419) - (5259)^2\}}} \\ &= \frac{27071550 - 27015483}{\sqrt{(26550950 - 26388769)(27770950 - 27657081)}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{56067}{\sqrt{(162181)(113869)}} \\
 &= \frac{56067}{\sqrt{18467388289}} \\
 &= \frac{56067}{135894,76917453} \\
 &= 0,4125765865792 \\
 &= 0,413
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji hipotesis korelasi antara intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dengan etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra, maka dapat diketahui nilai korelasinya adalah 0,413.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 11.5 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 16

Korelasi antara Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dengan Etos Kerja karyawan PT. Karya Toha Putra

Correlations

		INTN_ESQ	ETOS_KER
INTN_ESQ	Pearson Correlation	1	,413**
	Sig. (2-tailed)	.	,003
	Sum of Squares and Cross-products	3243,620	1121,340
	Covariance	66,196	22,884
	N	50	50
ETOS_KER	Pearson Correlation	,413**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	.
	Sum of Squares and Cross-products	1121,340	2277,380
	Covariance	22,884	46,477
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.2.3. Analisis Lanjut

Setelah diadakan pengujian hipotesis, maka hasil yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai pada tabel (r_t), baik pada taraf signifikansi 5 % atau 1 %, dengan ketentuan jika $r_{xy} > r_t$, maka signifikan, dan jika $r_{xy} < r_t$, maka non signifikan.

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh $r_{xy} = 0,413$ dengan demikian $r_{xy} = 0,413 > r_{0,05 (50)} = 0,279$ signifikan dan hipotesis diterima, sedangkan $r_{xy} = 0,413 < r_{0,01 (50)} = 0,361$ signifikan dan hipotesis diterima.

Tabel 17

Hasil Ringkasan Analisis Uji Hipotesis

N	r_{xy}	r_{t50}		Keterangan	Hipotesis
		5%	1%		
50	0,413	0,279	0,361	Signifikan	Diterima

Jadi, hubungan variabel X (intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*) dengan variabel Y (etos kerja) adalah signifikan. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* karyawan maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi tersebut dapat dicocokkan tabel interpretasi sebagai berikut:

Tabel 18
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

(Sugiyono, 2008:184).

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien hasil (r_{xy}) adalah 0,413, dan terletak pada interval 0,40-0,599. Jadi, korelasi intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dengan etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra adalah sedang pada pada interval 0,40-0,599.

5.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil utama penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dengan etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang. Setelah diadakan analisis uji hipotesis kemudian dilanjutkan pada analisis lanjut, dan setelah melalui proses perhitungan, dapat diketahui hasil dari intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dan etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang. Untuk variabel intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* didapatkan nilai rata-rata 102,3, nilai ini terletak pada interval 98-102 termasuk kategori “sedang/cukup”. Sedangkan

untuk variabel etos kerja didapatkan nilai rata-rata 105,22 terletak pada interval 105-108, termasuk kategori “sedang/cukup”.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* (x) adalah “sedang/cukup” dan etos kerja (y) adalah “sedang/cukup”.

Hasil yang diperoleh ini kemudian dikonsultasikan nilai pada tabel (r_t), pada taraf signifikansi 5 % atau 1 %, dengan ketentuan jika $r_{xy} > r_t$, maka signifikan, dan jika $r_{xy} < r_t$, maka non signifikan. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh $r_{xy} = 0,413$ dengan demikian: $r_{xy} = 0,413 > r_{0,05(50)} = 0,279$ signifikan dan hipotesis diterima, sedangkan $r_{xy} = 0,413 < r_{0,01(50)} = 0,361$ signifikan dan hipotesis diterima. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* karyawan maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi-spiritual dan etos kerja karyawan di PT. Karya Toha Putra, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor internal, meliputi:
 - a. Kesadaran dalam diri karyawan PT. Karya Toha Putra untuk mengikuti serangkaian kegiatan keagamaan yang ada di perusahaan
 - b. Adanya motivasi karyawan PT. Karya Toha Putra untuk selalu memperbaiki diri menjadi manusia yang berkualitas
 - c. Adanya kesadaran dari karyawan PT. Karya Toha Putra untuk mengamalkan ajaran agama Islam, dalam membentuk etos kerja karyawan.

2. Faktor eksternal, meliputi:
 - a. Adanya motivasi (penggerak) dari pimpinan perusahaan dengan sistem perangsang untuk meningkatkan semangat karyawan, yakni adanya training-training dan beasiswa pendidikan.
 - b. Pimpinan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, yaitu dengan adanya tunjangan, bonus kerja dan penghargaan.
 - c. Fasilitas yang memadai dilingkungan pabrik yang berupa masjid yang digunakan untuk kegiatan keagamaan misalnya: shalat berjama'ah, shalat dhuha, shalat jum'at dan kegiatan keagamaan yang lain.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, berkaitan dengan upaya meningkatkan kecerdasan emosi-spiritual dan etos kerja karyawan di PT. Karya Toha Putra dapat dilakukan dengan dakwah. Dakwah adalah seruan atau ajakan kepada keinsyafan, atau usaha mengubah situasi kepada situasi yang lebih baik dan sempurna, baik terhadap pribadi maupun masyarakat. Perwujudan dakwah bukan sekedar usaha peningkatan pemahaman keagamaan dalam tingkah laku dan pandangan hidup saja, tetapi juga menuju sasaran yang lebih luas. Apalagi pada masa sekarang ini dakwah harus lebih berperan menuju kepada pelaksanaan ajaran Islam secara lebih menyeluruh dalam berbagai aspek kehidupan (Amin, 2009: 5).

Dalam lingkungan perusahaan tugas *da'i* tidak hanya memberikan bekal tentang akhirat atau aspek kerohanian saja, tetapi harus menunjukkan efektivitas ajaran Islam dengan menyesuaikan pada kondisi yang ada. Penerapan strategi dakwah yang sesuai dengan kondisi *mad'u* sebagai objek

dakwah, akan menghasilkan objek dakwah yang tepat. Dimana nantinya akan mudah diterima oleh karyawan sebagai objek dakwah. Nabi Muhammad SAW bersabda:

خاطبوا الناس على قدر عقولهم

Artinya:” *Bebicaralah dengan manusia sesuai dengan kadar pemikirannya*”.

Hadis di atas menekankan kepada *da'i* agar dalam berdakwah harus mengetahui tentang latar belakang dan kondisi *mad'u* yang dihadapinya. Sebagaimana kegiatan keagamaan yang dilakukan di PT. Karya Toha Putra, adalah sesuai dengan kondisi karyawan yang berasal dari latar belakang pendidikan menengah kebawah. Dengan adanya serangkaian kegiatan keagamaan di PT. Karya Toha Putra, khususnya *Training Emotinal Spiritual Quotient* diharapkan mampu memberikan tambahan nilai-nilai spiritual yang berbasis agama kepada karyawan. Sehingga diharapkan mampu menuntun karyawan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

5.4. Analisis Bimbingan dan Konseling Islam

Di era globalisasi yang mewarnai kehidupan manusia saat ini, persoalan hidup menjadi kompleks dan beragam baik yang berasal dalam diri seseorang ataupun yang datang dari luar. Sebagai khalifah Allah SWT di bumi, seorang muslim dituntut untuk berusaha sekuat tenaga mengatasi masalah hidup dan persoalannya. Untuk itulah, diperlukan suatu upaya yang dapat mengarahkan manusia kepada perkembangan hidup yang serasi dan seimbang. Salah satu usaha tersebut dapat berupa layanan atau bimbingan

yang dapat membentengi diri dari semua hal yang merugikan, yakni dengan Bimbingan dan Konseling Islam.

Bimbingan dan Konseling Islam adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar mampu hidup selaras dengan ketentuan dan petunjuk dari Allah sehingga dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Faqih, 2001: 4). Bimbingan dan Konseling Islam dilakukan tidak hanya kepada individu yang terkena masalah, melainkan juga terhadap individu yang masih dalam tataran sehat sebagai bentuk usaha *preventif* dalam menghadapi masalah. Karena hakekat dari Bimbingan dan Konseling Islam ini adalah upaya membantu individu untuk mengembangkan fitrah dan atau kembali pada fitrah dengan cara memberdayakan iman, akal dan kemauan yang dikaruniakan Allah SWT agar fitrah pada individu itu berkembang dan benar dan kokoh sesuai tuntunan Allah SWT.

Bimbingan dan konseling juga di butuhkan bagi karyawan, karena dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari kadang karyawan mengalami masalah dalam pekerjaannya, bukan tidak mungkin masalah tersebut mengakibatkan stress bagi karyawan. Stres ini berpotensi menurunkan etos kerja dari karyawan, sehingga berakibat buruk pada perusahaan. Lebih khusus lagi bimbingan ini disebut sebagai Bimbingan dan Konseling Karir.

Bimbingan dan Konseling Karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu individu dalam memecahkan masalah karir (pekerjaan) untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya untuk masa depannya (Gani, 1987: 10). Berupaya membantu individu

memahami, mengerti, mengetahui, mengenal, dan mengevaluasi dirinya sendiri. Orientasi ini sangat sesuai dengan upaya pemupukan kecerdasan emosi-spiritual pada karyawan. Dengan memahami dirinya sendiri, mengenal fitrahnya, maka karyawan akan lebih mudah mencegah timbulnya masalah yang disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan mengenal dirinya sendiri. Dengan adanya bimbingan ini diharapkan dapat membantu karyawan menyadari eksistensinya sebagai makhluk Allah dalam bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Dalam proses konseling, pihak utama adalah konselor yaitu seorang mukmin yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang tuntutan Allah dan mentaati perintah Allah. Bantuan itu terutama berbentuk pemberian dan dorongan dan pendampingan dalam memahami dan melaksanakan syari'at Islam. Dengan memahami syari'at Islam diharapkan segala potensi yang dikaruniakan Allah kepada individu dapat berkembang secara optimal, dan pada akhirnya diharapkan agar individu menjadi hamba Allah yang muttaqin, mukhlisin, muhsinin, dan mutawakkilin yang jauh dari godaan setan serta ikhlas dalam menjalankan ibadah kepada Allah SWT. Selain itu juga, konselor tersebut mempunyai pemahaman dan pengetahuan yang memadai tentang kerja dan mengetahui seluk beluk dalam dunia kerja.

Berkaitan dengan kecerdasan emosi-spiritual, kecerdasan ini senantiasa berpusat pada prinsip atau kebenaran yang hakiki yang bersifat

universal dan abadi. Ginanjar (2001) mengungkapkan beberapa tahapan yang digunakan membangun kecerdasan emosi-spiritual, yaitu:

1. Penjernihan emosi (*Zero Mind Process*); tahap ini merupakan titik tolak dari kecerdasan emosi, yaitu kembali pada hati dan pikiran yang bersifat merdeka serta bebas dari segala belenggu. Ada tujuh hal yang dapat membelenggu dan menutupi fitrah (*God-Spot*), yaitu: prasangka, prinsip-prinsip hidup, pengalaman, kepentingan dan prioritas, sudut pandang, pembandingan literatur.
2. Membangun mental (*Mental Building*); berkenaan dengan pembentukan alam berpikir dan emosi secara sistematis berdasarkan Rukun Iman. Pada bagian ini diharapkan akan tercipta format berpikir dan emosi berdasarkan kesadaran diri, serta sesuai dengan hati nurani terdalam dari diri manusia.
3. Ketangguhan pribadi (*Personal Strength*); merupakan langkah pengasahan hati yang telah terbentuk, yang dilakukan secara berurutan dan sangat sistematis berdasarkan Rukun Islam, salah satunya adalah *Mission Statement*; penetapan misi melalui syahadat yakni membangun misi kehidupan, membulatkan tekad, membangun visi, menciptakan wawasan, transformasi visi, dan komitmen total.
4. Ketangguhan sosial (*Social Strength*); merupakan suatu pembentukan dan pelatihan untuk melakukan aliansi, atau sinergi dengan orang lain, serta lingkungan sosialnya (<http://saturindu.multip.com>).

Dengan demikian individu (karyawan) dapat mengaktualisasikan potensinya sesuai dengan fitrah. Sehingga mampu mengenali dan memahami bagian terdalam dari suara hati diri sendiri serta suara hati orang lain, di mana suara hati adalah dasar kecerdasan emosi-spiritual dalam membangun ketangguhan pribadi sekaligus membangun ketangguhan sosial, sehingga dengan sendirinya etos kerja akan terbentuk dalam diri karyawan.