

## **BAB IV**

### **PERSIAPAN PENELITIAN, PELAKSANAAN, ANALISA DATA HASIL PENELITLAN, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. ORIENTASI KANCAH DAN PERSIAPAN PENELITIAN**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

PT. Pura Barutama adalah sebuah pabrik yang bergerak dalam bidang pembuatan kertas, pengubahan percetakan, pengepakan, penulisan dokumen, mesin dan sistem keamanan total. PT. Pura barutama berdiri pada tahun 1908 dan hanya mempunyai 8 karyawan dan sekarang diperluas menjadi lebih dari 13 pabrik dengan jumlah karyawan + 8.000 karyawan dibawah pengawasan generasi ketiga dari keempat. PT. Pura Barutama mempunyai 65 wiraniaga yang di tempatkan di Jakarta dalam mempromosikan produk- produk perusahaan kepada konsumen.

Semenjak Pura Grup didirikan PT. Pura Barutama mempunyai filsafat untuk memelihara dan memperbaiki motif yang baik dan pembaharuan, khususnya dalam teknologi tinggi. Dismping itu Pura Barutama (Pura Grup) menguasai pasar dan berkelanjutan untuk menjadi perintis produk-produk baru di daerah. Sebagai contoh Pura Grup adalah sebagai berikut:

1. Penulis dokumen pertama di Asia Tenggara
2. Produsen pembuatan stempel pertama di Indonesia
3. Penggabungan penulisan dokumen dan stempel

4. produsen kertas khusus (kertas uang) dibawah izin pemerintah yang pertama di Asia Tenggara
5. Produsen kertas karbon (NCR) yang pertama di Katulistiwa atau tropis
6. Penyediaan bahan baku terbesar untuk pembuatan kertas di Asia Tenggara.
7. Perusahaan pertama untuk menawarkan sistem keamanan total diluar Eropa dan Amerika.

Kantor pusat Pura Barutama beralamat dijalan AKBP Agil Kusuma Jaya Km. 4 dan Jalan Kresna Jati Wetan PO BOX 29 Kudus. Pura Barutama juga mempunyai kantor cabang di empat Propinsi yaitu Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Batam.

Bagian percetakan didirikan tahun 1939 salah satu percetakan di Indonesia digunakan oleh Sampoerna, Djarum, Revlon, Avon dan lain sebagainya. Produk-produk mereka menguasai pasar dan merupakan besar dibidang masing-masing. Kecepatan percetakan paling tinggi diminta untuk rencana pemesanan mereka yang besar. Pura memberikan jaminan untuk kualitas produk bahwa kualitas produk yang dicetak dipengaruhi oleh penampilan yang diminta.

Didukung oleh 1300 tenaga ahli dan tenaga training yang profesional serta berpengalaman untuk melayani pelanggan-pelanggan lebih dari tiga generasi. Lebih dari dua puluh lima perusahaan-perusahaan terbesar dan perusahaan-perusahaan yang berpengaruh mempunyai percetakan Pura.

## **2. persiapan Penelitian**

### **a. Perijinan**

Suatu penelitian yang baik diperlukan adanya persiapan yang harus dilakukan dengan tujuan agar penelitian tersebut berhasil dan berjalan dengan baik. Persiapan dalam penelitian itu sendiri meliputi surat ijin penelitian dan persiapan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini telah melewati tahap uji coba, karena alat ukur yang digunakan merupakan modifikasi dari alat ukur yang sudah ada, yang pada akhirnya diperoleh aitem-aitem yang sah. Selanjutnya surat permohonan ijin penelitian untuk melakukan pengambilan data subjek dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia ditujukan kepada Pimpinan PT Pura Barutama.

### **b. Persiapan Alat Ukur**

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian terlebih dahulu harus melalui tahap uji coba dengan alasan untuk memastikan kelayakan penggunaan alat ukur tersebut.

Uji coba alat ukur penelitian ini adalah skala kecerdasan emosi. Dilakukan mulai tanggal 7 Januari 2002 sampai dengan 18 Januari 2002. Uji coba alat ukur dikenakan pada 110 karyawan. Dari 110 skala yang disebarkan akhirnya yang terkumpul sebanyak 104 skala dan yang memenuhi kelayakan untuk dianalisis sebanyak 102 skala. Sedangkan 2 skala tidak memenuhi kriteria penelitian dikarenakan subjek hanya menjawab sebagian dari pertanyaan yang ada di skala tersebut.

Secara teknis penyebaran dilakukan dengan memberikan skala kepada manager bagian dan supervisor yang selanjutnya diberikan kepada karyawan yang terpilih sebagai subjek penelitian. Skala tersebut boleh dikerjakan di rumah. Hal ini dilakukan karena kesibukan karyawan yang tidak dapat diganggu dan juga dapat memberikan keleluasaan kepada subjek penelitian dalam mengisi skala.

### **3. Hasil Uji Coba Alat Ukur**

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur, maka selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Perhitungan yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas terhadap skala kecerdasan emosi dilakukan dengan perangkat komputer menggunakan program *SPS* (Seri Program Statistik), Modul Analisis Butir, Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih (2000), Versi IBM/IN.

#### **a. Validitas dan Seleksi Aitem**

Seleksi aitem dalam penelitian ini menggunakan parameter koefisien korelasi skor dari masing-masing aitem dengan skor total item, sehingga dapat ditentukan aitem yang layak (sahih) dan tidak layak (tidak sah) untuk dimasukkan dalam skala penelitian.

Validitas kecerdasan emosi dan produktifitas kerja menggunakan validitas isi dimana telah didiskusikan antara peneliti dan dosen pembimbing sesuai dengan *blue print*. Hasil uji coba skala kecerdasan emosi menunjukkan bahwa dari 50 aitem menghasilkan koefisien korelasi tertinggi 0,618 dan koefisien korelasi terendah - 0,162 dengan reliabilitas diperoleh  $\alpha$  (*alpha*) sebesar 0,910. Dari hasil

tersebut kemudian dipilih aitem-aitem yang sah yakni aitem-aitem yang mempunyai koefisien korelasi minimal 0,30 (Azwar, 1999). Dari 50 aitem, diperoleh 34 aitem yang memenuhi kriteria, sedangkan enam belas aitem lainnya memiliki koefisien dibawah 0,30, sehingga aitem yang gugur adalah aitem nomor 1,2,10, 11, 15, 16, 17, 20, 21, 25, 34, 41, 44, 45, 47, 50.

Perincian aitem-aitem yang sah dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
**Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kecerdasan Emosi**  
**Setelah Uji Coba**

FAKTOR	NOMOR BUTER		JUMLAH
	Favorable	Unfavorable	
Kesadaran Diri	12( 8), 32(22 )	22(13), 31(21), 42(30)	5
Pengaturan Diri	4(2),13(9), 24(15), 33 (23),	3(1), 14(10), 23(14), 43(31)	8
Motivasi	5(3), 36(25)	6(4), 26(16), 35(24), 46(32)	6
Empati	8(6), 28(18), 37(26), 48(33)	7(5), 18(11), 27(17), 38(27)	8
Ketrampilan Sosial	9(7), 29(19), 40(29), 49(34)	19(12), 30(20), 39(28)	7
JUMLAH BUTIR			34

Keterangan : Angka dalam kurung ( ) merupakan nomor urut aitem baru setelah uji coba

#### **b. Reliabilitas Skala**

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi a (*alpha*) Cronbach pada program SPS (Seri Program Statistik)-2000.

Uji reliabilitas terhadap skala kecerdasan emosi menghasilkan koefisien Alpha sebesar 0,910 dengan koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0,332 sampai dengan 0,618. Berdasarkan hasil perhitungan komputasi, maka skala

tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga memenuhi syarat untuk dipergunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data.

## **B. PELAKSANAAN PENELITIAN**

Selanjutnya peneliti membagikan 65 skala kepada karyawan dan skala yang kembali sebanyak 63, tetapi hanya 62 yang memenuhi kriteria atau syarat penelitian. Sedangkan satu skala tidak memenuhi kriteria penelitian karena subjek hanya menjawab sebagian dari pertanyaan yang terdapat didalam skala yang dibagikan.

Peneliti melaksanakan pengambilan data dari subjek yang sesungguhnya pada tanggal 21 Januari 2002 sampai dengan 14 Februari 2002 pada wiraniga di PT Pura Barutama Jakarta. Disini, pengawasan terhadap pengisian skala tidak dapat dikontrol secara langsung oleh peneliti dikarenakan kesibukan para wiraniaga yang tidak dapat diganggu. Mengingat hal tersebut, maka sebelum penelitian atau penyebaran skala peneliti merasa perlu untuk memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada manager bagian dan supervisor mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pengisian skala, supaya jika subjek penelitian merasa tidak jelas atau ada hal-hal yang ingin ditanyakan dapat ditanyakan langsung kepada supervisor atau manager bagiannya. Untuk pelaksanaan dan pengkoordiniran terhadap penyebaran dan penarikan skala tersebut, peneliti dibantu oleh seorang karyawan bagian administrasi untuk kemudian diserahkan kepada supervisor dan manager bagian. Pada tanggal 4 Februari 2002 skala

terkumpul sebanyak 63 tetapi yang memenuhi kriteria atau syarat penelitian hanya 62 skala.

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Deskripsi Sampel Penelitian

Sampel penelitian yang diambil adalah Pekeija Wiraniaga PT pura Berutama wilayah Jakarta, pendidikan minimal SLTA atau sederajat, dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Hal ini dilakukan karena pada wiraniaga yang masa keijanya diatas satu tahun dianggap lebih mampu untuk dapat menempatkan kecerdasan emosi terhadap konsumen, serta telah memahami nilai-nilai dan tujuan perusahaan sehingga dapat menilai seberapa besar produktivitas pada perusahaan. Lebih jelasnya, deskripsi subjek penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Deskripsi Wiraniaga**  
**PT Pura Barutama**

No	Aspek	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	
	• Pria	38
	• Wanita	24
		62
2.	Tingkat Pendidikan	
	• SLTA/STM	29
	• Diploma/SI	<i>jj</i>
		62

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran singkat dari data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian, dimana pada data tersebut disebutkan mengenai fungsi-fungsi statistik secara mendasar. Setiap variabel pada skala kecerdasan emosi dapat dilihat secara lengkap dalam tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Skor x yang diperoleh (empirik)				Skor x yang dimungkinkan (hipotetik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Kecerdasan Emosi	136	84	105,89	9,86	136	34	85	17
Produktivitas	145	80	120,69	14,52	145	80	112,5	10,83

Tujuan dari deskripsi data penelitian adalah untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil subjek penelitian mengenai persepsi wiraniaga terhadap skala kecerdasan emosi, dimana hal ini di dasarkan pada karakteristik dari masing-masing variabel yang diambil dari deskripsi data penelitian tersebut. Sehingga nantinya akan dikategorikan sebagai tinggi ( $x > m + 1,0s$ ), sedang ( $m - 1,0s < x < m + 1,0s$ ) dan rendah ( $x < m - 1,0s$ ). Disini Azwar (1997) mengatakan bahwa distribusi normal terbagi dalam enam satuan deviasi standar, yaitu tiga bagian berada di sebelah kiri mean dan tiga bagian berada di sebelah kanan mean,

### a. Kecerdasan Emosi

Berdasarkan deskripsi data penelitian, pada sebaran hipotetik variabel kecerdasan emosi diperoleh skor antara 34 sampai 136 ( $136 - 34 = 102$ ), kemudian rentang angka tersebut dibagi dalam satuan deviasi standar sebesar



$102/6 = 17$  dengan mean 85 (tabel 5, hal 53), maka variabel ini memiliki batas kelompok tinggi  $85 + 1,0 (17) = 102$ , kelompok rendah  $85 - 1,0 (17) = 68$ , dan kelompok sedang berkisar antara 68 sampai 102 (lampiran hal 90). Penggolongan pada skala kecerdasan emosi diatas menjelaskan bahwa subjek yang memiliki skor dibawah 68 menunjukkan skor kecerdasan emosi yang rendah, sedangkan subjek yang memiliki skor diatas 102 menunjukkan skor kecerdasan emosi tinggi. Dalam perhitungan empiris ditemukan skor sebesar 105,89 dimana subjek penelitian memiliki skor kecerdasan emosi yang berada pada taraf atau kategori tinggi.

#### **b. Produktivitas Kerja**

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang ada, pada sebaran hipotetik variabel produktivitas diperoleh skor minimal antara 80 sampai skor maksimal 145 ( $145-80 = 65$ ), kemudian rentang angka tersebut dibagi dalam satuan deviasi standar sebesar  $65/6 = 10,83$ , selanjutnya dengan mean 112,5 (tabel 5, hal 53) maka variabel ini memiliki batas sebagai kategori kelompok tertinggi  $112,5 + 1,0 (10,83) = 123,33$  kelompok terendah  $112,5 - 1,0 (10,83) = 101,67$  dan kelompok sedang yang berkisar antara 123,33 sampai dengan 101,67 ( lampiran, hal 91). Penggolongan pada variabel produktivitas diatas menjelaskan bahwa subjek yang memiliki skor dibawah 101,67 menunjukkan skor produktivitas yang rendah, sedangkan subjek yang memiliki skor diatas 123,33 menunjukkan skor produktivitas yang tinggi. Dalam perhitungan empiris ditemukan skor sebesar 120,69 dimana subjek penelitian mamiliki skor produktivitas yang berada pada taraf atau kategori sedang.

### 3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan teknik *Product Moment* melalui program SPS-2000, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dan uji linearitas ini merupakan syarat sebelum dilakukan pengujian terhadap nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang diperoleh tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya diperoleh (Hadi, 1996).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada variabel kecerdasan emosi menunjukkan sebaran normal dengan  $kai kuadrat (X) = 11,104$  ;  $p = 0,134$  atau  $p > 0,05$  (lampiran, hal 100) dan variabel produktivitas kerja menunjukkan sebaran normal dengan  $kai kuadrat (tf) = 10,343$  ;  $p = 0,317$  atau  $p > 0,05$  (lampiran, hal 101).

#### b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas terhadap variabel kecerdasan emosi dengan produktivitas kerja menunjukkan hasil yang linier dengan  $F = 2,122$  ;  $p = 0,147$  atau  $p > 0,05$  (lampiran, hal 103).

### 4. Hasil Analisis Data Penelitian

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan produktivitas kerja. Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson, Modul

Analisis Dwivariat melalui program SPS (Seri Program Statistik) Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih (2000).

Hasil yang diperoleh melalui analisis dari korelasi *Product Moment* melalui analisis Dwivariat adalah sangat signifikan, dimana  $r = 0,463$  dan  $p < 0,01$  (lampiran, hal 104). Hasil tersebut menunjukkan ada korelasi yang sangat signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan variabel produktivitas kerja, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Sumbangan efektif variabel bebas terhadap variabel tergantung sebesar 21,4%. Artinya kecerdasan emosi memberi sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja sebesar 21,4 %.

#### **D. PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis korelasi *product moment* dari Pearson, dikatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian juga ditunjukkan melalui nilai  $r = 0,463$  dan  $p < 0,01$  (lampiran, hal 104), hal ini berarti semakin tinggi atau semakin positif kecerdasan emosinya maka akan produktivitas kerja wiraniaga juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah atau semakin negatif kecerdasan emosinya maka akan diikuti oleh semakin rendahnya tingkat produktivitas kerja para wiraniaganya.

Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi yang dirasakan oleh subjek penelitian itu sangat berpengaruh, sehingga karyawan merasa memiliki produktivitas pada perusahaannya.

Menurut hasil penelitian, ditunjukkan bahwa wiraniaga pada perusahaan tersebut memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tinggi dan tingkat produktivitas kerja yang meningkat. Hal ini dibuktikan dengan mean empirik yang lebih tinggi dari mean hipotetiknya. Pada kecerdasan emosi diperoleh mean empiriknya sebesar 105,89 dan mean hipotetiknya sebesar 85. Sedangkan untuk produktivitas kerja wiraniaga diperoleh mean empiriknya sebesar 120,69 dan mean hipotetiknya sebesar 108 (tabel 5, hal 53).

Hubungan kecerdasan emosi terhadap produktivitas kerja yang tinggi disebabkan salah satunya karena subjek dapat menggunakan emosinya secara tepat. Hal ini sesuai dengan pendapat Patton (1997) bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, sehingga dapat membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan. Dalam hal ini keberhasilan dapat di artikan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tiffin dan McCormick (1975) mengatakan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu : Karakteristik individu dan variabel situasional. Karakteristik individu mencakup kecakapan, kepribadian, perhatian, sikap training, dan motivasi diri. Variabel situasional antara lain penerangan, suasana kerja, serta hubungan waktu kerja dengan waktu istirahat. Di sini kecerdasan emosi masuk dalam kategori karakteristik individual khususnya kepribadian dan motivasi diri, dimana syarat berhasilnya wiraniaga adalah kepribadian dan memotivasi dirinya sendiri (Moestadjab, 1987).

Solovey dan Miyer (dalam Shapiro, 1997) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan. Solovey dan Miyer juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi terdapat beberapa kualitas emosional, yaitu empati, mengungkapkan dan memahami perasaan diri sendiri, kemandirian dan kesabaran, kemampuan menyesuaikan diri, tidak merasa sulit bergaul, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi dan teman, mengendalikan amarah, ketekunan, kesetiaan, keramahan, dan sikap hormat.

Pada dasarnya seorang wiraniaga yang masuk menjadi anggota dalam sebuah perusahaan membawa keahlian ataupun kemampuan-kemampuan di dalam menjualkan produknya dan berharap dapat disalurkan atau digunakan pada pekeijaannya. Disamping itu, ia juga membawa kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan dengan harapan akan dapat terpuaskan didalam perusahaan yang dijumpainya. Hal tersebut di dukung oleh teori Reuven (dalam Goleman, 1999) menggambarkan kecerdasan emosi sebagai serangkain kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Wiraniaga akan meningkatkan produktivitas kerja dengan lebih memperhatikan kecerdasan emosinya dengan cara mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta

membina hubungan yang merupakan ketrampilan mengelola emosi orang lain (Salovey, dalam Goleman, 1998).

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 21,4%. Artinya, kecerdasan emosi memberi sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja sebesar 21,4%, ini menunjukkan bahwa 78,6% lainnya adalah faktor lain yaitu kepercayaan diri dan masa kerja penelitian Surfmi (1997), lingkungan kerja penelitian Budijanti (1996). Faktor-faktor lain tersebut diantaranya adalah faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor *internal*, yaitu karakteristik pribadi, misalnya usia, masa kerja, motif berprestasi. Faktor *eksternal* yaitu pekerjaan itu sendiri, kecocokan tugas, kondisi kerja, desain organisasi, dan pengalaman kerja (Steers dan Porter, 1983).