

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Tujuan utama yang ingin diperoleh melalui penelitian ini adalah menemukan model konseling perkembangan yang efektif meningkatkan kecerdasan emosi karyawan PT. Semen Padang (PTSP). Oleh sebab itu, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dan pengembangan (*research and development*). Penelitian dan pengembangan (*educational R & D*) adalah suatu model pengembangan di bidang industri, dimana temuan-temuan penelitian digunakan untuk merancang produk-produk dan prosedur-prosedur baru, yang kemudian secara sistematis diuji di lapangan (*field-tested*), dievaluasi, dan disempurnakan kembali sehingga produk dan prosedur yang dihasilkan sesuai dengan kualitas, efektivitas atau standar yang ditetapkan (Gall, Gall, & Borg, 2003: 569). Penelitian dan pengembangan dilaksanakan melalui beberapa tahap, dimana setiap tahap saling terkait.

1. Tahap I (Studi Pendahuluan)

Tahap ini dilakukan untuk menemukan berbagai informasi yang berguna untuk menyusun Model Hipotetik Konseling Pengembangan Kecerdasan Emosi. Studi pendahuluan yang dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, dan wawancara terhadap karyawan PTSP, Ka. Biro Perencanaan & Pengembangan SDM, Koordinator Training Dept. SDM dan Kepala Biro Pembinaan Pendidikan

& Pelatihan PTSP, melalui kajian literatur, serta kajian hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan. Pada tahap ini dapat diidentifikasi: 1) budaya organisasi yang dikembangkan di PTSP, 2) pola interaksi antar karyawan dan antara pimpinan dan karyawan, dan 3) Faktor penunjang dan penghambat diterapkannya kegiatan konseling di perusahaan.

2. Tahap II (Perencanaan Model)

Berdasarkan temuan-temuan pada studi pendahuluan, disusunlah model hipotetik konseling pengembangan kecerdasan emosi dengan pendekatan konseling perkembangan yang efektif untuk pengembangan/peningkatan kecerdasan emosi karyawan. Penyusunan model hipotetik dilakukan dengan merumuskan: Model Pengembangan Kecerdasan Emosi Karyawan dengan Pendekatan Konseling Perkembangan dan Panduan Pelaksanaan Model Pengembangan Kecerdasan Emosi Karyawan dengan Pendekatan Konseling Perkembangan serta instrumen evaluasi model beserta panduannya.

3. Tahap III (Pengembangan Model)

Kegiatan yang dilakukan pada tahap pengembangan model ini adalah: Pengujian rasional kelayakan model dan uji keterbacaan model. Uji kelayakan model dilakukan dengan meminta umpan balik dan *judgement* dari pakar bimbingan dan konseling yang memiliki keahlian dan pengalaman dalam mengembangkan model. Sedangkan uji keterbacaan dilakukan melalui *focus group discussion* yang diikuti oleh karyawan, ka biro pendidikan dan pelatihan, koordinator training renbang SDM dan instruktur (konselor/psikolog) PTSP.

Pada tahap ini dibahas pula desain model dan implementasi pelaksanaan pelatihan. Langkah ini diakhiri dengan evaluasi dan refleksi untuk memperoleh umpan balik yang digunakan untuk melakukan revisi terhadap model.

4. Tahap IV (Validasi Model)

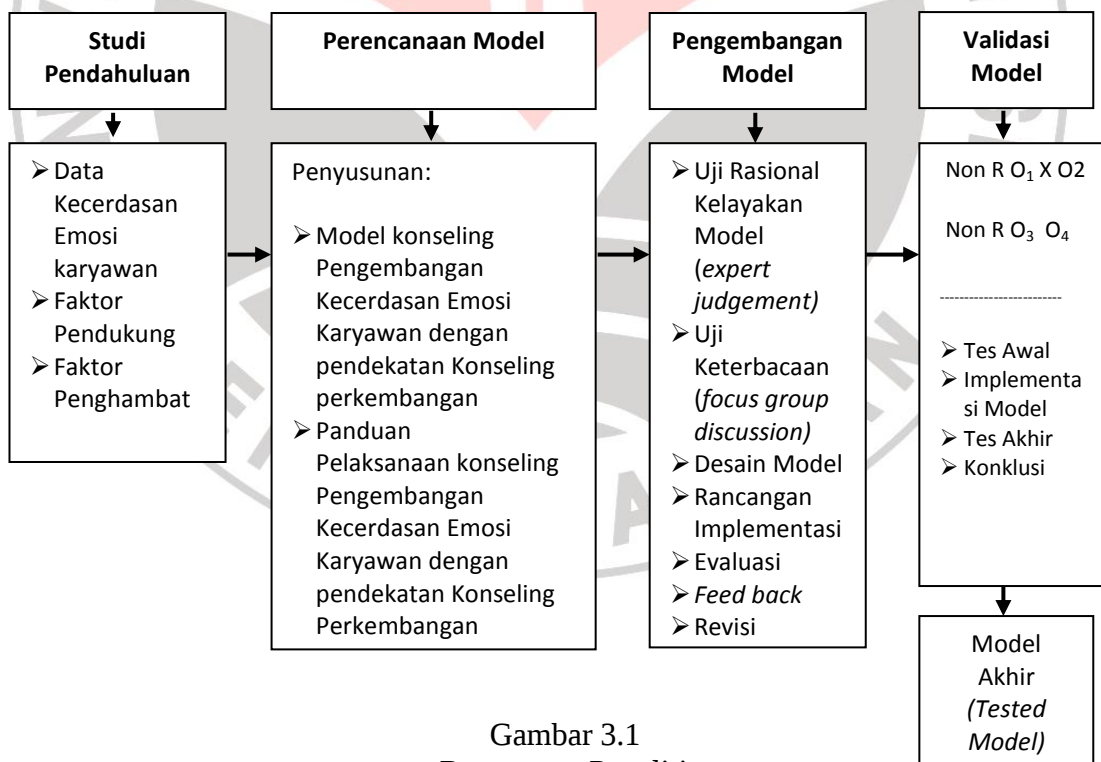
Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap efektivitas Model Pengembangan Kecerdasan Emosi Karyawan dengan Pendekatan Konseling Perkembangan. Uji efektivitas model dilakukan dengan metode kuasi eksperimen dengan disain *pretest-posttest* (McMillan & Schumacher, 2001: 342; Heppner, Kivlighan, Wamplod, 1992: 154). Tahap ini diawali dengan melakukan pengukuran awal (*pretest*) terhadap variabel sasaran yaitu kecerdasan emosi karyawan. Melalui *pretest* diperoleh skor awal, baik pada kelompok *treatment* maupun pada kelompok kontrol. Setelah *pretest*, dilakukan *treatment* berupa konseling perkembangan dengan menerapkan serangkaian pelatihan peningkatan keterampilan kecerdasan emosi.

Ancaman terhadap validitas internal diantisipasi dengan menghadirkan kelompok kontrol. Selain itu juga dilakukan penggunaan kriteria yang sama dalam pemilihan calon peserta pelatihan baik untuk kelompok kontrol maupun kelompok *treatment*. Kriteria yang dimaksud adalah: kesediaan karyawan untuk dijadikan subyek penelitian, kesamaan dalam hal pengalaman bekerja yakni mereka yang memiliki bawahan (Ka. Biro dan Ka. Urusan). Upaya lain yang dilakukan adalah materi pelatihan keterampilan kecerdasan emosi yang diyakini

mampu meningkatkan dimensi-dimensi kecerdasan emosi juga didisain seimbang untuk setiap dimensi kecerdasan emosi karyawan.

Uji efektivitas dilakukan dengan membandingkan rerata skor tes akhir (*posttest*) antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang dikontrol oleh skor tes awal (*pretest*) kelompok kontrol dan kelompok eksperimen sebagai *covariat*. Hasil validasi pada aspek efektivitas, desain, dan implementasi model, menjadi bahan untuk membuat konklusi dan rekomendasi model akhir yang telah teruji (*tested model*).

Untuk lebih jelasnya rancangan penelitian ini dapat dijelaskan melalui Gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1
Rancangan Penelitian

B. Subjek Penelitian

1. Subyek Penelitian pada Tahap Pengembangan Model.

Uji rasional kelayakan model bimbingan peningkatan kecerdasan emosi melalui konseling perkembangan serta panduan pelaksanaannya dilakukan oleh subyek ahli. Subyek ahli yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ahli bimbingan dan konseling. Adapun ahli yang dipilih sebagai subyek dalam penelitian ini adalah para ahli yang memenuhi persyaratan: 1) paling sedikit memiliki gelar doktor atau setingkat doktor di bidangnya, dan 2) memiliki pengalaman dalam penelitian bidang kecerdasan emosi atau terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kecerdasan emosi. Adapun jumlah subyek ahli yang menilai keberterimaan model serta panduan pelaksanaannya adalah sebanyak lima orang.

Sedangkan untuk uji keterbacaan (*focus group discussion*) model beserta panduan pelaksanaannya subyek penelitian terdiri dari 7 orang yaitu satu orang dari Dep. ESDM, dua orang dari biro diklat dan empat orang dari karyawan PTSP eselon III dan IV.

2. Subyek Penelitian pada Tahap Validasi Model

Subyek penelitian pada tahap validasi model terdiri dari tiga orang, dua orang psikolog, satu orang bertugas sebagai koordinator pendidikan dan pelatihan renbang SDM dan satu orang lagi bertugas sebagai koordinator pelaksana diklat PTSP dan seorang kepala biro Pendidikan dan latihan PTSP serta 42 orang karyawan yang mewakili eselon III dan IV yang berasal dari beberapa unit kerja

dan departemen yang ada di lingkungan PTSP . Dari 42 orang karyawan tersebut, 21 orang menjadi kelompok kontrol dan 21 orang lagi menjadi kelompok eksperimen.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas: 1) Variabel bebas, yaitu Model Pengembangan Kecerdasan Emosi Karyawan dengan Pendekatan Konseling Perkembangan yang disusun melalui penelitian ini, dan 2) Variabel terikat, yaitu Kecerdasan Emosi Karyawan (KEK) beserta subvariabelnya. Variabel bebas (*independent variable*) berfungsi sebagai strategi fasilitasi peningkatan kecerdasan emosi (*emotional intelligence*), sedangkan variabel terikat berfungsi sebagai perilaku sasaran.

Masing-masing variabel dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosi dalam studi ini adalah kemampuan seseorang dalam: mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati dan membina hubungan dengan orang lain.
2. Konseling Perkembangan adalah rangkaian aktivitas/layanan bimbingan yang bertujuan membantu/memfasilitasi perkembangan individu (karyawan/pekerja) termasuk di dalamnya kecerdasan emosi sehingga mereka dapat berfungsi dan berperan efektif dan fungsional dalam kehidupannya.

3. Pekerja dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan dalam hal ini orang yang bekerja di PT Semen Padang (PTSP) khususnya para karyawan yang telah mencapai level *establishment* dan *maintenance* dalam tingkat perkembangan karier yang dikemukakan Super.

D. Instrumen Pengumpul Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, data penelitian yang perlu diungkap dalam penelitian ini adalah 1) data tentang kecerdasan emosi karyawan ; 2) data tentang keberterimaan model pengembangan kecerdasan emosi karyawan dengan pendekatan konseling perkembangan dan panduannya dari segi kegunaan, keterlaksanaan dan ketepatannya secara teoritis dari para ahli; 3) data tentang keberterimaan model pengembangann kecerdasan emosi karyawan dengan pendekatan konseling perkembangan beserta panduannya dari segi kegunaan, keterlaksanaan dan ketepatannya secara praktis dilihat dari hasil penilaian para praktisi/Instruktur (konselor ,*manager*, *trainer* dan HRD di perusahaan) dan karyawan. Untuk mengungkap data masing-masing variabel penelitian diperlukan alat pengumpul data yaitu inventori kecerdasan emosi karyawan dan kuesioner penilaian sebagai berikut.

1. Penyusunan Inventori Kecerdasan Emosi

Inventori kecerdasan emosi untuk penelitian ini dikembangkan oleh peneliti melalui penelitian ini. Adapun langkah-langkah untuk pengembangan alat pengumpul data ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelusuran konsep teori kecerdasan emosi serta dimensi-dimensinya, yang dirujuk dari materi kecerdasan emosi.
- 2) Pengembangan kisi-kisi skala kecerdasan emosi karyawan (SKEK). Berdasarkan kisi-kisi ini dikembangkan draf skala kecerdasan emosi dengan memperhatikan karakteristik perkembangan emosi karyawan di dunia kerja.
- 3) Setelah draf kisi-kisi dan item skala kecerdasan emosi tersusun, dimana untuk penelitian ini telah tersusun sebanyak 60 butir item; setiap item terdiri atas pasangan situasi kerja dan keterampilan kecerdasan emosi dalam menangani situasi tersebut. Selanjutnya dilakukan penimbangan oleh 3 orang ahli yang memahami tentang kecerdasan emosi untuk melihat validitas isi (*content validation*). Sehubungan dengan ini (Anastasi, 1988: 140; Kerlinger, 2000: 731-733) menyatakan bahwa untuk memperoleh gambaran tentang validitas isi kita dibimbing oleh pertanyaan: "Apakah muatan atau substansi ukuran ini mewakili semesta muatan yang berupa sifat (*traits*) yang sedang diukur?. Jadi sasaran analisisnya diarahkan kepada sifat (*traits*) yang sedang diukur oleh tes yang bersangkutan. Oleh sebab itu analisisnya dilakukan secara rasional sehingga hasilnya tidak berupa suatu indek kuantitatif.

Ketiga orang penilai tersebut adalah: Drs Indra Ibrahim, M.Si; dosen Jurusan Bimbingan Konseling Universitas Negeri Padang (UNP); bergelar magister psikologi perkembangan dari Universitas Padjajaran, Drs Afrizal Sano, M.Pd., dosen Jurusan Bimbingan Konseling Universitas Negeri Padang (UNP) adalah magister pendidikan dari IKIP Bandung sekarang Universitas

Pendidikan Indonesia (UPI) dan Dr. Zusmelia, M.Si dosen Prodi Sosiologi sekaligus Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat; Beliau adalah seorang Doktor sosiologi ekonomi dari Institut Pertanian Bogor (IPB) dan sebagai tim ahli dan Instruktur *Soft Skill* Kopertis Wilayah X. Secara umum hasil penilaian ketiga penilai tersebut menyatakan bahwa SKEK yang dikembangkan melalui penelitian ini sudah mampu mengukur apa yang hendak diukur. Walaupun ada seorang penilai yang mempertanyakan dimana letak skalanya; tapi setelah dijelaskan Beliau menerima. Sedangkan dari dua penilai lainnya memberikan masukan untuk kesempurnaan instrument ini seperti penulisan istilah dan tanda baca serta redaksi kalimat agar lebih komunikatif pada beberapa item.

Untuk melihat seberapa keterkaitan nilai ketiga penilai dihitunglah internal konsistensi antar penilai. Adapun proses dan hasil perhitungan internal konsistensi antar penilai ini dapat dilihat pada lampiran 2.

- 4) Berdasarkan penimbangan atau penilaian dari ahli tersebut, kemudian item diseleksi kembali untuk melihat keterwakilan dari semua aspek yang diukur.
- 5) Kemudian, bila sudah mewakili, item-item tersebut disusun sesuai dengan nomor pada kisi-kisi dan inilah skala kecerdasan emosi yang disebarkan pada karyawan PTSP untuk diambil skor kecerdasan emosinya (kisi-kisi dan item dapat dilihat pada lampiran 3).

6) Menghitung tingkat reliabilitas instrument dengan menggunakan teknik reliabilitas belah separoh (*split-half reliability*). Proses dan hasil perhitungannya disajikan pada lampiran 4.

2. Penyusunan Kuesioner Penilaian Model dan Panduannya

Kuesioner penilaian disusun melalui langkah-langkah sebagai berikut. *Pertama* peneliti menjabarkan variabel keberterimaan model bimbingan beserta panduannya seperti yang terlihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1

Jabaran Variabel Keberterimaan Model Konseling Perkembangan untuk meningkatkan Kecerdasan Emosi Karyawan dan Panduan Pelaksanaannya

Variabel	Subvariabel	Indikator	Instrumen
Keberterimaan model pengembangan kecerdasan emosi karyawan dengan Pendekatan konseling perkembangan dan panduan pelaksanaannya	1. Keberterimaan model pengembangan kecerdasan emosi karyawan dengan Pendekatan konseling perkembangan.	a. Kegunaan Model -Uraian komponen model pengembangan kecerdasan emosi -Relevansi bagi kebutuhan layanan konseling b. Keterlaksanaan Model -Keterbacaan -Kemudahan prosedur -Efisiensi dana, waktu, dan tenaga c. Ketepatan model -Komponen model	Kuesioner
	2. Keberterimaan panduan model pengembangan kecerdasan emosi karyawan dengan	a. Kegunaan panduan -Uraian komponen Panduan model pengembangan kecerdasan emosi	Kuesioner

	Pendekatan konseling perkembangan	b. -Relevansi bagi kebutuhan layanan konseling Keterlaksanaan panduan -Keterbacaan -Kemudahan prosedur -Efisiensi dana, waktu, dan tenaga c. Ketepatan panduan -Prosedur pelaksanaan	
--	-----------------------------------	--	--

Kedua, berdasarkan jabaran variabel pada Tabel 3.1 di atas peneliti menyusun butir-butir pernyataan kuesioner penilaian. Pernyataan tersebut terdiri atas pernyataan-pernyataan kuesioner penilaian keberterimaan model dan pernyataan kuesioner penilaian keberterimaan panduan pelaksanaan konseling perkembangan untuk peningkatan kecerdasan emosi karyawan. *Ketiga*, setelah kuesioner tersusun peneliti melakukan validasi terhadap kuesioner tersebut dengan cara meminta penilaian kepada dua orang ahli untuk mengetahui apakah butir-butir item tersebut sudah sesuai dengan indikator yang hendak diukur. Ternyata hasil penilaian tersebut menyatakan bahwa butir-butir pernyataan sudah sesuai dengan indikator yang hendak diukur, dengan sedikit revisi mengenai redaksi kalimat/ pernyataan agar lebih komunikatif. *Keempat*, setelah melakukan revisi terhadap pernyataan, lalu dilakukan uji coba kepada 3 orang praktisi bidang SDM, hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner tersebut fungsional untuk mengumpulkan data tentang keberterimaan model konseling perkembangan untuk

peningkatan kecerdasan emosi karyawan beserta panduan pelaksanaannya. Kedua kuesioner tersebut dapat dilihat pada lampiran 5.

E. Teknik Pengolahan Data Penelitian

Teknik yang digunakan untuk pengolahan data penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian dan karakteristik data yang dikumpulkan. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah seperti dijelaskan berikut ini:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan baik terhadap data yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Dengan teknik ini diperoleh gambaran tentang lokasi penelitian, budaya organisasi yang dikembangkan di PTSP serta faktor-faktor pendukung dan keterbatasan kemungkinan pelaksanaan konseling perkembangan di perusahaan (PTSP).

2. Analisis statistik

Teknik statistik yang digunakan dalam menganalisis data hasil penelitian adalah: teknik deskriptif, yaitu rerata. Teknik ini digunakan untuk menganalisis data hasil penilaian oleh para ahli dan pembimbing/praktisi mengenai keberterimaan model konseling dan panduan pelaksanaannya baik secara teoritis maupun praktis. Model bimbingan dan panduan pelaksanaannya dikatakan berterima secara teoritis dan praktis jika hasil rerata penilaian subyek ahli dan pembimbing (praktisi) minimal tiga (3). Secara umum hasil rerata penilaian

subyek penelitian terhadap indikator model bimbingan dan panduan pelaksanaanya diklasifikasikan seperti yang tertera pada Tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2
Klasifikasi Rerata Penilaian Keberterimaan Model Bimbingan dan Panduannya

No.	Rerata Penilaian	Makna
1	4	Sangat diterima/ sangat tinggi
2	3-3,9	Diterima/tinggi
3	2-2,9	Kurang diterima/ sedang
4	1-1,9	Rendah/tidak diterima

Data yang diperoleh melalui kegiatan eksperimen dianalisis dengan ANCOVA (Allen L. Edwards, 1985: 181) dengan notasi sebagai berikut:

$$F = \frac{R_{Y.12}^2 - R_{Y.1}^2}{(1 - R_{Y.12}^2)/(n - k - 1)}$$

Teknik ini dipergunakan untuk mengetahui apakah perlakuan (*independent variable*) efektif meningkatkan kecerdasan emosi karyawan (*dependent variable*) yang secara statistik signifikan.

Adapun skor *pretest* dan *posttest* diperoleh melalui disain eksperimen. Disain ini dipilih dalam rangka menguji efektifitas model konseling perkembangan untuk peningkatan kecerdasan emosi karyawan. Disain tersebut dapat digambarkan sebagai berikut (Happner, Kivlighan, Wampold, 1992: 154):

Non R	O ₁	X	O ₂
Non R	O ₃		O ₄

Gambar 3.2

Disain Kuasi Eksperimen

Keterangan:

Non R : Pemilihan subyek pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, tidak random.

O1 : tes awal pada kelompok eksperimen

O3 : tes awal pada kelompok kontrol

X : perlakuan (*treatment*)

O2 : tes akhir pada kelompok eksperimen

O4 : tes akhir pada kelompok kontrol

