

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang memiliki data-data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2014: 7).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dinamakan variabel karena ada variasinya (Sugiyono, 2014: 38).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kecerdasan emosional sebagai variabel bebas.
2. Konflik Kerja sebagai variabel terikat.

#### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian ini, perlu dijelaskan defenisi operasional dari masing-masing variabel berikut.

1. Kecerdasan emosional

Kemampuan karyawan untuk bisa memahami keadaan sekitar, baik lingkungan maupun inividu lainnya, sehingga tercapai tujuan dan cita yang sama dalam kegiatan aktivitas bekerja dalam perusahaan, yang terdiri beberapa aspek,

(a) mengenali emosi sendiri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain, (e) membina hubungan dengan orang. Dan makin tingginya kecerdasan emosional maka diharapkan makin rendah lah konflik kerja yang terjadi PT X Arosuka Kabupaten Solok.

## 2. Konflik kerja

Adalah suatu yang tidak sesuai antara dua orang atau lebih terdapat pertentangan, seperti perbedaan persepsi, pendapat dan tujuan, dalam melaksanakan kegiatan aktivitas kerja diperusahaan, dengan beberapa aspek (a) konflik individu, (b) konflik antar individu, (c) konflik organisasi. Berdasarkan hasil kuisisioner adanya konflik kerja PT X Arosuka Kabupaten Solok .

### **D. Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2014: 80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.1**  
**Daftar Karyawan PT X Arosuka Kabupaten Solok**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
QA	2
HR (Human Resource)	4
Perfomance	8
Engineering	12
Finance	17
Logistik	2
Manufacturing	55
<b>JUMLAH</b>	<b>108</b>

Sumber: *dokumen PT X Arosuka Kabupaten Solok 2017*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014: 81).

Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin (Riduwan, 2009 : 254), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = Nilai kritis (batasan ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran

ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 5%)

Sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{108}{1 + 108 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1,27}$$

$$n = 85,03937$$

$$n = 85 \text{ orang}$$

**Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang**

#### **E. Lokasi Penelitian**

Perusahaan yang sedang penulis teliti yakni PT X Arosuka Kabupaten Solok, bergerak dibidang Air Minuman Dalam Kemasan (AMDK) atau kita kenal dengan merek Aqua produksi Danone, kantor pusatnya di Pulogadung Jakarta Timur.

Dalam observasi penulis di PT X, tidak banyak yang bisa dilihat, dikarenakan pengamanan lingkungan PT X sangat dijaga, untuk memasuki lingkungan PT X melalui beberapa prosedur, pertama pada setiap tamu yang baru adanya pengisian kusioner yang berisi tentang keadaan fisik tamu alasanya jika keadaan fisik tamu terganggu seperti mengalami flu tidak diperkenankan untuk memasuki lingkungan PT X karena bisa mengganggu keseterilan PT X. Kedua adanya induksi yaitu tamu dipersilahkan untuk memasuki suatu ruangan yang seteril guna mepresentasiakan suatu informasi tentang lingkungan PT X mulai dari atribut pakaian yang tidak boleh memakai sandal hingga tidak boleh mengambil gambar tanpa seizin petugas.

Alasannya pemilihan tempat ini, karena peneliti memilih *secara random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak.

#### **F. Teknik Sampling**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probably sampling*, yaitu teknik sampling (pengambilan sampel) yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun tipe *probably sampling* yang digunakan adalah *proportinate Statified Random Sampling* yakni teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014: 82). PT X Arosuka Kabupaten Solok mempunyai karyawan dari bidang yang berbeda maka populasi karyawan itu berstrata. Maka dapat diuraikan sebagai berikut (Sugiyono, 2010:73).

$$\text{Statified Random Samplin} = \frac{\text{jumlah karyawan perbidang}}{\text{total populasi}} \times \text{XSampel}$$

Contoh: Bidang QA

$$\begin{aligned} \text{Statified Random Samplin} &= \frac{2}{108} \times 85 = 1,57407 \\ &= 2 \text{ Orang} \end{aligned}$$

Jadi Sampel perbidang dalam bidang QA adalah 2 orang. Untuk uraian lebih lanjut maka dapat diuraikan berbentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel. 3.2**  
**Sampel Penelitian**

Jabatan	Jumlah	Sampel
QA	2	2
HR (human resources)	4	3
Performance	8	6
Engineering	12	9
Finance	17	14
Logistik	10	8
Manufacturing	55	43
<b>JUMLAH</b>	<b>108</b>	<b>85</b>

### G. Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data merupakan cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Alat pengumpul data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Skala. Azwar mengatakan, skala psikologi sebagai alat ukur psikologi yang stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang bersangkutan. Indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item, maka skala psikologi selalu berisi banyak item. Kesimpulannya baru dapat dicapai apabila semua item telah direspon. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan tersebut lebih bersifat proyektif, yang berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadian responden. Respon dari responden tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah, semua jawaban akan diterima, tetapi akan diinterpretasikan secara berbeda. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini memakai skala model *Likert*. Skala model *Likert* perangsangannya adalah pernyataan. Respons yang diharapkan diberikan oleh subjek adalah taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan dalam variasi: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak tentu (TT), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Azwar, 2010:97-99).

Menurut isinya, pernyataan itu ada yang searah (mendukung) teori yang mendasari hal yang dipersoalkan dan ada pula yang tak searah (tak mendukung) teori yang mendasari hal yang dipersoalkan. Pernyataan yang mendukung itu disebut pernyataan mendukung (*favorable statement*), dan yang tidak mendukung disebut pernyataan tak mendukung (*unfavorable statement*). Dalam satu perangkat alat ukur, jumlah pernyataan mendukung dan pernyataan tak mendukung itu harus seimbang, kalau mungkin dibuat sama.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan empat alternatif jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Modifikasi skala Likert dalam penelitian ini dengan meniadakan kategori jawaban tidak tentu (TT) atau ragu-ragu (R) dengan alasan yaitu apabila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subjek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data yang mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif.

Sistem penilaiannya adalah dengan memberikan skor pada setiap item, yaitu skor 4-1 untuk pernyataan *favorable* dan skor 1-4 untuk pernyataan *unfavorable* seperti dalam tabel berikut:

**Tabel. 3.3**  
**Skor Skala**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Item</b>	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Kemudian, untuk menyusun dan mengembangkan instrumen maka terlebih dahulu dibuat *blue print* yang memuat tentang aspek dan indikator variabel penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai isi dan dimensi kawasan ukur yang akan dijadikan acuan dalam penulisan item. *Blue print* terdiri dari variabel X yaitu kecerdasan emosional dan variabel Y yaitu konflik kerja. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Skala Kecerdasan Emosional**

Data tentang seberapa tingginya kecerdasan emosional subjek dalam penelitian ini akan didapatkan dengan cara meminta responden untuk mengisi skala psikologi yang telah disediakan, yaitu skala kecerdasan emosional yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala kecerdasan emosional diambil dari teori Goleman (2017) yang terdiri dari beberapa aspek, (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain, (e) membina hubungan.

Pengukuran skala ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kecerdasan emosional pada karyawan PT X Arosuka Kabupaten Solok, dengan 5 Aspek dan 75 item. Distribusi item-item skala kecerdasan emosional dapat dilihat pada *blue print* di bawah ini:

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Kecerdasan Emosional Sebelum Diuji Coba**

Aspek	Indikator	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
Mengenal emosi diri	a. Memperhatikan secara kesinambungan apa yang terjadi dalam diri	2	1,3	3
	b. Mengenal kekuatan dan kelemahan diri	4,5,6	0	3
	c. Mengenal emosi dan pengaruhnya	7,8	9	3
	d. Melihat secara realitis dan optimis	10,11	12	3
	e. Mengetahui tindakan kedepannya	13,14	15	3
Mengelola emosi	a. Mampu mengendalikan emosi	16,17	18	3
	b. Mampu menghadapi kegagalan	19	20,21	3
	c. Merasa aman secara fisik maupun emosi	23	22,24	3
	d. Memberi nilai dan fungsi yang tepat pada perasaan diri	25,27	26	3
	e. Mampu melawan kecerobohan	28,30	29	3
Memotivasi diri sendiri	a. Optimis	31	32,33	3
	b. Konsisten	34	35,36	3
	c. Mempunyai tujuan hidup	37,39	8	3
	d. Semangat	40,41,42	0	3
	e. Mampu melewati rintangan yang ada	43	44,45	3
Mengenal emosi orang lain	a. Mengenal perasaan orang lain	47	46,48	3
	b. Tidak mementingkan kepentingan sendiri	49,51	50	3
	c. Suka memberi bantuan	52,54	53	3
	d. Simpati	55	56,57	3
	e. Menghindari suatu yang membuat orang lain susah	58,59	60	3
Membina hubungan	a. Mampu mendengarkan orang lain secara efektif	61,63	62	3
	b. Mampu memberi toleransi terhadap sesama	64	65,66	3
	c. Mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	68,69	67	3
	d. Mampu memberi solusi terhadap teman yang punya masalah	70,72	71	3
	e. Memberi salam serta pujian	73,74,75	0	3
<b>Jumlah</b>			<b>75</b>	

## 2. Skala Konflik Kerja

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala konflik kerja yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala konflik kerja diambil dari teori Wijono terdiri dari beberapa aspek, (a) konflik dalam diri individu, (b) konflik antar individu, (c) konflik organisasi.

Pengukuran skala ini bertujuan untuk mengetahui kategori konflik kerja di PT X Arosuka Kabupaten Solok, dengan 3 aspek dan 55 item. Distribusi item-item skala konflik kerja dapat dilihat pada *blue print* di bawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Konflik Kerja Sebelum Diuji Coba**

Aspek	Indikator	Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Konflik individu	a. Mendekat-mendekat	2, 3, 4, 5	1	5
	b. Menghindar-mendekat	6, 7, 8, 9	10	5
	c. Menghindar	11, 12, 14, 15	13	5
Konflik antar pribadi	a. Aku tahu orang lain juga tahu	16, 17, 18, 19, 20	0	5
	b. Orang lain tahu aku tidak tahu	21, 22, 23, 24, 25	0	5
	c. Aku tahu orang lain tidak tahu	26, 27, 28, 29, 30	0	5
	d. Aku tidak tahu, orang lain juga tidak tahu	32, 35	31, 33, 34	5
Konflik organisasi	a. Hierarki	37	36, 38, 39, 40	5
	b. Fungsional dan disfungsional	40, 41, 42	43, 44	5
	c. Staf-lini	50	46, 47, 48, 49	5
	d. Kelompok formal dan non formal	55,	51, 52, 53, 54	5
<b>Jumlah</b>			<b>55</b>	

## 3. Hasil Uji Coba Penelitian

Setelah skala dibuat, maka proses selanjutnya adalah menganalisis dan menyeleksi item-item. Proses pertama yaitu memeriksa apakah item-item telah sesuai dengan *blue print* dan indikator-indikator perilaku yang diungkap. Setelah itu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur agar mendapat data

yang akurat dan dapat dipercaya. Uji coba (*try out*) skala penelitian dilaksanakan pada tanggal 29 Mei- 20 Juni 2018 di CV Elmas Sentosa Abadi ( CV Aiga) Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok Sumatera Barat.

Sebelum melakukan pengolahan data lebih lanjut, terlebih dahulu dilihat kondisi data yang telah diproses dari responden sebagai berikut :

**Tabel 3.6**

<b>Case Processing Summary</b>			
<b>Kecerdasan emosional</b>			
		N	%
Cases	Valid	28	93.3
	Excluded <sup>a</sup>	2	6.7
	Total	30	100.0

*a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.*

Tabel 3.6 di atas merupakan tabel *Case Processing Summary* yang menjelaskan tentang jumlah data kecerdasan emosional yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data kecerdasan emosional yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan. Dengan kata lain, seluruh data yang diperoleh dapat diproses lebih lanjut.

**Tabel 3.7**

<b>Case Processing Summary</b>			
<b>Konflik Kerja</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

*Listwise deletion based on all variables in the procedure.*

Tabel 3.7 di atas merupakan tabel *Case Processing Summary* yang menjelaskan tentang jumlah data konflik kerja yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data konflik kerja yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan. Setelah data yang

diperoleh sudah siap untuk diproses, maka dilakukan pengujian daya diskriminasi (daya beda) tiap butir item pernyataan.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas diperlukan untuk mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Dan untuk mengetahui daya beda setiap item, maka perlu dilihat koefisien korelasi masing-masing item dengan menggunakan *Cronbach Alpha* aplikasi SPSS versi 20.0 *for windows*. Maka dari hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional (X), didapatkan hasil bahwa dari 75 butir item variabel kecerdasan emosional, 39 item dinyatakan valid karena *Corrected item-Total Correlation* lebih besar dari 0,25. Dengan demikian, butir-butir item dalam variabel ini layak mengungkap tentang kecerdasan emosional. item yang tidak valid akan dibuang.

Berdasarkan uji validitas dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows*, maka dari 75 item skala kecerdasan emosional sebelum uji coba diperoleh 39 item yang valid untuk dijadikan skala penelitian, yaitu nomor 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 24, 25, 27, 28, 36, 38, 39, 46, 50, 51, 53, 55, 58, 59, 61, 63, 64, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75 Selain itu, terdapat item yang tidak valid yaitu sebanyak 36 item diantaranya item nomor 3, 6, 7, 12, 18, 19, 21, 22, 23, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 54, 56, 57, 60, 62, 65, 66, 67, . Maka instrumen penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan kecerdasan emosional adalah sebanyak 39 item.

Adapun sebaran untuk item instrumen skala kecerdasan emosional setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Skala Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba**

Aspek	Indikator	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
Mengenal emosi diri	a. Memperhatikan secara kesinambungan apa yang terjadi dalam diri	2	1, 3	2
	b. Mengenal kekuatan dan kelemahan diri	4,5,6	0	2
	c. Mengenal emosi dan pengaruhnya	7, 8	9	2
	d. Melihat secara realitis dan optimis	10, 11	12	2
	e. Mengetahui tindakan kedepannya	13, 14	15	3
Mengelola emosi	a. Mampu mengendalikan emosi	16, 17	18	2
	b. Mampu menghadapi kegagalan	19	20, 21	1
	c. Merasa aman secara fisik maupun emosi	23	22, 24	1
	d. Memberi nilai dan fungsi yang tepat pada perasaan diri	25, 27	26	2
	e. Mampu melawan kecerobohan	28, 30	29	1
Memotivasi diri sendiri	a. Optimis	31	32, 33	0
	b. Konsisten	34	35, 36	1
	c. Mempunyai tujuan hidup	37, 39	38	2
	d. Semangat	40,41,42	0	0
	e. Mampu melewati rintangan yang ada	43	44, 45	0
Mengenal emosi orang lain	a. Mengenal perasaan orang lain	47	46, 48	1
	b. Tidak mementingkan kepentingan sendiri	49, 51	50	2
	c. Suka memberi bantuan	52, 54	53	1
	d. Simpati	55	56, 57	1
	e. Menghindari suatu yang membuat orang lain susah	58, 59	60	2
Membina hubungan	a. Mampu mendengarkan orang lain secara efektif	61,63	62	2
	b. Mampu memberi toleransi terhadap sesama	64	65, 66	1
	c. Mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	68, 69	67	2
	d. Mampu memberi solusi terhadap teman yang punya masalah	70, 72	71	3
	e. Memberi salam serta pujian	73, 74, 75	0	3
<b>Jumlah</b>			<b>39</b>	

**Ket.** : Nomor item yang dimiringkan adalah item yang gugur

Hasil uji validitas konflik kerja (Y) didapatkan bahwa dari 55 butir item variabel konflik kerja, 24 item dinyatakan valid karena *Corrected item-Total Correlation* lebih besar dari 0,25. Sehingga, butir-butir item dalam variabel ini layak mengungkap tentang konflik kerja dan item yang tidak valid akan dibuang.

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*, maka dari 55 item skala perilaku seksual sebelum uji coba didapatkan 24 item yang valid, yaitu nomor 3, 4, 6, 7, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 37, 47, 49, 52, 55. Selain itu, terdapat 31 item yang tidak valid yaitu item nomor 1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 16, 18, 22, 23, 25, 29, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 51, 53, 54,. Maka instrumen penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan konflik kerja adalah sebanyak 24 item. Adapun sebaran untuk item instrumen skala konflik kerja setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala Konflik Kerja Setelah Uji Coba**

Aspek	Indikator	Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Konflik individu	a. Mendekat-mendekat	2, 3, 4, 5	1	2
	b. Menghindar-mendekat	6, 7, 8, 9	10	2
	c. Menghindar	11, 12, 14, 15	13	1
Konflik antar pribadi	a. Aku tahu orang lain juga tahu	16, 17, 18, 19, 20	0	2
	b. Orang lain tahu aku tidak tahu	21, 22, 23, 24, 25	0	3
	c. Aku tahu orang lain tidak tahu	26, 27, 28, 29, 30	0	4
	d. Aku tidak tahu, orang lain juga tidak tahu	32, 35	31, 33, 34	2
Konflik organisasi	a. Hierarki	36, 38, 39	37, 40	4
	b. Fungsional dan disfungsional	43, 44	40, 41, 42,	1
	c. Staf-lini	46, 47, 48, 49	50	2
	d. Kelompok formal dan non formal	51, 52, 53, 54	55	2
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	

Ket. : Nomor item yang dimiringkan adalah item yang gugur

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Penulis menganalisis butir-butir item dalam instrumen tersebut menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*. Untuk uji reliabilitas, hanya item yang valid saja yang dimasukkan, sedangkan yang tidak valid tidak dimasukkan dalam uji realibilitas (Priyatno, 2012:184). Hasil pengujian reliabilitas pada kecerdasan emosional dan konflik kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.10**

**Hasil Uji Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	75

**Tabel 3.11**

**Hasil Uji Reliabilitas Skala Konflik Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	55

Menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2012:187), reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Dari analisis reliabilitas dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows* pada tabel 3.9 dan 3.10 di atas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,798 untuk skala kecerdasan emosional dan 0,710 untuk skala konflik kerja. Karena nilai keduanya masing-masing lebih dari 0,8 maka reliabilitasnya adalah baik, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

## **H. Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan pertimbangan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:147). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis peran sederhana yaitu untuk melihat apakah ada pengaruh atau peran antara dua variabel dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.0 *for windows*.

Data yang telah diperoleh, diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dengan konflik kerja pada PT X Arosuka Kabupaten Solok, dengan menggunakan teknik analisis regresi Pearson (*product moment Pearson*) yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh atau peran secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi normal. Teknik analisis data terdiri dari:

### **1. Validitas Instrumen**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan benar gejala atau sebagian gejala yang hendak diukur, artinya tes tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Sugiyono, 2014: 121-122).

Pengujian Validitas dibagi menjadi empat tipe, yaitu, validitas konstruk, yaitu pengujian dapat menggunakan pendapat para ahli. Dan validitas isi, pengujian validitas ini dengan menyesuaikan atau membandingkan isi instrumen dengan teori atau materi yang telah ada. Validitas eksternal, diuji dengan cara membandingkan antara hal-hal yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan. Validitas Instrumen, suatu instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur (Rahmat, 2013:157-159)

Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *teknik analisis regresional*, yaitu teknik analisis data yang menyangkut pengaruh dua variable. Teknik analisis ini sejalan dengan penelitian yang menitik beratkan pengaruh antara variabel X, yaitu kecerdasan emosional, terhadap variabel Y, yaitu konflik kerja.

Tinggi-rendah, kuat-lemah atau besar-kecilnya suatu regresi dapat diketahui dengan melihat besar-kecilnya suatu angka (koefisien) yang disebut *angka indek regresi* atau *Coefficient Of regresi*. Angka korelasi diberi lambang huruf tertentu, seperti RXY untuk regresi Product Moment dan juga menggunakan SPSS *for windows* dalam menganalisis data.

Dalam penelitian ini yang dikatakan valid atau kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,2. Untuk butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang baik dipilih butir-butir yang mempunyai harga  $P$  pada sebaran tertentu (misalnya dari 0,25 sampai 0,75 atau 0,20-0,80) sesuai spesifikasinya, dan yang mempunyai harga  $r_{bis}$  tertentu (misalnya sekurang-kurangnya 0,30 atau

sekurang-kurangnya 0,25 atau sekurang-kurangnya 0,20). Dari uji validitas nantinya akan terlihat mana item yang valid untuk dilanjutkan ke penelitian. Maka, dari penjelasan di atas penulis mengambil batas terbawah validitas 0,25 (Azwar, 2012:143).

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Maksudnya reliabilitas dipakai untuk menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama. Adapun estimasi reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistik yang berbentuk program SPSS versi 20.0 *for windows*.

Menurut Well & Wollack mengatakan bahwa *hight-stakes standardized tests* yang dirancang secara profesional hendaknya memiliki koefisien konsistensi internal minimal 0,90, sedangkan untuk tes yang tidak begitu besar pertaruhannya harus memiliki koefisien konsistensi internal paling tidak setinggi 0,80 atau 0,85. Maka, dari penjelasan di atas penulis mengambil batas terbawah reliabilitas 0,80 (Azwar, 2012:126).

Jadi, analisis data yang digunakan untuk melihat Pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik kerja PT X Arosuka Kabupaten Solok adalah analisis *teknik analisis regresional*. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

### 3. Analisis Peran Atau Pengaruh

Analisis regresi adalah teknik analisis data yang menyangkut pengaruh dua variabel. Teknik analisis ini sejalan dengan penelitian yang menitik beratkan pengaruh antara variabel X, yaitu kecerdasan emosional, terhadap variabel Y, yaitu konflik kerja.

Tinggi-rendah, kuat-lemah atau besar-kecilnya suatu regresi dapat diketahui dengan melihat besar-kecilnya suatu angka (koefisien) yang disebut *angka indeks regresi* atau *Coefficient Of regresi*. Angka regresi diberi lambang huruf tertentu, seperti RXY untuk regresi Product Moment dan juga menggunakan SPSS *for windows* dalam menganalisis data. Untuk melihat model (analisis regresi linier sederhana), yaitu seberapa besar variabel Y melalui variabel X baik nilai kenaikannya ataupun penurunannya dicari dengan rumus  $Y = a + bX$ . Y adalah variabel dependen, a adalah nilai konstanta yaitu nilai Y jika  $X = 0$ . b adalah regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X sedangkan X adalah variabel independen (Hermawati, 2010:103).

### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Model statistik yang digunakan, yaitu *Test One Sampel Kolmogorov Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2012:105).

### 5. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan untuk melakukan korelasi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel

secara signifikansi mempunyai pengaruh atau peran yang tinggi atau tidaknya. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20.0 *for windows* digunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi pada linearitas kecil dari 0,05 (Priyatno, 2012:107).

## 6. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik kerja PT X Arosuka Kabupaten. Regresi dapat diketahui dengan melihat besar-kecilnya suatu angka (koefisien) yang disebut *angka indek regresi* atau *Coefficient Of regresi* menggunakan program komputer SPSS versi 20.0 *for windows*.

Jadi bisa dikatakan kesadaran emosi juga baik untuk mengatasi konflik kerja, yang terjadi didalam suatu perusahaan. Salah satunya perusahaan yang sedang penulis teliti yakni PT X Arosuka Kabupaten Solok, bergerak dibidang Air Minuman Dalam Kemasan (AMDK) atau kita kenal dengan merek Aqua produksi Danone, kantor pusatnya di Pulogadung Jakarta Timur.

Dalam observasi penulis di PT X, tidak banyak yang bisa dilihat, dikarenakan pengamanan lingkungan PT X sangat dijaga, untuk memasuki lingkungan PT X melalui beberapa prosedur, pertama pada setiap tamu yang baru adanya pengisian kusioner yang berisi tentang keadaan fisik tamu alasanya jika keadaan fisik tamu terganggu seperti mengalami flu tidak diperkenankan untuk memasuki lingkungan PT X karena bisa mengganggu keseterilan PT X. Kedua adanya induksi yaitu tamu dipersilahkan untuk memasuki suatu ruangan yang seteril guna mempresentasiakan suatu informasi tentang lingkungan PT X mulai dari atribut

pakaian yang tidak boleh memakai sandal hingga tidak boleh mengambil gambar tanpa seizin petugas.

## I. Prosedur Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah PT X Arosuka Kabupaten Solok. Jumlah awal subjek penelitian ini yakni 85 karyawan. Dalam penelitian ini, karyawan rata-rata berusia antara 20-39 tahun dan mayoritas karyawan adalah laki-laki. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut :PT X Arosuka Kabupaten Solok mempunyai karyawan dari bidang yang berbeda maka populasi karyawan itu berstrata. Maka dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Penjelasan Sampel**

Jabatan	Populasi	%	Sampel
QA	2	1,8 %	Sampel= $\frac{2}{108} \times 85 = 2$
HR (human resoures)	4	3,7%	Sampel= $\frac{4}{108} \times 85 = 3$
Perfomance	8	7,4%	Sampel= $\frac{8}{108} \times 85 = 6$
Enginering	12	11,11%	Sampel= $\frac{12}{108} \times 85 = 9$
Finance	17	15,7%	Sampel= $\frac{17}{108} \times 85 = 14$
Logistik	10	9,2%	Sampel= $\frac{10}{108} \times 85 = 8$
Manufacturing	55	51%	Sampel= $\frac{55}{108} \times 85 = 43$
<b>Jumlah</b>	108	100%	85 Orang

Penelitian ini dilaksanakan di sekitar lingkungan PT X Arosuka Kabupaten Solok Secara keseluruhan penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Juli 2018, gambaran kegiatan penelitian tergambar pada table sebagai berikut:

**Table 4.2**  
**Kegiatan Penelitian**  
**Tahun Akademik 2017/2018**

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	√	√																		
Seminar Proposal				√																
Perbaikan Proposal					√	√														
Instrumen Penelitian							√	√												
Uji Coba Skala									√	√	√	√								
Pelaksanaan Penelitian															√	√				
Analisis Data																	√	√		
Penyusunan laporan																			√	√

Pengambilan data penelitian dilaksanakan setelah mendapat rekomendasi izin penelitian Nomor: B.040/Un.13/FUSA/TL.00.9/01/2018 yang ditanda tangani oleh wakil dekan bidang akademik Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala pada karyawan PT X Arosuka Kabupaten Solok sebanyak 85 sampel. Penelitian dilakukan sendiri oleh penulis dengan membagikan kuisisioner berupa skala penelitian, yaitu skala kecerdasan emosional dan skala konflik kerja. Agar tidak terjadi kesalahan dalam pengisian skala, penulis memberikan penjelasan pengisian yang telah ada pada lembar skala.

Pelaksanaan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan dua skala, yaitu skala kecerdasan emosional yang terdiri dari 39 item pernyataan

dan skala konflik kerja yang terdiri dari 24 item pernyataan, pada setiap pernyataan terdapat lembar identitas, kolom jawaban, dan cara pengisian serta ucapan terimakasih.