

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

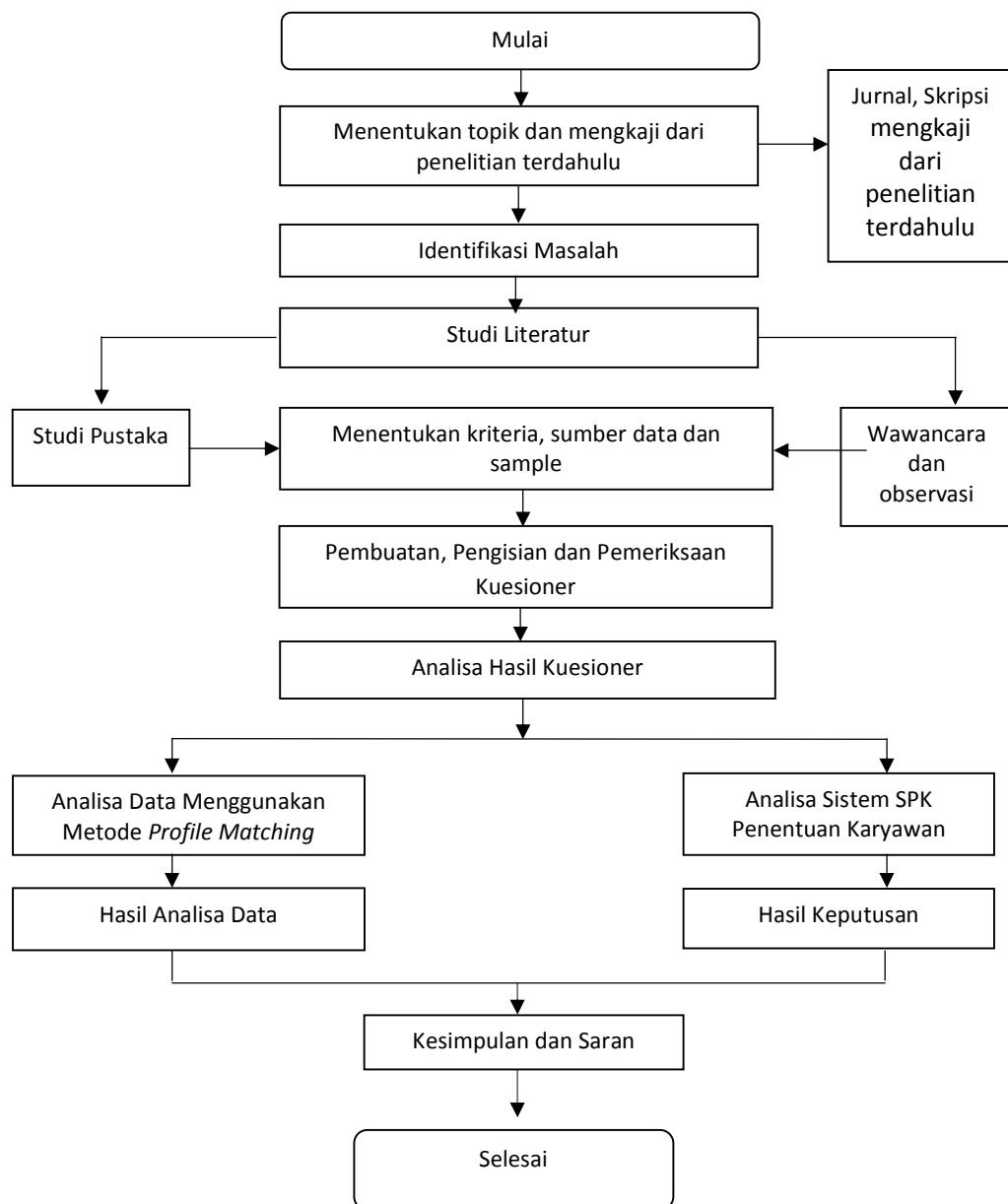
Metodologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *methodos* dan *logos*. *Methodos*/metode merupakan suatu jalan yang dilalui untuk mencapai suatu tujuan dan *logos* merupakan ilmu. Menurut Sugiyono (2010:2) metode penelitian merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Riset atau penelitian sering dideskripsikan sebagai suatu proses investigasi yang dilakukan dengan terencana, teratur dan sistematis yang bertujuan untuk menemukan, menginterpretasikan, serta merevisi fakta-fakta.

3.1. Tahapan Penelitian

Sesuai dengan deskripsi mengenai penelitian di atas bahwa kegiatan penelitian dilakukan dengan terencana, teratur dan sistematis. Untuk itu, kegiatan penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap.

Gambar III.1. dibawah ini merupakan gambar tahap-tahap dalam penelitian penentuan karyawan terbaik PT Ananda Solusindo Cikarang:



Sumber : Hasil Penelitian PT Ananda Solusindo Cikarang (2017)

Gambar III.1. Diagram Alur Proses Penelitian

Penjelasan diagram alur proses penelitian :

1. Menentukan topik

Pada tahap awal ini akan ditentukan topik yang akan diambil berdasarkan dari penelitian sebelumnya dan juga berdasarkan jurnal ataupun skripsi atau thesis.

2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian, identifikasi masalah dilakukan paling awal. Identifikasi masalah dalam sebuah penelitian dibuat berdasarkan rumusan masalah yang berada pada latar belakang masalah sebuah penelitian.

3. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan cara membaca buku-buku ataupun dalam bentuk *digital* yang dimaksudkan untuk mempelajari teori-teori yang terkait dengan metode yang akan digunakan yaitu metode *profile matching*. Selain untuk mempelajari metode *profile matching*, studi literatur juga dilakukan untuk mempelajari masalah-masalah yang akan diangkat dalam penelitian inidari wawancara atau observasi secara langsung.

4. Menentukan kriteria, sumber data dan sample

Ditahap ini mulai ditentukan kriteria-kriteria apa yang diperlukan berdasarkan data maupun sampel-sampel yang bersumber dari hasil wawancara dan observasi secara langsung.

5. Pembuatan, Pengisian dan Pemeriksaan Kuesioner

Dari data penelitian yang didapatkan dari hasil wawancara dengan manager PT Ananda Solusindo Cikarang bapak Muhammad

Sukron. Langkah selanjutnya adalah mulai melakukan pembuatan kuesioner lalu dilakukan pemeriksaan pengisian kuesioner tersebut dan kuesioner diisi oleh karyawan.

6. Analisa Hasil Kuesioner

Dalam tahap ini hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Ananda Solusindo Cikarang akan dianalisa, Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode *profile matching* untuk menentukan karyawan terbaik.

7. Hasil Analisa Data

Setelah tahap analisis selesai dilakukan, maka akan dihasilkan suatu kesimpulan yang berisi apakah tujuan dari dilakukannya penelitian ini tercapai atau tidak.

8. Hasil keputusan

Tahap hasil keputusan diperoleh berdasarkan penelitian penentuan karyawan terbaik PT Ananda Solusindo Cikarang yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *profile matching*.

9. Kesimpulan dan Saran-Saran

Tahap kesimpulan dan saran merupakan tahapan terakhir dari kegiatan penelitian. Dalam tahapan kesimpulan dijelaskan secara singkat mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Sedangkan dalam tahap saran merupakan tahap memberikan catatan jika ada kekurangan atau hal yang tidak sempurna dalam sebuah penelitian.

3.2. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai alat pengumpul data adalah berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Menurut Taufiq (2014:84)skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuesioner skala Likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan "netral" tak tersedia.

Sewaktu menanggapi pertanyaan atau pernyataan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti berikut:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Selain pilihan dengan lima skala seperti contoh diatas, kadang digunakan juga skala dengan tujuh atau sembilan tingkat. Suatu studi empiris menemukan bahwa beberapa karakteristik hasil kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan tersebut ternyata sangat mirip.

Adapun skala penilaian dengan skor masing–masing pilihan sebagai berikut:

Tabel III.1. Tabel Skala Penilaian

Skala Penilaian	
1	Sangat Kurang Baik
2	Kurang Baik
3	Cukup Baik
4	Baik
5	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian Pada PT Ananda Solusindo Cikarang (2017)

3.3. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Metode Pengumpulan Data

Benar atau tidaknya suatu penelitian tergantung pada teknik pengumpulan data yang digunakan. Teknik pengumpulan data merupakan upaya yang dilakukan untuk mengamati variabel yang akan diteliti melalui metode tertentu. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian penentuan karyawan terbaik PT Ananda Solusindo Cikarang dengan metode sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Jogiyanto (2008:89) “observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya. Observasi dapat diklasifikasikan ke dalam observasi perilaku dan observasi non-perilaku”. Peneliti melakukan observasi pada PT Ananda Solusindo Cikarang.

b. Metode Wawancara

Menurut Jogiyo (2008:111) “Wawancara (interview) adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden.”

Wawancara dilakukan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara guna mendapatkan informasi dimana pewawancara memberikan beberapa pertanyaan kepada narasumber dan jawaban dari narasumber merupakan sebuah informasi. Dalam penelitian yang dilakukan saat ini, wawancara ditujukan kepada manager PT Ananda Solusindo Cikarang yang memiliki informasi mengenai nilai karyawan terbaik dan yang menentukan kriteria-kriteria penilaian karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan guna menunjang metode pengumpulan data wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi yang berupa dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian penentuan karyawan terbaik PT Ananda Solusindo Cikarang.

d. Kuesioner

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2010:199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.” Dan untuk penelitian ini responden kuesioner hanya 1 orang yaitu Bapak Muhammad Sukron selaku manager.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2010:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bilamana populasi terlalu besar dan penulis tidak memungkinkan untuk mempelajari dari seluruh populasi, maka penulis dapat menggunakan sampel dari populasi sebagai bahan penelitian. Dalam penelitian penentuan karyawan terbaik ini, penulis menggunakan sampel yang diambil dari populasi karyawan PT Ananda Solusindo Cikarang yang berjumlah 44 orang karyawan sebagai sampel, dimana pengambilan jumlah sample berdasarkan pada sebuah rumus yang menurut G. Sevilla Cunsello, *et all* dalam Prasetyo, Jannah (2012:137) dapat digunakan untuk menentukan besaran sampel, yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

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

dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi *kesalahan (error tolerance)*

3.4. Metode Analisis Data

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif biasa dinamakan dengan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini digunakan sebagai metode penelitian ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka.

1. Pencocokan Profil (*Profile Matching*)

Pencocokan profil atau *profile matching* menurut Kusrini (2007:53) merupakan “sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati”. Secara garis besar, *profile matching* merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan sehingga diketahui perbedaan kompetensinya (*Gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka semakin besar bobot nilainya sehingga peluang menjadi besar pula untuk direkomendasikan dalam hal ini sebagai karyawan terbaik.

Di bawah ini merupakan tahap-tahap dan perumusan perhitungan dalam metode *profile matching* menurut Kusrini (2007:56-67):

a. Pemetaan *Gap* Kompetensi

Gap yang dimaksud di sini adalah perbedaan antara profil karyawan dengan profil jabatan. Atau bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini:

$$Gap = \text{Profil karyawan} - \text{Profil jabatan}$$

Sumber : Kusrini (2007:56)

b. Pembobotan

Pada tahap ini, setelah diketahui *gap* pada masing-masing karyawan dari tiap-tiap aspek, setiap profil diberi bobot nilai dengan patokan table bobot nilai *gap* seperti yang pada tabel II.1 di bawah ini:

Tabel III.2. Tabel Bobot Nilai *Gap*

No.	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber: Kusrini (2007:60)

c. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah selesai melakukan pembobotan nilai *Gap* dari aspek-aspek lalu aspek-aspek tersebut dikempokan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan kelompok *Secondary Factor*. *Core Factor* (faktor utama) merupakan aspek kompetensi yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan. Sedangkan *Secondary Factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *Core Factor*.

Perhitungan *core factor* ditunjukkan dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(i, s, p)}{\sum IC}$$

Sumber : Kusrini (2007:62)

Keterangan:

$NCF(i, s, p)$: Nilai rata-rata *core factor*

$NC(i, s, p)$: Jumlah total nilai *core factor* (intelektual, sikap kerja, perilaku)

IC : jumlah item *core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* bisa ditunjukkan dengan :

$$NSF = \frac{\sum NS(i, s, p)}{\sum IS}$$

Sumber : Kusrini (2007:62)

Keterangan:

$NSF(i, s, p)$: Nilai rata-rata *secondary factor*

$NS(i, s, p)$: jumlah total nilai data *secondary factor* (intelektual, sikap kerja, perilaku)

IS : jumlah item *secondary factor*

d. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan nilai setiap aspek di atas berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Rumus penghitungan nilai total adalah:

$$(x)\%NCF(i, s, p) + (x)\%NSF(i, s, p) = N(i, s, p)$$

Sumber : Kusrini (2007:65)

Keterangan:

$NCF(i,s,p)$: Nilai rata-rata *core factor*(intelektual, Sikap kerja, perilaku)

$NSF(i,s,p)$: Nilai rata-rata *secondary factor* (Intelektual. Sikap kerja, Perilaku)

$N(i,s,p)$: nilai total dari aspek (Intelektual, Sikap kerja, perilaku)

$(x)\%$: Nilai persen yang diinputkan

e. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari *profile matching* adalah ranking dari semua kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini :

$$Rangking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Sumber : Kusrini (2007:66)

Keterangan:

Ni : Nilai kapasitas intelektual

Ns : Nilai sikap kerja

Np : Nilai perilaku

$(x)\%$: Nilai persen yang diinputkan

2. Kriteria Penilaian

Berdasarkan hasil observasi pada PT Ananda Solusindo Cikarang dan wawancara dengan bapak Muhammad Sukron selaku Manager. Didapatkan

informasi untuk kriteria-kriteria apa saja serta berapa besar presentase yang ditentukan oleh manager untuk proses penilaian karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang. Kriteria-kriteria tersebut adalah:

Tabel III.3. Tabel Kriteria Penilaian Karyawan

No	Kriteria Penilaian	Percentage
1	<i>Productivity</i>	40%
2	<i>Quality Internal Control</i>	30%
3	<i>Teamwork</i>	10%
4	<i>Initiative</i>	10%
5	<i>Absence</i>	10%
Jumlah		100%

Sumber : Hasil Penelitian Pada PT Ananda Solusindo Cikarang (2017)

Berikut penjelasan masing-masing kriteria penilaian karyawan terbaik yang didapat dari hasil penelitian pada PT Ananda Solusindo Cikarang:

a. *Productivity* atau Produktivitas

Aspek produktivitas merupakan prestasi kerja meliputi jumlah volume banyaknya aplikasi yang dikerjakan yang disesuaikan targetnya.

b. *Quality Internal Control* atau Kualitas

Aspek kualitas merupakan tanggung jawab, ketelitian, kehati-hatian, kepedulian dalam proses pengerjaan aplikasi dan kesalahan proses pengerjaan (*error rate*) yang dilakukan pengecekan oleh *Internal Control*.

c. *Teamwork* atau Kerjasama

Aspek kerjasama adalah kolaborasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pendapat dengan atasan maupun rekan kerja, kerjasama seorang karyawan di dalam sebuah kelompok atau tim.

d. *Initiative* atau Inisiatif

Aspek inisiatif yaitu suatu ide atau kreativitas karyawan dalam memecahkan masalah, kemampuan karyawan dalam mencari cara alternative, efektif dan efisien, dan juga kecakapan karyawan dalam menganalisa informasi secara factual.

e. *Absence* atau Kehadiran

Aspek kehadiran adalah kemampuan karyawan dalam mematuhi jam masuk dan pulang kerja, serta jumlah kehadiran karyawan memenuhi syarat.