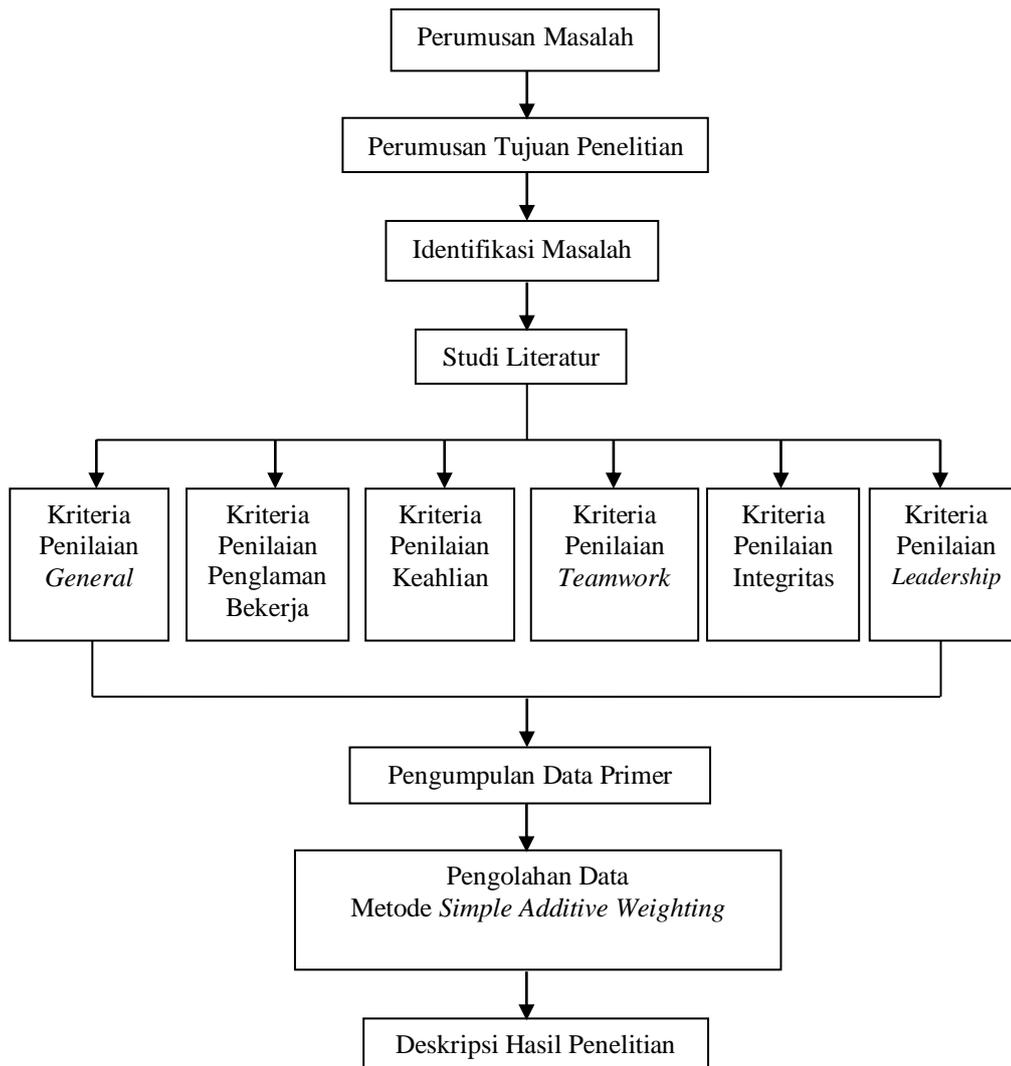


# BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tahapan Penelitian

Untuk tahapan metodologi penelitian akan digambarkan sesuai yang tercantum dibawah ini:



*Sumber: Penelitian (2016)*

**Gambar III.1**  
**Bagan Tahapan Penelitian**

### 3.2. Instrument Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sampoerna *University* Jakarta dengan membandingkan antara perekrutan karyawan secara manual dengan penilaian penerimaan karyawan menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* untuk mengetahui seberapa cepat, akurat dan tepat proses perhitungan yang dilakukan. Tahapan metodologi penelitian dijelaskan secara umum sebagai berikut:

#### 1. Perumusan Masalah

Tahap ini adalah melakukan pengumpulan data dan informasi berkaitan dengan proses perekrutan karyawan atau masalah yang sedang dihadapi oleh Sampoerna *University*.

#### 2. Perumusan Tujuan Penelitian

Menentukan tujuan tentang pemecahan masalah yang terjadi dari penelitian ini. Fokus pada tujuan dari penelitian akan memaksimalkan hasil penelitian. Dalam kasus ini tujuannya adalah Bagaimana mengatur pengolahan data calon karyawan menjadi sebuah pertimbangan yang valid dan efisien, bagaimana penilaian calon karyawan dengan Metode *Simple Additive Weighting* di Sampoerna *University* Jakarta dapat dilakukan dengan lebih baik dan cepat.

#### 3. Identifikasi Masalah

Melakukan identifikasi tentang masalah apa yang akan dibahas berkaitan dengan perekrutan karyawan berdasarkan data dan informasi yang telah diperoleh di Sampoerna *University*. Banyaknya kriteria saat melakukan penilaian calon karyawan pada Sampoerna *University* membutuhkan

waktu yang relatif lama karena data masih diolah secara manual sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan sangat besar.

#### 4. Studi Literatur

Mempelajari data yang akan digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian ini mengenai kasus yang terjadi di Sampoerna *University* serta terdapat beberapa kriteria dalam proses perekrutan karyawan pada Sampoerna *University*.

##### a. Kriteria Penilaian *General* (Pengenalan)

Terdapat beberapa kriteria dalam proses penilaian dari segi umum yaitu proses dimana seseorang di nilai dari cara memperkenalkan diri dan menjelaskan bagaimana sebenarnya karakter orang tersebut.

##### b. Kriteria Penilaian Pengalaman Bekerja

Terdapat beberapa kriteria dalam proses penilaian mengenai pengalaman bekerja yaitu untuk mengetahui sedalam mana pengetahuan dan pengalaman bekerja calon karyawan tersebut dengan melihat pengalaman dari para calon pelamar sebagai acuan dari salah satu syarat rekrutmen.

##### c. Kriteria Penilaian Keahlian

Terdapat beberapa kriteria dalam proses penilaian mengenai keahlian yaitu dilihat bagaimana calon pelamar mempunyai keahlian selain pada bidang yang dimiliki dan itu akan menambah poin tersendiri untuk proses perekrutan.

d. Kriteria Penilaian *Teamwork*

Terdapat beberapa kriteria dalam proses penilaian mengenai *teamwork* yaitu dengan menjalin kerjasama tim bukan hanya sekedar untuk kepentingan pekerjaan melainkan agar terjalin hubungan yang serasi dan selaras setiap pegawai.

e. Kriteria Penilaian Integritas

Terdapat beberapa kriteria dalam proses penilaian mengenai integritas yaitu dengan konsistensi dalam tindakan - tindakan agar menjadi pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang kuat.

f. Kriteria Penilaian *Leadership*

Terdapat beberapa kriteria dalam proses penilaian mengenai *leadership* yaitu dengan mempunyai kemampuan sebagai seorang pemimpin akan membuat karakter seseorang lebih kuat dan penuh tanggung jawab.

5. Pengumpulan Data Primer

Mengemukakan kriteria apa saja yang akan menjadi variabel dari pemecahan masalah. Dalam penelitian ini kriteria ditentukan dari *General*, Pengalaman Bekerja, keahlian, *Teamwork*, Integritas, dan *Leadership*.

6. Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian di Sampoerna *University* Jakarta terdiri dari pemberian kode variabel dilakukan penelitian secara Metode *Simple Additive Weighting*.

## 7. Deskripsi Hasil Penelitian

Menganalisa hasil pengolahan data berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada dengan menggunakan perhitungan Metode *Simple Additive Weighting* sehingga diperoleh hasil penelitian dan dapat ditarik kesimpulan dan terciptanya solusi sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

### 3.2.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang dibuat dengan menggunakan *closed questions*. Dengan menggunakan *closed question*, responden dapat dengan cepat dan mudah menjawab kuesioner, sehingga data dari kuesioner dapat dengan cepat dianalisis secara statistik, serta pernyataan yang sama dapat diulang dengan mudah. Kuesioner dibuat dengan skala *likert*. Skala yang digunakan dalam kuisisioner tersebut menggunakan skala *likert* dengan skala nilai positif antara Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup (C), Kurang (K), dan Sangat Kurang (SK).

Menurut Sugiono (2007:2) Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variable Dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabelitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan

oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006:26). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Perekrutan Karyawan (Y)

2. Variabel Independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006:26). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- a. *General*
- b. Pengalaman Bekerja
- c. Keahlian
- d. *Teamwork*
- e. Integritas
- f. *Leadership*

Variabel perekrutan karyawan melalui *General*, Pengalaman Bekerja, keahlian, *Teamwork*, Integritas, dan *Leadeship* dari masing-masing calon karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Baik (SB)
2. Baik (B)
3. Cukup (C)
4. Kurang (K)
5. Sangat Kurang (SK)

Alasan digunakan skala *likert* karena memiliki beberapa kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah juga tercermin dalam keragaman skor (*variability of score*) sebagai akibat penggunaan skala antara 1 sampai dengan 10. Dimensi pendidikan/pengetahuan dan mental/perilaku karyawan

tercermin dalam daftar pertanyaan, memungkinkan HR Division mengekspresikan tingkat pendapat mereka dalam perekrutan karyawan, lebih mendekati kenyataan yang sebenarnya berdasarkan pandangan statistik, skala dengan lima tingkatan yaitu Ya atau Tidak. Perekrutan karyawan pada Sampoerna *University* berdasarkan kuisisioner dengan menggunakan skala *likert* diatas maka akan diketahui perangkaan terhadap perekrutan karyawan pada Sampoerna *University*.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan *Sample* Penelitian**

#### **3.3.1. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner dan penelitian ini menggunakan sumber data, yaitu :

a. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan cara membaca dan mengkaji buku-buku secara teoritis yang berkaitan dengan metode yang dibahas dalam penelitian yang diambil di Sampoerna *University*.

b. Studi Lapangan

1. Wawancara

Dilakukan untuk mengetahui apa yang menjadi kriteria perekrutan karyawan dan bagaimana pembobotan yang saat ini dilakukan di Sampoerna *University*.

## 2. Kuesioner

Dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan 14 nama calon karyawan kepada koresponden yaitu *Business HR Manager* di Sampoerna *University*, data yang diambil mencakup aspek-aspek :

- 1) *General*
- 2) Pengalaman Bekerja
- 3) Keahlian
- 4) *Teamwork*
- 5) Integritas
- 6) *Leadership*

Aspek-aspek diatas dinilai dengan menggunakan lima kategori pengukuran :

- 1) Kategori 1 menyatakan Sangat Baik (SB)
- 2) Kategori 2 menyatakan Baik (B)
- 3) Kategori 3 menyatakan Cukup (C)
- 4) Kategori 4 menyatakan Kurang (K)
- 5) Kategori 5 menyatakan Sangat Kurang (SK)

### 3.3.2. Populasi dan *Sample* Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah calon karyawan karena jumlah populasi sedikit maka dilakukan pengambilan *sample*. Maka dari *sample* yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2011:118) sampling

jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kecil dan relatif heterogen.

### **3.3.3. Teknik Sampling**

Menurut sugiyono (2009:91) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* meliputi, *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Nonprobability Sampling* meliputi, sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, *purposive sampling*, sampling jenuh dan *snowball sampling*.

## **3.4. Metode Analisis Data**

### **3.4.1. Kriteria Penilaian**

Seperti telah dijelaskan pada pendahuluan penilaian dilakukan dengan melihat nilai-nilai terhadap indikator yaitu: *General*, Pengalaman Bekerja, keahlian, *Teamwork*, Integritas, dan *Leadship* Dan masing-masing dari penilaian mempunyai bobot, sehingga untuk memudahkan proses pengolahan nilai Metode *Simple Additive Weighting*.

Penentuan kriteria ini akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Setelah selesai dalam penentuan kriteria, maka akan ada nilai bobot untuk masing- masing kriteria. Nilai bobot tersebut didapat dari Sampoerna *University*, dimana pemberian nilai bobot diukur berdasarkan kriteria terpenting dalam proses

perekrutan karyawan. Untuk pembobotan kriteria dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel-tabel dibawah ini adalah dimana setiap tabel mempunyai kriteria masing-masing dan dengan nilai dan bobotnya. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai di masing-masing tabel kriteria dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel III.1.**  
**Kriteria Penilaian**

Indikator Kriteria	Kriteria	Keterangan
Indikator I	C1	<i>General</i>
Indikator II	C2	Pengalaman Bekerja
Indikator III	C3	Keahlian
Indikator IV	C4	<i>Teamwork</i>
Indikator V	C5	Integritas
Indikator VI	C6	<i>Leadership</i>

*Sumber: Penelitian (2016)*

Berdasarkan tabel diatas akan dikonversikan kebilangan *crisp* sebagai berikut :

1. Kriteria *General*

**Tabel III.2.**  
**Kriteria *General***

Karakter	Nilai (Bobot)	Keterangan
1	0	Sangat Kurang
2	0,25	Kurang
3	0,5	Cukup
4	0,75	Baik
5	1	Sangat Baik

*Sumber: Penelitian (2016)*

## 2. Kriteria Pengalaman Bekerja

**Tabel III.3.**  
**Kriteria Pengalaman Bekerja**

Karakter	Nilai (Bobot)	Keterangan
1	0	Tanpa Pengalaman
2	0,25	Pengalaman 1 Tahun
3	0,5	Pengalaman 2 Tahun
4	0,75	Pengalaman 3 Tahun
5	1	Pengalaman > 3 tahun

*Sumber: Penelitian (2016)*

## 3. Kriteria keahlian

**Tabel III.4.**  
**Kriteria Keahlian**

Karakter	Nilai (Bobot)	Keterangan
1	0	Sangat Kurang
2	0,25	Kurang
3	0,5	Cukup
4	0,75	Baik
5	1	Sangat Baik

*Sumber: Penelitian (2016)*

4. Kriteria *Teamwork*

**Tabel III.5.**  
**Kriteria *Teamwork***

Karakter	Nilai (Bobot)	Keterangan
1	0	Sangat Kurang
2	0,25	Kurang
3	0,5	Cukup
4	0,75	Baik
5	1	Sangat Baik

*Sumber: Penelitian (2016)*

## 5. Kriteria Integritas

**Tabel III.6.**  
**Kriteria Integritas**

Karakter	Nilai (Bobot)	Keterangan
1	0	Sangat Kurang
2	0,25	Kurang
3	0,5	Cukup
4	0,75	Baik
5	1	Sangat Baik

*Sumber: Penelitian (2016)*

6. Kriteria *Leadership*

**Tabel III.7.**  
**Kriteria *Leadership***

Karakter	Nilai (Bobot)	Keterangan
1	0	Sangat Kurang
2	0,25	Kurang
3	0,5	Cukup
4	0,75	Baik
5	1	Sangat Baik

*Sumber: Penelitian (2016)*

Tabel di atas menjelaskan tentang kriteria penilaian yang terdapat pada format formulir yang akan diisi oleh para calon karyawan pada Sampoerna *University*, sebagai acuan pemilihan calon karyawan.

**Tabel III.8.**  
**Pembobotan Nilai untuk Konversi Nilai Crips**

Preferensi	Nilai Bobot
Sangat Kurang	0
Kurang	0,25
Cukup	0,5
Baik	0,75
Sangat Baik	1

*Sumber: Radhitya dkk (2016:27)*

Tabel di atas adalah nilai bobot dari masing-masing kriteria berdasarkan jurnal yang saya kutip. Maka untuk menginput nilai kedalam perhitungan *Simple Additive Weighting* dimulai dari menkonversi nilai berdasarkan nilai bobot pada

tabel *crisp* dimana nilai-nilai tersebut untuk diolah kedalam Metode *Simple Additive Weighting*.

**Tabel III.9.**  
**Nilai Preferensi**

Indikator Kriteria	Kriteria	Keterangan	Preferensi
Indikator I	C1	<i>General</i>	Kurang
Indikator II	C2	Pengalaman Bekerja	Sangat Baik
Indikator III	C3	Keahlian	Baik
Indikator IV	C4	<i>Teamwork</i>	Baik
Indikator V	C5	Integritas	Cukup
Indikator VI	C6	<i>Leadership</i>	Cukup

**Sumber: Penelitian (2016)**

Tabel di atas menjelaskan nilai preferensi setiap kriteria yang akan menentukan nilai *crisp*.