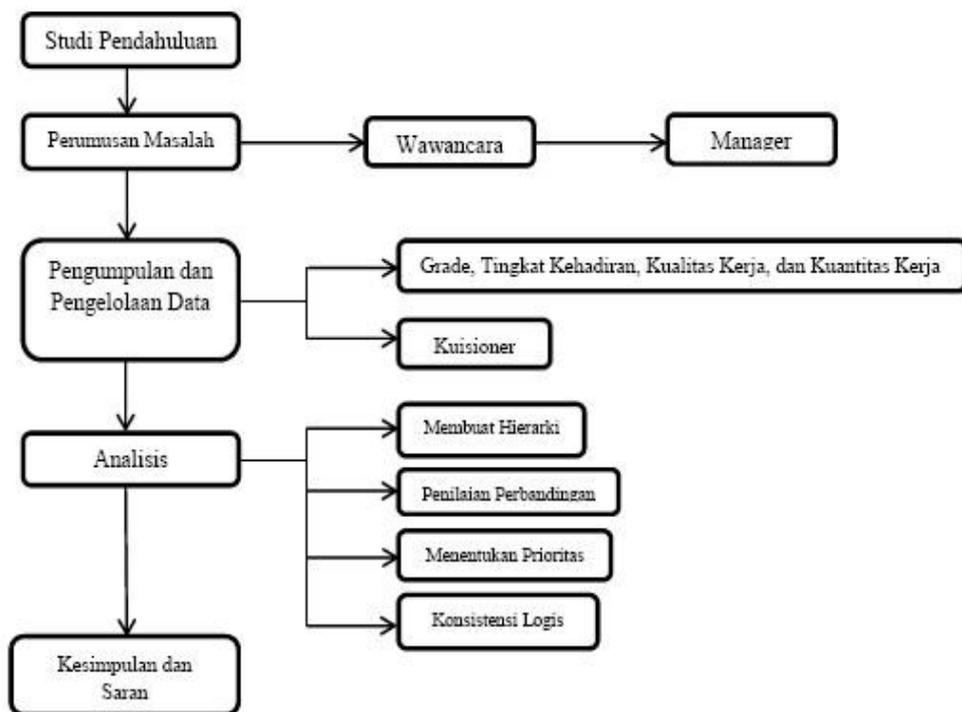


## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian mencakup langkah – langkah pelaksanaan dari awal sampai akhir, adapun langkahnya sebagai berikut :



**Gambar III.1 Tahapan Penelitian**

Masing – masing langkah penelitian diuraikan secara rinci sebagai berikut :

#### 1. Studi Pendahuluan

Pada tahap ini dilakukan studi literature dan studi lapangan. Studi literature dilakukan untuk mengkaji dan mengetahui secara teoritis metode yang dipakai dalam metode pemecahan masalah yaitu menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Sedangkan studi lapangan adalah

mempelajari bagaimana metode yang sedang berjalan terkait objek penelitian di Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta Tangerang.

## 2. Perumusan Masalah

Pada tahap selanjutnya dilakukan perumusan masalah yang terjadi pada objek penelitian sekaligus merumuskan tujuan penelitian. Perumusan masalah didapat dari hasil analisis penelitian pada waktu studi lapangan dan data data yang diambil dari hasil wawancara dengan bagian Manager Sumber Daya Manusia. Hasil perumusan masalah ini sekaligus dijadikan tujuan dalam penelitian yang dilakukan.

## 3. Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Pada tahap yang ketiga dilakukan pengumpulan data – data yang diperlukan sebagai bahan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan pada tahap kedua. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data yang akan digunakan pada tahap analisis. Pada proses analisis dikaji data – data yang ada menggunakan metode yang telah peneliti pelajari pada tahap awal.

## 4. Analisis

Pada tahap ini dilakukan analisa dan peringkat hasil pembahasan masalah dengan metode AHP fokus pada nilai rata – rata tingkat kehadiran, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Secara umum pembahasan masalah – masalah berisi tahapan – tahapan perhitungan data – data yang ada menggunakan rumus valid metode AHP. Setiap tahapan akan dibahas secara maksimal sesuai langkah – langkah yang terdapat pada metode AHP. Dari hasil pengolahan data pada tahap sebelumnya akan digunakan sebagai bahan analisis lebih lanjut guna mendapatkan pemecahan masalah. Hasil

pemecahan masalah ini diharapkan akan dapat memberikan alternative perhitungan lebih baik dalam menentukan mutasi karyawan pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta, Tangerang.

#### 5. Kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti melakukan penyimpulan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode AHP. Kesimpulan ini berupa pernyataan yang diambil dari perhitungan yang dihasilkan dengan metode penelitian.

#### 6. Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil pernyataan kesimpulan, peneliti merumuskan saran – saran berkaitan dengan proses yang berjalan pada objek penelitian agar sekiranya dapat memberikan hasil yang lebih baik di masa mendatang.

### 3.2 Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:265), menjelaskan bahwa “instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah.” Instrumen penelitian dari skripsi ini terdiri dari :

#### 1. Data Kuantitatif

Sumber data berupa tingkat kehadiran, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

#### 2. Kuisisioner

Sumber data berasal dari hasil penilaian manager terhadap karyawan yang telah ditentukan.

3. Perangkat Hardware : *AMD Dual-Core Processor E1-2500* dengan memori 2GB

Perangkat Software : *Operating system windows 7 ultimate 64 bit* dengan pengolahan kata *Ms. Word* dan pengolahan data *Ms. Excel*.

### **3.2.1 Langkah – Langkah Metode AHP**

Prosedur atau langkah-langkah dalam metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) meliputi (Kusrini, 2007 : 135) :

- a. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu menyusun hirarki dan permasalahan yang dihadapi. Penyusunan hirarki adalah dengan menetapkan sasaran sistem secara keseluruhan pada level atas.

- b. Menentukan prioritas elemen

- 1) Langkah pertama adalah membuat perbandingan pasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai dengan kriteria yang diberikan.

- 2) Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen lainnya.

- c. Sintesis

Hal – hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

- 1) Menjumlahkan nilai – nilai dari setiap kolom pada matriks
- 2) Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks

- 3) Menjumlahkan nilai – nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata – rata

d. Mengukur konsistensi

Dalam pembuatan keputusan, penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal – hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

- 1) Mengalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
- 2) Menjumlahkan setiap baris.
- 3) Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
- 4) Menjumlahkan hasil bagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut  $\lambda_{Maks}$ .

e. Menghitung *Consistency Indeks* (CI) dengan rumus :

$$CI = (\lambda_{Maks} - n) / n$$

Dimana n=Banyaknya elemen

f. Menghitung *Consistency Ratio* (CR) dengan rumus :

$$CR=CI$$

Random Index (Tabel)

$$CR=CI/RC$$

Keterangan :

$\lambda_{Maks}$  = *Maksimum Eigen Value*

N = *Ukuran Matriks*

CR = *Consistency Ratio*

CI = *Consistency Index*

IR = *Index Random Consistency*

- g. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilaian dari data judgement harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar. Penentuan indeks random konsistensi mengacu pada tabel berikut ini :

**Tabel III.1 Daftar Indeks Random Konsistensi**

Ukuran Matriks	Nilai IR
1,2	0,00
3	0,58
4	0,90
5	1,12
6	1,24
7	1,32
8	1,41
9	1,45
10	1,49
11	1,51
12	1,48
13	1,56
14	1,57
15	1,59

Sumber : Kusrini (2007 : 136)

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

#### **3.3.1 Proses Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, penulis berusaha untuk mengumpulkan data dari informasi akurat yang dapat menunjang proses dan hasil penelitian. Berikut ini merupakan metode pengumpulan data yaitu :

##### *1. Field Researching* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan adalah penelitian langsung pada objek yang diteliti, dalam hal ini yaitu grade karyawan, tingkat kehadiran, kualitas kerja dan kuantitas kerja yang mempengaruhi dalam kriteria penelitian. Pengumpulan data diperoleh melalui :

###### a. Observasi

Melakukan observasi langsung pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta dari 1 Mei 2017 sampai 31 Mei 2017 yang beralamat di Area Kargo, Bandara Soekarno Hatta, Tangerang 19000.

###### b. Wawancara

Melakukan wawancara dengan pihak yang berkompeten dalam masalah pengolahan tingkat kehadiran, kualitas kerja dan kuantitas kerja Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta Tangerang yaitu Bapak Dicky Hendrawansyah selaku Manager bagian Sumber Daya Manusia.

##### *2. Library Researching* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian kepustakaan yaitu teknik berdasarkan literature guna memperoleh dasar teoritis dalam sebuah metode penelitian yang digunakan. Selain itu, pencarian literatur lain berupa jurnal penelitian dengan masalah dan metode serupa sebagai acuan penelitian.

### 3.3.2 Populasi

Menurut Margono (2010 : 118), “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan suatu yang kita tentukan”. Sedangkan menurut Sugiyono (2009 : 62) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan/karyawati bagian *Express Mail Service* (EMS) pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta Tangerang.

### 3.3.3 Sample Penelitian

Umumnya, pengambilan sample dilakukan secara *random*, sehingga kesimpulan hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sample tersebut diambil.

Setiap karyawan memiliki *grade*, dimana *grade* tersebut diperoleh dari awal mulai bekerja. *Grade* terendah yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) adalah *grade* 18 dan yang tertinggi *grade* 1. Semakin lama bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero), maka semakin tinggi pula *grade* yang diperoleh.

Pengambilan anggota sample dari populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan yang memiliki *grade* tertinggi pada bagian *Express Mail Service* (EMS) yaitu *grade* 8 dan *grade* 9. Sehingga, didapati 8 sample dari 47 populasi karyawan yang ada.

Berikut adalah indikator soal pada kuesioner :

**Tabel III.2 Indikator Kuesioner**

<b>Soal Ke-</b>	<b>Indikator</b>
1	Tingkat kehadiran karyawan
2	Kesopanan dalam bekerja
3	Kepatuhan terhadap SOP
4	Tingkat kegagalan karyawan dalam bekerja
5	Kreatifitas karyawan dalam menerima pekerjaan
6	Kemampuan berkomunikasi dan profesionalitas karyawan
7	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
8	Loyalitas terhadap pekerjaan
9	Memanfaatkan dengan baik kesempatan yang diberikan
10	Kesigapan dalam menerima beban pekerjaan

### 3.4 Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu pada Kantor Tukar Pos Udara Soekarno Hatta, maka secara umum analisis data yang digunakan terdiri dari tingkat kehadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja dan kuesioner penilaian oleh manager.

#### a. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi kriteria pertama untuk penilaian karena dari absen bisa diambil data *real* mengenai kedisiplinan karyawan dalam hal jumlah hari masuk kerja.

b. Kualitas kerja dan Kuantitas Kerja

Kualitas kerja dan kuantitas kerja menjadi penilaian selanjutnya karna didalamnya terdapat data *real* kinerja karyawan dalam hal menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional (SOP) dan seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Kuesioner Manager

Kuesioner diberikan kepada manager untuk menilai karyawan yang telah ditentukan. Hal ini sangat diperlukan sebagai pendukung tingkat kehadiran, kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan.

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Pemberian skor atas pilihan jawaban dari pernyataan yang bermakna positif dan negatif adalah sebagai berikut :

**Tabel III.3**

**Skor Kuesioner**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju / Selalu / Sangat Positif	5
2	Setuju / Sering / Positif	4
3	Ragu-ragu / Kadang-kadang / Netral	3
4	Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah / Negatif	2
5	Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2009 : 93-94)