

BAB 3

METODE PENELITIAN

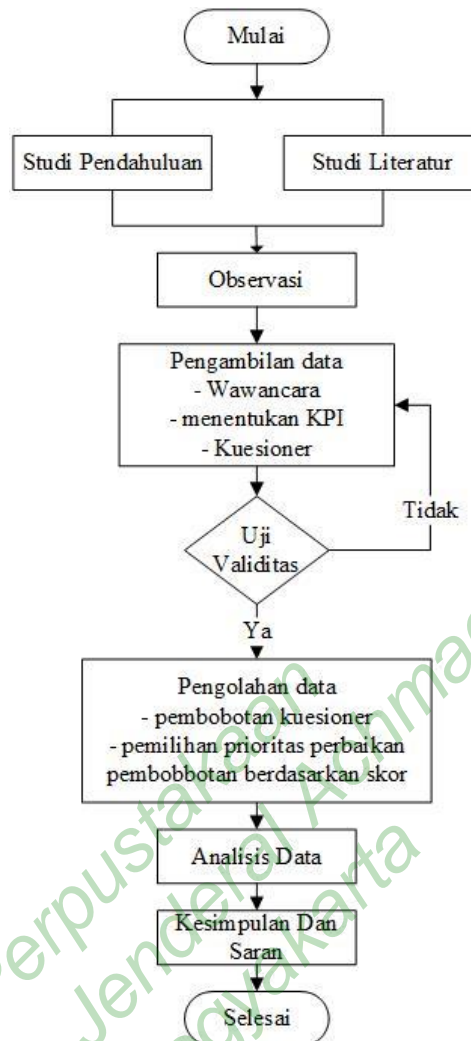
3.1. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan CV. Herbacare 99, Jl. Terbahsari No.79, Terbah, Wates, Kec. Wates, Kabupaten Kulon progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. CV. Herbacare 99 adalah perusahaan yang bergerak pada industri herbal. Produk yang dihasilkan CV. Herbacare 99 berjumlah 19 macam produk herbal. Produk yang dihasilkan berbahan dasar dari olahan produksi sendiri dan kerjasama dengan pihak ketiga. Sebagai upaya pemenuhan permintaan pasar CV. Herbacare 99 memiliki sumber daya manusia berjumlah 23 orang yang terbagi dalam beberapa divisi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan kombinasi *Human Resources Scorecard* dan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Data responden yang mengisi kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu karyawan bagian produksi dan pimpinan perusahaan, dengan total 18 responden yang didominasi oleh perempuan, dengan rentang usia karyawan 20-50 tahun.

3.2. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian menguraikan seluruh kegiatan atau tahapan-tahapan dalam pelaksanaan selama kegiatan penelitian dilakukan. Berikut adalah langkah-langkah penelitian dapat dilihat pada gambar 4.1:



Gambar 3. 1 Flowchart Metodologi Penelitian

3.2.1. Studi Pendahuluan dan Studi Literatur

Studi pendahuluan merupakan studi yang dilakukan untuk mempertajam arah studi utama. Pada penelitian ini penulis melakukan studi pendahuluan sebagai langkah awal dalam memahami konsep penelitian dan metode-metode yang akan diterapkan dalam penelitian. Studi pendahuluan dilakukan bersamaan dengan studi literatur. Studi literatur bertujuan untuk mendapatkan referensi-referensi yang dapat mendukung dalam pemecahan permasalahan yang ada. Studi literatur yang dilakukan pada penelitian ini terkait teori-teori yang berguna sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah kinerja sumber daya manusia di CV. Herbacare 99. Sumber

3.2.2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini, observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas yang dilakukan karyawan di CV. Herbacare 99 untuk menganalisis kinerja sumber daya manusianya.

3.2.3. Pengambilan Data

Pada penelitian ini dilakukan wawancara, penentuan *Key Performance Indikator* (KPI) dan penyebaran kuesioner. Wawancara dan penentuan KPI dilakukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian. Wawancara secara langsung dilakukan bersama pimpinan perusahaan mengenai problematika yang terjadi pada perusahaan dan perancangan indikator untuk menentukan *Key Performance Indikator*. *KPI* ditentukan berdasarkan kegiatan yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di CV. Herbacare 99. Melalui KPI dapat diketahui hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil kinerja dari setiap karyawan, sehingga proses pengolahan informasi dapat dilakukan dengan lebih fokus. Sedangkan kuesioner dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan bagian produksi. Kuesioner berisi pertanyaan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

3.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini dilakukan uji validitas pada kuesioner umum yang ditujukan kepada karyawan CV. Herbacare 99. Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah kuesioner yang diberikan sesuai dengan tujuan penelitian. Apabila kuesioner belum memenuhi dari tujuan penelitian, maka kuesioner dapat diperbarui dan kembali diberikan kepada responden. Jika kuesioner sudah memenuhi tujuan penelitian maka dilanjutkan pada tahap berikutnya. Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji sejauh apa data kuesioner dapat dipercaya, pada tahap ini dilakukan pengukuran pada subyek yang sama, untuk dilihat apakah hasil pengukurannya relatif sama.

3.2.5. Pengolahan Data

Tahap berikutnya yaitu pengolahan data. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap. Tahapan pengolahan data dimulai dengan menentukan KPI yang mempengaruhi kinerja karyawan, pembobotan hasil kuesioner, dan memilih prioritas perbaikan berdasarkan skor pada pembobotan.

1. Pembobotan Kuesioner

Pembobotan pada hasil kuesioner dilakukan untuk mengetahui setiap nilai dari KPI yang telah ditentukan. Pembobotan indikator menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Kuesioner perbandingan berpasangan digunakan untuk mengetahui intensitas kepentingan setiap KPI. Pengisian skor dengan memberikan skor tanda (\surd) pada kolom yang disediakan. Kuesioner diisi oleh Pimpinan CV. Herbacare 99.

2. Pemilihan Prioritas Usulan Perbaikan

Prioritas usulan perbaikan dipilih berdasarkan skor pada hasil kuesioner. Perbaikan diberikan berdasarkan nilai skor yang paling rendah. Hal ini karena indikator dengan skor paling rendah berpotensi memiliki tingkat kinerja yang rendah sehingga perlu ditingkatkan.

Tahap pengolahan data menggunakan prinsip *Analytical Hierarchy Process (AHP)* yaitu prinsip menyusun hierarki, prinsip menetapkan prioritas kepentingan, dan prinsip konsistensi logika. *Consistency Ratio* adalah parameter yang digunakan untuk memeriksa apakah perbandingan berpasangan telah dilakukan dengan konsekuen atau tidak. Jika penilaian kriteria dan alternatif telah dilakukan dengan konsisten, seharusnya nilai $CR < 0,10$. Jika terdapat ketidakkonsistenan dalam melakukan penilaian maka masih perlu dilakukan revisi penilaian.

3.2.6. Analisis Data

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat dilakukan analisa pengolahan data. Analisa dilakukan pada setiap item pada pengolahan data. Data tersebut dianalisis untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang ditimbulkan.

3.2.7. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan ringkasan atau intisari dari penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dibuat berdasarkan tujuan penelitian. Saran merupakan suatu masukan yang bertujuan untuk memberikan masukan yang bersifat membangun untuk penelitian selanjutnya.

Perpustakaan
Universitas Jenderal Achmad Yani
Yogyakarta