

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah CV SB Mandiri yaitu sebuah perusahaan yang berfokus pada perdagangan alat tulis. CV SB Mandiri terletak di Jalan Ngesrep Timur V No.88 Semarang. Penelitian ini dilakukan di CV SB Mandiri karena perusahaan ini masih mempunyai permasalahan dalam menentukan sistem gaji pokok karyawan. Sistem gaji di dalam perusahaan ini yaitu pemilik memberikan gaji berdasarkan perkiraan dan perbandingan dari Upah Minimum Regional kota Semarang dengan strata pendidikan terakhir karyawan dalam menentukan gaji pokok. Pemilik memberikan gaji pokok dengan cara negosiasi antar personal antar karyawan. Selain itu, berdasarkan pra survei terhadap 5 karyawan, mereka tidak mengetahui dasar penentuan gaji pokok yang mereka dapatkan dan mereka tidak mengetahui satu sama lain besaran gaji pokok tersebut. Kondisi seperti itu dapat membuat karyawan merasa tidak adil dan tidak puas karena pemilik memberikan gaji berdasarkan perkiraan atau masih subjektifitas.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, 117). Populasi yang terdapat di dalam penelitian ini adalah semua jabatan yang ada di CV SB Mandiri.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016, 118). Sampel yang terdapat di penelitian ini adalah semua jabatan yang terdapat pada CV SB Mandiri. 6 jabatan tersebut yaitu Direktur, Supervisor, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Persediaan, Kasir dan Staf *Counter*.

3.2.3. Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2016, 118) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, ada berbagai teknik sampling yang digunakan. Di dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016, 124). Penelitian ini menggunakan pertimbangan semua jabatan yang ada di CV SB Mandiri yang berdasarkan pemberian gaji pokok secara bulanan.

3.3. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2016, 308) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari hasil wawancara kepada pemilik CV SB Mandiri, hasil kuesioner yang telah diberikan langsung kepada beberapa karyawan dari CV SB Mandiri dan hasil pengamatan langsung jabatan yang akan diteliti. Dari hasil data primer yang diperoleh akan didapatkan informasi-informasi yang dapat menjadi sumber dalam melakukan evaluasi jabatan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.4.1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2016, 194). Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara yang dilakukan langsung kepada pemilik sekaligus direktur utama CV SB Mandiri dan karyawan CV SB Mandiri.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016, 199). Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada CV SB Mandiri.

3.4.3. Observasi

Menurut Sugiyono (2016, 203) observasi sebagai pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya. Penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data yaitu observasi, dengan melihat langsung di perusahaan sehingga dapat menentukan faktor layak yang didukung melalui informasi-informasi mengenai analisis dan evaluasi jabatan, seperti kondisi kerja karyawan di perusahaan.

3.4.4. Metode Analisis Data

Dalam menentukan usulan nilai relatif jabatan (NRJ) langkah-langkah yang digunakan dalam analisis data yaitu:

a. Evaluasi Jabatan Menggunakan Metode Poin

Evaluasi jabatan dilakukan dengan cara mengevaluasi semua pekerjaan yang ada di CV SB Mandiri yang akan dijadikan objek penelitian. Evaluasi jabatan dilakukan dengan menggunakan metode poin, karena metode poin menghasilkan data yang lebih objektif dibandingkan dengan metode yang lainnya.

b. Memilih Jabatan

Dalam langkah memilih jabatan yaitu semua jabatan yang ada di CV SB Mandiri dipilih. Enam jabatan tersebut yaitu Direktur, Supervisor, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Persediaan, Kasir dan Staf *Counter*.

c. Menentukan Faktor dan Sub Faktor

Penentuan faktor berarti persyaratan yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja maupun prestasi kerja. Penentuan faktor-faktor tersebut disebut sebagai *compensable factors* (Ruky, 2006, 84). *Compensable factors* dapat dijadikan dasar dari penetapan nilai relatif jabatan (NRJ). Dalam menentukan faktor tersebut ditetapkan dari wawancara dan kesepakatan dari pemilik CV SB Mandiri yang sekaligus menjadi direktur.

Contoh:

No	Faktor Dan Sub Faktor
1.	Kemampuan
	a. Pendidikan formal
	b. Pengalaman kerja
2.	Tanggung Jawab
	a. Cakupan tanggungjawab
	b. Wewenang
	c. Rentang kendali
3.	Keterampilan
	a. Keterampilan teknis
	b. Keterampilan konseptual
4.	Kondisi Kerja
	a. Resiko kerja
5.	Lingkungan kerja
	a. Tuntutan fisik
	b. Tuntutan mental

d. Mencari Definisi Setiap Faktor dan Sub Faktor

Faktor dan sub faktor yang telah dipilih sebelumnya, kemudian dicari definisinya. Definisi setiap faktor dan sub faktor *menjelaskan* tentang uraian-uraian dari setiap faktor atau sub faktor tersebut.

Definisi setiap faktor dapat berbasis dari berbagai sumber. *Sumber-sumber* tersebut dapat berupa buku mengenai Sumber Daya Manusia atau kamus bahasa Indonesia. Contoh : Hubungan Kerja adalah faktor yang digunakan untuk mengukur hubungan yang timbul antara manajer dan karyawan setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan.

e. Analisis Jabatan

Proses dalam analisis jabatan dilakukan dengan menganalisis jabatan dari Direktur, Supervisor, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Persediaan, Kasir dan Staf *Counter*. Sehingga dengan menganalisis jabatan dapat diperoleh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari setiap jabatan tersebut.

f. Memberikan Bobot Setiap Faktor dan Sub Faktor Berdasarkan Wawancara dan Metode AHP

Proses dalam menentukan bobot dari setiap faktor dan sub faktor dilakukan berdasarkan wawancara dan kesepakatan dengan pemilik CV SB Mandiri. Kemudian dalam menghitung bobot faktor dan sub faktor menggunakan metode AHP. Analisis hirarki proses (AHP) adalah alat bantu dalam melakukan evaluasi jabatan menggunakan metode poin. Metode AHP digunakan pada penelitian ini karena metode AHP dapat membantu menghasilkan data yang lebih kuantitatif dan objektif.

Contoh:

Perhitungan matrik faktor

	Tanggungjawab	Keterampilan
Tanggungjawab	1	2
Keterampilan	$\frac{1}{2}$	1

Matrik faktor pembobotan

	Tanggungjawab	Keterampilan
Tanggungjawab	1,00	2,00
Keterampilan	0,50	1,00
Jumlah	1,50	3,00

Matrik faktor pembobotan yang dinormalisasi

	Tanggungjawab	Keterampilan
Tanggungjawab	0,667	0,667
Keterampilan	0,333	0,333
Normalized Column Sums	1,00	1,00

Vector eigen yang dinormalkan

Tanggungjawab	0,667
Keterampilan	0,333

Perhitungan matrik sub faktor keterampilan

	Keterampilan teknis	Keterampilan manajerial	Keterampilan konseptual
Keterampilan teknis	1	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{4}$
Keterampilan manajerial	2	1	$\frac{1}{3}$
Keterampilan konseptual	4	3	1

Matrik faktor pembobotan

	Keterampilan teknis	Keterampilan manajerial	Keterampilan konseptual
Keterampilan teknis	1,00	0,50	0,25
Keterampilan manajerial	2,00	1,00	0,33
Keterampilan konseptual	4,00	3,00	1,00
Jumlah	7,00	4,50	1,55

Matrik faktor pembobotan yang dinormalisasi

	Keterampilan teknis	Keterampilan manajerial	Keterampilan konseptual
Keterampilan teknis	0,14	0,11	0,16
Keterampilan manajerial	0,29	0,22	0,20
Keterampilan konseptual	0,57	0,67	0,64
Normalized Column Sums	1	1	1

Eigen faktor yang dinormalkan

Keterampilan teknis	0,14
Keterampilan manajerial	0,22
Keterampilan konseptual	0,64

g. Menentukan Level dari Setiap Faktor

Penentuan level dilakukan setelah faktor-faktor yang menjadi dasar pengukuran terpilih dan disepakati. Oleh karena itu, pada langkah ini akan ditetapkan level tertinggi dan level terendah dari setiap faktor dan sub faktor. Level terendah diberikan bobot yang terendah dan level tertinggi diberikan bobot tertinggi. Kemudian bobot dijumlahkan sehingga menghasilkan nilai relatif jabatan (NRJ).

Contoh :

Program Studi Manajemen FEB UNIKA Soegijapranata

Faktor	Sub Faktor	Level	Derajat	Nilai Derajat
Keterampilan	Keterampilan teknis	Tidak dibutuhkan keahlian khusus	1	30
		Dibutuhkan keahlian khusus	2	60

h. Menilai Setiap Jabatan Menggunakan Metode Poin

Langkah ini adalah langkah yang digunakan dalam menilai dari setiap jabatan jabatan. Setiap jabatan dinilai, kemudian semua nilai dijumlah. Jumlah nilai tersebut menghasilkan nilai relatif jabatan (NRJ).

Faktor	Sub Faktor	Bobot	Derajat				Supervisor	
			1	2	3	4	Derajat	Nilai derajat
Keterampilan	Keterampilan teknis	60	30	60			2	60
	Keterampilan manajerial	80	40	80			2	80
	Keterampilan konseptual	110	55	110			2	110
Total								250

i. Nilai Relatif Jabatan (NRJ)

Nilai relatif jabatan didapatkan dari total jumlah bobot dari faktor yang telah ditentukan dari suatu jabatan. Nilai relatif jabatan dapat digunakan untuk menjadi dasar penentuan gaji pokok karyawan.

Contoh :

No	Pekerjaan	NRJ
1	Supervisor	250

j. Struktur Organisasi

Setelah didapatkan nilai relatif jabatan, maka nilai-nilai yang diperoleh dapat dijadikan dasar dalam pembuatan struktur organisasi.

k. Usulan Penetapan Gaji

Nilai relatif jabatan juga dapat dijadikan dasar penentuan gaji pokok karyawan. Nilai-nilai yang ada dihitung menggunakan regresi linear dengan alat bantu SPSS sehingga mendapatkan rumus regresi linear kemudian berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung gaji pokok baru dan setelah itu dapat dibandingkan dengan gaji yang sebelumnya.

