

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek penelitian merupakan obyek yang diteliti. Obyek dari penelitian ini adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Barbersport Barbershop terletak di Jalan Karangrejo Raya No 14D Banyumanik Semarang. Sedangkan obyek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang. Alasan dalam pemilihan obyek penelitian ini adalah dikarenakan pemilik meminta secara langsung untuk peneliti dapat memberikan usulan gaji pokok karyawan yang ada di Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang. Dan pemilik mengatakan bahwa penentuan gaji pokok sangat penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan karena kedepannya perusahaan ini akan membuat lebih banyak lagi cabang atau outlet di area Semarang maupun luar Semarang.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut Sugiyono (2015:117). Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah semua pekerjaan yang ada pada Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang diambil di dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 pekerjaan. 6 pekerjaan tersebut adalah Pemilik/Direktur, Manager, Koordinator Outlet, Kasir, Capster/Pilot, dan Helper.

3.2.3. Teknik Sampling

Teknik Sampling menurut Sugiyono (2015:118-119) adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang nantinya akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai macam teknik sampling yang digunakan. Di dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2015:124).

3.3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pemilik Barbersport Barbershop, hasil kuesioner langsung yang diberikan kepada beberapa karyawan Barbersport Barbershop, dan hasil pengamatan langsung pekerjaan yang akan diteliti. Dari hasil data primer yang diperoleh maka akan mendapatkan informasi-informasi yang dapat dijadikan sumber dalam melakukan evaluasi pekerjaan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu dengan:

3.4.1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:194) wawancara digunakan sebagai teknik dalam pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data wawancara yang dilakukan kepada pemilik sekaligus direktur Barberspot Barbershop.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2015:199) adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada karyawan Barberspot Barbershop Banyumanik Semarang.

3.4.3. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data yang lainnya menurut Sugiyono (2015:203). Penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data observasi dengan melihat langsung di perusahaan sehingga dapat menentukan faktor yang layak yang di dukung melalui informasi-informasi

mengenai analisis dan evaluasi pekerjaan, seperti kondisi kerja karyawan di perusahaan.

3.5. Metode Analisis Data

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

1. Memilih semua pekerjaan

Semua pekerjaan yang ada di Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang ini dipilih, dan di dalam perusahaan tersebut terdapat 6 pekerjaan yang ada. Yaitu diantaranya adalah Direktur, Manager, Coordinator Outlet, Capster, Cashier, dan Helper.

2. Menentukan faktor dan sub faktor

Penentuan faktor adalah persyaratan yang akan mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja. Menurut Ruky (2006:84) penentuan faktor-faktor tersebut disebut dengan Compensable Faktor. Compensable factors dapat dijadikan dasar sebagai penentuan penetapan nilai relatif jabatan (NRJ). Dalam penentuan faktor tersebut ditetapkan dari hasil wawancara kepada Direktur perusahaan Barbersport Barbershop dan juga dengan melihat dari visi dan misi perusahaan yang ada.

3. Mencari definisi setiap faktor dan sub faktor yang dipilih dan menentukan leveling dari faktor dan sub faktor yang sudah ditentukan

Berdasarkan Faktor dan Sub Faktor yang sudah ditetapkan sebelumnya berdasarkan dengan hasil wawancara kepada Direktur perusahaan dan berdasarkan dari visi dan misi perusahaan, maka selanjutnya adalah mencari definisi Faktor dan Sub Faktor dengan

mencari sumber referensi KBBI dan disesuaikan dengan keadaan serta pendapat dari direktur perusahaan.

Kemudian setelah itu, membuat level dari setiap faktor dan sub faktor yang sudah ditentukan di langkah sebelumnya.

4. Menganalisis Pekerjaan

Analisis Pekerjaan akan menghasilkan sebuah informasi mengenai spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Analisis pekerjaan diperoleh berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada direktur perusahaan dan para karyawan.

5. Menentukan bobot setiap Faktor dan Sub Faktor dengan menggunakan AHP

Proses dalam memberikan bobot pada faktor dan sub faktor dilakukan berdasarkan dari hasil wawancara dan kesepakatan dengan Direktur Barbersport Barbershop. Dan dalam menghitung bobot faktor tersebut menggunakan metode AHP. Analisis Hierarki Proses (AHP) adalah merupakan alat bantu dalam melakukan evaluasi pekerjaan menggunakan metode poin.

Langkah-langkah Analytical Hierarchy Process :

Menentukan bobot setiap faktor yang layak

Membuat perbandingan menggunakan matrik yang memberikan pengaruh pada tiap elemen terhadap kriteria setingkat yang di atasnya. Perbandingan dilakukan berdasarkan pada pembuat keputusan dengan membandingkan elemen satu dan yang lainnya.

Tabel 2.8 Intensitas dan Definisi Bobot (Thomas Saaty dalam Safitri, Waruwu dan Mesran, 2017)

Intensitas Kepentingan	Definisi
1	Kedua elemen sama-sama penting
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dibanding dengan elemen lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting dibanding dengan elemen lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting dibandingkan elemen satunya
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika aktivitas I mendapat satu angka dibandingkan dengan aktivitas J , maka J mempunyai nilai kebalikan dari i

Menghitung eigen vector dan menguji konsistensi yang hasilnya harus $\leq 0,1$ jika tidak maka nilai tersebut tidak konsisten dan harus menguji kembali atau mengulang perhitungan kembali. Karena nilai eigen akan digunakan sebagai pembobotan

pada tiap faktor. Untuk melakukan pengujian konsistensi hirarki harus melakukan tahap-tahap sebagai berikut :

1. Menghitung matriks prioritas dikali kan dengan eigen vector yang sebelum nya sudah dihitung lalu setelah itu dibagi dan kemudian dibuat rata-rata.
2. Menghitung indeks konsistensi (CI)

$$CI = (\text{hasil rata-rata tadi} - n) / (n-1)$$

3. Menghitung rasio konsistensi (CR)

$$CR = CI / RI$$

Nilai indeks random dapat dilihat pada tabel:

Nilai 2.9 Indeks Random

Urutan matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

(Saaty,1988)

RI merupakan indeks random yang dapat dilihat atau tergantung dari matriks berordo berapa. Jika konsistensi $\leq 0,1$ maka hasil perhitungan tersebut dapat dibenarkan.

4. Menentukan derajat Faktor dan Sub Faktor

Penentuan derajat digunakan untuk menentukan bobot dari pekerjaan yang akan dijadikan lebel di dalam perusahaan. Hasil dari nilai poin faktor ini adalah NRJ yang digunakan sebagai dasar untuk usulan gaji pokok.

5. Perhitungan NRJ

NRJ adalah Nilai Relatif Jabatan yang diperoleh berdasarkan hasil dari perhitungan derajat Faktor dan Sub Faktor pada langkah sebelumnya. NRJ ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penentuan usulan gaji pokok.

6. Perhitungan Usulan Gaji Pokok

Perhitungan usulan gaji pokok diperoleh dengan berdasarkan dari angka NRJ yang sudah di dapat pada langkah sebelumnya. Kemudian usulan gaji pokok tersebut dengan menggunakan menghitung regresi linear pada SPSS.

