

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan pada Supermarket Goori yang berlokasi di Jalan Raya Ngaliyan, Ngaliyan, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50181. Supermarket Goori sendiri merupakan salah satu industri pendongkrak ekonomi di Semarang Jawa Tengah yang berfokus pada penjualan-penjualan kebutuhan primer dan sekunder serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Jumlah pelanggan pada hari Senin-Jumat berjumlah sekitar 800-1000 pelanggan tiap harinya, sedangkan pada hari Sabtu-Minggu jumlahnya mencapai 1100-1300 pelanggan per harinya.

3.2 Populasi, Sampel, Teknik Sampling

Dalam penelitian kali ini teknik sampling yang digunakan adalah Purposive sampling yaitu merupakan suatu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan khusus agar data dari hasil penelitian yang dilakukan menjadi lebih representatif. (Sugiyono, 2017). Di dalam Supermarket Goori sendiri ada beberapa Jabatan diantaranya General Manager, HRD, Operasional, Accounting, Kasir, Security, Cleaning Service, Pramuniaga, Admin, Dalam hal ini Jabatan yang akan peneliti teliti ada 3 dari 9 jabatan yang ada, dikarenakan jabatan yang lain tidak memungkinkan untuk peneliti teliti. Oleh karena itu informant yang peneliti teliti ada pada jabatan 4 orang kasir, 4 orang pramuniaga, dan 2 orang cleaning service. Populasi yang dimaksud adalah jumlah subjek yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan sehingga dapat diteliti dan ditarik kesimpulan.

3.3 Jenis dan Sumber data

Data yang akan peneliti gunakan di dalam penelitian kali ini adalah data primer dan data sekunder, berikut adalah penjelasannya :

1. Data Primer

Data primer adalah data berupa informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama (Sekaran, 2017). Data primer kali ini adalah data yang akan digunakan untuk mewawancarai manajer dan 10 orang karyawan. Data diperoleh dengan menggunakan metode penyebaran kuisisioner dan wawancara pada jabatan pramuniaga, kasir, dan cleaning service di Supermarket Goori mengenai keadaan dan proses pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari.

2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data sekunder biasanya didapat secara tidak langsung atau melalui perantara yang ada (Sekaran, 2017).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama pada penelitian, dikarenakan tujuan utama adanya penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017:224). Teknik pengumpulan data kali ini peneliti menggunakan metode :

1. Kuisisioner

Kuisisioner yang dimaksud adalah berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang ada. Kuisisioner sendiri adalah metode untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Kuisisioner yang akan diberikan berisikan mengenai daftar uraian aktivitas masing-masing jabatan dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melakukan masing-masing pekerjaan.

2. Wawancara

Wawancara yang akan peneliti lakukan kali ini adalah wawancara dengan Manajer dan Karyawan yang ada di Supermarket Goori Semarang.

3. Observasi

Peneliti juga melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian yang bertempat di Supermarket Goori Semarang dengan cara mengamati perilaku karyawan yang ada di lokasi tempat kerja

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik yang dilakukan di dalam menganalisis data adalah Teknik yang berbasis deskriptif kualitatif. Proses analisis data untuk merumuskan jumlah sumber daya manusia adalah dengan mengetahui jumlah nilai beban kerja dan jumlah karyawan yang optimal. Analisis guna menentukan jumlah beban kerja dan jumlah karyawan yang ideal pada Supermarket Goori Semarang harus sesuai, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan waktu yang optimal dan dengan jumlah karyawan yang ideal dengan menggunakan metode analisis beban kerja. Berikut merupakan tahap-tahap analisis beban kerja :

1. Mengumpulkan data menggunakan metode analisis beban kerja untuk menyusun uraian aktivitas pekerjaan pada karyawan yang ada di Supermarket Goori Semarang.
2. Di tahap selanjutnya adalah proses pembuatan uraian aktivitas jabatan yang dilakukan secara terperinci pada tahapan aktivitas. Pada tahapan ini peneliti akan membuat daftar frekuensi berapa kali aktivitas tersebut dilakukan dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Di tahap yang ketiga merupakan tahap dalam pengisian dan validasi dengan *Log Book* guna untuk mengetahui serta

menentukan beban kerja. Dalam tahap *Log Book* setiap aktivitas akan di golongkan dalam hal-hal sebagai berikut :

- Tugas Pokok
- Tugas Tambahan
- Tugas Insidental
- Tugas Lain-Lain
- Tugas Harian/Rutin
- Aktivitas Lain-Lain

Setelah menggolongkan setiap aktivitas setelah ini perlu 3 hal lagi yang harus di validasi oleh peneliti ke pemegang jabatan berdasarkan penelitian *Log Book* yaitu :

- Aktivitas yang dilakukan harus sesuai dengan jenis pekerjaannya
- Lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu aktivitas
- Menentukan waktu dengan tujuan untuk menormalkan suatu waktu yang dipengaruhi hal-hal yang sulit dikontrol seperti pengalaman kerja dan ketrampilan kerja.

Tabel 2 Penyesuaian dengan cara shumard

Tingkat Kecepatan	Nilai
Superfast	100
Fast +	95
Fast	90
Fast -	85
Excellent	80
Good +	75

Good	70
Good -	65
Normal	60
Fair +	55
Fair	50
Fair –	45
Poor	40

Sumber : Santoso, (2013:105)

Metode Shumard sendiri berguna untuk memberikan patokan-patokan penilaian melalui kelas-kelas peforma kerja dimana setiap kelas mempunyai nilainya tersendiri. Nilai tersebut dapat diberikan kepada pimpinan dalam pemegang jabatan dan pemegang jabatan itu sendiri.

4. Pada tahap ini peneliti akan melakukan perhitungan beban kerja jabatan. Berikut ini adalah metode penghitungan beban kerja jabatan :

Tabel 3 Perhitungan Beban Kerja Jabatan (BKJ)

Jenis Tugas Pokok			Waktu	%
Tugas Pokok – Harian Rutin	TP	TH / R	\sum Waktu Normal TP TH	$(TP TH / TP Total) \times 100\%$
Tugas Pokok – Berkala	TP	TB	\sum Waktu Normal TP TB	$(TP TB / TP Total) \times 100\%$
Tugas Pokok – Insidentil	TP	TI	\sum Waktu Normal TP TI	$(TP TI / TP Total) \times 100\%$

Tugas Pokok – Total		Waktu TP TH + TP TB + TP TI	Total %TP TH + TP TB + TP TI
Waktu Kelonggaran (allowance)	10%	(8 X 60) / 10%	
Waktu Standar		TP Total + Waktu Kelonggaran	
Beban Kerja Jabatan (BKJ)		Waktu Standar/ 60	(Waktu Standar / 480%) X 100%
		Jam	

Sumber: Santoso, (2013:113)

Keterangan :

- a. Jenis Tugas: TP = Tugas Pokok; TT = Tugas Tambahan; TL = Tugas Lain
- b. Lain; AL = Aktivitas Lain – Lain; TH / R = Tugas Harian / Rutin; TB: Tugas Berkala; TI = Tugas Insidental
- c. Waktu Normal : Waktu Ekuivalen X Faktor Penyesuaian (ditulis dalam menit / hari)
- d. Waktu Ekuivalen : Frekuensi tugas X waktu rata – rata (ditulis dalam menit/ hari)
- e. Faktor Penyesuaian (p): Nilai penyesuaian (berdasarkan tabel factor penyesuaian cara Shumard) dibagi 60 (Nilai Kecepatan Normal)
- f. Waktu Real Rata – Rata: Berapa lama waktu (menit / jam / hari) per frekuensi aktivitas / elemen / tahap pelaksanaan tugas
- g. Jam Kerja: 1 hari = 8 jam (480 menit)
- h. Waktu Kelonggaran (Allowance): Waktu yang digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Allowance yang ditetapkan adalah 10% dari aktivitas kerja karyawan dalam sehari.

5. Setelah mengetahui Nilai Beban Kerja Jabatan, tahap terakhir peneliti menghitung Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia (JKSDM). Rumus menghitung Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia (JKSDM) menurut Yussy Santoso (2013:115) :

$$(BKJ / SBKJ) \times SDMSI$$

Keterangan:

- JKSDM = Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia
 BKJ = Beban Kerja Jabatan
 SBKJ = Standar Beban Kerja Jabatan
 (Standar Beban Kerja Jabatan digunakan dalam mengukur Jumlah Sumber Daya Manusia)
 SDMSI = Sumber Daya Manusia Saat Ini

Dengan mengetahui JKSDM dan SDMSI, dapat mengetahui apakah SDM yang ada saat ini mengalami kelebihan atau kekurangan.

Berikut Rumus yang digunakan menurut Yussy Santoso (2013:115):

$$\pm = SDMSI - JKSDM$$

Keterangan:

- Nilai + = Kelebihan Sumber Daya Manusia
 Nilai - = Kekurangan Sumber Daya Manusia
 Nilai 0 = SDM saat ini sesuai