

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Dan Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan supermarket Nirmala Swalayan. Lokasi penelitian ini dilakukan adalah di Jalan Jendral Sudirman No.14, Brebes, Jawa Tengah.

3.2 Populasi Dan Sampel

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2015:80) populasi adalah jumlah keseluruhan sebuah objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Nirmala Swalayan yang berjumlah 98 orang. Sedangkan sampel menurut Prof. Dr. Sugiyono (2015:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk penentuan sampel adalah Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan dalam memilih 10 orang responden adalah karyawan yang kurang optimal dalam bekerja.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden (Prof. Dr. Sugiyono 2015:225). Data primer dalam penelitian ini berasal dari kuisisioner dan wawancara. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang secara tidak langsung oleh peneliti atau data yang sudah ada sebelumnya, misalnya lewat orang lain atau berupa dokumen (Prof. Dr. Sugiyono 2015:225). Untuk data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa informasi mengenai *Job Description* dan *Job Specification* jabatan yang ada.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner dan wawancara.

- a. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden menurut Prof. Dr. Sugiyono (2015:142). Kuisisioner di butuhkan untuk mengetahui kepribadian karyawan kemudian hasilnya digunakan untuk menganalisis kepribadian dan analisis jabatan karyawan.
- b. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi struktur, menurut Prof. Dr. Sugiyono (2015:233) wawancara yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang ada secara lebih terbuka dimana orang atau perusahaan yang diwawancarai diminta pendapat dan ide-idenya. Wawancara digunakan untuk mengetahui profil perusahaan dan beberapa informasi yang dibutuhkan untuk penelitian

3.4 Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk analisis data yaitu bersifat kualitatif deskriptif. Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2015:147) kualitatif deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan yang sudah diperoleh. Selanjutnya ada beberapa tahap dalam analisis kepribadian karyawan dan analisa jabatan karyawan, yaitu:

- a. Tahap 1
Tahap pertama adalah menganalisis jabatan pramuniaga untuk mengetahui *Job Description* dan *Job Specification* jabatan tersebut dengan memberi kuisisioner kepada karyawan kemudian dari hasil tersebut dilakukan pengelompokan jabatan sesuai dengan kepribadian MBTI.
- b. Tahap 2
Tahap kedua ini menganalisis karakteristik kepribadian karyawan Nirmala Swalayan dengan kuisisioner MBTI kemudian dari hasil tes tersebut dikategorikan menjadi 16 tipe kepribadian yang ada.
- c. Tahap 3
Tahap ketiga ini adalah mencocokkan antara kepribadian karyawan dan hasil analisa jabatan sudah cocok atau tidak cocok jika tidak maka akan diberikan solusi jenis pekerjaan yang cocok dengan kepribadian karyawan tersebut.

Cara menghitung atau menentukan kepribadian dari Tes MBTI dalam Amaliyah & Noviyanto (2013)

Dalam MBTI yang dibandingkan adalah 4 dimensi utamanya, yaitu *introvert dan ekstrovert, sensing dan intuition, thinking dan feeling dan judging dan perceiving*. Untuk tiap perbandingan yang ada dengan 15 pertanyaan yang telah ditentukan, sehingga total pertanyaan terdapat 60 pertanyaan. Setelah itu bandingkan nilai yang dihasilkan keduanya kemudian bandingkan. Setelah diketahui mana yang lebih besar maka itu menjadi satu hasil abjad yang menjadi element pembentuk penentuan kepribadian.

Dapat dilihat pada rumus sebagai berikut:

1. Perbandingan antara *Introvert(I) dan Ekstrovert(E)*

$$\text{Hasil I} = \text{Jumlah I} / 15 * 100\%$$

$$\text{Hasil E} = \text{Jumlah E} / 15 * 100\%$$

Bandingkan hasil I dan hasil E

2. Perbandingan antara *Sensing(S) dan Intuition(N)*

$$\text{Hasil S} = \text{Jumlah S} / 15 * 100\%$$

$$\text{Hasil N} = \text{Jumlah N} / 15 * 100\%$$

Bandingkan hasil S dan hasil N

3. Perbandingan antara *Thinking(T) dan Feeling(F)*

$$\text{Hasil T} = \text{Jumlah T} / 15 * 100\%$$

$$\text{Hasil F} = \text{Jumlah F} / 15 * 100\%$$

Bandingkan hasil T dan hasil F

4. Perbandingan antara *Judging(J) dan Perceiving(P)*

$$\text{Hasil J} = \text{Jumlah J} / 15 * 100\%$$

$$\text{Hasil P} = \text{Jumlah P} / 15 * 100\%$$

Bandingkan hasil J dan hasil P

Dari perhitungan yang dilakukan di atas akan menghasilkan 16 tipe kepribadian. Namun, setelah diketahui hasil yang terbesar pada tiap pembandingan maka akan menghasilkan suatu tipe kepribadian yang terdiri dari empat huruf.



Tabel 3.22
Contoh Hasil Tes Kepribadian

4 Dimensi Kperibadian	Spesifikasi dan Deskripsi Pekerjaan	Hasil	Penjelasan
Sumber Energi (E dan I)	Suka berbicara atau berinteraksi dengan orang lain	E	Pramuniaga bertugas untuk melayani dan membantu konsumen sehingga dibutuhkan kepribadian yang terbuka dan senang berinteraksi dengan orang lain.
Memproses data (S dan N)	Cekatan dan ramah	N	Dibutuhkan orang yang bisa cekatan dalam menyelesaikan masalah dan cepat tanggap serta ramah
Mengambil Keputusan (T dan F)	Bisa bekerja sama dengan tim	T	Harus bisa bekerja sama dengan tim dan mempunyai sifat profesional
Fleksibilitas (P dan J)	Harus bisa menyesuaikan diri dengan keadaan sekitar	P	Dibutuhkan orang yang bisa dengan cepat menyesuaikan diri dengan keadaan sekitar sehingga bisa melakukan tugas dengan baik
Hasil Tipe Kepribadian	ENTP		