

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Jasa Tritunggal yang berlokasi di Jl. Raya Mranggen KM17,6. Kab. Demak.

3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan CV. Jasa Tritunggal yaitu 5 jabatan dan 20 karyawan. Sampelnya adalah seluruh karyawan dan teknik samplingnya yaitu menggunakan sensus. Para pemegang jabatan akan diberikan pertanyaan seputar pekerjaan mereka.

3.3. Sumber dan Jenis Data

Data primer yang dibutuhkan adalah hasil kuesioner dan wawancara/diskusi, data tersebut dibutuhkan untuk menyusun analisis pekerjaan dan proses evaluasi jabatan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner untuk karyawan. Kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kegiatan yang dilakukan oleh setiap jabatan.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai dengan manager HRD, bertujuan untuk menggali informasi yang berkaitan dengan

analisis jabatan dan evaluasi jabatan. Informasi yang dibutuhkan dari wawancara ini adalah berupa kegiatan yang dilakukan setiap jabatan, serta informasi lain yang dibutuhkan dalam proses evaluasi jabatan. Teknik ini dipilih karena dapat menggali informasi lebih mendalam.

3. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data yang lainnya menurut Sugiyono (2015:145). 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 Nilai Relatif Jabatan (NRJ), maka langkah-langkah yang harus diperhatikan yaitu:

1. Memilih semua pekerjaan

Memilih semua pekerjaan yang ada di CV, Jasa Tritunggal dan terdapat 6 pekerjaan yaitu Direktur, Admin, Manajer Operasional, Manajer Gudang, Karyawan Operasioanl, Karyawan Gudang.

2. Analisis jabatan

Analisis jabatan mencakup kegiatan mengidentifikasi dan menggambarkan mengenai apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan dan jabatan yang ada dalam sebuah organisasi (Ruky, 2016:80).

3. Menentukan faktor dan sub faktor

Penentuan faktor adalah persyaratan yang akan mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja. Menurut Ruky (2016:84) 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 CV. Jasa Tritunggal Semarang.

4. 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.

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 CV Jasa Tritunggal. 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*:

- a. Menentukan bobot setiap faktor yang layak
- b. 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 3.1 Intensitas dan Definisi Bobot

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

Sumber: Safitri et al. (2017)

- c. 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 berikut :
- d. Menghitung matriks prioritas dikali kan dengan eigen vector yang sebelumnya sudah dihitung lalu setelah itu dibagi dan kemudian dibuat rata-rata.

- e. Menghitung indeks konsistensi (CI)

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

- f. Menghitung rasio konsistensi (CR)

$$CR = CI / RI$$

Nilai indeks random dapat dilihat pada tabel:

Tabel43.2 Nilai 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

Sumber: Safitri et al. (2017)

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

- g. Menentukan derajat Faktor dan Sub Faktor

Derajat dipakai untuk menentukan bobot dari pekerjaan yang akan dijadikan label di dalam perusahaan. Hasil dari nilai poin faktor ini adalah NRJ sebagai dasar untuk usulan gaji pokok.

- h. Perhitungan NRJ

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

- i. 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.

