

## **BAB III**

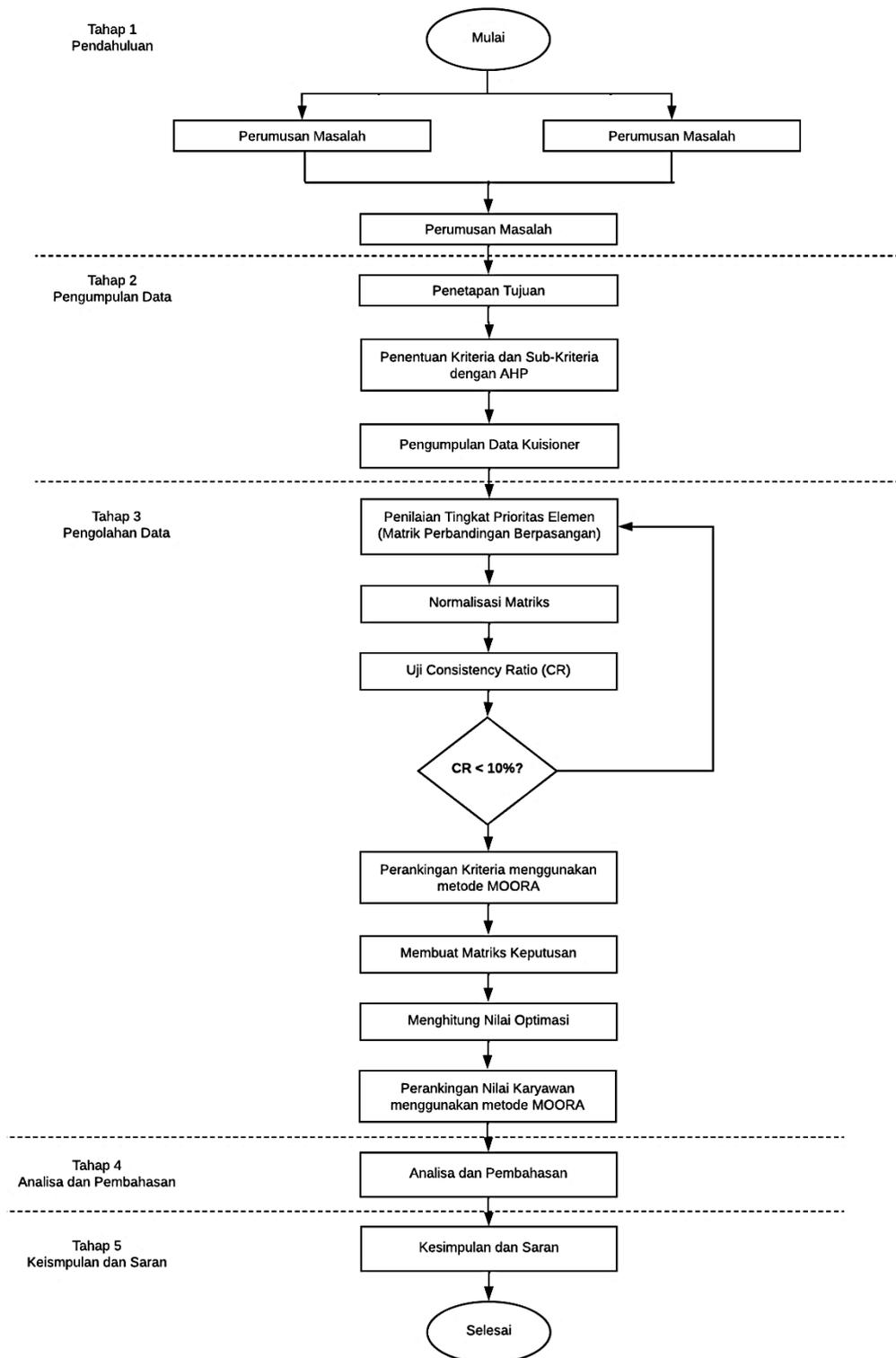
### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan tahapan-tahapan saat melakukan penelitian dengan cara yang lebih rinci. Penelitian ini pada umumnya dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis yang bersangkutan dilakukan pada sebuah perusahaan yaitu PT. Indowire Prima Industrindo. Proses pengumpulan data penelitian di mulai dari observasi ke industry terkait, kemudian melakukan wawancara kepada ketua HRD selaku penanggung jawab. Objek yang diteliti adalah penilaian kinerja karyawan dengan beberapa kriteria dan sub-kriteria tambahan serta pengolahan bobot yang telah didapatkan untuk menentukan karyawan terbaik. Analisis ini menggunakan data dasar yang dikumpulkan dari berbagai referensi, termasuk hasil dari interviu langsung dan kuesioner yang dilengkapi oleh kepala HRD.

#### **3.2 Tahapan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan flowchart untuk menggambarkan tahapan-tahapan dalam proses penelitian. *Flowchart* ini menguraikan langkah-langkah yang diambil selama penelitian dari awal hingga akhir oleh penulis. Flowchart penelitian ditampilkan dalam gambar 3.1.



Gambar 3.1 *Flowchart* metode penelitian

### **3.3 Deskripsi Metode Penelitian**

Deskripsi metode penelitian menerangkan Langkah dari awal penelitian hingga akhir penelitian selesai, dijelaskan sebagai berikut :

#### **3.3.1 Tahap Pendahuluan**

##### **3.3.1.1 Studi Lapangan**

Tujuan dari studi lapangan adalah untuk melihat keadaan sebenarnya pada perusahaan dengan melakukan obsevasi untuk mengetahui kondisi perusahaan sehingga peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Pendekatan yang diterapkan untuk mengumpulkan informasi studi lapangan menguraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Metode analisis yang dilakukan oleh peneliti terhadap lingkungan perusahaan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan kasus perusahaan secara logis dan objektif.

2. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan memperoleh informasi yang akurat dari narasumber baik melalui pertemuan langsung maupun menggunakan telepon atau internet.

##### **3.3.1.2 Studi Literatur**

Studi literatur yang dilakukan dalam peneliti yaitu dengan mempelajari buku-buku, skripsi, jurnal terutama tentang pemahaman dan penggunaan metode yang akan digunakan dalam penelitian yang berhubungan dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Moora*. Dengan demikian, peneliti dapat membandingkan metode yang diterapkan dalam penelitian sebelumnya dengan masalah yang serupa.

##### **3.3.1.3 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah bertujuan untuk mengetahui yang ada di dalam perusahaan yang didapatkan dari studi lapangan di perusahaan sebagai pembanding metode yang digunakan dalam peneliti menetapkan permasalahan mengenai bagaimana mengevaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Moora* di PT. Indowire Prima Industrindo.

### 3.3.2 Tahap Pengumpulan Data

#### 3.3.2.1. Penetapan Tujuan

Setelah merumuskan masalah, peneliti menetapkan tujuan dari masalah yang telah dirumuskan. Tujuan tersebut adalah untuk mengidentifikasi kriteria dan sub-kriteria tambahan untuk penilaian kinerja karyawan bagian *quality control* yang digunakan dalam menentukan karyawan terbaik.

#### 3.3.2.2 Penentuan Kriteria dan Sub-Kriteria

Dalam proses penentuan kriteria dan sub-kriteria perusahaan hanya memiliki beberapa kriteria umum dalam penilaian, sehingga perusahaan masih menggunakan penentuan kriteria berdasarkan penilaian pribadi dan perusahaan. Sehingga peneliti berdiskusi dengan pihak HRD pada bagian kualitas terkait penentuan kriteria dan sub-kriteria tambahan yang didasarkan pada kebutuhan yang didukung dengan studi pustaka terkait dalam penilaian kinerja.

Tabel 3.1 Penentuan Kriteria dan Sub-Kriteria

No.	Kriteria	Kode Kriteria	Sub-Kriteria	Referensi	Kode Kriteria
1.	Hubungan Kerja	HK	Komunikasi Dengan Atasan	Asmaradanta & Saifuddin, 2021	A1
			Komunikasi Dengan Sejawat		A2
			Adaptasi Lingkungan Kerja		A3
2.	Pencapaian Target	PT	Pemenuhan Deadline	Ilhami, R. S., & Rimantho, D, 2017	B1
			Menerima Tanggung Jawab		B2
			Pengoptimalan Penggunaan Bahan Kabel		B3
3.	Hasil dan Kualitas Kerja	HKK	Kualitas	Kusuma et al., 2021	C1
			Kuantitas		C2
			Customer Service Orientation		C3
4.	Ketelitian Kerja	KK	Perhatian Terhadap Informasi	Ilhami, R. S., & Rimantho, D, 2017	D1
			Perhatian Terhadap Perawatan Alat		D2
			Perhatian Terhadap Dokumentasi Data		D3
5.	Kehadiran	KH	Tepat Waktu Saat Masuk Kerja	Syafi, M., & Sulastri, 2017	E1
			Jumlah Kehadiran		E2
			Izin Saat Jam Kerja		E3
			Tidak Masuk Tanpa Izin		E4
6.	Empati	EP	Respon terhadap Rekan Kerja	Ilhami, R. S., & Rimantho, D, 2017	F1
			Mengendalikan Emosi		F2

## 1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam suatu perusahaan mengacu pada interaksi dan koneksi antara karyawan, manajemen, dan pihak-pihak terkait lainnya dalam lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup berbagai aspek seperti komunikasi, kolaborasi, dan dinamika interpersonal yang terjadi di tempat kerja.

- a. Komunikasi dengan atasan : Komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan penting untuk memastikan kelancaran operasional, meningkatkan produktivitas, membangun hubungan kerja yang baik, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- b. Komunikasi dengan sejawat : Komunikasi yang efektif dengan sejawat penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi, mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan.
- c. Adaptasi lingkungan kerja : Kemampuan seorang karyawan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai aspek dan kondisi di tempat kerja agar dapat bekerja secara efektif dan harmonis, serta mendukung keberhasilan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## 2. Pencapaian Target

Pencapaian target dalam suatu perusahaan produksi mengacu pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi atau melampaui sasaran-sasaran yang telah ditetapkan terkait dengan produksi barang atau jasa.

- a. Pemenuhan deadline : Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas, proyek, atau tanggung jawab tertentu dalam batas waktu yang telah ditetapkan.
- b. Menerima Tanggung Jawab : Kemampuan dan kesediaan individu untuk mengambil alih tugas, kewajiban, dan konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- c. Pengoptimalan penggunaan bahan kabel : Serangkaian tindakan dan strategi yang diambil untuk memastikan bahwa bahan kabel digunakan secara efisien dan efektif, meminimalkan pemborosan, dan mengurangi biaya.

### 3. Hasil dan Kualitas Kerja

Hasil dan kualitas kerja adalah indikator penting dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini mencerminkan seberapa baik perusahaan mampu mencapai target produksinya dengan tetap mempertahankan atau meningkatkan kualitas output. Kinerja yang baik dalam hasil kualitas kerja dapat meningkatkan reputasi perusahaan, kepuasan pelanggan, dan keuntungan jangka panjang.

- a. Kualitas : Tingkat keunggulan dan kecakapan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta berkontribusi pada keberhasilan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
- b. Kuantitas : Tingkat keunggulan dan kecakapan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta berkontribusi pada keberhasilan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
- c. Customer Service Orientation : Sikap dan pendekatan seorang karyawan atau organisasi yang berfokus pada memenuhi kebutuhan, keinginan. Hal ini sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang sebuah perusahaan karena membantu membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan, meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta mendorong rekomendasi positif dan repeat business.

### 4. Ketelitian Kerja

Ketelitian kerja adalah aspek kunci dalam kinerja karyawan dan operasional perusahaan yang berdampak langsung pada kualitas output, efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan. Memupuk ketelitian kerja dalam budaya perusahaan dapat membawa banyak manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan produktivitas dan keunggulan kompetitif.

- a. Perhatian terhadap informasi : Sejauh mana seorang karyawan memerhatikan, mengelola, dan menggunakan informasi dengan efektif dalam pekerjaannya. Hal ini sangat penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan efisien, membuat keputusan yang tepat, dan mendukung tujuan serta strategi secara keseluruhan.

- b. Perhatian terhadap perawatan alat : Tindakan dan upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa peralatan dan mesin yang digunakan dalam operasional perusahaan selalu berada dalam kondisi baik, berfungsi optimal.
- c. Perhatian terhadap dokumentasi data : Mengacu pada sejauh mana seorang karyawan atau organisasi memerhatikan, mencatat, mengelola, dan menyimpan data secara akurat dan sistematis.

#### 5. Kehadiran

Frekuensi dan konsistensi seorang karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup tidak hanya kehadiran fisik, tetapi juga ketepatan waktu dan kesiapan karyawan untuk memulai dan menyelesaikan tugas mereka secara efektif selama jam kerja.

- a. Tepat waktu saat masuk kerja: Hadir di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan atau disepakati sebelumnya, tanpa terlambat. Ini menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme seorang karyawan.
- b. Jumlah kehadiran : Jumlah kehadiran kerja karyawan yang mengacu pada frekuensi atau jumlah hari seorang karyawan hadir di tempat kerja selama periode waktu tertentu, biasanya diukur bulanan atau tahunan digunakan sebagai indikator penilaian kinerja, penghargaan, dan pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia.
- c. Izin saat masuk kerja : Izin saat jam kerja mengacu pada situasi di mana seorang karyawan mendapatkan persetujuan untuk meninggalkan tempat kerja atau tidak melaksanakan tugasnya selama periode tertentu dalam jam kerja resmi.
- d. Tidak masuk tanpa izin : Keadaan di mana seorang karyawan tidak hadir di tempat kerja tanpa memberikan pemberitahuan sebelumnya atau tanpa mendapatkan persetujuan dari atasan atau pihak yang berwenang.

## 6. Empati

Kemampuan dan kemauan untuk memahami, merasakan, dan merespons perasaan, kebutuhan, dan perspektif rekan kerja, atasan, bawahan, atau pelanggan. Ini melibatkan aspek emosional dan kognitif yang memungkinkan seorang karyawan untuk berhubungan dengan orang lain secara lebih mendalam dan mendukung.

- a. Respon terhadap rekan kerja : Cara seorang karyawan merespon atau menanggapi interaksi, permintaan, umpan balik, atau komunikasi dari rekan kerjanya.
- b. Mengendalikan emosi : Kemampuan seorang karyawan untuk mengelola dan mengatur reaksi emosional mereka agar tetap profesional, tenang, dan produktif, terutama dalam situasi yang menantang atau penuh tekanan.

### 3.3.2.3 Pengumpulan Data Kuisisioner

Adapun pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara  
Wawancara yang dilakukan di PT. Indowire Prima Industrindo adalah dengan cara tanya jawab dengan HRD bagian quality control.
2. Penyusunan dan penyebaran kuesioner  
Kuesioner untuk memperoleh kriteria dan sub kriteria baru yang digunakan dalam pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja karyawan bagian quality control di PT. Indowire Industrindo. Berikut disertakan tabel tabel untuk memperoleh nilai dalam kriteria dan sub-kriteria.

## 3.3.3 Tahap Pengolahan Data

### 3.3.3.1 Penilaian Tingkat Prioritas Elemen dengan Metode AHP

Tahap yang dilakukan pada proses awal adalah mengolah data yang didapatkan berdasarkan hasil kuesioner. Data kuesioner ini merupakan data yang diperlukan untuk proses perhitungan dalam metode AHP. Proses perhitungan tersebut untuk menentukan pembobotan kriteria dan sub-kriteria penilaian kinerja

karyawan secara tepat. Untuk memahami langkah-langkah perhitungan, bisa dilihat jelas pada Sub Bab 2.2.

1. Membuat matriks perbandingan berpasangan menggunakan data dari kuisioner berupa penilaian tingkat kepentingan kriteria dan sub-kriteria.
2. Menghitung nilai bobot kriteria dari hasil matriks perbandingan, kemudian dilakukan normalisasi dengan rumus persamaan (4)
3. Kemudian dilakukan perhitungan untuk mendapatkan nilai eigenvector dengan rumus (5)
4. Menghitung nilai *consistency index* dan *consistency ratio* dengan rumus persamaan (6) dan (7)

#### **3.4 Analisa dan Pembahasan**

Tahap analisa dan pembahasan terdapat hasil dengan menjabarkan pengolahan data dari kedua metode tersebut. Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui karyawan mana yang mendapatkan kandidat sebagai karyawan terbaik yang telah memenuhi kriteria yang diinginkan oleh pihak PT. Indowire Prima Industrindo dan dapat menjadi usulan sebagai evaluasi atau penilaian kinerja karyawan per 3 bulan.

#### **3.5 Kesimpulan dan Saran**

Setelah melakukan penelitian dapat ditarik kesimpulan yang berisikan hasil analisis pengolahan data dengan penggunaan metode AHP sebagai pembobot kriteria dan memilih karyawan terbaik dengan menggunakan metode MOORA. Pada tahap ini juga diharapkan mampu menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya.