

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

V Wiratna Sujarweni (2014: 05) menjelaskan bahwa metodologi penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan oleh pelaku disiplin ilmu untuk melakukan sebuah kegiatan ilmiah penelitian.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia metode penelitian adalah cara mencari kebenaran dan asas-asas, gejala alam, masyarakat atau kemanusiaan berdasarkan disiplin ilmu.

Metode penelitian berkaitan erat dengan prosedur yang menggambarkan rancangan penelitian yang meliputi prosedur, waktu penelitian yang harus ditempuh, sumber data dan cara data tersebut diperoleh, diolah dan dianalisis. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dijabarkan sebagai berikut :

##### **1. Metode Deskriptif**

Metode deskriptif yaitu metode penelitian yang pemecahan masalahnya diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek berdasarkan fakta yang terjadi saat ini. Amirudin (2016; 98) Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan temuan penelitian

## 2. Pendekatan Kualitatif

Penelitian Kualitatif berakar pada pendekatan yang memungkinkan untuk membangun pemahaman yang kuat tentang suatu topik. Penelitian ini menggunakan pendekatan desain induktif yang bertujuan menghasilkan data deskriptif yang kaya. Patricia Leavy (2017 : 124)

Metode kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang baik mengenai relevansi antar variabel. Metode ini juga digunakan untuk menganalisis rekrutmen, penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian diharapkan data yang diperoleh melalui metode ini dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang komperhensif.

### **B. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu rekrutmen, penempatan karyawan, dan prestasi kerja. Untuk penjelasan lebih lanjut berikut penjelasan operasional variabel penelitian.

#### 1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas dan sesuai untuk menduduki suatu jabatan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Rekrutmen dilakukan dalam rangka memenuhi

kebutuhan SDM dalam sebuah perusahaan. Karena SDM merupakan faktor penting dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## 2. Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah kegiatan yang dirancang dan dilaksanakan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan posisi karyawan sesuai dengan minat bakat dan kemampuan karyawan. Penempatan karyawan berlaku baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Hal ini dilaksanakan berdasarkan standar operasional kebutuhan masing-masing jabatan. Agar tugas dan tanggung jawab pada jabatan tersebut dapat terlaksana dengan baik.

## 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian yang diperoleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sebagai wujud tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja bersifat dinamis sesuai dengan proses yang dilakukan masing-masing individu sebab hasil yang diperoleh berbeda-beda sesuai dengan tugas dan tanggung jawab individu tersebut.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Sesuai dengan penelitian ini maka metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

#### 1. Metode Wawancara

Patricia Leavy (2019: 139) mengatakan bahwa “wawancara adalah metode menggunakan percakapan sebagai alat belajar.” Wawancara merupakan percakapan yang sudah direncanakan dengan melibatkan partisipan sebagai sumber informasi. Oleh sebab itu dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk mengetahui rekrutmen dan penempatan karyawan yang telah dilaksanakan dan prestasi kerja karyawan di Kedai Kopi Pakde dan untuk mengetahui indikator yang digunakan sebagai acuan penempatan karyawan.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara sebagai instrumen penelitian yang dilakukan kepada pemilik dan staf manajemen Kedai Kopi Pakde. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui rekrutmen, penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan Kedai Kopi Pakde. Peneliti menyusun panduan wawancara dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Penulis menyusun panduan wawancara dan observasi.
- b. Setelah panduan wawancara tersusun peneliti menetapkan jadwal pelaksanaan wawancara bersama pemilik kedai dan karyawannya.
- c. Peneliti kemudian mendatangi Kedai Kopi Pakde dengan membawa panduan wawancara dan mewawancarai responden yang memiliki pengalaman terkait sistem rekrutmen dan penempatan karyawan.

- d. Setelah itu peneliti menyusun transkrip hasil wawancara tersebut.
- e. Transkrip wawancara diberi pelabelan fenomena – fenomena yang sesuai dengan pedoman wawancara.
- f. Selanjutnya peneliti melakukan pengkodean terhadap fenomena pelabelan dari hasil transkrip wawancara.
- g. Peneliti melakukan penamaan kategori yaitu rekrutmen dan penempatan karyawan. Selanjutnya fenomena yang telah diberi kode dikelompokkan ke dalam masing-masing kategori.
- h. Peneliti kemudian mendeskripsikan data yang telah ada dalam masing-masing kategori serta menampilkan kutipan hasil wawancara beserta kode transkrip wawancaranya.

Berikut Tabel Panduan Wawancara

**Tabel 1**

**Panduan Wawancara Variabel Rekrutmen**

No	Pertanyaan	Data yang dicari
1	Apakah dilakukan analisis kebutuhan jabatan sebelum perekrutan dilaksanakan dan siapakah petugasnya?	Tugas jabatan dan prosedur yang diperlukan sebelum melaksanakan rekrutmen.
2	Apakah sudah terdapat SOP dalam pelaksanaan rekrutmen di Kedai Kopi	Standar operasional pelaksanaan rekrutmen.

	Pakde?	
3	Dari manakah didapatkannya sumber tenaga barista dan juru masak di Kedai Kopi Pakde?	Sumber tenaga kerja dominan

4	Metode apa yang digunakan dalam proses rekrutmen di Kedai Kopi Pakde? Mengapa menggunakan metode tersebut dalam proses rekrutmen karyawan?	Metode pelaksanaan rekrutmen
5	Syarat apa sajakah yang harus dipenuhi oleh calon barista, juru masak, dan karyawan di Kedai Kopi Pakde?	Persyaratan yang ditetapkan untuk calon pelamar.
6	Bagaimanakah proses tahapan rekrutmen yang dilaksanakan di Kedai Kopi Pakde?	Proses pelaksanaan rekrutmen
7	Siapakah yang memberikan keputusan akhir terhadap hasil rekrutmen yang telah dilaksanakan?	Penanggung jawab penerimaan karyawan

**Tabel 2**

**Panduan Wawancara Variabel Penempatan Karyawan**

No	Pertanyaan	Data yang dicari
1	Siapakah yang memiliki wewenang	Penanggung jawab penempatan karyawan

	untuk menempatkan karyawan?	
2	Apa saja prosedur yang dilakukan sebelum menempatkan karyawan pada posisi tertentu?	Standar penempatan karyawan.

3	Berapa lamakah periode karyawan menempati suatu jabatan untuk kemudian di evaluasi?	Periode evaluasi penempatan karyawan.
4	Apa saja indikator yang menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan?	Indikator penempatan karyawan.
5	Apakah pengalaman kerja calon karyawan berpengaruh terhadap keputusan penempatan karyawan?	Standar kompetensi karyawan
6	Apakah pernah terjadi salah penempatan (missplacement)? Dan apa yang	Manajemen konflik di Kedai Kopi Pakde

	dilakukan sebagai jalan keluar?	
7	Pernahkah terjadi pemindahan karyawan? Apa penyebabnya?	Sistem rotasi karyawan
8	Apakah ada proses evaluasi untuk menetapkan kembali karyawan dalam periode tertentu?	Evaluasi penempatan karyawan

**Tabel 3**

**Panduan Wawancara Variabel Prestasi Kerja**

No	Pertanyaan	Data yang dicari
1	Apakah ada evaluasi untuk penilaian prestasi kerja karyawan?	Evaluasi penilaian prestasi kerja
2	Apa saja yang menjadi dasar penilaian prestasi kerja karyawan ?	Standar penilaian prestasi kerja

3	<p>Apakah standar penilaian tersebut disetujui dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dan sudah sesuai dengan keadaan Kedai saat ini?</p>	<p>Kesesuaian penilaian prestasi kerja dengan data lapangan</p>
4	<p>Apa saja ukuran kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Barista</li> <li>b. Juru Masak</li> <li>c. Pramusaji</li> <li>d. Kasir</li> <li>e. Cleaning Service</li> </ul>	<p>Standar penilaian prestasi kerja masing-masing <i>job</i> deskripsi.</p>
5	<p>Metode apa yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan?</p>	<p>Metode penilaian prestasi kerja</p>
6	<p>Kendala apa saja yang dihadapi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan?</p>	<p>Kendala evaluasi prestasi kerja</p>
7	<p>Menurut anda, apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan?</p>	<p>Faktor pengaruh prestasi kerja</p>
8	<p>Siapakah yang memiliki wewenang puncak atas penilaian kinerja karyawan?</p>	<p>Penanggung jawab penilaian prestasi kerja.</p>

Proses validitas dan reliabilitas dalam wawancara tidak dihitung dalam bentuk statistik dengan pertimbangan kemungkinan pertanyaan akan menyebar. Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Kebenaran suatu penilaian akan ditentukan oleh standart apa yang digunakan. Menurut Moleong (2007) keabsahan data yang menerapkan derajat kepercayaan pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dan non kualitatif. Fungsi derajat kepercayaan yaitu, penemuannya dapat dicapai dan mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil – hasil penemuan dengan jalan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti.

Kriteria derajat kepercayaan dapat diperiksa dengan beberapa teknik antara lain triangulasi yaitu upaya untuk mengecek kebenaran data yang diperoleh dari sumber lain pada berbagai fase penelitian lapangan. Pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan seperti mengajukan berbagai variasi pertanyaan dan mengecek berbagai sumber sehingga mampu mengungkapkan gambaran yang lebih memadai mengenai gejala yang diteliti. Teknik selanjutnya yaitu kecakupan referensial yakni mengumpulkan berbagai bahan dan catatan yang dapat digunakan sebagai referensi dan patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Richy (2016: 05) mengungkapkan bahwa “populasi merupakan objek atau subjek sesuai dengan syarat dan ketentuan masalah yang diteliti.” Populasi memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan dalam satu ruang lingkup. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pemilik, dan staf manajemen dan karyawan Kedai Kopi Pakde yang berjumlah 3 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017;81) menjelaskan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi . Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi . Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili.” Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah pemilik dan staf manajemen Kedai Kopi Pakde yang berjumlah tiga orang.

### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Patricia Leavy (2019: 148) "Teknik pengambilan sampel (*sampling*) merupakan strategi yang digunakan saat mengambil sampel untuk menemukan kasus yang kaya informasi yang paling baik guna menjawab tujuan dan pertanyaan peneliti." Kemudian Sugiyono (2017;116) mengungkapkan "teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian"

Jadi teknik *sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel guna memperoleh informasi yang digunakan dalam penelitian. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. "samping jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil." Sugiyono (2017; 122)

## **F. Metode Analisis Data**

Menurut Patricia Leavy (2019: 150) "Metode Analisis Data (*Data Analysis Method*) merupakan cara yang dilakukan dalam proses pembuatan catatan analisa yang dapat dipahami dari data-data yang telah dikumpulkan." Metode analisis data diterapkan guna mempermudah penulis dalam mengelompokkan dan menyajikan data yang telah diperoleh.

Adapun analisis data yang dilakukan penulis dengan menggunakan pengkodean. "Pengkodean (*Coding*) merupakan proses mengklasifikasikan data yang telah

dihasilkan. Kode yang dipilih harus merangkum esensi dari segmen data tersebut.”Patricia Leavy (2019: 151)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengkodean terbuka (*open coding*). “Dalam pengkodean terbuka peneliti menguraikan, memeriksa, membandingkan mengkategorikan dan mengkonsepkan hasil yang diperoleh dari transip wawancara yang dilakukan oleh peneliti itu sendiri.”(Straus dan Corbin, 2015, hlm. 57-58)

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberi informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden sebagai berikut :

1. Menganalisis proses rekrutmen.

Dimana peneliti akan memproses data terkait proses rekrutmen yang dilakukan di Kedai Kopi Pakde guna mengambil kesimpulan dari proses tersebut untuk menjawab permasalahan yang terjadi.

2. Menganalisis standar penempatan karyawan.

Dimana peneliti akan menganalisis indikator yang digunakan Kedai Kopi Pakde dalam menentukan penempatan tenaga kerjanya.

3. Menganalisis kompetensi sumber daya manusia.

Dalam hal ini peneliti akan melakukan observasi terhadap analisis jabatan yang tersedia dan penerapan penempatan tenaga kerja yang ada di Kedai Kopi Pakde.

4. Menganalisis prestasi kerja karyawan.

Dari hasil analisis data dan observasi yang dilakukan kemudian penulis mengkaitkan data tersebut dengan standar penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan Kedai Kopi Pakde.