

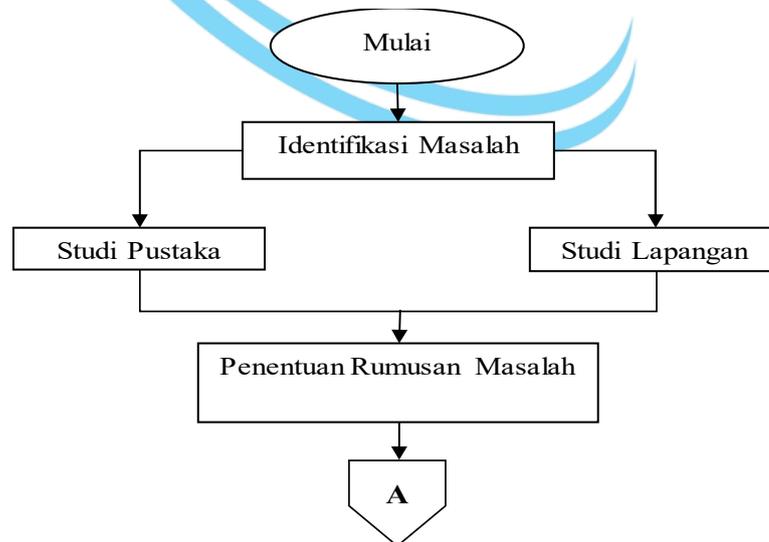
BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Vando Langgeng Utama yang beralamat di Blok D5 NO.10A Perumahan Telaga Harapan Cikarang Barat Kab. Bekasi, Jawa Barat, penelitian ini meliputi studi pendahuluan, pengumpulan data, analisis dan pembahasan. Objek penelitian ini yaitu penilaian kinerja karyawan untuk menentukan solusi dan usulan agar meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pengambilan data pada bulan Oktober 2021- Januari 2022.

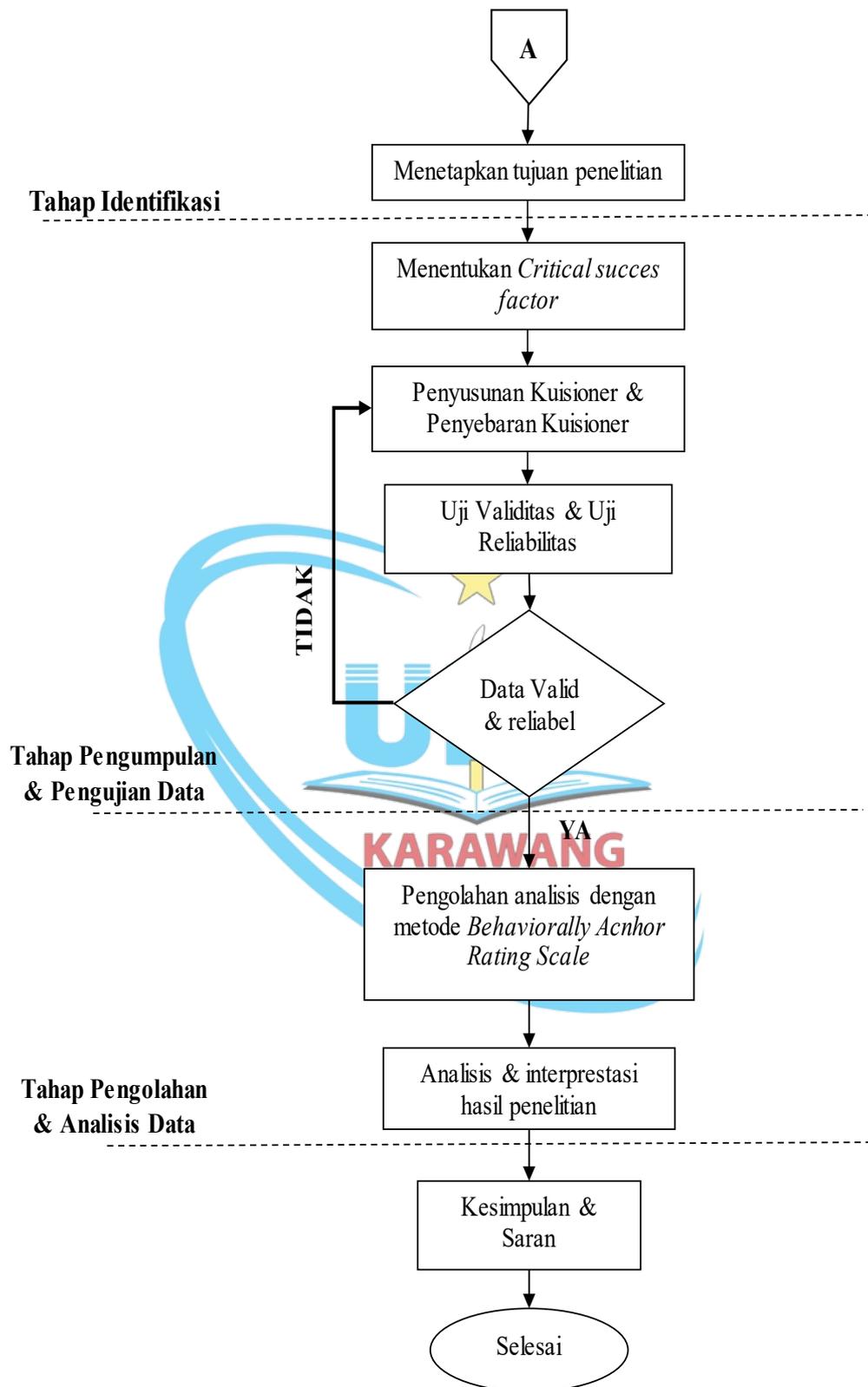
3.2 Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk menghasilkan suatu perancangan penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengembangkan produktifitas dan efektifitas proses penilaian kinerja pada CV. Vando Langgeng Utama. Aktifitas dalam penelitian ini meliputi identifikasi masalah, studi pustaka, studi lapangan, perumusan masalah, tujuan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, serta penarikan kesimpulan dan saran. *Flow Chat* prosedur penelitian bisa dilihat pada gambar 3.1 berikut:



(Sumber : Penulis, 2022)

Gambar 3. 1 Prosedur Penelitian



(Sumber : Penulis, 2022)

Gambar 3. 2 Prosedur Penelitian (Lanjutan)

3.3 Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian, penulis mengumpulkan 2 jenis data yaitu data sekunder serta data primer. Data primer ialah data yang didapatkan langsung dari subjek penelitian, sementara data sekunder ialah data yang didapatkan dari pihak lain. Berikut tabel data yang dibutuhkan dalam penelitian ini :

Tabel 3. 1 Sumber Data

Jenis Data	Macam-macam data	Cara
Data Primer	Faktor Penilaian kinerja karyawan 1. Sikap (<i>Attitude</i>) 2. Kinerja (<i>Performance</i>) 3. Kedisiplinan kerja	Observasi dan Wawancara
Data Sekunder	4. Jumlah Karyawan 5. Jurnal Ilmiah	Data perusahaan dan studi literatur penelitian terdahulu

(Sumber : Penulis, 2021)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yaitu objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipastikan oleh peneliti untuk diamati dan didapatkan kesimpulannya (Sugiyono, 2017 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Vando Langgeng Utama berjumlah 35 karyawan. Pada tinjauan ini semua populasi dijadikan sampel, sehingga (Arikunto, 2002 : 112) mengusulkan untuk menjadikan semua sampel dari seluruh populasi dalam suatu tinjauan adalah sampel jenuh, (Sugiyono, 2005 : 142) penelitian menggunakan sampel jenuh tidak harus dilakukan uji kepentingan, dan jika sampel yang diambil sebanyak populasi, maka data dianggap berdistribusi normal dan homogen (Sudjana, 2002 : 152). Sedangkan strategi pengujian sampel menggunakan *non-probability* sampel dengan tipe sampel jenuh, adalah strategi penentuan sampel jika semua individu dari populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiono, 2005 : 78).

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika total populasi kurang dari 100 orang, maka total sampelnya diambil secara mnyeluruh, tetapi bila populasinya melebihi dari 100 orang, maka dari total populasinya bisa digunakan 10-15% atau 20-25%. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai bagian observasi disebut sebagai strategi sensus. Istilah lain strategi sensus adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan contoh.

Berdasarkan uraian sebelumnya, bahwa yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini ialah total dari populasi yang diambil, ialah semua karyawan CV Vando Langgeng Utama yang berjumlah 35 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

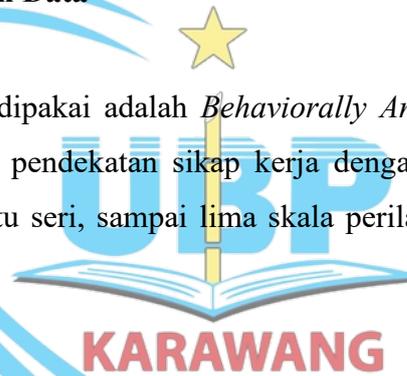
Teknik yang akan dipakai adalah *Behaviorally Anchor Rating Scale* yaitu teknik yang memadukan pendekatan sikap kerja dengan sifat pribadi pegawai. Teknik ini terdiri dari satu seri, sampai lima skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kerja.

3.5.2 Dokumentasi

Peneliti memakai teknik dokumentasi, dengan cara mengumpulkan, mencari, membaca, dan menyalin dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mendapat data sekunder. Dokumentasi berupa uraian yang penulis gunakan untuk mendukung penelitian ini.

3.5.3 Studi Literatur

Peneliti menggunakan teknik studi literatur berawal dari artikel, jurnal, maupun penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan topik penelitian yang penulis gunakan untuk menunjang penelitian yang dilakukan. Studi literatur digunakan untuk mendapatkan data sekunder. Studi literatur berupa teori yang berhubungan dengan penelitian penulis.



3.5.4 Wawancara

Peneliti menggunakan teknik wawancara dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada orang yang mengetahui tentang objek yang diteliti. Wawancara dilaksanakan untuk mengetahui informasi yang lain dari narasumber yang bersangkutan seperti manager, dan direktur CV Vando Langgeng Utama.

3.5.5 Kuesioner

Penelitian ini menetapkan kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data kepada 35 orang karyawan mengenai kesediaan adanya penilaian kinerja pada aktivitas kerja di CV. Vando Langgeng Utama.

3.6 Analisa Data

3.6.1 Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*

Menurut Dessler (2017:342) Dalam penerapan BARS setidaknya memerlukan lima tahap yaitu:

1. Membentuk Insiden kritis (*critical incident*)

Hal ini dilakukan dengan cara bertanya seseorang yang mengetahui pekerjaan (pemegang jabatan dan / atau penyelia) untuk menjelaskan ilustrasi khusus (kejadian kritis) kinerja yang efektif dan tidak efektif ataupun bisa dilakukan dengan cara analisis jabatan.

2. Meningkatkan dimensi kinerja (*Performance Dimension*)

Dimana dalam tahap ini akan menghasilkan indikator-indikator penilaian, dimana indikator didapatkan dari insiden kritis dan disesuaikan dengan perspektif, kriteria, dan sub kriteria, seperti “Pemahaman dan kemampuan dalam proses pengerjaan tugas”.

3. Relokasi Kejadian/*insiden (Retranslation)*

Tahap ini melakukan pemungutan suara yang bertujuan untuk mengetahui hasil suara setuju atau tidaknya mengenai hasil mengembangkan dimensi kerja yang telah dibuat pada tahap sebelumnya telah sesuai dengan setiap faktor penilaian yang ada dengan perspektif para responden. Teknik relokasi kejadian digunakan mengembangkan skala untuk mengukur evaluasi kelompok sasaran, biasanya dengan suara lebih dari 50% yang akan

menetapkan insiden kritis atau perubahan yang dibutuhkan perusahaan (Kavanagh & Duffy, 1978).

4. Memberikan Skala untuk Kejadian (*Scaling Incident*)

Peringkat perilaku yang dibuat untuk menerangkan dari kejadian kritis itu dengan seberapa efisien dan efektif. Setiap tingkah laku menerangkan kinerja pada dimensinya.

5. Meningkatkan instrumen akhir (*Final Instrument*)

Pada tahap ini dilakukan pemilihan dari beberapa insiden kritis sebagai standar perilaku pada dimensi tersebut. Instrumen final terdiri dari serangkaian skala vertikal yang berkaitan oleh insiden yang telah ditentukan dan ditetapkan. Kejadian ini terletak di sepanjang skala, tergantung dari peringkatnya yang ditentukan dalam skala sebelumnya.

Dibawah ini adalah perhitungan-perhitungan dalam menyelesaikan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*.

A. Rumus setiap indikator

$$\text{Nilai indikator} = \text{Indikator1} + \text{Indikator2} + \text{Indikator n....(1)}$$

B. Rumus setiap Faktor

$$\text{Nilai Faktor} = \text{Nilai Indikator 1} + \text{nilai Indikator 2} + \text{Nilai Indikator n.....(2)}$$

C. Rumus Nilai Akhir Penilaian

$$\text{Nilai akhir} = \frac{\text{Total Nilai}}{\text{Total Indikator}} \dots\dots\dots (3)$$

