

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini lebih bersifat pada perencanaan dan perancangan dengan ditunjang oleh studi literatur karena tujuan yang ingin dicapai adalah difokuskan pada perancangan metode kerja yang baru, maka untuk mengetahui hasil peningkatan produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan dilakukan implementasi jangka pendek untuk menguji dan mengetahui hasil perancangan yang telah dikerjakan.

3.2 Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah perusahaan yang memproduksi barang setengah jadi, yaitu PT. EUREKA ABA. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Divisi Medium di PT. EUREKA ABA. Lokasi penelitian adalah di PT . EUREKA ABA Jl. Erlangga No 57 Mojosari-Mojokerto.

3.3 Ruang lingkup penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode Job Enlargment dan Job Enrichment. Periode pengamatan adalah pada bulan Sptember 2006. Pengambilan data-data mengenai variabel independent dari data historis perusahaan dilakukan dengan cara mempelajari atau mengumpulkan catatan ataupun dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dimiliki perusahaan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data merupakan tempat dan bahan untuk mendapatkan data, adapun jenis-jenis data adalah sebagai berikut :

1. Menurut cara memperolehnya data dibedakan atas
 - a. Data Primer
Data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui obyek yang akan ditelitinya melalui pengamatan atau pencatatan, misalnya data *idle* serta questioner.
 - b. Data Sekunder.
Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Data sudah dikumpulkan oleh pihak atau instansi lain, misalnya data penjualan serta gaji pokok dari tiap jabatan.
2. Data berdasarkan sifatnya
 - a. Data kualitatif
Data yang tidak berbentuk angka dan berupa pernyataan kalimat (questioner)
 - b. Data kuantitatif
Data yang berupa angka misalnya idle time, data penjualan.

3.5 Pengumpulan dan penyusunan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Penelitian Lapangan
Penelitian lapangan yaitu metode untuk memperoleh data dengan pengamatan lapangan di PT. EUREKA ABA. Adapun cara pengumpulan data dengan metode lapangan sebagai berikut :
 - a. Pengamatan langsung atau Observasi
Halini perlu dilakukan agar dapat mengetahui kondisi perusahaan secara langsung, untuk menentukan teknis pemilihan dan pengambilan sampel tenaga kerja yang akan diukur waktu kerja dan waktu menganggurnya.
 - b. Wawancara
Kegiatan wawancara ini dipakai untuk mendapatkan informasi secara langsung yang lebih akurat dari sumber data, khususnya untuk data-data yang lebih bersifat abstrak, seperti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selama berada di dalam rantai produksi atau di dalam perusahaan secara umum.

c. Kuesioner

Penggunaan metode ini akan dilakukan karena ada beberapa informasi atau data yang tidak dapat diungkapkan secara langsung saat wawancara, atau karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu, sehingga dalam pengambilan data lebih memungkinkan untuk memakai media kuesioner. Beberapa informasi yang ingin diperoleh dengan menggunakan media kuesioner ini adalah data yang lebih bersifat non teknis, yaitu berupa informasi mengenai motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, keuntungan, pendapatan dan insentif yang didapatkan oleh karyawan, untuk melihat tingkat kepuasan atau *job satisfaction* karyawan dipandang dari sudut pandang pribadi karyawan itu sendiri.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh data mengenai teori-teori dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sebagai dasar untuk pengolahan dan evaluasi.

3.6 Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel untuk data penelitian ini dilakukan secara bertingkat, dimana populasi yang ada akan di bagi dalam beberapa sub populasi atau strata yang terpisah satu sama lain. Setelah populasi dibagi menurut strata yang tepat yaitu berdasarkan jabatan yang terdiri dari Supervisor, foreman dan operator, maka sampel akan diambil secara acak sederhana di dalam setiap strata yang ada. Hal ini dilakukan agar data yang tersedia cukup untuk analisa sub populasi, dan memungkinkan penggunaan metode atau prosedur penelitian yang berbeda untuk tiap strata yang berbeda. Dalam penentuan sampel untuk data penelitian, data waktu baku, akan diambil dengan menggunakan metode jam henti, dan data waktu menganggur akan didapatkan dengan menggunakan metode sampling kerja selama 6 hari. Selain itu juga akan dibagikan kuesioner untuk melengkapi data – data yang diperlukan.

3.7 Metode Analisa Data

3.7.1. Analisa Kuantitatif

Disini lebih mengutamakan analisa faktor-faktor yang bersifat *tangible* seperti *output tangible*, yaitu : jumlah fisik produk, nilai rupiah penjualan produk, nilai laba, dll ; dan *input tangible* yaitu : jumlah tenaga kerja, waktu kerja, biaya tenaga kerja, dll.

Dalam hal ini analisa kuantitatif menggunakan metode perbandingan, dimana yang dibandingkan adalah pertama, tingkat produktivitas tenaga kerja tiap periode pengukuran terhadap periode dasar pada tiap-tiap populasi. Kedua, tingkat produktivitas tenaga kerja secara teoritis dengan kondisi aktual perusahaan. Selain metode perbandingan juga dengan menggunakan metode deskriptif untuk menjelaskan hasil perbandingan tiap-tiap produktivitas tenaga kerja yang telah ada pada poin sebelumnya.

3.7.2. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif ini akan berperan banyak pada saat evaluasi produktivitas parsial tenaga kerja untuk menentukan langkah-langkah perbaikan yang berhubungan dengan perubahan-perubahan apa saja yang perlu dilakukan dalam proses perbaikan produktivitas parsial tenaga kerja ini.

Disini secara umum analisa yang dilakukan lebih memperhatikan faktor-faktor input yang *intangibile* seperti lama pengalaman, tingkat pengetahuan, tingkat pendidikan, kemampuan teknis dan kemauan kerja. Karena penelitian ini diawali dengan survey awal bahwa proses peningkatan produktivitas parsial tenaga kerja akan dilakukan dengan melakukan perubahan pada pekerjaan operator., maka untuk melakukan perbaikan ini dalam analisisnya secara kualitatif beberapa hal penting yang harus dilakukan adalah dilakukannya *job analysis* untuk menganalisa *job description* dan *job specification* yang sudah ada serta perbaikan yang perlu dilakukan pada beberapa bagian yang memiliki tingkat idle yang dianggap masih cukup tinggi.

Selain itu, proses perbaikan yang dilakukan berdasarkan teori yang ada adalah dalam memformulasikan strategi sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja. James W, Walker menyatakan bahwa implementasi yang

dapat dilakukan adalah perubahan organisasional, dimana transformasi ini dapat berupa perubahan struktural, reduksi karyawan dan redeployment, pemanfaatan kemampuan karyawan dengan pendidikan dan pelatihan, serta perubahan sisitem dalam usaha untuk merubah atau memperbaiki budaya kerja.

