

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Woodland terpilih menjadi lokasi penelitian. Berlokasi di Kuningan tepatnya berada di Jl. Ragasakti No. 130, Setianegara, Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan. Untuk mencapai Woodland Kuningan dari pusat kota Kuningan, Anda dapat mengambil rute melalui Jl. Veteran, kemudian melalui Jl. Nanggaleng – Cirahayu untuk mencapai Cijoho. Setelah itu, arahkan kendaraan Anda ke Bandorasa Wetan dan ikuti Jl. Bojong Linggajati hingga mencapai Setianegara, di mana Woodland berlokasi. Lokasi Woodland sangat mudah ditemukan karena berada di sebelah jalan raya Kuningan – Cirebon.

Karena terletak di Kawasan Taman Nasional Gunung Ciremai, Woodland memberikan suasana alam yang masih asri dengan udara yang sejuk. Dengan luas sekitar 4 hektar, banyak sekali wahana yang dibangun untuk anak-anak dan juga orang dewasa. Seperti berkuda, panahan, flying fox, kereta dan perahu, sepeda gantung, lowrope, serodotan pelangi. Ada pula aktivitas wisata baru yang ada di Woodland yaitu Forest Adventure. Wisatawan akan diajak berkeliling menikmati keindahan kaki gunung ciremai dengan mobil jeep yang disediakan oleh pihak Woodland.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian mengandung makna rancangan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan obyektif, untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip umum (Herdayati & Syahril, 2019). Pada penelitian ini desain penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan metode evaluasi CIPP.

#### **3.3 Desain Evaluasi dengan Kerangka Kerja CIPP**

Model CIPP terdiri dari empat elemen yang saling terhubung. Pertama, evaluasi konteks pada dasarnya melibatkan identifikasi kekuatan dan kelemahan dalam

organisasi, serta memberikan masukan untuk meningkatkan kondisi organisasi. Fokus utama dari evaluasi konteks adalah menilai seluruh kondisi organisasi, mengidentifikasi kelemahan, merinci kekuatan yang dapat digunakan untuk mengatasi kelemahan, mendiagnosis masalah yang dihadapi organisasi, dan menemukan solusinya. Evaluasi input, fokus evaluasi ini terdapat pada langkah-langkah atau strategi untuk terlaksananya suatu sistem, selanjutnya terdapat evaluasi proses dimana fokus mengevaluasi bagaimana proses sistem tersebut, dan yang terakhir evaluasi product untuk menilai keberhasilan terlaksananya sebuah sistem. Pengkategorian *Context*, *Input*, *Process*, dan *Product* ditetapkan sesuai dengan teori dari model evaluasi CIPP dengan standar acuan pada penelitian ini yaitu karakteristik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan.

Tabel 3.1  
*Desain Evaluasi Model CIPP*

Aspek MSDM	Karakteristik MSDM Berkelanjutan	Evaluasi CIPP
Rekrutmen	1. Identifikasi ketersediaan sumber daya manusia di masa depan 2. Identifikasi kebutuhan karyawan di masa depan 3. Penghapusan pendekatan rekrut dan pecat	Context:
		Identifikasi ketersediaan sumber daya manusia di masa depan
		Identifikasi kebutuhan karyawan di masa depan
		Input:
		Langkah sistem penghapusan rekrut dan pecat
		Process dan Product:
Kontrol Anggaran	1. Melibatkan perwakilan karyawan dalam berbagai proses pengambilan keputusan di mana partisipasi pekerja adalah persyaratan hukum;	Input:
		Langkah pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan anggaran dan dukungan non finansial lain

	Dukungan finansial dan non-finansial 2. Program berbagi	Langkah kebijakan program berbagi baik finansial maupun non finansial  Process dan Product:  Assesmen pelaksanaan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan program berbagi finansial maupun non finansial
Menjaga suasana lingkungan kerja	1. Manajemen keselamatan dan keamanan kerja 2. Kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan 3. Pengaturan kerja yang fleksibel 4. Hubungan yang baik antara manajer dan karyawan 5. Membina keragaman; hubungan hormat	Input:
		Langkah manajemen keselamatan dan keamanan kerja
		Langkah kooperasi dengan sistem edukasi dan kerja sama pemangku kepentingan
		Langkah pengaturan kerja yang fleksibel
		Product:
		Assesmen keberhasilan dalam kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan
		Assesmen keberhasilan dalam pengaturan kerja yang fleksibel
Resolusi konflik	1. Keseimbangan kehidupan kerja 2. Keikutsertaan karyawan dalam berbagai jenis partisipasi aktif	Input:
		Langkah sistem keseimbangan kehidupan kerja
		Product:
		Evaluasi keberhasilan dalam keikutsertaan karyawan dalam berbagai partisipasi aktif
Kepuasan karyawan	1. Keikutsertaan karyawan dalam berbagai jenis partisipasi 2. Keseimbangan kehidupan kerja 3. Kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan	Input:
		Langkah sistem keseimbangan kehidupan kerja
		Process:
		Assesment pelaksanaan keikutsertaan karyawan dalam berbagai jenis partisipasi aktif

	<p>4. Pengaturan kerja yang fleksibel  5. Hubungan yang baik antara manajer dan karyawan  6. Membina keragaman; hubungan hormat  7. Melibatkan perwakilan karyawan dalam banyak pengambilan keputusan proses di luar proses di mana partisipasi pekerja adalah persyaratan hukum; Dukungan finansial dan non-finansial</p>	Assesment pelaksanaan keseimbangan kehidupan kerja
		Assesment pelaksanaan pengaturan kerja yang fleksibel
		Assesment pelaksanaan dalam melibatkan perwakilan karyawan dalam banyak pengambilan keputusan proses di luar proses di mana partisipasi pekerja adalah persyaratan hukum; Dukungan finansial dan non-finansial
		Product:
		Assesmen keberhasilan dalam keikutsertaan karyawan dalam berbagai partisipasi aktif
		Assesmen keberhasilan dalam keseimbangan kehidupan kerja
		Assesmen keberhasilan dalam kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan
		Assesmen keberhasilan dalam pengaturan kerja yang fleksibel
		Assesmen keberhasilan dalam hubungan yang baik antar manajer dan karyawan
		Assesmen dalam membina keragaman
Pelatihan dan Pengembangan	<p>1. Pelatihan karyawan fokus pada keterampilan masa depan dan kemampuan kerja  2. Rotasi pekerjaan</p>	Input:
		Langkah dalam sistem pelatihan karyawan

	3. Kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan	Process: Monitoring pelaksanaan rotasi pekerjaan Assesment kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan
Penilaian kerja	1. Pelatihan karyawan fokus pada keterampilan masa depan dan kemampuan kerja 2. Rotasi pekerjaan	Process: Assesment pelaksanaan rotasi pekerjaan Product: Evaluasi keberhasilan dalam pelatihan karyawan Evaluasi keberhasilan dalam rotasi pekerjaan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

### 3.4 Evaluasi

Subyek evaluasi, dalam konteks penelitian evaluasi, dapat berupa program atau sistem yang sedang dievaluasi. Pada penelitian ini peneliti menetapkan Sistem Sumber Daya Manusia sebagai evaluasi. Dengan berkembangnya pariwisata Woodland di Kuningan, tentunya sistem Sumber Daya Manusia di Woodland menjadi hal yang penting. Untuk mengevaluasi penelitian ini, peneliti mengambil Sumber Daya Manusia Woodland sebagai evaluasi.

### 3.5 Tahapan Pengumpulan Data

Adapun tahapan pengumpulan data sebagai berikut:

Tabel 3.2

*Desain Evaluasi Model CIPP*

Tahapan Pengumpulan Data	Keterangan
Mengumpulkan berbagai data evaluasi	Informasi umum mengenai Woodland, sistem manajemen sumber daya manusia berkelanjutan di Woodland
Menentukan kerangka kerja CIPP dalam pengumpulan data	Sesuai dengan tabel implementasi empat komponen CIPP

Menentukan sumber data	Website mengenai Woodland, dokumen staff dan karyawan <i>Human Resources Departement</i> , wawancara dengan pihak Woodland, Observasi, Kuisisioner, Dokumentasi, dan <i>Forum Group Discussion</i>
Menyusun instrumen dan prosedur pengumpulan data	Tinjauan Pustaka, kunjungan ke objek penelitian, observasi, dokumentasi, rekaman suara dan video, wawancara.
Menjadwalkan pengumpulan data	Menunjukkan waktu setiap sumber informasi dan setiap metode yang digunakan
Melakukan komunikasi ke pihak evaluasi terkait izin akses pengumpulan data	Dilakukan komunikasi secara lisan baik secara formal tertulis maupun informal
Review dan melakukan penyesuaian rencana pengumpulan informasi	Dilakukan secara mandiri oleh peneliti

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti 2024

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Langkah yang paling kritis dalam suatu penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utamanya adalah memperoleh data yang akurat. Oleh karena itu, tanpa pemahaman mengenai teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan dapat menghasilkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada tinjauan pustaka, observasi, wawancara, dan kuisisioner.

Di dalam pemilihan narasumber untuk melakukan wawancara, peneliti memiliki pertimbangan untuk memenuhi data yang dibutuhkan, yaitu:

1. Narasumber yang memahami betul bagaimana manajemen sumber daya manusia di Woodland
2. Narasumber yang terlibat langsung dalam manajemen sumber daya manusia di Woodland
3. Narasumber yang memiliki tanggung jawab dalam manajemen sumber daya manusia di Woodland
4. Narasumber yang dipercaya oleh peneliti sehingga dapat memberikan data yang pasti dan dapat dipertanggung jawabkan

5. Dalam konteks lokasi penelitian, narasumber merupakan pihak yang paling sesuai untuk diwawancarai karena keterkaitannya langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel berikut merupakan penjabaran mengenai narasumber penelitian:

Tabel 3.3

Tabel Informasi mengenai narasumber

No.	Nama	Jabatan	Keterangan
1.	Ferry Haryanto Wurangian	Direktur	Narasumber 1
2.	Zeni Zuniar SW	Manager	Narasumber 2
3.	Hesti	Karyawan	Narasumber 3

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data dalam suatu penelitian dikenal sebagai instrumen, yang berperan sebagai sarana untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Instrumen adalah alat ukur yang bermanfaat untuk menghimpun data dalam konteks penelitian (Maksum, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa pedoman observasi, dan wawancara. Berikut adalah rincian mengenai kisi-kisi instrumen pengumpulan data yang akan dimanfaatkan oleh peneliti.

a. Pedoman Observasi Aspek MSDM Suasana Lingkungan Kerja

Peneliti menggunakan pedoman observasi untuk mencatat bukti pelaksanaan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. Selain itu, pedoman observasi juga berfungsi untuk memperkuat data hasil observasi dengan mendokumentasikan aktivitas yang terkait dengan pelaksanaan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan.

Tabel 3.4

*Pedoman Observasi Sistem Sumber Daya Manusia Berkelanjutan di Woodland*

No.	Aspek yang diamati	Ada	Jumlah	Tidak	Deskripsi	Dokumentasi
1.	Fasilitas karyawan					
2.	Sarana komunikasi tim					
3.	Struktur organisasi karyawan dan staffing					
4.	Area khusus karyawan					

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

## b. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara berbentuk kerangka umum evaluasi program. Saat peneliti melakukan wawancara dengan informan atau narasumber, proses tersebut direkam menggunakan alat perekam, dan hasil rekaman tersebut akan dianalisis untuk kemudian disajikan secara tertulis. Pedoman wawancara dalam penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

Tabel 3.5

*Tabel Pedoman Wawancara Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan di Woodland*

No	Pertanyaan
<b>Rekrutmen</b>	
1.	Apakah dalam proses rekrutmen, pihak Woodland mementingkan ketersediaan sumber daya manusia di masa depan?
2.	Apakah dalam proses rekrutmen, pihak Woodland merekrut karyawan baru sesuai dengan kebutuhan di Woodland?
3.	Apa langkah sistem penghapusan rekrut dan pecat di Woodland?
4.	Bagaimana pelaksanaan penghapusan pendekatan rekrut dan pecat di Woodland?
<b>Kontrol Anggaran</b>	
1.	Apakah langkah pengambilan keputusan karyawan dalam dukungan finansial maupun non finansial di Woodland?
2.	Apakah langkah kebijakan program berbagi di Woodland?
<b>Menjaga Suasana Lingkungan Kerja</b>	

Meliza Ayu Alfiani, 2024

**EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENERAPAN PARIWISATA BERKELANJUTAN DI DTW WOODLAND**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.	Apa langkah manajemen keselamatan dan keamanan kerja dalam menciptakan suasana lingkungan kerja di Woodland?
2.	Apa langkah kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja di Woodland?
3.	Apa langkah pengaturan kerja yang fleksibel dalam menciptakan suasana lingkungan kerja di Woodland?
4.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan di Woodland?
5.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam pengaturan kerja yang fleksibel dalam menciptakan suasana lingkungan kerja di Woodland?
6.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam membina keragaman dalam menciptakan suasana lingkungan kerja di Woodland?
7.	Bagaimana tingkat keberhasilan hubungan yang baik antar manajer dan karyawan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja di Woodland?
<b>Resolusi Konflik</b>	
1.	Apa langkah dalam menerapkan sistem keseimbangan kehidupan kerja di Woodland?
2.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam keikutsertaan karyawan dalam berbagai partisipasi aktif dalam penerapan indikator resolusi konflik?
<b>Kepuasan Karyawan</b>	
1.	Apa langkah sistem keseimbangan kehidupan kerja dalam mencapai kepuasan karyawan?
2.	Bagaimana proses pelaksanaan keikutsertaan karyawan dalam berbagai jenis partisipasi aktif di Woodland?
3.	Bagaimana proses pelaksanaan keseimbangan kehidupan kerja di Woodland?
4.	Bagaimana proses pelaksanaan pengaturan kerja yang fleksibel di Woodland?
5.	Bagaimana proses pelaksanaan dalam melibatkan perwakilan karyawan dalam banyak pengambilan keputusan dukungan finansial dan non-finansial
6.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam keikutsertaan karyawan dalam berbagai partisipasi aktif untuk mencapai kepuasan karyawan?
7.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam keseimbangan kehidupan kerja di Woodland?

8.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan di Woodland?
9.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam pengaturan kerja yang fleksibel di Woodland?
10.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam hubungan yang baik antar manajer dan karyawan di Woodland?
11.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam membina keragaman?
12.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam melibatkan perwakilan karyawan dalam banyak pengambilan keputusan proses dukungan finansial dan non-finansial
<b>Pelatihan dan Pengembangan</b>	
1.	Apa langkah dalam sistem pelatihan karyawan di Woodland?
2.	Bagaimana pelaksanaan rotasi pekerjaan di Woodland?
3.	Bagaimana penilaian kooperasi dengan sistem edukasi dan bekerja sama pemangku kepentingan di Woodland?
<b>Penilaian Kinerja</b>	
1.	Bagaimana proses pelaksanaan rotasi pekerjaan di Woodland?
2.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam pelatihan karyawan dalam meningkatkan penilaian kinerja?
3.	Bagaimana tingkat keberhasilan dalam rotasi pekerjaan dengan upaya meningkatkan penilaian kinerja?

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

### c. Kuisisioner

Kuisisioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan mengenai Kepuasan Karyawan di Woodland. Kuisisioner ini akan disebarakan kepada responden dengan target karyawan yang bekerja di Woodland.

Dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert sebagai alat pengukuran. Tujuan penerapan Skala Likert dalam penelitian ini adalah untuk memungkinkan responden mengevaluasi sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Skala Likert terdiri dari beberapa pilihan yang memungkinkan penilaian dari yang paling negatif hingga yang paling positif. Penggunaan Skala Likert bertujuan untuk memberikan nilai yang mencerminkan pandangan responden terhadap pernyataan yang diajukan, dengan bobot nilai yang ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.6

*Tabel Bobot Nilai Skala Likert*

No.	Pernyataan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Adapun oprasionalisasi komponen CIPP sebagai berikut:

Tabel 3.7

*Tabel Oprasionalisasi CIPP*

Komponen Model CIPP	Aspek MSDM	Karakteristik yang di evaluasi	Indikator	Nomor butir
Product	Kepuasan karyawan	Keikutsertaan karyawan dalam berbagai jenis partisipasi	Kepuasan karyawan terhadap kesempatan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan	1
		Keseimbangan kehidupan kerja	Kepuasan karyawan terhadap kepedulian sosial pihak manajemen dengan memberikan takziah jika ada keluarga karyawan yang meninggal	2
			Kepuasan karyawan terhadap kepedulian sosial pihak manajemen dengan memberikan hadiah jika ada karyawan yang menikah / berulang tahun.	3
		Kooperasi dengan sistem edukasi dan kerja sama	Kepuasan karyawan terhadap kooperasi Woodland dengan	4

Meliza Ayu Alfiani, 2024

**EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENERAPAN PARIWISATA BERKELANJUTAN DI DTW WOODLAND**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		dengan pemangku kepentingan	pihak institusi pendidikan		
			Kepuasan karyawan terhadap kerja sama Woodland dengan para pemangku kepentingan	5	
		Pengaturan kerja yang fleksibel	Kepuasan karyawan pada fleksibilitas jam kerja di Woodland	6	
			Kepuasan karyawan terhadap fleksibilitas tempat kerja	7	
		Hubungan yang baik antar manajer dan karyawan	Kepuasan terhadap hubungan harmonis antar manajer dan karyawan	8	
		Membina keragaman	Kepuasan karyawan terhadap pihak manajemen yang berlaku adil dengan tidak memandang ras, agama, suku	9	
			Melibatkan perwakilan karyawan dalam berbagai proses pengambilan keputusan dimana partisipasi kerja adalah persyaratan hukum	Kepuasan karyawan terhadap pelibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan dalam pemotongan gaji untuk dana pensiun	10
				Kepuasan karyawan terhadap kompensasi uang lembur yang diberikan pihak manajemen Woodland	11
		Menjaga suasana lingkungan kerja	Kooperasi dengan sistem edukasi dan kerja sama dengan pemangku kepentingan	Dampak positif kerja sama Woodland dengan institusi pendidikan	12
				Dampak positif kerja sama Woodland dengan para pemangku kepentingan	13
	Pengaturan kerja yang fleksibel		Sistem fleksibilitas jam kerja di Woodland yang menunjang kinerja dan motivasi karyawan	14	

			Sistem fleksibilitas tempat kerja di Woodland yang menunjang kinerja dan motivasi karyawan	15
	Resolusi konflik	Keikutsertaan karyawan dalam berbagai jenis partisipasi	Partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan di Woodland	16
	Penilaian kinerja	Pelatihan karyawan fokus pada keterampilan masa depan dan kemampuan bekerja	Dampak positif pelatihan karyawan setelah mengikuti pelatihan	17
		Rotasi pekerjaan	Sistem rotasi pekerjaan yang menunjang peningkatan kinerja	18

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

### 3.8 Teknik Analisis Data

Data yang telah didapatkan oleh peneliti dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis konten.

Tabel 3.8

*Tabel Analisis Data*

Komponen Model Evaluasi CIPP		Tujuan Evaluasi	Metode Yang Digunakan	Teknik analisis data
Context Evaluation	Identifikasi kebutuhan dan ketersediaan karyawan di masa depan dalam rekrutmen.	Evaluasi kebutuhan dan ketersediaan karyawan di masa depan dalam rekrutmen.	Wawancara dengan pihak terkait	Analisis konten dan analisis statistik
			Dokumentasi	
			Observasi	
Input Evaluation	Menyusun langkah perbaikan manajemen keselamatan dan keamanan kerja, langkah	Evaluasi langkah perbaikan manajemen keselamatan dan keamanan kerja, langkah	Wawancara dengan pihak terkait	Analisis konten dan analisis statistik
			Observasi	

	penghapusan pendekatan rekrut dan pecat, kooperasi sistem edukasi dengan bekerja sama pemangku kepentingan, langkah sistem keseimbangan kehidupan kerja, dan langkah pelatihan karyawan	penghapusan pendekatan rekrut dan pecat, kooperasi sistem edukasi dengan bekerja sama pemangku kepentingan, langkah sistem keseimbangan kehidupan kerja, dan langkah pelatihan karyawan	Dokumentasi	
Process Evaluation	Memonitoring proses pelaksanaan rekrutmen, pelaksanaan sistem keseimbangan kerja, pelaksanaan pengaturan kerja yang fleksibel, dan pelaksanaan dalam kooperasi dengan pemangku kepentingan.	Evaluasi proses pelaksanaan rekrutmen, pelaksanaan sistem keseimbangan kerja, pelaksanaan pengaturan kerja yang fleksibel, dan pelaksanaan dalam kooperasi dengan pemangku kepentingan	Dokumentasi proses pelaksanaan	Analisis konten dan analisis statistik
			Observasi	
			Wawancara dengan pihak terkait	
Product Evaluation	Menilai hasil capaian kooperasi dengan pemangku kepentingan, hubungan antar manajer dan karyawan yang baik, pengaturan kerja yang fleksibel, membina keragaman, keikutsertaan karyawan dalam partisipasi aktif, keseimbangan kehidupan kerja, melibatkan karyawan dalam dukungan finansial maupun non finansial	Evaluasi ketercapaian hasil kooperasi dengan pemangku kepentingan, hubungan antar manajer dan karyawan yang baik, pengaturan kerja yang fleksibel, membina keragaman, keikutsertaan karyawan dalam partisipasi aktif, keseimbangan kehidupan kerja, melibatkan karyawan dalam dukungan finansial maupun non finansial	Kuisisioner	Analisis konten dan analisis statistik
			Wawancara dengan pihak terkait	
			Forum Group Discussion	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

### 3.8.1 Analisis Konten

Analisis isi (*content analysis*) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa. Analisis ini biasanya digunakan pada penelitian kualitatif. Pelopor analisis isi adalah Harold D. Lasswell, yang memelopori teknik symbol coding, yaitu mencatat lambang atau pesan secara sistematis, kemudian diberi interpretasi. Ada beberapa definisi mengenai analisis isi. Untuk lebih lanjut memahami prosedur penelitian analisis isi dengan kedua pendekatan sebagaimana dijelaskan di atas, Krippendorff memberikan gambaran mengenai tahapan-tahapan yang ada di dalam penelitian ini. Ia membuat skema penelitian analisis isi ke dalam 6 tahapan, yaitu:

a. *Unitizing* (peng-unit-an)

*Unitizing* adalah usaha untuk mengumpulkan data yang relevan untuk kepentingan penelitian, termasuk tetapi tidak terbatas pada teks, gambar, suara, dan data lain yang dapat diperhatikan lebih lanjut.

b. *Sampling* (pe-nyampling-an)

Pemilihan sampel adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk menyederhanakan penelitian dengan membatasi pengamatan pada sejumlah unit yang mencakup berbagai jenis. Dengan cara ini, terpilihilah unit-unit yang memiliki tema atau karakteristik serupa.

c. *Recording/coding* (perekaman/koding)

Pada tahap *recording*, peneliti berusaha mengurangi kesenjangan antara unit yang ditemukan dan pembaca. Pencatatan di sini bertujuan agar unit-unit dapat digunakan berulang kali tanpa mengubah maknanya. Mengetahui bahwa setiap periode waktu memiliki perspektif yang berbeda, pencatatan berfungsi untuk menjelaskan kepada pembaca atau pengguna data mengenai konteks yang ada saat unit tersebut muncul, dengan menggunakan penjelasan naratif dan/atau gambar pendukung.

d. *Reducing* (pengurangan) data atau penyederhanaan data

*Reducing*, tahap ini penting untuk menghasilkan data dengan efisiensi. Secara sederhana, unit-unit yang disediakan dapat diidentifikasi berdasarkan

tingkat frekuensinya. Dengan cara ini, hasil dari pengumpulan unit dapat tersedia secara lebih cepat, padat, dan jelas.

e. *Abductively inferring* (pengambilan simpulan)

Bersandar kepada analisa konstuk dengan berdasar pada konteks yang dipilih

Dalam tahap inferensi, upaya dilakukan untuk menganalisis data lebih mendalam dengan mencari signifikansi dari unit-unit data yang ada. Dengan demikian, tahap ini akan menghubungkan data deskriptif dengan pemahaman, penyebab, arah, atau bahkan memprovokasi audiens atau pengguna teks.

f. *Narating* (penarasian) atas jawaban dari pertanyaan penelitian.

*Narating* adalah langkah terakhir. Naratif merupakan usaha untuk merespons pertanyaan penelitian. Dalam naratif, biasanya terdapat informasi yang penting bagi pengguna penelitian agar mereka dapat memahami dengan lebih baik dan membuat keputusan lebih lanjut berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. (Asfar, I. T., & Taufan, I. (2019).

### 3.8.2 Analisis Statistik Deskriptif

Setelah mendapatkan hasil dari survey, maka data tersebut akan dianalisis untuk mengetahui bobot penilaian karyawan terhadap manajemen sumber daya manusia di Woodland. Setelah diketahui bobotnya, maka akan dilihat rata-rata dari setiap jawaban yang ada. Nilai rata-rata tersebut akan menjadi hasil dari jawaban hasil analisa. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang suatu fenomena sosial (Danar et al., 2014).

Untuk membuat kesimpulan, nilai rata-rata kemudian diubah menjadi data kualitatif untuk mengevaluasi penilaian responden dalam setiap kategori, sesuai dengan skala nilai yang telah ditentukan (Mudawaroch, 2020). Proses konversi nilai dimulai dengan menghitung nilai Jenjang Interval (NJI) menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Indeks maksimum} - \text{Indeks minimum}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{4 - 1}{\phantom{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}} \end{aligned}$$

$$4 \\ = 0.75$$

Dengan nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

Skala	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Kurang
1,76 – 2.50	Kurang
2,51 – 3.25	Baik
3.26 – 4,00	Sangat Baik

Tabel 3.9

*Tabel Kategori Skala NJI*