

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Metode Deskriptif Kualitatif yaitu mendeskripsikan dan mengolah data dengan menguraikannya sesuai dengan teori-teori yang penulis baca dan pelajari. Sedangkan Metode Deskriptif Kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan mengolah data yang diperoleh selama pengumpulan data yang kemudian dilanjutkan dengan perhitungan statistik dan juga menerangkan hubungan, menguji hipotesis dan mendapatkan pengertian dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dalam hal ini aktivitas yang dilakukan penulis adalah mempelajari peranan Audit Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Produktivitas Karyawan, dengan tujuan mendapatkan gambaran rinci mengenai masalah tersebut.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya.

Pada dasarnya, variable merupakan suatu konsep yang diberi lebih dari satu nilai setelah mengemukakan beberapa pendapat berdasarkan konsep dan teori

tertentu, kemudian perlu ditentukan variabel-variabel penelitian dan selanjutnya merumuskan hipotesis berdasarkan hubungan antara variabel yang berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Variabel mewakili suatu kelompok dalam objek penelitian yang dipilih secara acak (random).

Berdasarkan judul yang penulis buat yaitu “Peranan Audit Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Produktivitas Karyawan” maka penulis mengelompokan variabel-variabel yang tercakup dalam judul menjadi dua variabel penelitian , yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel X) yaitu Audit Sumber Daya Manusia
2. Variabel Dependen (Variabel Y) yaitu Produktivitas Karyawan

Adapun yang dimaksud Audit Sumber Daya Manusia adalah merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan dimana audit sumber daya manusia penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana perusahaan.

Sedangkan produktivitas karyawan adalah suatu kemajuan kerja dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dalam beraktivitas. Kemampuan kerja sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang dihadapinya dan sikap terhadap pekerjaannya, serta kondisi tempat bekerjanya tersebut. Keterampilan kerja sangat tergantung dari kemauan pribadinya serta pengalaman dan latihan kerja yang dialaminya. Sedangkan kemampuan pribadinya sangat dipengaruhi oleh bakat dan wawasan yang diperoleh dari pendidikan formal yang

ditempuhnya, yang kemudian akan melahirkan seorang pegawai atau karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi serta dapat diandalkan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Adapun operasional variable yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Variabel independensi (X) Audit Sumber Daya Manusia

Variabel X	Sub Variabel	Indikator	Skala
Audit Sumber Daya Manusia	Pelaksana Audit Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada suatu tim khusus yang ditugaskan untuk memeriksa baik secara individu maupun kolektif atau oleh para manajer 2. Dilakukan secara formal oleh yang berwenang dan dilakukan secara informal oleh masyarakat.. 	Ordinal
	Proses Pemeriksaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya tujuan pemeriksaan 2. Adanya identifikasi kriteria pengevaluasian fakta 3. Adanya penarikan kesimpulan 4. Adanya rekomendasi 5. Ada tindak lanjut dari hasilnya hal ini perlu supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan disiplin tenaga kerja dan perilaku kerja. 6. Dititikberatkan pada penyesuaian internal organisasi. 	Ordinal
	Pelaporan Pemeriksaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya struktur 2. Adanya kejelasan 3. Adanya keringkasan 4. Adanya nada laporan 5. Adanya pengendalian 	Ordinal

Tabel 3.2
Operasional Variabel
Variabel Dependen (Y) Produktivitas Karyawan

Variabel Y	Sub Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan	Ukuran Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satuan Produk/jasa yang memadai 2. produk/jasa dinilai dengan rupiah 3. nilai tambah diciptakan oleh karyawan 4. jumlah karyawan cukup 5. laba kotor ada dan transparan 	Ordinal
	Ukuran Input	<ol style="list-style-type: none"> 1. waktu kerja sudah sesuai standard 2. Biaya tenaga kerja sudah sesuai standard 3. biaya penyusutan diperhitungkan 4. biaya produksi cukup memadai 5. biaya operasional memadai 	Ordinal
	Tujuan Pengukuran Produktivitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertambahan produksi dari tahun ke tahun 2. Pertumbuhan dari tahun ke tahun 3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu 4. Hasil sendiri dengan hasil orang lain 5. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain. 	Ordinal

3.3 Populasi dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Setiap penelitian tentunya akan dihadapkan dengan populasi karena dari sanalah data yang akan dibutuhkan untuk kepentingan penelitian akan diperoleh. Dengan kata lain populasi merupakan sumber data. Sebagaimana dikemukakan

oleh Husaini Usman (2003 : 181) bahwa “populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.”

Menurut Sugiyono (2005:72) pengertian populasi adalah sebagai berikut :
“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, hasil perhitungan atau pengukuran kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan kelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada perusahaan yang menerapkan sistem audit sumber daya manusia. (PT. Indosat)

3.3.2 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara yang digunakan Untuk mengumpulkan data penyebaran kuesioner dengan memilih beberapa dari objek penelitian, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive* sampling terhadap variable X (Peranan Audit Sumber Daya Manusia) dan variable Y (Produktivitas Karyawan),

Adapun yang dimaksud dengan *Non Probability Sampling* menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Bisnis” adalah

sebagai berikut:

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama sekali bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono. 2005 : 77)

Sedangkan yang dimaksud dengan *purposive* sampling menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Bisnis" adalah sebagai berikut :
"Purposive Sampling adalah sampel dengan pertimbangan tertentu." (Sugiyono. 2005 : 78)

Penulis menggunakan teknik *purposive* sampling karena yang diteliti oleh penulis adalah Peranan audit Sumber Daya Manusia dalam mendukung Produktivitas kinerja Karyawan, dan yang terlibat dalam pelaksanaan tersebut adalah Bagian HRD.

Unit sampling adalah elemen-elemen atau unit-unit dari populasi yang dijadikan sampling penelitian dengan terlebih dahulu melalui proses seleksi dengan teknik sampling. Dalam menentukan jumlah unit sampling atau jumlah populasi penelitian, menurut Suharsimi Arikunta dalam bukunya yang berjudul "Prosedur Penelitian" menyatakan :

Apabila subyeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih
(Suharsimi Arikunta, 2002:112)

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis menentukan jumlah unit sampling dengan pembagian kuisioner kepada 15 orang sebagai responden didalam perusahaan yang penulis jadikan tempat penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian dan Model Penelitian

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi lapangan. Teknik ini dipergunakan untuk memperoleh data primer.

Hal ini berguna untuk mengetahui secara langsung proses aktivitas yang sebenarnya. Adapun cara-caranya adalah sebagai berikut :

- a. Observasi. Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional perusahaan dengan topik yang akan di teliti.
- b. Wawancara. Yaitu mengadakan tanya jawab dengan pimpinan, staf dan karyawan perusahaan yang berkepentingan dengan bidang penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan. Teknik ini dipergunakan untuk memperoleh data sekunder, dengan cara mempelajari buku-buku literatur dan sumber data lain yang ada kaitannya dengan masalah yang akan penulis laporkan. Dalam hal ini mencari relevansi antara teori dan implementasi yang dilakukan.

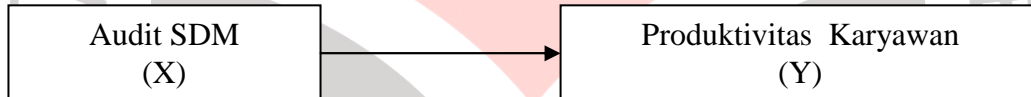
3.4.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah cara-cara mengumpulkan data yang dibutuhkan.

Untuk menerangkan masalah yang akan diteliti mengenai peranan Audit Sumber Daya Manusia dalam menunjang produktivitas Karyawan. Penulis menggunakan instrumen penelitian berupa angket, yaitu dengan menyebarkan pertanyaan kepada pihak yang berkompeten dan berhubungan dengan topik yang diteliti.

3.4.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan abstraksi dari kenyataan-kenyataan atau fenomena-fenomena yang ada dan sering diteliti. Dalam hal ini sesuai dengan judul Peranan Audit Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Produktivitas Karyawan, maka hasil penelitian digambarkan sebagai berikut :



Bila di Jabarkan secara matematis, hubungan variabel tersebut adalah :

$$Y = F(X)$$

Dimana : X = Audit SDM

Y = Produktivitas Karyawan

F = Fungsi

Dari pernyataan matematis tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa audit sumber daya manusia mempunyai peranan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

3.5 Teknik Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis

Setelah data diperoleh, maka data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis sehingga diupayakan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian.

3.5.1 Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif, untuk membahas data kualitatif. Dalam hal ini dilakukan pembahasan mengenai bagaimana audit sumber daya manusia di bagian yang terkait dengan masalah yang diteliti.
2. Analisis Statistik, untuk menganalisis data sampel dengan skala ordinal. Analisis statistik yang digunakan terdiri dari pemilihan tes statistik dan penghitungannya, penetapan hipotesis nol dan penetapan signifikansi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan verifikasi kuantitatif, sedangkan variabel yang dianalisis adalah audit sumber daya manusia dan produktivitas karyawan.

Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner oleh para responden yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti. Pengisian kuisisioner dilakukan secara langsung oleh responden dengan memberi tanda pada jawaban yang telah disediakan. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan variabel berukuran ordinal.

Dalam skala Likert, jawaban yang dikumpulkan dari pernyataan positif untuk setiap itemnya akan diberi bobot sebagai berikut :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot nilai = 5
- Jawaban Setuju (S) diberi bobot nilai = 4
- Jawaban Tidak Tahu (TT) diberi bobot nilai = 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot nilai = 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot nilai = 1

(Sugiyono. 2005;87)

3.5.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya peranan audit sumber daya manusia dalam menunjang produktivitas karyawan. Rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative, pemilihan tes statistic dan perhitungan nilai statistic, dan penetapan tingkat signifikansi.

Adapun penjelasan dari langkah-langkah tersebut diatas adalah sebagai berikut :

a. Penetapan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

Penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternative digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara dua variable X dan Y. dimana hipotesis nol (H_0) yaitu hipotesa tentang tidak adanya hubungan antara variable X dan Y dan hipotesa alternative (H_i) merupakan hipotesis penelitian dari penulis. Pada umumnya formula hipotesis seperti ini jika hipotesis nol ditolak maka hipotesis alternative diterima. Adapun masing-masing hipotesis tersebut adalah :

H_0 = Audit sumber daya manusia tidak mempunyai peranan yang signifikan dalam mendukung produktifitas karyawan.

H_1 = Audit sumber daya manusia mempunyai peranan yang signifikan dalam mendukung produktifitas karyawan.

b. Pemilihan Tes Statistik dan Perhitungan Tes Statistik

Data yang digunakan untuk pengujian ini berasal dari variable X dan Variabel Y yang pengukurannya menggunakan skala ukur ordinal yaitu tingkat ukuran yang memungkinkan peneliti mengurutkan respondennya dari tingkat yang paling rendah ketingkat yang paling tinggi. Melalui penguluran ini, peneliti dapat membagi responden kedalam urutan ranking atas dasar sikapnya pada objek atau tindakan tertentu, oleh sebab itu dalam menguji hipotesis ini digunakan teknik statistic nonparametris. Data tersebut diperoleh melalui kuisisioner dengan jenis pertanyaan tertutup dan setiap item memiliki nilai atau skor tersendiri. Hipotesis ini akan di uji dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman dengan rumus sebagai berikut

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana r_s : Koefisien korelasi Rank Spearman

b_i : $X_i - Y_i$ (selisih ranking)

n : Jumlah Responden

(Sugiyono, 2005 ; 284)

Apabila dalam penelitian tersebut tercakup cukup banyak rangking yang sama maka digunakan factor korelasi sebagai berikut :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana T : Korelasi yang sama
t : Jumlah rangking yang sama

Sesuai dengan factor korelasi tersebut di atas, maka rumus r_s dihitung sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - d_i^2}{[(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)]^{1/2}}$$

Dimana :

$$\Sigma X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma T_x$$

$$\Sigma Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma T_y$$

Dimana : T_x : Jumlah rangking yang sama dalam variable X
 T_y : Jumlah rangking yang sama dalam variable Y

Setelah mendapatkan harga atau nilai r_s , dilanjutkan dengan membandingkan r_s hitung dengan r_s table yang berguna untuk menentukan penetapan hipotesis mana yang akan diterima. Perbandingan tersebut sebagai berikut :

- $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ table}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- $r_s \text{ hitung} < r_s \text{ table}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

untuk melihat seberapa besar variable X (peranan Audit SDM) dapat memberikan dukungan terhadap Variabel Y (Produktivitas Karyawan), maka digunakan koefisien determinasi (K_d) yang merupakan kuadrat koefisien korelasi dan biasanya dinyatakan dalam persentase.

$$K_d = r_s^2 \times 100\%$$

c. Penetapan tingkat Signifikansi (α)

Sebelum pengujian dilakukan, maka terlebih dahulu harus ditentukan taraf nyata atau taraf signifikan. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian hipotesis agar dapat diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara H_0 dan H_1 . Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 0,05 karena dinilai cukup.