

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di 10 Bengkel yang ada di kota Gresik (data bengkel terlampir), Kriteria dari penetapan bengkel adalah jumlah teknisi di bengkel tersebut terdapat 4 orang teknisi.

3.2. Flowchart Penyelesaian Metode Penelitian

1. Perumusan Masalah

Pada tahap ini dilakukan penelahan terhadap objek penelitian dan berusaha untuk menentukan permasalahan yang ada dan untuk menentukan metode yang akan digunakan untuk memecahkan permasalahan tersebut.

2. Tujuan Penelitian

Penentuan tujuan ini berfungsi memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian secara keseluruhan. Tujuan penelitian yang ditetapkan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya pada BAB I.

3. Studi Literatur

Studi literatur bertujuan untuk memperdalam mengenai teori maupun metode yang akan digunakan dalam memecahkan permasalahan yang telah ditentukan sebelumnya. *laysis*, *Customer Satisfaction Index*, Uji Validitas, serta Uji reliabilitas.

4. Studi Lapangan

Studi lapangan dimaksudkan untuk mengetahui kondisi nyata dari objek yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk menghindari ketidaksesuaian antara tujuan dan pengetahuan sesungguhnya, Sebab tidak jarang suatu kondisi objek tidak sesuai dengan metode yang akan diterapkan. Studi lapangan dipenelitian ini berfokus pada bengkel Kebomas Putra Motor Group.

5. Populasi Data

Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer, (kuisisioner pada Lampiran 1), sedangkan untuk mendapatkan data sekunder berasal dari studi pustaka.

Karena metode yang digunakan menggunakan PLS (Partial Least Square) yang cocok digunakan untuk jumlah data yang kecil, sehingga data yang digunakan adalah populasi sebanyak 10 bengkel yang sudah ditetapkan (data bengkel terlampir). Penetapan bengkel ini dengan kriteria terdapat 4 orang teknisi dibengkel tersebut, sehingga total responden adalah 40 orang teknisi dari 10 bengkel.

6. Tahap Identifikasi Variabel / Indikator

Pada tahap ini dilakukan identifikasi indikator yang akan dijadikan tolak ukur bagi produktivitas teknisi , pelatihan , penerapan SOP, reward system serta lingkungan kerja dan peralatan. Indikator inilah yang akan dijadikan dasar dalam pengolahan data.

7. Tahap Pengumpulan Data

Pada fase ini juga dilakukan pengumpulan data yang dibutuhkan untuk tugas akhir ini yakni dengan melakukan wawancara dan pembagian

kuesioner teknis mengenai data yang dibutuhkan. Uji Validitas dan Reliabilitas data.

8. Tahap Pengolahan Data

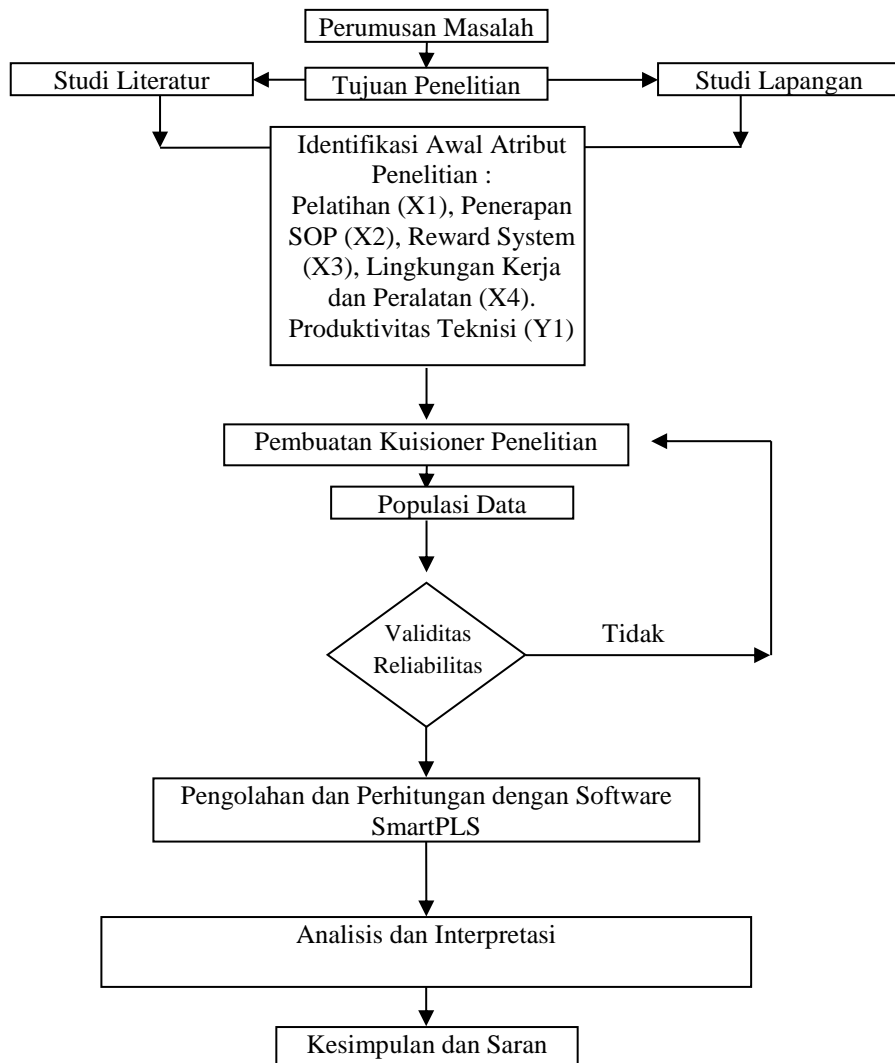
Pada tahap ini dilakukan pengolahan terhadap data yang sudah didapatkan dari wawancara dan kuisisioner. Pengolahan data guna menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan model PLS. Untuk memudahkan pengolahan data dapat digunakan dengan software SmartPLS Versi 3.2.7

9. Tahap Analisa dan Interpretasi

Pada tahap ini dilakukan analisa terhadap hasil-hasil yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software SmartPLS Versi 3.2.7, kemudian dilakukan analisis terhadap hipotesis yang diajukan

10. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Saran

Pada tahap ini, dilakukan penarikan kesimpulan terhadap hasil yang diperoleh yang disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini. Selanjutnya mencoba memberikan saran yang di antaranya saran mengenai penerapan dari hasil penelitian yang diharapkan bisa digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.



Gambar 1 Flowchart Penelitian

3.3. Defenisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel Pelatihan

Salah satu upaya strategis yang sangat menentukan untuk meningkatkan keberadaan dan kemampuan pegawai adalah program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi dan keharusan di segala bidang, karena semakin terdidik dan terlatihnya serta tingginya motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja (Tjiptoherjanto, 2003). Sedangkan Carrell dan Kuzmitz (1982) mendefinisikan pelatihan sebagai “proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (ability) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi”. Dari definisi tersebut di atas maka pada penelitian ini pelatihan dideskripsikan sebagai variabel bebas yang terdiri dari tiga indikator yaitu X1, X2, dan X3 :

- a) pengetahuan (X1). Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b) keterampilan (X2). Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- c) kemampuan (X3) menurut Chaplin (1997) “ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan.

3.3.2. Variabel penerapan SOP

SOP sering juga disebut sebagai manual SOP yang digunakan sebagai pedoman untuk mengarahkan dan mengevaluasi suatu pekerjaan (Aries, 2007). Penerapan/ implementasi SOP yang baik, akan menunjukkan konsistensi hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang kesemuanya mengacu pada kemudahan karyawan dan kepuasan pelanggan (Aries, 2007).

Sedangkan menurut Darmono, SOP menjadi penting karena dapat membantu dalam memberikan pelayanan secara baik, konsisten, efektif dan efisien.

Adapun tujuan umum dari SOP adalah Agar berbagai proses kerja rutin terlaksana dengan efisien, efektif, konsisten / uniform dan aman, dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan melalui pemenuhan standar yang berlaku. Sedangkan menurut Nico (2001), tujuan umum SOP adalah Agar berbagai proses kerja rutin terlaksana dengan efisien, efektif, konsisten / uniform dan aman, dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan melalui pemenuhan standar yang berlaku.

Dari definisi-definisi tersebut di atas maka pada penelitian ini penerapan SOP dideskripsikan sebagai variabel bebas yang terdiri dari tiga indikator yaitu X4, X5, dan X6 :

- a) Efisien (X4),
- b) Efektif (X5).
- c) Konsisten (X6).

3.3.3. Variabel Reward System

Defenisi operasional dari sistem penghargaan (Reward system) adalah semua return yang diterima karyawan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Indikator pada variabel reward system ini mengacu pada penelitian Schuler dan huber (1993) yaitu :

- a) Bonus / insentif (X7). Bonus tersebut berupa prestasi kerja karyawan, bonus kehadiran tepat waktu, dan lain-lain. Bonus ini merupakan reward dalam bentuk finansial.
- b) Upah lembur (X8). Upah ini diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal atau jam kerja reguler. Sama halnya seperti bonus, upah juga merupakan reward dalam bentuk finansial.
- c) Bantuan sosial karyawan (X9). Bantuan ini diberikan kepada karyawan jika karyawan mengalami musibah seperti kecelakaan kerja, dan lainlain. Bantuan sosial ini juga merupakan reward dalam bentuk finansial.

3.3.4. Variabel Lingkungan Kerja Dan Peralatan

Sistem kerja terbaik yaitu yang memiliki efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Sistem kerja itu sendiri terdiri dari 4 komponen yaitu manusia, bahan, perlengkapan dan peralatan seperti mesin dan perkakas pembantu, lingkungan kerja seperti ruangan dengan udaranya dan keadaan-keadaan pekerjaan-pekerjaan lain disekelilingnya. Artinya komponen itulah yang mempengaruhi efisiensi produktifitas kerja (La Ode Ahmad Safar Tosungku). Variabel lingkungan kerja dan peralatan terdiri dari indikator-indikator X10, X11,X12 dan X13 :

- a) Teknologi Peralatan (X10). Peralatan yang canggih dan terawat dapat dengan cepat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu produktivitas akan terus mengalami peningkatan (Suprihanto, 1992).
- b) Kelengkapan Peralatan (X11). Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menuntut manusia untuk bertindak semakin cepat dengan

memperhatikan efisiensi di segala bidang. Menghadapi perkembangan tersebut, diperlukan kesiapan manusia dan kelengkapan sarana/peralatannya (Sedarmayanti, 1996).

- c) Organisasi fasilitas kerja (X12) organisasi fasilitas kerja sehingga operator secara mudah akan mengetahui lokasi penempatan peralatan kerja yang dibutuhkan tanpa harus mencari-cari (Wignjosoebroto, 2000).
- d) Kenyamanan (X13) Bahwa tingkat keberhasilan suatu pekerjaan sangat tergantung pada kenyamanan lingkungan kerja. Jika kita bekerja di lingkungan yang kondusif untuk bekerja, maka kita dapat bekerja secara maksimal dan efektif. Hal ini karena tingkat konsentrasi kerja kita sangat tinggi sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai ketentuan, baik waktu maupun kualitas hasil kerjanya (Teguh bayu, 2011). Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang (Nitisemito, 1982).

3.3.5. Variabel produktivitas teknis

Variabel selanjutnya adalah produktivitas teknis yang merupakan variabel dependen. Indikator dari produktivitas teknis merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Wignjosoebroto (2000) tentang unsur-unsur yang dapat dimasukkan sebagai kriteria produktivitas yaitu :

- a) Besar/kecilnya output yang dihasilkan (Y1). Seseorang bisa dinyatakan telah bekerja dengan produktif jikalau ia telah menunjukkan output kerja yang paling tidak telah mencapai suatu ketentuan minimal. Ketentuan ini didasarkan atas besarnya keluaran yang dihasilkan secara normal dan diselesaikan dalam jangka waktu yang layak pula.
- b) Waktu kerja yang dibutuhkan dalam pengerjaan (Y2). Waktu kerja di sini adalah suatu ukuran umum dari nilai masukan yang harus diketahui guna melaksanakan penilaian mengenai produktivitas kerja manusia.

Suatu kenaikan produktivitas dengan nilai masukan konstan atau lebih kecil akan menunjukkan bahwa pekerja telah melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang lebih efisien.

3.4. Hipotesis Penelitian

Sedangkan hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ho = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
H1 = Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
2. Ho = Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
H1 = Penerapan SOP tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
3. Ho = Reward system berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
H1 = Reward system tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
4. Ho = Lingkungan kerja dan peralatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
5. Ho = Lingkungan kerja dan peralatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.
H1 = Lingkungan kerja dan peralatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.

