

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. JENIS PENELITIAN DAN GAMBARAN DARI POPULASI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah riset eksperimental, dimana penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan hubungan antara Pendidikan dan pelatihan kerja (*training*) dengan prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan secara deskriptif berdasarkan data-data yang diterima dari perusahaan tempat dilakukan penelitian yaitu di PT Urip Sugiharto di Pekalongan.

Gambaran umum dari perusahaan berdasarkan dari pengamatan peneliti, PT Urip Sugiharto merupakan mitra kerja dari PT HM Sampoerna yang dalam hal ini bergerak dalam bidang produksi rokok khususnya SKT(sigaret kretek tangan). Dalam hal ini PT Urip Sugiharto memiliki jumlah karyawan kurang lebih 830 orang dimana mereka tersebar di berbagai bidang usaha. Mayoritas para pekerja di PT Urip Sugiharto ini adalah wanita. Dengan jumlah 800 orang karyawan di bagian produksi dan sekitar 30 orang di bagian personalia dan administrasi. Di dalam proses produksi rokok dibagi menjadi 4 bagian yaitu:

1. Bagian Giling yang dibagi menjadi 2 tingkatan yaitu AMBRI MERAH DAN AMBRI KUNING. AMBRI MERAH merupakan tingkatan masih dalam tahap belajar, AMBRI KUNING merupakan tingkatan setelah tahap belajar yang dibagi lagi menjadi beberapa golongan, masing-masing golongan ditentukan berdasarkan banyaknya hasil lintingan rokok per hari. Dalam proses ini dibutuhkan 36 orang untuk setiap kelompoknya.
2. Bagian Gunting , Dalam proses ini tahap – tahap yang ada sama dengan proses giling penilaian pada proses ini berdasarkan pada posisi guntingan dan jumlah yang dihasilkan harus kelipatan 3.

3. Bagian Pengepakan, proses ini terdiri dari 4 kelompok +1 kelompok belajar. Tiap kelompok terdiri dari 50 orang, perbandingannya yaitu tiap 50 orang giling sama dengan 1 orang pak. Kriteria yang harus dipenuhi adalah rata-rata yang dihasilkan 1 pasak sama dengan 5 slot (100 pak), dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 11 pasak per hari, untuk masing-masing pak terdiri dari 12 batang, pengenalan 7 alat tentang cara melipat etiket.
4. Bagian Bandrol, pada bagian ini tiap 1 kelompok diharuskan menghasilkan 1 pasak (10 slop), standar yang ditetapkan untuk menjadi borongan resmi harus menghasilkan 60 pasok. Perbandingannya adalah 27 orang giling sama dengan 1 orang bandrol.

Penambahan karyawan dilakukan pada setiap 1 minggu sekali pada hari senin, periode training dilakukan pada hari kamis pada pukul 6-14. Apabila pada tingkatan AMBRI KUNING pada golongan AA dapat menghasilkan 1800 lintingan maka pada hari jumat dapat dinaikan pada tingkatan diatasnya. Berat rokok berdasarkan standarnya 2,04, lama training adalah 7 jam perhari.

Target Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi khususnya bagian giling pada PT Urip Sugiharto di Pekalongan. Dengan karakteristik populasinya dalam hal ini adalah karyawan bagian produksi giling dengan masa kerja minimal 1 bulan , pendidikan minimal SMA, belum menikah dan berusia antara 17-25 tahun.

3.2. TEHNIK PENARIKAN SAMPEL

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dalam bulan September 2002 yaitu dari populasi sebanyak 800 orang karyawan bagian produksi PT. Urip Sugiharto di Pekalongan, diambil sampel yang dipandang dapat mewakili yaitu sejumlah 60 orang karyawan bagian produksi PT Urip Sugiharto khususnya bagian giling yang sedang menjalani masa pelatihan kerja kemudian dari 60 orang tersebut kami ambil lagi sejumlah 30 orang karyawan. Tehnik penarikan sampel berupa penarikan yang dilakukan

berdasarkan jumlah karyawan yang sedang menjalani masa training kemudian dilakukan pengujian. Dasar penggunaan tehnik ini adalah setiap karyawan bagian produksi PT Urip Sugiharto di Pekalongan yang menjadi populasi memiliki peluang yang sama dalam pengambilan sampel.

3.3. METODE DAN PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Adapun mengenai prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

a. Studi kepustakaan

Penggalian data dengan cara ini dilakukan dengan memperdalam beberapa catatan dan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Metode dokumentasi

Dilakukan dengan melakukan eksperimen yaitu mengumpulkan data-data mengenai pelaksanaan pelatihan kerja dan data prestasi kerja karyawan yang selama ini dicapai. Variabel penelitian ini dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja dan variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja. Untuk variabel pelatihan kerja yang diukur meliputi mutu pekerjaan, ketrampilan dan pengetahuan, sedangkan pada variabel prestasi kerja yang diukur meliputi inisiatif, pengetahuan pekerjaan dan volume pekerjaan. Proses penelitian dilakukan secara eksperimen dan melalui pendekatan secara persuasive. Peneliti melakukan langkah – langkah sebelum melakukan eksperimen yaitu penelitian dibagi menjadi dua tahap . Tahap 1 penelitian dilakukan sebelum diadakan pelatihan dan tahap 2 penelitian dilakukan sesudah pelatihan kerja .

Tahap 1 meliputi peneliti datang ke perusahaan dengan menunjukkan surat survey dari fakultas, kemudian menemui bagian kepala produksi yang dalam hal ini dia bertugas sebagai penanggung jawab dan pengontrol. Peneliti melakukan tanya jawab mengenai hal – hal yang berhubungan dengan program pelatihan yang ada di perusahaan. Setelah itu peneliti diajak ke tempat diadakannya pelatihan, di tempat tersebut telah dibagi dalm beberapa kelompok yang mana akan membedakan tingkatan pekerjaan. Peneliti melakukan pembagian sebanyak 30 orang karyawan yang masih dalam tahap pembelajaran (AMBRI MERAH)

untuk dijadikan penelitian. Dalam hal ini perusahaan melakukan pelatihan kerja khususnya bagi karyawan baru yang sifatnya system kontrak, karyawan ini adalah wanita dengan pendidikan minimal SMA dengan umur berkisar antara 17-25 tahun dan belum menikah. Dari 30 orang tersebut maka peneliti melakukan pengujian dengan cara mengukur kecepatan masing – masing orang dalam melakukan pelintingan rokok, pengukuran ini menggunakan alat pencatat kecepatan waktu(STOPWATCH) selama 1 menit, dalam hal ini peneliti hanya mengawasi dari jarak yang tidak terlalu dekat karena akan dapat mengganggu pekerjaan mereka. Selain itu peneliti melihat proses pembuatan rokok tersebut dari awal hingga tahap akhir, dengan di pandu oleh kepala produksi peneliti mendapat banyak masukan.

Tahap 2 peneliti datang kembali ke perusahaan pada bulan ke-3 dan melakukan pengujian ulang pada kelompok yang sama dengan jumlah 30 orang setelah diadakan pelatihan kerja. Peneliti melakukan pengukuran kecepatan kembali dengan alat pencatat kecepatan waktu(STOPWATCH) selama 1 menit. Dalam program pelatihan ini perusahaan mendapatkan pelatih dari dalam perusahaan itu sendiri yang mana orang tersebut berasal dari karyawan borongan resmi. Yang dimaksud karyawan borongan resmi disini adalah karyawan yang telah menghasilkan jumlah lintingan lebih banyak dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu mereka masih dalam pengawasan dan pengontrolan selama 3 bulan oleh mandor resmi dari pusat guna melihat kinerja dan produktivitasnya. Berdasarkan pengetahuan seorang trainer harus memiliki jiwa pendidik, menguasai produksi, dan pendidikan minimal SMA, sedangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki seorang trainer dididik dengan teori – teori mandor. Hambatan yang sering dialami oleh seorang trainer adalah dari factor fisik karyawan diantaranya tubuh yang terlalu besar dan tangan kaku Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah melatih kecepatan, ketepatan, dan mutu yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan, proses pelatihan ini sendiri berfungsi untuk mencapai target yang diinginkan yang mana perusahaan harus dapat menghasilkan rokok lebih cepat. Penilaian dari hasil pelatihan tersebut lebih ditujukan pada lintingan yang telah dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan, pelatihan tersebut akan dapat dikatakan berhasil apabila hasil yang dicapai sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti melakukan pengamatan mengenai proses pelintingan dan criteria yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kriteria dari orang yang akan melakukan proses pelintingan adalah harus memiliki ukuran jari-jari tangan yang sama dan tidak panjang, kering, dan lentur kondisi ini akan sangat mendukung proses pelintingan untuk menghasilkan lintingan yang sesuai dengan standar ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mengenai pelaksanaan pelatihan kerja tersebut sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan yang menetapkan:

1. Masa kerja yang ditetapkan berdasarkan pada tingkatan usia 17-25thn.
2. Penambahan karyawan dilakukan pada setiap 1 minggu 1 kali pada hari senin.
3. Periode pelatihan kerja dilakukan pada hari kamis pada pukul 06.00 hingga pukul 14.00, apabila pada tingkatan AMBRI KUNING pada golongan AA dapat menghasilkan 1800 lintingan maka pada hari jumat dapat dinaikkan pada tingkatan di atasnya.
4. Berat rokok berdasarkan standarnya = 2,04.
5. Lama pelatihan kerja adalah 7 jam per hari.

Proses pelatihan kerja ini merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai target laba yang lebih besar. Peneliti melihat metode pelatihan yang dipakai oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Metode yang digunakan adalah metode *on the job training* yang mana petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang, selain itu perusahaan menggunakan metode *coaching* dimana penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Dengan melakukan hal tersebut perusahaan memiliki tujuan untuk mendidik seorang karyawan untuk menjadi karyawan borongan resmi. Beberapa cara yang telah ditempuh oleh perusahaan untuk dapat memperoleh hasil optimal tidak akan dapat berjalan dengan lancar apabila kinerja dari faktor karyawan tidak turut berperan serta. Pelaksanaan

pelatihan kerja itu sendiri dimaksudkan agar karyawan dapat lebih berkembang dan memiliki kemampuan yang baik, untuk itu guna menilai apakah pelaksanaan pelatihan kerja tersebut membawa hasil apa tidak maka perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Kegunaan dari penilaian prestasi kerja itu sendiri adalah sangat banyak, misalnya dalam hal mengubah perilaku karyawan. Dengan demikian lebih dari sekedar sebuah sarana untuk mengendalikan perilaku karyawan, penilaian prestasi itu sendiri harus dapat memberikan suatu peluang bagi manajer untuk menciptakan keadaan-keadaan bagi para karyawan untuk mengendalikan perilaku mereka sendiri dengan cara terus-menerus memeriksa ketepatannya bagi mereka sendiri dan bagi organisasi

Penilaian prestasi kerja karyawan ini dimungkinkan agar karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan, penilaian yang telah dilakukan perusahaan meliputi:

1. Absensi bagus.
2. Pembuatan baik.
3. Garapan yang dihasilkan berkualitas tinggi.

Penilaian prestasi kerja pada perusahaan akan dapat membantu karyawan untuk dapat mengukur seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan, selain itu dapat digunakan untuk melihat kekurangan-kekurangan yang sering terjadi . Peneliti melihat bahwa perusahaan telah berhasil menerapkan sistem-sistemnya terutama untuk hal-hal yang berhubungan dengan kualitas pekerjaan . Setelah melakukan pengamatan dan pengukuran kemudian peneliti mencari informasi dari kepala produksi yang mana turut serta dalam proses pengukuran. Pengujian ini dilakukan pada waktu jam kerja sekitar pukul 09.30 sampai pukul 13.00. Peneliti melakukan pengamatan terhadap masing-masing bagian yang mana proses pembuatan rokok dibagi menjadi 4 bagian yaitu :

1. Bagian Giling.
2. Bagian Gunting.
3. Bagian Bandrol.
4. Bagian Pengepakan.

Masing-masing bagian memiliki pelatihan yang berbeda dan criteria yang berbeda pula. Kebanyakan masalah /kendala yang sering dialami seperti yang dikatakan

oleh kepala produksi adalah tidak seimbang jumlah rokok yang telah jadi untuk diberikan ke bagian pengepakan, sehingga karyawan pada bagian pengepakan kurang dapat bekerja secara efektif. Ini dikarenakan waktu untuk melinting dan membuat rokok lebih lama dari waktu mengepak rokok sehingga seringkali karyawan bagian pengepakan menunggu agak lama sehingga kinerja perusahaan kurang efektif. Menurut kepala produksi perusahaan telah melakukan pemecahan masalah yaitu memperbanyak jumlah karyawan di bagian giling dan mengurangi jumlah karyawan di bagian pengepakan. Tetapi adakalanya karyawan di bagian giling terlambat maupun absent sehingga hal tersebut dapat menghambat produksi. Perusahaan memberikan peraturan dan batasan bagi karyawan yang melanggar akan diberikan sanksi/peringatan sebanyak 3 kali.

Hal ini dapat menekan kesempatan karyawan untuk dapat melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan. Pelaksanaan penelitian ini mendapat respon yang positif dari perusahaan dilihat dari betapa antusiasnya beberapa staf yang mau ikut turut memberikan masukan dan informasi, selain itu adanya kerjasama yang baik dengan para karyawan. Keadaan lingkungan yang mendukung mempengaruhi proses penelitian dari awal hingga akhir. Proses penelitian ini peneliti menggunakan metode *before and after*. Ini merupakan rencana paling mudah untuk dilaksanakan. Penilaian diambil sebelum latihan kerja mulai. Jadi, tes karyawan yang diberikan sebelum dan sesudah pelatihan kerja akan menentukan jumlah dan mutu belajar yang terjadi. Penilaian di dalam rencana ini akan menghasilkan informasi di dalam bentuk sebagai berikut:

	sebelum	sesudah	perbedaan
<u>Nama peserta</u>	<u>Penilaian</u>	<u>Penilaian</u>	<u>Plus atau minus</u>

Kita dapat mengetahui jumlah perubahan dan arah yang terjadi bagi setiap karyawan. Juga mungkin menemukan perubahan keseluruhan bagi seluruh peserta. Prosedur statistic tersedia untuk membantu memutuskan apakah perbaikan cukup besar yang disebabkan oleh kesempatan, tapi dengan kata lain, kelompok lain yang sedang dinilai diperlukan sebagai perbandingan.

Cara yang lain untuk memadukan metode-metode pelatihan kerja-evaluasi ialah menilai para individu di dalam kelompok latihan kerja dan membandingkan

mereka dengan penilaian individu di dalam kelompok tidak terlatih atau kelompok pengontrol. Bagaimana pelatih dapat mengetahui apakah karyawan tersebut sudah siap pakai? Dia harus memperhatikan peserta itu ketika sedang mengerjakan pekerjaan tanpa kesalahan – kesalahan dan dalam waktu yang telah ditentukan berdasarkan ketentuan yang baku, bagi para peserta. Setelah itu barulah karyawan tersebut siap untuk bekerja tanpa pengawasan ketat.

Perbaikan-perbaikan kecil mungkin diperlukan, tetapi kemungkinan besar kepala produksi menyukai agar karyawan mengerjakan pekerjaan yang hampir selesai dengan ketrampilan baru. Dengan melihat fenomena tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bila seorang karyawan tertentu belajar lebih cepat dan lebih mantap daripada rata-rata peserta lainnya, maka karyawan tersebut memiliki potensi untuk menjadi pelatih ketrampilan. Di lain sisi peneliti mengamati bahwa semakin lama pengalaman yang dimiliki orang tersebut maka pengetahuan yang dimiliki juga sangat banyak. Dalam proses pelatihan kerja di PT Urip Sugiharto menggunakan metode pelatihan yang mana ditujukan pada kelompok karyawan yang cukup besar, karena tidak selalu mungkin membagi kelompok-kelompok pelatihan kerja menjadi kelompok yang lebih kecil dimana metode pengajaran partisipatif dapat digunakan secara efektif.

3.4. TEHNIK ANALISIS DATA

Data yang dapat diperoleh diolah dengan menggunakan metode analisis data yaitu :

Dalam hal ini menggunakan uji-t untuk membandingkan perhitungan antara prestasi kerja dengan adanya pelatihan kerja dan menguji dua sample yang berpasangan, apakah mempunyai rata-rata yang secara berbeda ataukah tidak. Penggunaan uji t-test ini untuk sample dengan subyek yang sama namun mengalami dua perlakuan atau pengukuran yang berbeda.

1. *Analisa t-test*

$$t = \frac{(x_1 - x) - 0}{Sd / \sqrt{n}}$$

Dimana :

X_1 : rata-rata sebelum diadakan pelatihan kerja

X_2 : rata-rata sesudah diadakan pelatihan kerja

S_d : standard deviasi

n : jumlah populasi

Dengan ketentuan:

1. **Hipotesis:**

$H_0: D = 0$ (kedua rata-rata populasi adalah identik,sama/tidak berbeda secara nyata).

$H_1: D \neq 0$ (Kedua rata-rata populasi adalah tidak identik, berbeda secara nyata).

2. **Pengambilan Keputusan**

Dasar Pengambilan Keputusan:

a. **Berdasar perbandingan t hitung dengan t table**

Dasar pengambilan keputusan sama dengan uji t:

Jika Statistik Hitung (angka t output) > Statistik Tabel (table t) maka H_0 ditolak.

Jika Statistik Hitung (angka t output) < Statistik Tabel (table t) maka H_0 diterima.

b. **Berdasar nilai Probabilitas**

* Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima.

• Jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak.