BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2012:1) sering disebut sebagai metode naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Instrumen pada penelitian kualitatif adalah penelitian itu sendiri, sehingga untuk dapat menjadi instrumen maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas untuk mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkostruksi obyek yang diteliti menjadi jelas dan bermakna. Kekhususan penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah-masalah aktual yang dihadapi sekarang dan untuk mengumpulkan data atau informasi untuk disusun, dijelaskan dan dianalisis.

Metode analisis data menggunakan pendekatan kualitatif analisis dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode wawancara dan dokumen perusahaan di antaranya adalah visi, misi, tujuan dan strategi Agro Kusuma Hotel. Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu pembobotan terhadap perspektif pengukuran, sasaran strategi dan indikator hasil dengan menggunakan alat perangkat lunak Dashboard KPI HRD.

3.2 Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber yaitu:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dari objek penelitian yang diberikan kepada karyawan Kusuma Agrowisata.

2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen yang ada pada objek penelitian. berupa profil perusahaan, visi dan misi, maksud dan tujuan perusahaan, strategi, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 *Teknik wawancara*

Pengertian Wawancara menurut Sugiyono (2014:137), yaitu: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui halhal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, HRD, beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

1.3.2 *Penelitian kepustakaan*

Penelitian kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan informasi dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

1.4 Model tujuh langkah penerapan peran strategis SDM

Langah-langkah dalam perancangan pengukuran penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *HR Scorecard* adalah sebagai berikut:

3.4.1 *Mendefinisikan Strategi Bisnis Dengan Jelas*

Tahap ini merupakan tahap penjabaran visi dan misi perusahaan juga strategi perusahaan harus dijabar secara jelas. Visi dan misi tujuannya adalah supaya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memahami bertindak dengan mudah dalam mencapai sasaran juga memperjelas peran sumber daya manusia terhadap strategi perusahaan untuk masing-masing perspektif dalam metode pengukuran *HR Scorecard.*

3.4.2 *Ciptakan Kasus Bisnis Untuk SDM Sebagai Aset Strategis*

Setelah perusahaan menjabarkan strateginya, perlu membangun kasus bisnis yang jelas tentang mengapa dan bagaimana sumber daya manusia dapat mendukung strategi perusahaan.

Kasus bisnis merupakan gambaran kasus yang terjadi di suatu organisasi atau perusahaan berkaitan dengan strategi bisnis yang sedang dijalankannya.

3.4.3 *Ciptakan Peta Strategi*

Peta strategi menjabarkan proses implementasi strategi perusahaan dan penciptaan nilai perusahaan. Peta strategi berisi tujuan-tujuan strategis dari setiap perspektif *HR Scorecard*. Penyusunan peta strategis untuk melihat secara utuh gambaran strategi perusahaan dalam merealisasikan visi, misi perusahaan dan hubungannya dengan indikator hasil yang akan dinilai. Sasaran-sasaran strategis dirancang dalam peta strategis dengan dikelompokkan dalam empat perspektif yaitu perspektif keuangan, karyawan, proses bisnis internal dan pertumbuhan dan pembelajaran.

3.4.4 *Mendefinisikan HR Deliverables Dalam Peta Strategi*

Untuk mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam sistem pengukuran kinerja perusahaan, manajer harus mengidentifikasi masalah yang menghubungkan sumber daya manusia dengan rencana-rencana implementasi strategi organisasi atau yang disebut dengan *HR Deliverable*. *HR Deliverable* adalah kontribusi penting dari sumber daya manusia untuk mengimplementasikan strategi perusahaan.

3.4.5 *Menyelaraskan Arsitektur SDM Dengan Sasaran Strategi*

Arsitektur SDM terdiri dari fungsi SDM, sistem SDM dan perilaku karyawan. Fungsi dan sistem SDM didukung oleh perilaku karyawan, sehingga tercipta hubungan antara sistem sumber daya manusia dengan sasaran strategi. Arsitektur SDM dibuat sedemikian rupa untuk menciptakan pendorong kinerja kunci dalam peta strategi.

3.4.6 *Merancang Sistem Pengukuran SDM*

Langkah satu hingga lima menengintregasikan dasar yang diperlukan untuk mengukur hubungan antara sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan dan langkah enam tahap mendisain sistem pengukuran sumber daya manusia yang sebenarnya. Sistem pengukuran dengan pendekatan *HR Scorecard* terdiri dari menentukan ukuran kinerja dan pembobotan. Penentuan Ukuran Kinerja Penentuan ukuran kinerja terdiri dari ukuran hasil (*laggings indicator*) dan ukuran pemacu kinerja (*leading indicator*) dari masing-masing sasaran strategis. Ukuran kinerja diperlukan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis.

Pembobotan dilakukan dengan menggunakan metode Dashboard KPI HRD untuk mengetahui bobot tingkat kepentingan masing-masing perpektif. Hasil pembobotan digunakan untuk perhitungan skor pencapaian kinerja sumber daya manusia.

3.4.7 *Implementasi Menejemen Melalui Pengukuran*

Setelah human resources di kembangkan alat ini dengan sebenar-benarnya akan melebihi dari sekedar menjaga skor saja namun memiliki dampak SDM yang lebih besar terhadap knerja perusahaan.