

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan dengan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Shield dan Rangajan dalam Sinambela (2021), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan karakteristik dari suatu populasi tentang fenomena yang diamati. Maka penelitian ini menggambarkan suatu fenomena yang muncul terhadap Zest Hotel Sukajadi Bandung.

B. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan di Zest Sukajadi Hotel Bandung dengan status hotel bintang 3 yang memiliki kamar sebanyak 143 kamar dan memiliki berbagai fitur. Hotel ini merupakan hotel *chain* dari grup Swiss-belhotel yang cukup besar di Indonesia. Hotel ini terletak di Jl. Sukajadi No.16, Pasteur, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40162 dan memiliki karyawan sebanyak 31 orang dengan karyawan tingkat non manajerial sebanyak 21 orang.

Gambar 6
Lokasi Zest Sukajadi Hotel Bandung



Sumber: Google Maps

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Zest Sukajadi Hotel Bandung tingkat non manajerial yang berjumlah 21 karyawan yang terdiri dari 5 perempuan dan 16 laki-laki. Populasi ini berasal dari berbagai departemen seperti: (1) Keuangan, (2) Pemasaran, (3) Front Office, (4) Housekeeping, (5) Dapur, dan (6) Engineering. Dengan rentang usia karyawan dari 20-50 tahun serta background pendidikan terakhir yaitu SMA, SMK, D3, dan D4/S1.

Berdasarkan Sinambela & Sinambela (2021), populasi adalah objek/subjek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Nazir dalam Sinambela (2021), populasi adalah sekumpulan individu yang kualitas serta ciri-cirinya sudah ditetapkan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang sudah dilakukan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah cara dalam mengumpulkan bahan atau keterangan melalui proses tanya jawab secara lisan. Proses wawancara terdiri dari dua tipe yaitu:

- a. Wawancara terstruktur, yaitu wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan rinci.
- b. Wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang menggunakan pedoman wawancara yang memuat garis besar dari topik.

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan wawancara tidak terstruktur untuk riset awal dengan Pihak Manajemen yakni Ibu Vanifa Wibowo selaku *HR Manager*, pada tanggal 14 Februari 2023 dan pada tanggal 21 Maret 2023.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan mengirim instrument (pertanyaan) kepada responden yang harus diisi secara tertulis dan dikembalikan lagi kepada peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisisioner elektronik melalui *google form* kepada 21 responden dengan menggunakan Skala *Likert* 1-5. Kuesioner elektronik ini sudah disebar pada tanggal 16 Juni dan 17 Juni 2023 di Zest Sukajadi Hotel Bandung dan kuisisioner tersebut berisikan pertanyaan berkaitan dengan system penilaian kinerja yang kemudian diujikan kepada para responden.

Tabel 3
Skala Likert

Singkatan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2021)

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sinambela & Sinambela (2021), variable adalah suatu yang memiliki variasi nilai dan dapat diukur. Berikut variable dalam penelitian yang diukur menggunakan 6 dimensi, yang dijelaskan melalui operasional variable:

Tabel 4
Matriks Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Sistem Penilaian Kinerja	<i>Relevance</i>	• Hubungan antara standar kinerja dan pekerjaan yang dinilai	Skala Ordinal
	<i>Reliability</i>	• Penilai memiliki kesempatan dalam mengamati karyawan	
	<i>Sensitivity</i>	• Penilaian mampu membedakan kinerja yang	

		baik dan tidak secara actual
	<i>Practically</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumen penilaian mudah digunakan
	<i>Acceptability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pembagian tanggung jawab yang jelas • Dapat menjadi acuan pemberian reward/punishment • Hasil penilaian dapat diterima oleh karyawan
	<i>Supervisory</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penilai harus obyektif • Penilai memberikan umpan balik

Sumber: Data Olahan Peneliti 2023

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validasi adalah sebuah keakuratan data yang ada di lapangan dan yang dilaporkan peneliti. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut menjelaskan fenomena penelitian yang dapat diukur. Penelitian dikategorikan sah/valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan dinyatakan tidak valid jika $R_{hitung} < R_{tabel}$.

Apabila pertanyaan kuesioner menghasilkan data yang tidak valid maka pertanyaan dalam kuesioner harus diperbaiki atau dihapus (Sugiyono, 2021). Rumus untuk menghitung validitas suatu kuesioner dapat dilihat di bawah ini:

$$r = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = korelasi

X = skor setiap item

n = sampel

Y = total skor dikurangi skor setiap item

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 22.0 dalam menghitung validitas kuesioner. Berdasarkan R.tabel dengan sampel 21, maka batas angka R.tabel sebesar 0,4333 dengan menggunakan signifikansi 5%. Berikut hasil uji validitas kuesioner yang didapat:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	R.tabel Sig. 5%	R.hitung	Keputusan
1	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan apa yang dinilai perusahaan	0,4333	0,590	Valid

2	Atasan memiliki kemampuan dan kesempatan yang baik saat mengamati kinerja karyawan selama ini.	0,4333	0,601	Valid
3	Sistem Penilaian Kinerja mampu menilai kinerja saya sesuai dengan kenyataan	0,4333	0,531	Valid
4	Atasan mengkomunikasikan dan menjabarkan dengan jelas unsur penilaian yang harus dicapai kepada karyawan	0,4333	0,885	Valid
5	Departmen saya selalu memberikan training/pembinaan/hukman terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah berdasarkan hasil penilaian kinerja	0,4333	0,552	Valid
6	Departmen saya selalu memberikan reward/apresiasi/bonus terhadap karyawan yang memiliki kinerja tinggi berdasarkan hasil penilaian kinerja	0,4333	0,822	Valid
7	Pihak manajemen selalu memberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian kinerja	0,4333	0,648	Valid

8	Formulir Penilaian Kinerja mudah diisi oleh karyawan	0,4333	0,518	Valid
9	Atasan memenuhi kualifikasi sebagai penilai yang objektif	0,4333	0,665	Valid
10	Atasan memberikan umpan balik terhadap karyawan	0,4333	0,722	Valid

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Dilihat dari hasil uji validitas diatas, maka disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk kuesioner dapat dikatakan valid karena hasil keseluruhan R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Dengan hasil ini maka dapat diteruskan ke uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau tes dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Reliabilitas mengacu pada kestabilan dan ketepatan hasil pengukuran atau tes dalam kondisi yang sama atau serupa (Sugiyono, 2021). Adapun penentuan keandalan hasil mengacu pada pedoman berikut:

1. Jika hasil *Cronbach's Alpha* menunjukkan $< 0,6$, maka kuesioner dianggap tidak konsisten.
2. Namun, jika hasil *Cronbach's Alpha* menunjukkan $>0,6$ maka kuesioner dapat dinyatakan konsisten.

Berikut rumus yang dapat digunakan untuk menghitung tingkat konsistensi suatu kuesioner:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1 - \sum Si)^2}{S^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien Alpha Cronbach's

S^2 = Varians Skor Utuh

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 22.0 dalam menghitung reliabilitas kuesioner dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Sumber: Olahan Penulis

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, diperoleh bahwa *Cronbach's Alpha* dari pengukuran kuesioner adalah 0,869. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner selain *valid* juga dapat dikatakan andal.

3. Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Dimana statistik deskriptif menurut Sugiyono (2021) adalah statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data yang diperoleh tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara generalisasi. Penyajian data statistik deskriptif dapat berupa *mean* dan dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Nilai rata-rata

x_i = Nilai data ke-i

n = banyaknya data

Sebelum data diolah menjadi data *mean*, terlebih dahulu data dari kuesioner diuji keabsahan dan keandalannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hal ini bertujuan agar hasil dari pengolahan data tersebut bersifat *valid* dan reliabel.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2023 sampai pada bulan Juni 2023 yang diakhiri dengan diadakannya sidang Proyek Akhir di bulan Juli 2023.

Tabel 7
Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Penentuan Lokasi Penelitian & Survey Awal																																				
Pengajuan Tor dan Dospem																																				
Penyusunan proposal Proyek Akhir																																				
Bimbingan UP																																				
Pengumpulan UP																																				
Seminar UP																																				
Revisi UP																																				
Penyebaran Kuesioner																																				
Pengolahan data																																				
Penyusunan & Bimbingan Proyek Akhir																																				
Pengumpulan Proyek Akhir																																				
Sidang																																				

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023