

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sejarah Perusahaan

CV DSCO Indonesia yang berkedudukan di Jl. Raya Kediri no. 14A Kalipucung – Sanankulon, Blitar – Jawa Timur ini merupakan perusahaan milik orang asing. David Smith adalah pemilik dari perusahaan ini. Berawal dari tahun 1992 karena kecintaannya pada barang antik maka David datang ke Indonesia untuk berburu barang Antik. Sebagian dari barang-barang antik tersebut dikirimkan ke Seattle untuk di jual di *Show Room Furniture* miliknya. Hal ini berlangsung sampai dengan 1997. Akibat dari krisis moneter, David mendapatkan keuntungan yang sangat besar atas penjualan barang antik tersebut sehingga memutuskan untuk membuka *workshop* di Blitar untuk membuat replika dari barang Antik tersebut.

Pada tahun 1998, berdirilah CV DSCO Indonesia ini atas nama James Tirtoprodjo karena pada saat itu untuk membuka PMA dibutuhkan modal yang sangat besar. James Tirtoprodjo adalah rekan bisnis David selama di Blitar dan sudah bekerja sama sejak tahun 1992 sehingga seluruh tanggung jawab selama David tidak berada di Indonesia dipercayakan sepenuhnya kepada James Tirtoprodjo.

Pada awalnya karyawan dari CV DSCO Indonesia ini hanya terdiri dari 20 orang karyawan dengan 5 orang staf. Namun dengan berkembangnya perusahaan, pada tahun 2002 jumlah karyawan sudah

mencapai 200 orang. Namun karena manajemen yang kurang baik pada tahun 2002, perusahaan sempat *colaps* dan terjadi konflik internal. Pada saat itulah David memutuskan untuk mempekerjakan seorang yang ahli dibidang manajemen dan bisa membangun kembali perusahaannya yang hampir pailit.

Pada awal tahun 2003, bergabunglah *General Manager* baru yang bernama Achmad K. Rivai. Dibawah kepemimpinan Achmad K. Rivai sampai dengan saat ini perusahaan mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dengan manajemen profesional, perusahaan ini menjadi perusahaan terbesar di Blitar.

3.2 Prinsip Bisnis CV DSCO Indonesia

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya tentu saja mempunyai pedoman dan aturan dalam menjalankan bisnis agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Begitu juga CV DSCO Indonesia dalam menjalankan aktivitas bisnisnya mempunyai prinsip-prinsip tertentu. Adapun prinsip-prinsip bisnis tersebut meliputi:

- Standar Perilaku, Dalam menjalankan kegiatannya CV DSCO Indonesia didasari dengan kejujuran, integritas dan keterbukaan dengan menghormati hak azasi manusia dan kepentingan para karyawannya, dan menghormati kepentingan relasinya.

- Mematuhi hukum, Karyawan CV DSCO Indonesia berkewajiban mematuhi ketentuan hukum dan peraturan masing-masing negara di tempat mereka melaksanakan usaha.
- Para karyawan, CV DSCO Indonesia memiliki komitmen pada *keanekaragaman* dalam lingkungan kerja yang diwarnai oleh sikap saling percaya dan hormat dan dimana semua memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja dan reputasi perusahaan. Karyawan juga dikembangkan dalam hal pendidikan dan keterampilan agar dapat mengikuti kemajuan perusahaan.
- Lingkungan, CV DSCO Indonesia memiliki komitmen untuk terus menerus mengadakan perbaikan dalam pengelolaan dampak lingkungan dan mendukung sasaran jangka panjang untuk mengembangkan suatu bisnis yang berdaya tahan.

3.3 Produk CV DSCO Indonesia

CV DSCO Indonesia menjual produknya hanya ke *Show Room* di Seattle dengan standar hasil sesuai dengan keinginan konsumen disana. Sehingga banyak bahan-bahan dasar dari produk berasal dari Amerika yang mengakibatkan apabila produk ini dijual di Indonesia, harganya sangat tinggi.

Produk utama dari CV DSCO Indonesia adalah meja-meja besar dengan ketebalan yang diatas standar dan menggunakan bahan dasar jati sehingga produk ini memiliki ciri khas tersendiri. CV DSCO Indonesia juga

menghasilkan kursi, lemari, bangku, kotak penyimpanan dan masih banyak lainnya juga kebutuhan furniture untuk pertamanan dengan menonjolkan keunikan Indonesia.

CV DSCO Indonesia memiliki tim desain yang terus diasah untuk menghasilkan produk yang inovatif sehingga dapat bersaing di kancah internasional mengingat saat ini Cina adalah pesaing yang terberat karena dapat menghasilkan produk yang sama dengan harga yang murah.

Perusahaan juga menjual souvenir-souvenir, barang-barang kerajinan khas Indonesia yang diambil dari Yogyakarta dan Bali untuk menampilkan keunikan *Show Room* di Seattle dan sekaligus menunjukkan keindahan Indonesia.

3.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan perusahaan CV DSCO Indonesia memiliki karyawan-karyawan yang bertugas sesuai jabatan dan tanggung jawabnya untuk menjalankan bisnis perusahaan. Adapun struktur organisasi CV DSCO Indonesia adalah sebagai berikut:

- *General Manager*

Adapun tugas dan wewenang *General Manager* meliputi:

Tugas pokok adalah memimpin dan mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan dan memanfaatkan, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan untuk kepentingan perusahaan.

General Manager dibantu oleh 4 orang *Manager* sebagai berikut:

- **Manajer Produksi:**

Tugas pokok adalah bertanggung jawab terhadap jalannya produksi perusahaan sesuai dengan perencanaan dan melakukan perbaikan terus menerus terhadap sistem.

- *Manager Inventory*

Tugas pokok adalah bertanggung jawab terhadap jalannya bagian inventory perusahaan sesuai dengan perencanaan dan melakukan perbaikan terus menerus terhadap sistem.

- *Manager HR & GA*

Tugas pokok adalah bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan perencanaan dan melakukan perbaikan terus menerus terhadap sistem.

- *Manager Finance & Accounting*

Tugas pokok adalah bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan sesuai dengan perencanaan dan melakukan pengendalian biaya.

Selain keempat manajer diatas, *General Manager* juga dibantu oleh dua orang Staf Ahli, antara lain:

- *Research & Development Staf*

Tugas pokok adalah bertanggung jawab terhadap pengembangan produk perusahaan agar dapat bersaing di pasar Internasional.

- *IT Engineer*

Tugas pokok adalah bertanggung jawab terhadap sistem informasi, internet dan intranet di perusahaan.

Setiap Manajer dibantu oleh kepala divisi maupun tenaga administrator untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab masing - masing.

- *Manager Produksi*

1. *QC Inspector*

Bertanggung jawab terhadap *quality control* produk, harus sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. *Production Controller*

Bertanggung jawab terhadap PPIC sistem dalam produksi dan menjamin terlaksananya pelaksanaan produksi.

3. *Antique & Carpenter Line Supervisor*

Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan produksi bagian antik.

4. *Repair Line Supervisor*

Bertanggung jawab terhadap perbaikan produk repro antik.

5. *Sanding & French Polis Line Supervisory*

Bertanggung jawab terhadap pengecatan dan pemolesan produk.

6. *Accecories Line Supervisory*

Bertanggung jawab terhadap pemberian aksesoris terhadap produk.

7. *Maintanance Supervisory*

Bertanggung jawab terhadap seluruh maintance dalam perusahaan agar tidak mengganggu aktivitas produksi.

• *Manager Inventory*

1. *Inventory Controller*

Bertanggung jawab terhadap pengendalian persediaan agar sesuai antara barang yang ada secara fisik di gudang dengan data yang ada.

2. *Raw Material & Material Cutting Line Supervisory*

Bertanggung jawab terhadap pengadaan bahan baku dan pemotongan bahan baku sesuai kebutuhan yang diminta.

3. *Warehouse Supervisory*

Bertanggung jawab terhadap perpindahan barang persediaan dari gudang satu ke gudang lainnya.

4. *Packing Line Supervisory*

Bertanggung jawab terhadap pengepakan produk yang akan dikirim ke seattle.

5. *Coding & Sticker*

Bertanggung jawab terhadap penomoran dan pemasangan stiker pada tiap produk.

- *Manager HR & GA*

1. *Security Head*

Bertanggung jawab terhadap keamanan perusahaan.

2. *GA & Payroll Staf*

Bertanggung jawab terhadap penggajian, dan seluruh kebutuhan karyawan sesuai

dengan undang-undang tenaga kerja yang berlaku.

- *Manager Finance & Accounting*

1. *Purchasing Staff*

Bertanggung jawab terhadap pembelian barang untuk persediaan perusahaan.

2. *Chasier*

Bertanggung jawab terhadap keluar masuknya uang tunai di perusahaan dan menjamin keamanan serta transaksi keuangan di perusahaan.

3.5 Populasi dan Sampel

Dalam batasan masalah, lingkup penelitian adalah bagian populasi pada bagian produksi. Sedangkan populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga, yaitu jumlah sampel yang dipandang *representative* dari populasi itu, karena ini penelitian populasi, maka semua karyawan menjadi responden.

Tabel 3.1
Jumlah Tenaga Kerja Bidang Produksi

Keterangan	Jumlah
1. Bagian Reproduksi	22 Orang
2. Bagian Perbaikan	11 Orang
3. Bagian Pengecatan	14 orang
4. Bagian <i>Finishing</i>	11 orang
Total	55 Orang

Berdasarkan data tabel 3.1 maka penulis akan mengambil sampel sebanyak 55 orang karyawan yang bekerja pada bagian produksi, diharapkan dengan jumlah tersebut dapat mewakili populasi yang ada.

3.6 Variabel-Variabel

a. Variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2)

1. Kompensasi (X1)

Ukuran-ukurannya adalah:

- Gaji pokok.
- Upah.
- Tunjangan.
- Bonus.
- Pesangon.
- Asuransi.
- Jaminan sosial tenaga kerja.

2. Kepemimpinan (X2)

Ukuran-ukurannya adalah:

- Tanggungjawab.
- Persepsi.
- Objektif.
- Menentukan prioritas.
- Komunikasi.

b. Variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y)

Ukuran-ukurannya adalah:

- Kualitas kerja.
- Kuantitas kerja.
- Ketangguhan kerja.
- Hubungan kerja.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan

Yaitu mengumpulkan data dari penelitian yang dilakukan dari obyek penelitian (Perusahaan) baik berupa data primer maupun data sekunder.

Data tersebut diperoleh dengan cara antara lain:

1. Dokumentasi Perusahaan
2. Wawancara
3. Kuesioner

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dijabarkan jawaban yang diberikan oleh responden sehubungan dengan item-item pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebar, adapun yang akan dianalisis yaitu adalah prestasi kerja (dengan simbol Y) serta variabel independennya adalah kompensasi (dengan simbol X1) maupun kepemimpinan (dengan simbol X2). Kemudian diasumsikan pula bahwa antara variabel kompensasi dan variabel kepemimpinan tidak saling mempengaruhi satu sama lainnya.

Adapun kuesioner ini secara garis besar terdiri atas 3 bagian utama yaitu:

- a. Kompensasi.
- b. Kepemimpinan.
- c. Prestasi Kerja.

Untuk mengetahui pendapat responden yang diberikan pada responden, tiap-tiap butir pernyataan dinilai dengan menggunakan metode skala likert sebagai berikut:

- Sangat Tinggi skore : 5
- Tinggi skore : 4
- Cukup Tinggi skore : 3
- Rendah skore : 2
- Sangat Rendah skore : 1

3.8.1 Alat Analisis Data

1. Koefisien Regresi Linier Berganda

Dalam analisa regresi linier berganda ini kita akan berusaha menghubungkan variabel X yang banyaknya lebih dari satu, digambarkan dalam model statistik sebagai berikut

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_k \cdot X_k + \varepsilon$$

Y = Prestasi Kerja.

β_0 = *Intercept* Regresi.

β_1 = Koefisien Regresi X_1 .

X_1 = Kompensasi.

β_2 = Koefisien Regresi X_2 .

X_2 = Kepemimpinan.

E = *Standar error*.

2. Korelasi Berganda (Uji F).

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen yaitu kompensasi dan kepemimpinan secara simultan atau serentak dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, apabila nilai F lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

R ini untuk mengetahui seberapa kuat hubungan secara serentak antara variable independen yaitu kompensasi dan kepemimpinan, terhadap variable dependen yaitu prestasi kerja.

Hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 :Ada pengaruh dari kompensasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

H2 :Ada pengaruh dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

H3 :Ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

- Penilaian derajat keyakinan dipilih 95% atau taraf signifikansi 5%.

- Kriteria pengujian hipotesis:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3. Korelasi Parsial

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui keterandalan masing-masing koefisien regresi sebagai penaksir harga β_1 dan β_2 . Pengujian terhadap harga β_1 dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja, demikian juga menguji β_2 dapat diartikan sebagai pengujian

signifikan tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Apabila nilai signifikansi t lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka dinyatakan bahwa masing-masing variabel independen yaitu kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. $R_{X1,Y}$ dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable kompensasi terhadap variable prestasi kerja. Sedangkan $R_{X2,Y}$ dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable kepemimpinan terhadap variable prestasi kerja.

Hipotesis nol dan hipotesis alternatif untuk uji β_1 :

H0 :Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

H1 :Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis nol dan hipotesis alternatif untuk uji β_2 :

H0 :Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

H1 :Ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

- Penilaian derajat keyakinan dipilih 95% atau taraf signifikansi 5%.
- Kriteria pengujian hipotesis:
Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima.
Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

