

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian proposal ini, perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah PT Halim Lestari Mandiri. Berdasarkan hal tersebut maka penjelasan mengenai informasi perusahaan terbagi menjadi beberapa bagian:

##### 3.1.1 Profil PT Halim Lestari Mandiri

PT Halim Lestari Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan barang dengan fokus utama sebagai *supplier* Alat Tulis Kantor (ATK) dengan menyediakan perlengkapan yang digunakan oleh kantor. Perusahaan ini berlokasi di DKI Jakarta. Namun itu tidak membuat perusahaan hanya menyediakan jasa di lokasi itu saja. Daerah pelayanan yang dapat di jangkau oleh PT Halim Lestari Mandiri meliputi Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi), dan daerah lain yang berada di sekitarnya.

PT Halim Lestari Mandiri didirikan sejak 25 Maret 2005 oleh Mario Halim. Tentunya perusahaan ini telah dipercaya oleh berbagai perusahaan besar serta telah pernah bekerja sama dan menjalin hubungan yang baik seperti contohnya Universitas Pelita Harapan Karawaci, Universitas Binus, PT Stanli Trijaya Mandiri, PT Honda Prospect Motor, PT Yamaha Motor Indonesia, RCTI, MNC, dan masih banyak perusahaan lainnya.

##### 3.1.2 Visi Misi

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan barang, PT Halim Lestari Mandiri memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi perusahaan:

Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan produk bermutu, berkualitas, dan terpercaya.

b. Misi perusahaan:

- 3 Memberikan layanan terbaik dalam setiap permintaan pelanggan.
- 4 Memberikan kontribusi positif dan kesejahteraan yang optimal kepada seluruh mitra bisnis.
- 5 Menciptakan nilai tambah dengan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif yang melakukan pengamatan fenomena. Metode kualitatif biasanya menggunakan pertanyaan penelitian (*research questions*) langsung yang akan menentukan teknik pengumpulan data dan teknik menganalisis data. Metode kualitatif biasanya dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka, dan analisis visual.

Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif berupa *focus group discussion* (FGD) dan menerapkan kerangka kerja 7S McKinsey, ada beberapa faktor dan indikator yang relevan yang dapat dieksplorasi. Ini akan melibatkan penilaian faktor-faktor internal dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas [51]. Berikut adalah faktor-faktor utama dan beberapa indikator yang terkait:

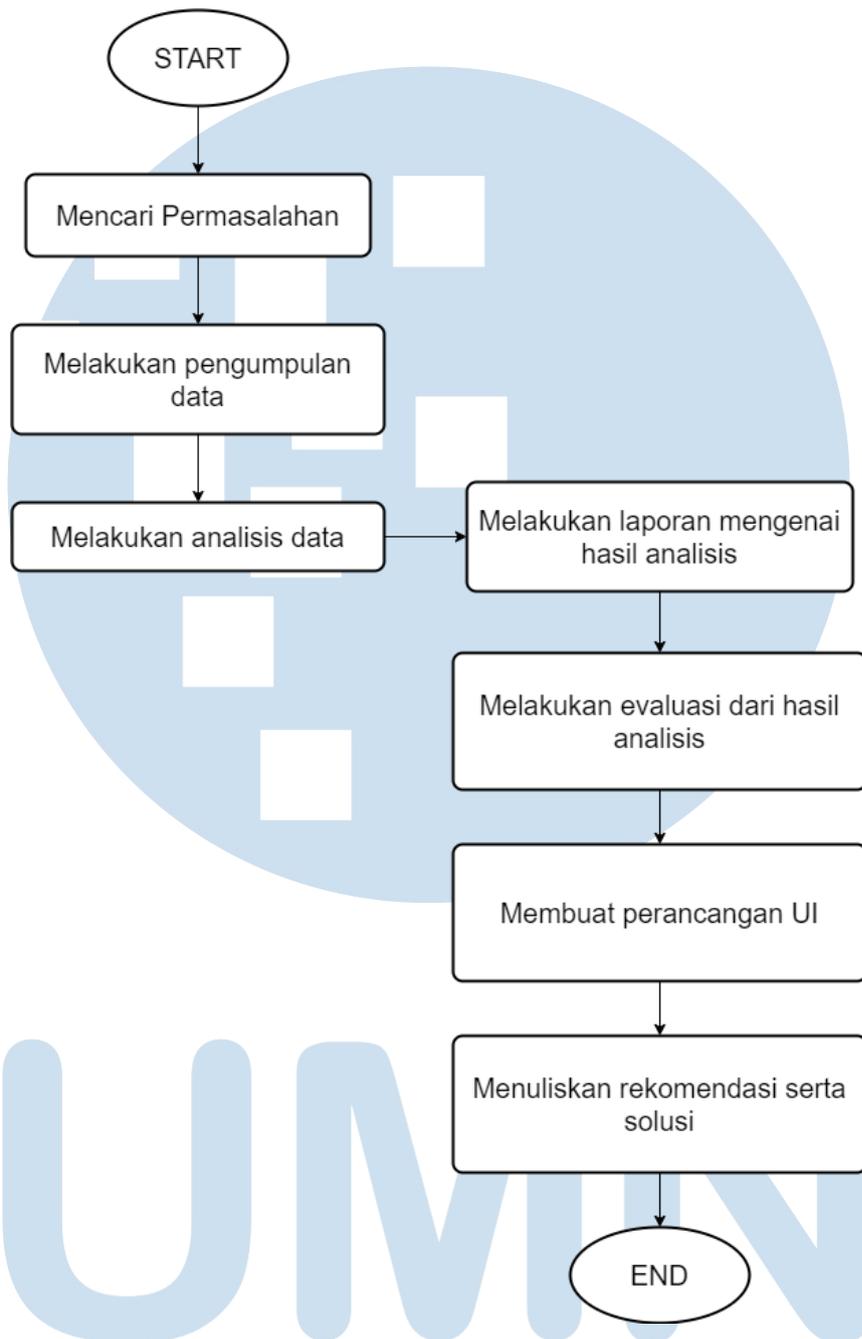
1. Struktur: Menyangkut bagaimana organisasi diatur dan hierarki dalam sistem manajemen.
  - Indikator: Struktur organisasi formal, garis komando, departemen dan unit kerja, model organisasi (fungsional, matriks, dll.).
2. Strategi: Mengacu pada arah dan tujuan organisasi, serta rencana untuk mencapainya.
  - Indikator: Visi dan misi organisasi, strategi bisnis, rencana taktis, keunggulan bersaing.
3. Sistem: Melibatkan proses dan prosedur yang ada dalam organisasi.
  - Indikator: Sistem informasi, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja, sistem manajemen mutu.
4. Keterampilan: Menyangkut kualifikasi, pengetahuan, dan kompetensi karyawan.

- Indikator: Tingkat pendidikan dan pelatihan karyawan, keahlian teknis dan manajerial, pengalaman kerja.
- 5. Staf: Berkaitan dengan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan untuk menjalankan organisasi.
  - Indikator: Rasio karyawan terhadap *output*, diversitas tim, kebutuhan rekrutmen.
- 6. Budaya: Merujuk pada nilai-nilai, norma, dan sikap yang ada di dalam organisasi.
  - Indikator: Keadilan, kejujuran, inovasi, kolaborasi, komitmen.
- 7. Sistem nilai: Ini berhubungan dengan nilai-nilai dan etika organisasi yang dijunjung tinggi.
  - Indikator: Tanggung jawab sosial perusahaan, kepatuhan hukum, integritas.

Dengan menggunakan kerangka kerja 7S McKinsey dan data yang diperoleh dari fokus grup diskusi, penelitian dapat menggali persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan faktor-faktor ini dalam konteks organisasi mereka. Ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana elemen-elemen internal ini saling terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **3.2.1 Alur Penelitian**

Pada Gambar 3.1 terdapat alur yang dilakukan dalam penelitian Evaluasi Tingkat Kesiapan Implementasi ERP Modul *Human Resources Management* pada PT. Halim Lestari Mandiri. Alur penelitian dimulai dengan melakukan identifikasi permasalahan yang ada pada perusahaan dan dilanjutkan dengan melakukan pengumpulan data atau informasi yang memang dibutuhkan dalam penelitian. Setelah ini dilanjutkan dengan melakukan analisis data dan melakukan pembuatan laporan mengenai hasil analisis. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan evaluasi dari hasil analisis yang telah dibuat tadi dan menuliskan rekomendasi serta solusi yang nantinya bisa digunakan oleh perusahaan.



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam pembuatan proposal skripsi ini yaitu menggunakan dengan studi pustaka, wawancara dan *focus group discussion* (FGD).

### 3.3.1 Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan studi pustaka ini merupakan teknik pengumpulan data dengan studi pustaka ini merupakan teknik pengumpulan data dengan membaca literatur atau sumber tertulis seperti buku, penelitian terdahulu, artikel penelitian dan jurnal. Dengan menggunakan teknik ini, penelitian ini mengumpulkan berbagai referensi teori yang berkaitan dengan masalah dan penelitian tersebut. Hasil tinjauan pustaka juga menawarkan sesuatu yang baru untuk perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

### 3.3.2 Wawancara

Teknik pengumpulan data wawancara ini merupakan teknik yang paling sering digunakan oleh masyarakat dalam mencari informasi yang bersifat nyata dan langsung. Dalam mengumpulkan informasi yang lebih jelas, maka digunakannya wawancara atau metode *in-depth interview*. Untuk mendapatkan informasi yang nyata dan fakta yang belum diketahui sebelumnya. Seperti misalnya dengan melakukannya sesi tanya jawab yang berhubungan dengan PT Halim Lestari Mandiri sendiri dapat mengetahui permasalahan yang terdapat dan solusi apa yang diharapkan oleh PT Halim Lestari Mandiri.

### 3.3.3 Focus Group Discussion (FGD)

*Focus Group Discussion* (FGD) merupakan metode penelitian kualitatif yang melibatkan diskusi kelompok untuk mengumpulkan data tentang pandangan, sikap, dan pengalaman peserta terkait dengan topik tertentu. Dalam FGD, sekelompok peserta yang dipilih, mewakili populasi target, terlibat dalam sesi diskusi terstruktur yang dipandu oleh seorang moderator [52]. Diskusi ini dirancang untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang pandangan kolektif peserta terhadap topik yang diteliti dan untuk mengeksplorasi ide, persepsi, dan informasi yang mungkin tidak terungkap melalui metode pengumpulan data lainnya. FGD umumnya digunakan dalam penelitian sosial, pemasaran, dan pengembangan produk untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang preferensi konsumen, persepsi merek, atau reaksi terhadap produk atau layanan

baru. Responden yang berpartisipasi dalam *focus group discussion* penelitian ini sebanyak 4 orang.

### **3.4 Periode Pengambilan Data**

Pada penelitian ini, durasi penelitian dilakukan selama 6 bulan. Untuk bulan pertama dan kedua melakukan pemilihan topik, menentukan objek penelitian. Dalam bulan kedua juga dilakukan penentuan modul yang nantinya digunakan dalam penelitian ini. Dalam bulan kedua dan ketiga dilakukan pemilihan teori yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Selain itu juga, dilakukannya wawancara yang digunakan untuk memperoleh data yang dapat digunakan dan membantu dalam penelitian ini. Bulan ketiga ini juga melakukan penentuan metode atau *framework* yang dilanjut hingga bulan keempat. Untuk bulan keempat juga melakukan *focus group discussion*. Dengan melakukan FGD diperoleh data untuk membantu memberikan masukan dalam evaluasi untuk penelitian ini. Untuk bulan kelima dilakukannya evaluasi pengukuran kesiapan perusahaan melakukan implementasi sistem. Untuk bulan keenam membuat perancangan UI dan memberikan rekomendasi sistem dari hasil evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya.

### **3.5 Sampel**

Sampel penelitian ini mencakup karyawan yang tergabung dalam departemen sumber daya manusia (HRM) di perusahaan PT Halim Lestari Mandiri. Total sampel yang terpilih dalam mengikuti *Focus Group Discussion* (FGD) penelitian ini sebanyak 4 karyawan dari 26 karyawan yang mencakup staf koordinator, staf operasional, *recruiter*, dan manajer yang terlibat langsung dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan administrasi kepegawaian. Pemilihan sampel ini ditujukan pada karyawan perusahaan yang mengetahui ERP, memahami proses bisnis perusahaan serta yang akan menjadi pengguna dari sistem HRM. Dengan memfokuskan pada sampel ini, penelitian dapat menggali persepsi, kebutuhan, dan pengalaman karyawan HRM terhadap berbagai aspek manajemen sumber daya

manusia di perusahaan PT Halim Lestari Mandiri, serta mendapatkan wawasan yang mendalam mengenai dinamika internal organisasi tersebut.

### 3.6 Prosedur Analisis Data

Tahapan dalam analisis data dalam penelitian kualitatif yaitu [53], [54]

- a. Pengumpulan data. Dalam konteks evaluasi tingkat kesiapan penerapan sistem ERP HRM menggunakan *framework 7S* McKinsey dan pengumpulan data melalui FGD, tahap ini melibatkan proses memperoleh informasi melalui FGD. Di sini, peserta FGD akan memberikan wawasan, perspektif, dan pengalaman mereka terkait dengan aspek-aspek 7S McKinsey yang terlibat dalam penerapan sistem ERP HRM.
- b. Reduksi data. Setelah data FGD terkumpul, peneliti akan mulai menganalisis transkrip, catatan, atau materi FGD untuk mengidentifikasi pola, tema, dan pernyataan kunci yang muncul.
- c. *Display* data. Di sini, hasil reduksi data disusun ke dalam format yang memudahkan penelitian lebih lanjut dan pemahaman yang lebih baik.
- d. Verifikasi. Peneliti akan menggunakan temuan yang didapatkan dari FGD untuk menarik kesimpulan tentang tingkat kesiapan penerapan sistem ERP HRM dalam organisasi tersebut. Kesimpulan ini kemudian akan dibandingkan dengan kerangka 7S McKinsey untuk mengevaluasi sejauh mana sistem ERP HRM telah terintegrasi dengan faktor-faktor tersebut.

U M M N  
U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

### 3.7 Perbandingan Framework

Berikut merupakan table perbandingan mengenai pemilihan *framework*.

Tabel 3. 1 Tabel Perbandingan Framework McKinsey 7s, Model Razmi's, dan Model ERA BEST

Perbandingan	Framework		
	McKinsey 7s [11], [12]	Model Razmi's Framework [12], [32]	Model ERA BEST [12], [32], [55]
Fokus Area	<i>Framework</i> McKinsey 7S berfokus pada analisis dan peningkatan keselarasan antara tujuh elemen kunci dalam sebuah organisasi. Elemen-elemen tersebut meliputi strategi, struktur, sistem, gaya kepemimpinan, nilai bersama, keterampilan, dan staf. Fokusnya adalah menciptakan keselarasan yang kuat di antara elemen-elemen tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.	Berfokus hanya untuk mengukur <i>project championship</i> dalam suatu perusahaan. <i>Project championship</i> ini akan berhubungan dengan visi misi suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan bahwa fokus area model Razmi's <i>Framework</i> ini lebih difokuskan untuk mengukur kesiapan perusahaan berdasarkan visi misi.	Berfokus hanya untuk mengukur proses perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa memperhatikan adanya struktur organisasi dan sumber daya manusia.
Metode	Metode 7S McKinsey melibatkan evaluasi mendalam terhadap tujuh elemen organisasi menggunakan pendekatan analitis. Hal ini melibatkan identifikasi kekuatan, kelemahan, kesenjangan, dan inkonsistensi di antara elemen-elemen ini. Berdasarkan analisis ini, perubahan dan tindakan perbaikan dapat dirancang dan diimplementasikan untuk meningkatkan keselarasan organisasi.	Pengukuran dilakukan dengan mengkategorikan beberapa indikator seperti <i>project</i> , visi misi, sistem perusahaan serta <i>culture</i> yang dipadukan dengan sumber daya manusia perusahaan.	Pengukuran ini dilakukan dengan melakukan identifikasi kategori seperti proses dan prinsip kerja perusahaan dengan struktur sistem IT yang ada.
Pengukuran	Pengukuran keberhasilan penerapan <i>framework</i> McKinsey 7S dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja organisasi sebelum dan sesudah implementasi. Ini mencakup pencapaian tujuan organisasi, peningkatan efisiensi operasional, meningkatnya keterlibatan karyawan, dan perubahan positif dalam budaya organisasi.	Penilaian yang dilakukan terhadap indikator perusahaan serta identifikasi area yang perlu ditingkatkan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif. Pengukuran ini bisa digunakan untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.	Pengukuran yang dilakukan pada model ERA BEST ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbandingan	Framework		
	McKinsey 7s [11], [12]	Model Razmi's Framework [12], [32]	Model ERA BEST [12], [32], [55]
Studi Kasus	Dengan tujuh elemen tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, sehingga cocok untuk perusahaan yang sedang mempertimbangkan atau sedang dalam proses mengimplementasikan sistem ERP.	Model Razmi's <i>Framework</i> digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu <i>project</i> yang dikerjakan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.	Model ERA BEST (2004) ini digunakan untuk mengukur seberapa banyak pengaruh sebuah proses yang ada dalam perusahaan.

Untuk *framework* yang digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan implementasi ERP dalam penelitian ini yaitu McKinsey 7s. Alasan penggunaan McKinsey 7s berdasarkan hasil perbandingan dengan *framework* lainnya yang telah dibuat menunjukkan bahwa penggunaan *framework* McKinsey 7s lebih cocok digunakan dalam penelitian ini karena modul *Human Resources Management* yang diambil untuk dilakukannya implementasi sistem ERP serta perusahaan masih dalam proses mempertimbangkan pengimplementasian sistem ERP.

