BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Umar Husain dalam Bukunya Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (2007 : 303)

" Objek penelitian ini menjelaskan apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan."

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Tuan A. Homann beserta keluarganya adalah imigran bangsa Jerman yang terdampar di Tatar Priangan, sekitar tahun 1870 bangunan Hotel Homann asal mulanya dari rumah panggung bambu lalu dirombak menjadi gedung papan setengah tembok, kemudian sejak tahun 1880 dikembangkan menjadi gedung tembok uth dan permanent. Setelah A. Homann meninggal lalu pimpinan di pegang oleh istrinya. Dengan beberapa perubahan – perubahan atas gedung atau bangunan lama terutama dibagian depan, maka pada bulan Februari 1937 didirikanlah bangunan baru yang menghadap Jalan Asia Afrika dengan nama Savoy. Pembangunan ini selesai pada tahun 1939 dan direkturnya bernama Mr. F.J.A Van Es.

Pada tahun 1942 di zaman pendudukan jepang, seluruh bangunan ditempati sebagai opsir – opsir Jepang. Selama pendudukan tersebut semua peralatan yang digunakan untuk operasional rusak dan banyak hilang,

terutama pada waktu Jepang meningalkan Bandung pada tahun 1945, Hotel Savoy Homann diduduki oleh tentara sekutu yang kemudian dijadikan gedung Roodekruis RAPRI selama kurang lebih satu tahun untuk pusat kegiatan.

Savoy Homann kembali diserahkan kepada Mr. F.J.A Van Es dalam keadaan rusak yang lebih parah. Setelah Mr. F.J Van Es meninggal pada tahun 1952, pimpinan hotel diambil alih oleh istrinya Mrs. Van Es. Kematian suaminya membawa pengaruh pada dirinya sehingga beliau kembali ke negeri asal Belanda. Melalui Mr. L. M. Scholer seorang advokat Procureur yang merangkap jadi komisaris dari N. V Savoy Homann, pada bulan Agustus 1953 diungkapkan permasalahan Hotel Homann tersebut R. M Saddak di lobby Dies Indies Jakarta. Bapak Saddak saat itu adalah anggota DPR RI.

Disamping kedudukan sebagai Direktur dan Firma SADDAK & CO yang bergerak pada bidang eksport import. Setelah terjadi persesuaian pada tanggal 23 Nopember 1953 dilangsungkan serah terima saham – saham dari pimpinan NV. Savoy Homann Mrs. Van ES Van de Brink kepada Bapak R. M Saddak.

Pada tahun 1954, sisa – sisa Bank DENIS Bandung sebanyak 35 % dari saham yang dikeluarkan telah dibeli oleh Bapak R. M Saddak sehingga dengan demikian maka seluruh saham – saham NV. Savoy Homann 100 % dimiliki Bapak R. M Saddak. Ketika izin usaha dari N. V Savoy Homann akan habis pada akhir bulan September 1971 maka dihadapan notaris

NOEZAR diadakan pergantian anggaran dasar dibawah nomor : 10 tanggal 06 September 1969 yang dapat pengesahannya dari Departemen Kehakiman RI dan termasuk dalam tambahan Berita Negara RI tanggal 30 Nopember 1973, No. 96.

Saat itu Savoy Homann merupakan salah satu Hpotel terbesar di Asia Tenggara dan memperoleh kepercayaan dari Pemerintah sebagai tempat diselenggarakannya beberapa konferensi internasional seperti :

1. Konferensi Asia Afrika
2. Konferensi P.A.T.A (Pasific Asian Travel Association)
3. Konferensi Islam Asia Afrika, dll

Pada dekade tahun 1960 – 1970, beberapa hotel bertaraf Internasional mulai didirikan di Jakarta. Untuk beberapa tenaga intinya dari hotel – hotel tersebut telah dipercayakan pendidikannya di Savoy Homann Hotel.

Masa berganti masa, tehun berganti tahun melalui suatu negosiasi yang cukup lama (1986 – 1987) akhirnya Bapak R. M. Saddak melepas Savoy Homann kepada Bapak H.E.K Ruchiyat, Direktur Utama PT. Panghegar sehingga akhirnya kepemilikan Savoy Homann Hotel dipegang oleh Bapak H.E.K Ruchiyat.

Selanjutnya oleh Bapak H.E.K Ruchiyat diadakan beberapa perbaikan dan renovasi terutama terhadap bangunan – bangunan yang telah rusak misalnya dibagian belakang untuk dijadikan tempat parkir, kolam renang. Tetapi bangunan depannya tidak mengalami perubahan dan tetap

dipertahankan karena bentuk arsitekturnya yang monumental kecuali kantor depan, lobby dan ball roomnya diperluas. Begitu pula tanaman yang berada di tengah – tengah kompleks Hotel setelah renovasi selesai maka Savoy Homann memiliki jumlah kamar sebanyak 153 buah. Pada tanggal 14 Oktober 1989, Savoy Homann berubah nama menjadi " SAVOY HOMANN PANGHEGAR HERITAGE HOTEL " dengan status bintang empat. Acara peresmian dan permulaan dilakukan oleh Bapak Menparpostel yang pada saat itu dijabat oleh Bapak Soesilo Sudarman. Krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997 sangat berdampak negative terhadap perkembangan dan kemajuan sektor pariwisata, khususnya pada kelangsungan bisnis perhotelan. Dengan alasan tersebut PT. Panghegar Group dibawah pengelolaan Bapak Ruchiyat selalu Preskom berniat untuk mengkonsentrasikan bisnis hotelnya pada satu hotel saja yaitu Hotel Savoy Homann kepada calon investor lain yang akan membeli saham Hotel Savoy Homann.

Pada bulan Agustus tepat diadakannya upacara bendera dalam rangka HUT RI yang ke 54, di lingkungan hotel Bapak R.E.K Ruchiyat mengutarakan niatnya untuk menjual sebagian sahamnya kepada calon investor lain, ucapan beliau didengar dan disaksikan oleh beberapa karyawan, jajaran direksi, tamu serta warga sekitar Homann. Akhirnya sejak bulan Januari 2000 mayoritas saham Hotel Savoy Homann (89 %) dibeli oleh group Bidakara dan sisanya masih dimiliki oleh PT. Panghegar. PT. Bidakara Savoy Homann membenahi kembali dan mengelola hotel ini sesuai misi visi, harapan baik dari pihak management, pemegang saham, karyawan yang kesemuanya ini dilakukan

untuk kemajuan hotel ini dalam meningkatkan pelayanan demi memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Dengan adanya perubahan mayoritas saham maka terjadi perubahan pula pada konsep manajerialnya dan nama Savoy Homann Panghegar Heritage Hotel menjadi Savoy Homann Bidakara Hotel. PT. Bidakara Savoy Homann 2000 selaku pemilik, merenovasi dan selesainya renovasi ditandai dengan diresmikan oleh Menteri Kebudayaan dan Pariwisata, I Gede Ardika pada tanggal 23 Februari 2002.

Melihat kelengkapan Savoy Homann yang canggih serta kesempurnaan mutu pelayanannya Van Es mengatakan dalam pidatonya " Biarlah Savoy Homann menjadi hotel kedua di timur jauh " tanpa ada yang lebih mengungguli atau dengan ungkapan alinya " Let Savoy Homann Be The Second To None In The For East ".

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi Savoy Homan Bidakara Hotel Bandung adalah :

3.1.2.1 Visi

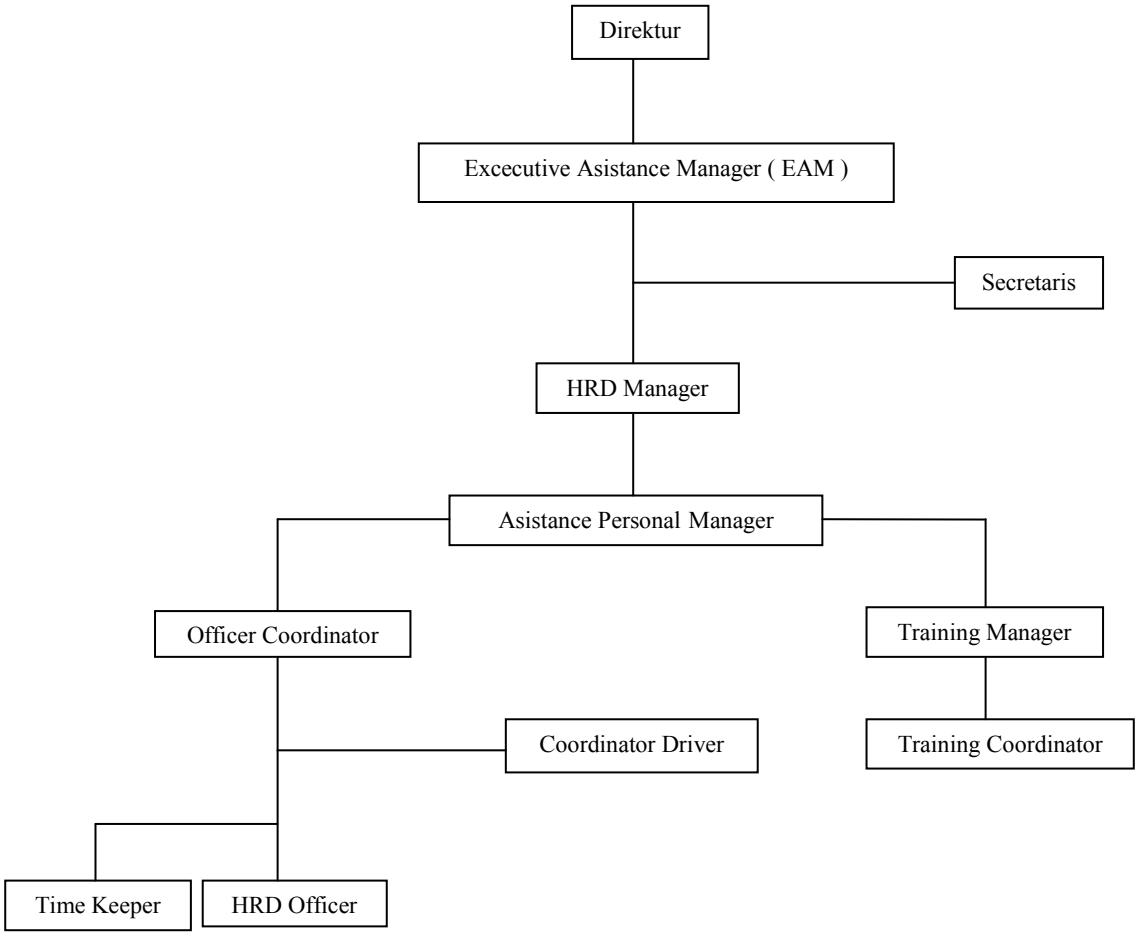
Menjadikan Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung sebagai hotel terbaik di kota Bandung yang menjadi pilihan utama dan kebanggan nasional maupun internasional.

3.1.2.2 Misi

Mewujudkan dan mengembangkan kualitas SDM guna mencapai sistem manajemen hotel yang professional sehingga memberikan keuntungan yang sebesar – besarnya.

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Bagian Personalia Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung

Sumber : Dept. Personalia Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung.

3.1.4 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas merupakan rincian yang menunjukkan posisi, tanggung jawab, wewenang, fungsi dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang personil di dalam suatu organisasi. Deskripsi tugas ini perlu dibuat supaya masing-masing personil mengerti kedudukannya di dalam organisasi.

1) Personalia Manager

A. Unit Organisasi : A & G Departemen

B. Jabatan : Personalia Manager

C. Atasan langsung : General Manager

D. Tugas pokok : Membuat perencanaan dalam penerapan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dengan segala bentuk aktivitas pembinaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun oleh pemerintahan (Depnaker).

E. Uraian tugas :

1. Melaksanakan proses penerimaan tenaga kerja baru melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Menyusun rencana training bagi karyawan baru agar kemampuan tehnik, kepribadian serta pengetahuannya sesuai dengan standard performance yang diinginkan.
3. Melakukan penelitian terhadap setiap terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi di hotel untuk bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan K3 serta penyiapan laporan untuk kalim jamsostek.

4. Menyusun budget serta aktivitas dalam pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia, serta mempertanggung jawabkan dalam income statement setiap bulannya.
5. Menyiapkan dokumen administrative serta aktivitas yang harus dilaksanakan tentang proses PHK bekerja sama dengan semua pihak yang terkait.
6. Menghadiri sidang P4D atau P4P dalam penyelesaian kasus kekaryawanan.
7. Menghadiri pertemuan – pertemuan yang diselenggarakan oleh asosiasi ataupun executive tentang kebijakan kekaryawanan.
8. Meng update JOB Desk, Standard Operation Procedur (SOP)

F. Tanggung jawab :

1. Bertanggung jawab terhadap semua dokumen kepersonaliaan melalui filing system yang aman dan benar.
2. Bertanggung jawab atas laporan serta tindakan kebijakan yang harus dilakukan untuk mengurangi tingginya turn over serta absensi karyawan.
3. Bertanggung jawab atas kesiapan perizinan yang harus dimiliki Hotel serta pelaporan kepada instansi terkait dibidang ketenaga kerjaan.
4. Bertanggung jawab terhadap hal – hal yang berhubungan dengan pelayanan kepada karyawan sesuai wewenang yang diberikan oleh Pimpinan hotel maupun oleh pemimpin perusahaan.

2) Training Manager

A. Unit Organisasi : A & G Departemen

B. Jabatan : Training Manager

C. Tugas pokok : Merencanakan, mengkoordinir dan langsung berhubungan dengan pelatihan dan program pengembangan karyawan pelaksana (staff) dalam organisasi yang diselenggarakan atas dasar atas dasar tugas kepersonaliaan atau melalui petunjuk departement.

D. Uaian Tugas :

1. Membicarakan dengan para departemen head dan supervisor dalam menetapkan kebutuhan training.
2. Menyusun dan menganalisa data training yang telah lalu dan keperluan pelatihan tahun berjalan untuk mempersiapkan anggaran dan penyesuaian pendanaan yang dibutuhkan.
3. Merumuskan kebijasanaan pelatihan, perencanaan / jadwal berdasarkan analisa perubahan dalam produk, prosedur ataupun pelayanan.
4. Memilih prosedur pelatihan atau metode yang sesuai dengan pelatihan individu, arahan, kelompok belajar sendiri, perkuliahan presentasi, latihan simulasi, latihan peran.
5. Menyusun mengembangkan langkah – langkah pelatihan, kepustakaan, prosedur latihan yang lain, peralatan multimedia dan bahan materi lainnya.

6. Memberikan pelatoihan kepada instruktur / supervisor yang ditunjuk dalam memberikan tehnik yang tepat untuk pelatihan kepada karyawan baru, latihan praktek kerja, tehnik penjualan, mempraktekan keselamatan dan kesehatan kerja, pengembangan manajemen dan penyesuaian dalam perubahan kebijaksanaan prosedur dan teknologi.
7. Memelihara arsip dan membuat laporan statistik untuk mengevaluasi hasil pekerjaan dari para instruktur dan memonitor kemajuan siswa/ peserta training.
8. Bekerjasama dengan lembaga pendidikan tehnik dan profesional dalam membut pelatihan – pelatihan.
9. Menyeleksi, mengetes, membimbing dan memberikan pandangan untuk ikut terlibat dalam pelatihan internal maupun external.
10. Mencari informasi tentang perkembangan atau metode baru dalam bidang pelatihan.

E. Tanggung jawab

1. Bertanggung jawab terhadap pengembangan karyawan dan mengawasi sesuai dengan kebijakan organisasi.
2. Bertanggung jawab atas pelatihan karyawan, perencanaan, pengarahan kerja, menilai hasil pekerjaan, penghargaan dan kedisiplinan karyawan, menampung keluhan dan menyelesaikan masalah.

3) Personell Officer

A. Unit Organisasi : A & G Departemen

B. Jabatan : Personell Officer

C. Atasan langsung : Personalia Manager

D. Tugas pokok : Membantu personalian manager dalam mempersiapkan segala kegiatan yang berhubungan dengan reqruiting, training dan mempersiapkan formulir serta surat menyurat sesuai dengan penerimaan karyawan, informasi ke departemen.

E. Uraian tugas :

1. Menerima, mendistribusikan, memfile surat masuk atau keluar dan mengadakan arsip.
2. Menyediakan formulir – formulir condite, cuti, lembur, idzin dan keterangan – keterangan lain dengan membuat RPO/RO untuk memberikan pelayanan kepada karyawan maupun departemen.
3. Menerima dan memfile surat lamaran yang masuk.
4. Memeriksa dan mencatat surat cuti karyawan.
5. Membuat dan menempelkan pengumuman – pengumuman bila ada hal yang perlu di informasikan segera.
6. Membuat surat keterangan baik untuk karyawan maupun kebutuhan perusahaan.
7. Mempersiapkan rencana reqruiting dengan mancari tenaga kerja yang dibutuhkan, dari surat – surat lamaran yang ada atau dari lembaga – lembaga tertentu, agar diperoleh tenaga kerja sesuai JOB spec.

8. Menginventarisir, biodata karyawan untuk dilaporkan kepada personalia manager.
9. Memberikan data – data kekaryawanan kepada departemen terkait untuk bahan informasi sesuai prosedur yang ada.

F. Tanggung jawab :

Bertanggung jawab terhadap semua dokumen data kekaryawanan dan surat – surat penting lainnya di personalia departemen.

4) Time Keeper

A. Unit Organisasi : Personnel Departemen

B. Jabatan : Time Keeper

C. Atasan langsung : Personalia Manager

D. Tugas pokok : Mengawasi dan mencatat pelaksanaan kehadiran atau absensi karyawan dan melaksanakan pengawasan tata tertib keluar masuk hotel.

E. Uraian tugas :

1. Mengawasi pelaksanaan punsh in dan punch out setiap time card karyawan.
2. Menyiapkan time card untuk semua karyawan, baik tetap, kontrak, training maupun casual.
3. Membuat rekapitulasi absensi dan kehadiran karyawan (tetap, kontrak, training, casual).
4. Mencatat dan merekap lembur karyawan.

5. Mengumpulkan time schedule seluruh departemen setiap bulan.
6. Mencatat, merekap karyawan cuti.
7. Bersama – sama security mengadakan body cheking.
8. Melaksanakan pengawasan pelanggaran peraturan
9. Membuat laporan bulanan tentang keterlambatan keryawan, pemakaian Day off payment.

F. Tanggung jawab :

1. Bertanggung jawab terhadap semua dokumen kehadiran, time card, schedule, lembur dan cuti karyawan.
2. Bertanggung jawab atas kedisiplinan dalam punch card semua karyawan sesuai prosedur.

5) Koordinator Driver

A. Unit Organisasi : A& G

B. Jabatan : Koordinator Driver

C. Tugas pokok : Mengatur arus kendaraan perusahaan untuk kelancaran operation hotel.

D. Uraian tugas :

1. Membuat dan mengontrol jadwal driver dan kendaraan.
2. Membuat request repair ke Enggineering bila ada kerusakan dan perbaikan kendaraan.
3. Membuat dan mengecek kondisi kendaraan.
4. Mengantar karyawan wanita sesuai dengan peraturan pengantaran.

5. Mengantar atau menjemput tamu sesuai ketentuan.
6. Mengontrol pemakaian (kilometer) dan penggunaan kendaraan tiap hari.
7. Mengevaluasi kerja driver.

E. Tanggung jawab

1. Bertanggung jawab atas kondisi kendaraan yang siap pakai.
2. Bertanggung jawab atas biaya pemakaian bensin dan solar.
3. Bertanggung jawab atas keselamatan dan pengantaran karyawan wanita.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah unutk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang melakukan analisisnya pada data – data numeric (angka) dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variable yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2002:11) menyatakan bahwa :

" Metode deskriptif analisis adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain."

Sedangkan menurut Jonathan Sarwono (2006:258) pendekatan kuantitatif adalah :

"Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel – variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing – masing. Raliabilitas dan validitas merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam menggunakan pendekatan ini karena kedua elemen tersebut akan menentukkan kualitas hasil penelitian."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta – fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, penyusun menerapkan desain peneltian yang lebih luas, yang mencakup proses – proses berikut ini :

1. Identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu

   Jadwal masuk kerja karyawan di Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung untuk setiap Departemen sewaktu – waktu dapat berubah atau bersifat *customize* (tidak tentu), hal ini membuat user/ pengguna *software* ini merasa kesulitan dan merasa tidak puas karena terkadang dalam pemrosesan jadwal baru membutuhkan waktu yang lama untuk dapat terdeteksi oleh *software* absensi ini (harus lebih dari 1 kali menginputkan jadwal kerja baru).

   Sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh kualitas *software* absensi karyawan menggunakan sidik jari terhadap tingkat kepuasan pengguna *(user)* di Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung.

2. Merusmuskan masalah dalam penelitian ini adalah:
   1. Bagaimana alur proses *software* absensi karyawan menggunakan sidik jari yang saat ini sedang berjalan di Savoy Homann Bidakara Hotel?
   2. Bagaimana tanggapan responden *(user)* terhadap kualitas *software* absensi menggunakan sidik jari di Savoy Homann Bidakara Bandung?
   3. Bagaimana kepuasan pengguna *(user)* setelah menggunakan *software* absensi menggunakan sidik jari di Savoy Homan Bidakara Hotel Bandung?

4. Bagaimana Pengaruh kualitas *software* absensi menggunakan sidik jari terhadap kepuasan pengguna *(user)* di Savoy Homan Bidakara Hotel Bandung?
5. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengukuran variabel. Penelitian ini hanya terdapat dua variabel, yaitu variabel independent (bebas) dalam penelitian ini variabel bebas nya adalah "Kualitas *software* absensi karyawan menggunakan sidik jari*"* dan variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah "kepuasan pengguna (*user*)*"*.
6. Menentukan sampel.

Menurut Prof Dr Sugiyono dalam Bukunya Metode Penelitian Bisnis (2008 : 116)

" Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."

Teknik pengambilan sampel yang diambil oleh penulis adalah sensus/ sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

7. Memilih teknik pengumpulan data-data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan 2 cara, yaitu pengumpulan data melalui penelitian lapangan atau data yang langsung diperoleh ditempat penelitian dan penelitian kepustakaan atau data yang diperoleh dari sumber lain, seperti: buku, literature, ataupun catatan-catatan perkuliahan.

8. Pelaporan hasil penelitian termasuk proses penelitian dan interprestasikan data.

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menetukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Kualitas *Software* Absensi Karyawan Menggunakan Sidik Jari Terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna *(user)* di Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Operasionalisasi Variabel	**Pengertian**	**Indikator**	**Ukuran**	**Skala Pengukuran**
Kualitas *software* absensi menggunakan sidik jari (X)	Konfirmasi terhadap kebutuhan fungsional dan kinerja yang dinyatakan secara eksplisit, standar perkembangan yang didokumentasikan secara eksplisit dan karakteristik implisit yang diharapkan bagi semua perangkat lunak yang dikembangkan secara profesional. .	1. Kebenaran	1. Mengukur bagaimana program memenuhi sasaran struktur jari karyawan yang telah diinputkan adalah benar dan tidak ada manipulasi. 2. Mengukur tingkat keaslian data yang di inpukan yaitu jadwal kerja, data karyawan dan penginputan sidik jari untuk absensi karyawan.	Interval
		2. Reliabilitas	1. Tingkat dimana sebuah program melakukan fungsi nya sebagai *software* absensi karyawan.	

			2. Mengukur ketelitian dari sebuah program dalam melakukan proses absensi.	
		3. Efisiensi	1. Tingkat jumlah sumber daya penghitungan kode Id_karyawan yang diperlukan oleh program untuk melakukan proses absensi. 2. Mengukur waktu dalam penggunaan program (pemprosesan data absensi).	
		4. Integritas	1. Tingkat dalam mengakses program. 2. Tingkat pengontrolan/ keamanan program oleh orang yang tidak berhak.	
		5. Usabilitas	1. Mengukur dalam mengoperasikan dan menyiapkan input jadwal kerja dan sidik jari.	

			2. Mengukur dalam mengintrepretasikan output suatu program berupa laporan data absensi per bulan.	
		6. Maintanabilitas	1. Seberapa besar tingkat kesalahan yang terjadi pada program dalam pemrosesan data absensi. 2. Mengukur usaha dalam membetulkan kesalahan pada pemrosesan data absensi.	
		7. Flexibilitas	1. Tingkat kemudahan dalam memodifikasi suatu program. 2. Mengukur tingkat manipulasi data absensi (sidik jari).	
	Menurut Mc Call yang dikutip oleh Roger Presman dalam bukunya Rekayasa Perangkat Lunak (2002 : 610)	*8. Testabilitas*	1. Mengukur dalam menguji program. 2. Mengukur program telah melakukan fungsi – fungsi yang diinginkan.	

		9. Portabilitas	1. Mengukur kemampuan program dalam mentransfer data. 2. Tingkat kemampuan program dalam berinteraksi dengan perangkat keras.	
Kepuasan Pengguna *(user)* (Y)	Ukuran kualitatif kinerja seperti yang didefinisikan oleh pengguna *(user)*, yang memenuhi kebutuhan dasar mereka dan standar	*1. Content*	1. Mengukur kepuasan pengguna *(user)* dilihat dari isi *software* berupa modul yang digunakan oleh *user.* 2. Mengukur tingkat kepuasan *user* dilihat dari informasi yang dihasilkan oleh *software*	Interval
		2. Accuracy	1. Tingkat kepuasan pengguna *(user)* mengenai keakuratan data yang dihasilkan oleh *software.*	

			2. Tingkat kepuasan/ kepercayaan *user* ketika *software* menerima input kemudian mengolahnya menjadi informasi.	
		3. Format	1. Mengukur kepuasan pengguna dilihat dari output yang dihasilkan berupa laporan sesuai dengan kebutuhan pengguna *(user)*. 2. Mengukur kepuasan pengguna mengenai kejelasan laporan.	
		4. Ease of use	1. Tingkat kepuasan pengguna bersifat *user-friendly* dalam menggunakan software. 2. Mengukur kepuasan pengguna dan memberikan kemudahan dalam mengoperasikan *software*	

	Mohamed, N, Hussin, H, and Hussein, R. 2009. Measuring Users Satisfaction with Malaysia's Electronic Government Systems. Electronic Journal of e-Government. Volume 7 Issue 3. Pp 283 – 294.	*5. Timeliness*	1. kepuasan pengguna dari sisi ketepatan waktu *software* dalam menyajikan informasi yang dibutuhkan. 2. Mengukur tingkat keterkinian informasi yang dihasilkan oleh *software.*	

3.2.3 Metode Penarikan Sampel (Populasi, Sampel dan sampling)

Menurut Prof Dr Sugiyono dalam Bukunya Metode Penelitian Bisnis (2008 : 115)

“ Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Menurut Prof Dr Sugiyono dalam Bukunya Metode Penelitian Bisnis (2008 : 116)

“ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang diambil oleh penulis adalah simple random sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk semua anggota populasi yang diambil secara acak dari populasi tersebut secara sederhana.”

Menurut Prof Dr Sugiyono dalam Bukunya Metode Penelitian Bisnis (2008 : 116)

“Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.”

Menurut Prof Dr Sugiyono dalam Bukunya Metode Penelitian Bisnis (2008 : 122)

“ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. “

Dalam penelitian ini populasi yang diambil sebanyak 20 orang yaitu semua karyawan pada Departemen Personalia yang merupakan pengguna *(user) software* absensi sidik jari, karena teknik pengambilan sampling pada

penelitian ini menggunakan teknik sensus/ sampling jenuh maka sampel yang diambil adalah 20 orang karyawan di Departemen Personalia Savoy Homan Bidakara Hotel Bandung.

3.2.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. **Data Primer**

   Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Yang termasuk data primer dalam penelitian ini adalah :

   a. *Observasi,* yaitu dengan cara mendatangi langsung tempat penelitian yaitu Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung kemudian mengamati objek penelitian yang dirasa cukup menarik untuk diteliti yaitu mengenai pengaruh *software* absensi karyawan menggunakan sidik jari terhadap kepuasan pengguna *(user)*, sampai pada akhirnya memilih Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung untuk dijadikan tempat penelitian.

b. Wawancara, dilakukan dengan mendatangi langsung tempat penelitian yaitu Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung kemudian melakukan wawancara mengenai *software* absensi karyawan menggunakan sidik jari, wawancara dilakukan terhadap salah satu karyawan pada Departemen Personalia.
c. Kuesioner, kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat penelitian yaitu Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung dan membagikan pertanyaan dalam kuesioner kepada objek penelitian yaitu karyawan di Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung untuk dijadikan data dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapata diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku, serta catatan-catatan kuliah yang menunjang penelitian ini. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah :

a. Studi literature, dilakukan dengan mencari buku – buku yang terkait dengan penelitian untuk dijadikan sumber bahan dalam penelitian.

b. Dokumen perusahaan, digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan ada 5 cara metode yaitu :

a. Studi Literatur, yaitu metode yang dilakukan dengan cara mencari pustaka – pustaka yang menunjang penelitian yang akan dikerjakan dalam pengumpulan data-data yang akan diperlukan sehingga menambah kejelasan terhadap uraian-uraian yang dikemukakan. Pustaka tersebut dapat berupa buku – buku, jurnal ilmiah, makalah, internet, artikel dan lain lain yang berhubungan dengan tugas akhir ini yang merupakan faktor utama dalam pengumpulan data.
b. Penelitian, yaitu meneliti semua elemen data pengguna dan semua pihak yang terkait dalam proses sistem informasi absensi karyawan menggunakan sidik jari.
c. Studi Lapangan, yaitu metode yang dilakukan dengan cara observasi langsung ketempat penelitian dalam pengumpulan data dengan catatan secara cermat dan sistematis.
d. Wawancara, yaitu metode yang dilakukan dengan cara menemui langsung kepada orang – orang atau staf yang langsung berhubungan dengan masalah yang ada pada penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah:

e. Kuesioner / Angket

Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternative pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya.

Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui secara persis apa yang diinginkannya dan bagaimana mengukur variabel yang akan ditelitinya.

Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan menyangkut variabel yang akan diteliti, kemudian kuesioner tersebut disebarkan kepada pengguna *(user)*. Adapun prosedur penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
2) Mengidentifikasikan variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
3) Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
4) Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya.

3.2.5 Teknik Pengujian Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Teknik pengujian data dilakukan untuk menyusun kuesioner yang tepat dan dapat dipercaya maka digunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.2.5.1 Uji Validitas

Menurut Jonathan Sarwono (2006:218)

> " Validitas adalah suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya skala nominal yang bersifat non parametik digunakan untuk mengukur var nominal, bukan untuk mengukur var internal yang bersifat parametik".

Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin mengena pada sasarannya. Suatu test dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila test tersebut memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/ item dengan skor total variabel.

Validitas tiap item akan terbukti jika r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} dengan α = 3,00 **(Sugiyono 2008 : 178)**, Apabila hasil r_{hitung} lebih kecil dari r_{kritis} pada taraf signifikan, maka item kuesioner tersebut tidak valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} maka kuesioner tersebut valid.

Untuk pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *(Satistical Product and Service Solution) SPSS 12.*

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan.

Semakin sedikit kesalahan dalam suatu tes (yaitu semakin reliabel) semakin valid skor tes tersebut. Suatu penilaian yang tidak reliabel secara otomatis tidak valid. Instrumen yang memiliki reliabilitas tinggi diperlukan jika hasil penilaian akan digunakan untuk pengambilan keputusan yang penting. Sebaliknya, reliabilitas tingkat menengah diperlukan jika hasil penilain kurang penting, dan penilaian didasarkan atas beberapa sumber informasi.

Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{kritis} pada taraf nyata $\alpha = 0{,}6$ **(Sugiyono 2008 : 190)**, dengan kriteria kelayakan jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ berarti reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ berarti tidak reliabel.

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *(Satistical Product and Service Solution) SPSS 12.*

3.2.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan Pengujian Hipotesis berisi tentang hasil pengujian Hipotesis.

3.2.6.1 Analisis Deskriptif/ Kualitatif

Mengemukakan data-data yang masuk dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan yang kemudian diberikan penjelasan berdasarkan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan diambil sebuah kesimpulan. Dan untuk analisis sistem yang sedang berjalan pada penelitian ini menggunakan metode berorientasi objek.

3.2.6.2 Analisis Verifikatif/ Kuantitatif

Dilakukan dengan alat bantu statistika yang dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel yang diteliti. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan statistik inferensi. Statistik inferensi digunakan sebagai pengambilan keputusan dan pada umumnya menyertakan pengambilan keputusan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis korelasi yaitu melalui analisis korelasi pearson yang merupakan uji statistik bagi variabel yang berskala interval dimana alternatif jawaban kuesioner yang diisi oleh responden akan diberi bobot berskala likert, yaitu 5, 4, 3, 2, 1 untuk setiap pertanyaan.

Adapun penilaian yang disediakan adalah seperti pada tabel berikut

Tabel 3.2

Penilaian Kuesioner Menggunakan Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Prof. Dr Sugiyono (2008 : 133)

Suatu daftar pertanyaan yang di jawab dengan pendekatan skala likert akan menghasilkan data ordinal yang tidak menunjukkan perbandingan suatu jawaban yang nyata. Dengan data interval perbandingan antar jawaban yang sebenarnya akan terlihat sehingga dapat diolah untuk memperoleh nilai jawaban responden. Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi dilakukan transpormasi data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval. Metode yang di gunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval adalah metode MSI (*Metode Sucsesif Interval*).

Untuk mengetahui skor total yang diperoleh dari masing-masing variabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ Ideal} \text{ x } 100\%$$

(Umi Narimawati 2008 : 84-85)

Keterangan :

Skor aktual = Jawaban seluruh responden

Skor Ideal = Skor /nilai tertinggi /semua responden diasumsikan memilih jawaban tertinggi.

Tabel 3.3

Kriteria Presentasi Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Total

No	% Jumlah skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak baik
2	36.01 – 52.00	Kurang baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

a) Korelasi

Pengertian dari korelasi bivariat parametrik pearson product moment menurut **Jonathan Sarwono (2006 : 37)** adalah digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang beskala interval (parametrik).

Analisis korelasi adalah suatu teknik antara variabel-variabel bebas dengan veriabel-variabel terikat. Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (Software Absensi Karyawan Menggunakan Sidik Jari) dan variabel terikat (Kepuasan Pengguna (*user*)).

Rumus yang digunakan Korelasi Pearson:

$$r_{yx} = \frac{n\Sigma xiyi - (\Sigma xi)(\Sigma yi)}{\sqrt{[n\Sigma xi^3 - (\Sigma xi)^3]\{n\Sigma yi^2 - (\Sigma yi)^3\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2009: 228)

Keterangan:

r_{yx} = Korelasi antara variabel X dan Y.

$\sum xi$ = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba.

$\sum yi$ = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba.

n = Jumlah responden uji coba.

Tabel 3.4

Interpretasi Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Penghubung
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009: 231)

b) Regresi

Analisis regresi menurut **Jonathan Sarwono (2006 : 65)** adalah teknik analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas. Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + bx}$$

Husain Umar (2007 : 114)

Dimana :

Y : variabel tidak bebas

x : variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

$$\mathbf{a} = \frac{(\sum Y)\left(\sum X^2\right) \quad (\sum X)\sum XY\ )}{n\ \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\mathbf{b} = \frac{n\ \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - |\sum X)^2}$$

Husain Umar (2007 : 114)

c) Koefisien determinasi

Menurut Jonathan Sarwono (2005:72)

"Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y). Koefisien determinasi di hitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%."

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kd = r_{yx}^{2} \times 100\ \%$$

(Sudjana 2002 : 137)

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r_{yx}^{2} = Koefisien korelasi

3.2.6.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang sudah dirumuskan kemudian harus diuji. Pengujian ini akan membuktikan H0 atau H1 yang akan diterima. Jika H1 diterima maka H0 ditolak.

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel terdapat hubungan yang erat atau saling berperan, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah Kualitas *software* absensi menggunakan sidik jari dan variabel terikat kepuasan pengguna *(user)*, maka dilakukan uji hipotesis nol dimana:

H0 : $\rho = 0$, artinya kualitas *software* absensi karyawan menggunakan sidik jari tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna *(user)* di Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung

H1 : $\rho \neq 0$, artinya kualitas *software* absensi karyawan menggunakan sidik jari berpengaruh terhadap kepuasan pengguna *(user)* di Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung

Untuk pengujian ini maka digunakan uji t dikarenakan responden yang diteliti ≤ 30 responden, Uji T (*T Test*) adalah untuk membandingkan rata-rata dua Variabel dalam satu kelompok. Kriteria uji adalah $t_{hitung} > t_{table}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang didapat dari tabel distribusi t dengan $\alpha = 0{,}01$ (1%), apabila $t_{hitung} < t_{table}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang didapat dari tabel distribusi t dengan $\alpha = 0{,}01$

Berikut adalah rumus untuk uji t :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono 2009 : 230)

Keterangan :

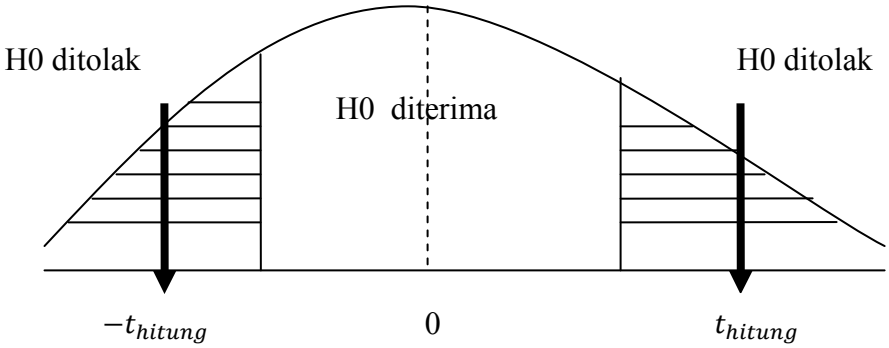
t_{hitung} = nilai signifikan atau nilai t hitung

r = koefisien korelasi pearson

n = jumlah/objek (responden) yang diambil dengan tingkat keyakinan 99%

pada tingkat signifikan 1% dan derajat kebebasan n-2.

Bandingkan t_{hitung} dengan t_{table} pada tingkat kepercayaan 99%



Gambar 3.2

Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis

Sumber : Sugiyono (2009 :120)