

APLIKASI MASALAH DALAM PENELITIAN (PROPOSAL & SKRIPSI)

AZUAR JULIANDI

<http://www.azuarjuliandi.com>

1

MASALAH & JUDUL PENELITIAN

MASALAH

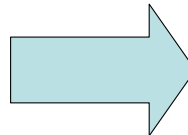
IDENTIFIKASI MASALAH

Dari prariset diketahui bahwa ada masalah tentang kinerja di perusahaan yang diteliti

Gejala-gejalanya:

- Banyak karyawan yang tidak menyelesaikan kerja tepat waktu
- Hasil kerja karyawan banyak yang salah/cacat
- Karyawan suka menunda-nunda pekerjaan

<http://www.azuarjuliandi.com>



JUDUL

SUSUN JUDUL PENELITIAN

Misalnya:

- Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan
- Pengaruh motivasi dan dukungan perusahaan terhadap kinerja karyawan
- Dampak motivasi, kemampuan, dan dukungan perusahaan terhadap kinerja karyawan

2

APA YANG HARUS ADA DI DALAM SUATU JUDUL PENELITIAN?

Setidaknya harus terlihat:

- Apa variabelnya
- Apa objeknya
- Dimana lokasinya

Contoh:

Hubungan Kemampuan dengan Kinerja
variabel *variabel*
Karyawan PT. X Medan.
objek *lokasi*

BENTUK KALIMAT DI JUDUL PENELITIAN

- Pengaruh...terhadap...
- Hubungan...dengan...
- Dampak...terhadap...
- Peranan...terhadap...
- Perbedaan...dengan...
- Perbandingan...dengan...

SISTEMATIKA BAB I PROPOSAL/SKRIPSI FE UMSU

Bab I: Pendahuluan

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan dan Rumusan Masalah
- D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

LATAR BELAKANG MASALAH

- **Istilah-istilah Latar belakang masalah=** latar belakang= background= alasan penting pemilihan judul/masalah penelitian
- **Isi Latar belakang=**
 - mengemukakan masalah-masalah/gejala-gejala masalah yang berkaitan dengan variabel di dalam judul, yang diawali dengan masalah-masalah variabel terikat (dependen/Y) lalu diikuti masalah-masalah variabel bebas (independen/X)
 - Masalah-masalah yang dikemukakan boleh didukung oleh dokumen perusahaan, dokumen media massa, hasil pengamatan, dan sangat baik jika didukung oleh referensi-referensi dari buku, jurnal, skripsi, tesis, atau disertasi

- Langkah-langkah menyusun latar belakang masalah:
 - Kemukakan arti penting / peranan penting / manfaat dari variabel terikat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan, atau pihak lain. Dukung dengan referensi dari buku atau jurnal
 - Kemukakan gejala-gejala masalah yang berkaitan dengan variabel terikat tersebut, dukung dengan dokumen, hasil pengamatan, wawancara, atau angket, yang telah diperoleh dari hasil penelitian pendahuluan (prariset)

- Kemukakan faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi variabel terikat tersebut. Dukung dengan referensi dari buku teks atau jurnal
- Pilih satu atau beberapa faktor tersebut yang dianggap paling penting untuk dijadikan variabel terikat dalam penelitian kita.
- Kemukakan gejala-gejala masalah dari setiap faktor yang sudah dipilih tersebut, dukung dengan dokumen, hasil pengamatan, wawancara, atau angket, yang telah diperoleh dari hasil penelitian pendahuluan (prariset)

IDENTIFIKASI MASALAH

- Identifikasi masalah= problem identification= pengenalan masalah= inventarisir masalah
- Sumber yang relevan: intisarikan dari latar belakang masalah

- Isi identifikasi masalah:
 - Kemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel terikatnya (intisarikan dari latar belakang masalah)
Contoh:
Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan umumnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: motivasi, dukungan perusahaan, dan kemampuan karyawan
 - Kemukakan gejala-gejala masalah dari setiap variabel/masalah (intisarikan dari latar belakang masalah)
Contoh:
Dua dari faktor di atas, yakni motivasi dan kemampuan karyawan diasumsikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Gejala-gejala masalah yang terkait dengan ketiga masalah tersebut adalah:
 - Kinerja:..... , , , , , (intisarikan dari latar belakang masalah)
 - Motivasi:..... , , , , , (intisarikan dari latar belakang masalah)
 - Kemampuan karyawan:..... , , , , , (intisarikan dari latar belakang masalah)

Catatan: Anda dapat lebih inovatif dalam mengemukakan latar belakang masalah, asalkan tidak lari dari hakikat identifikasi masalah

BATASAN MASALAH

- **Batasan masalah**= scope of problem = ruang lingkup masalah=membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas / lebar sehingga penelitian lebih bisa fokus untuk dilakukan.
- **Sumber yang relevan** : identifikasi masalah

- **Isi batasan masalah:**

- Kemukakan masalah-masalah yang sudah dipilih untuk dikaji dalam penelitian

Contoh:

- Alternatif 1: Penelitian ini tidak mengkaji seluruh faktor yang mempengaruhi permasalahan kinerja, namun hanya sebatas ruang lingkup motivasi dan kemampuan karyawan saja (lihat identifikasi masalah)
- Alternatif 2: Dari identifikasi masalah sebelumnya, hanya dua faktor kinerja saja yang diteliti, yakni motivasi dan kemampuan karyawan. Motivasi yang dimaksud hanya sebatas motivasi berprestasi, dan kemampuan yang dimaksud hanya kemampuan intelektual saja.
- Boleh mengemukakan batasan lain selain masalah itu sendiri, misalnya membatasi membatasi responden, daerah penelitian, dan lain-lain

Contoh:

- Alternatif 1: Responden yang diteliti hanya difokuskan kepada karyawan bagian umum dan karyawan personalia.
- Alternatif 2: Fokus penelitian ini tidak dilakukan pada kantor pusat, namun hanya pada beberapa kantor cabang yang ada, yakni...

RUMUSAN MASALAH

- **Rumusan masalah=** problem question=pertanyaan penelitian, yang umumnya disusun dalam bentuk kalimat tanya, pertanyaan-pertanyaan tersebut akan menjadi arah kemana sebenarnya penelitian akan dibawa, dan apa saja sebenarnya yang ingin dikaji/dicari tahu oleh si peneliti
- **Sumber relevan:** batasan masalah/masalah yang sudah dibatasi/variabel yang sudah dipilih

- **Isi rumusan masalah untuk penelitian asosiatif:**

Contoh Judul: Hubungan motivasi kerja dan kemampuan karyawan dengan kinerja karyawan PT. X Medan.

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan tentang variabel bebasnya/x (jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka pertanyaan juga harus lebih dari satu)

Contoh:

Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT.X Medan?

Bagaimana tingkat kemampuan kerja karyawan PT.X Medan?

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan variabel terikatnya/y (jika variabel terikatnya lebih dari satu, maka pertanyaan juga harus lebih dari satu)

Contoh: Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT.X Medan?

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya (jika variabel bebas lebih dari satu, maka susun kalimat yang mempertanyakan hubungan variabel bebas pertama (x1) dengan variabel terikat (y), dan susun pula kalimat yang mempertanyakan hubungan variabel bebas kedua (x2) dengan variabel terikat (y), begitu seterusnya)

Contoh:

Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT.X Medan?

Bagaimana hubungan kemampuan karyawan dengan kinerja karyawan PT.X Medan?

Bagaimana hubungan motivasi kerja dan kemampuan karyawan dengan kinerja karyawan PT.X Medan?

- **Isi rumusan masalah untuk penelitian komparatif:**

Contoh Judul: Perbedaan motivasi kerja Karyawan Bagian Umum dan Bagian Personalia di PT. X Medan.

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan tentang objek pertama

Contoh:

Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan *Bagian Umum* di PT.X Medan?

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan tentang objek kedua

Contoh:

Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan *Bagian Personalia* di PT.X Medan?

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan tentang perbedaan objek

Contoh:

Apakah ada perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan *Bagian Umum* dan *Bagian Personalia* di PT.X Medan?

15

<http://www.azuarjuliandi.com>

- **Isi rumusan masalah untuk penelitian deskriptif:**

Contoh Judul: Analisis motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan di PT. X Medan.

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan tentang variabel pertama

Contoh:

Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT.X Medan?

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan tentang variabel kedua

Contoh:

Bagaimana tingkat kemampuan kerja karyawan PT.X Medan?

- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan tentang variabel ketiga

Contoh:

Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT.X Medan?

16

<http://www.azuarjuliandi.com>

TUJUAN PENELITIAN

- **Tujuan penelitian**= research goal=hal-hal yang diharapkan akan tercapai dari penelitian yang dilakukan, sesuai dengan apa yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Dengan demikian apa yang dipertanyakan pada rumusan masalah, hal itu juga yang menjadi tujuan penelitian
- **Sumber relevan:** rumusan masalah

- **Isi tujuan penelitian untuk penelitian asosiatif:**

Contoh Judul: Hubungan motivasi kerja dan kemampuan karyawan dengan kinerja karyawan PT. X Medan.

- Kemukakan tujuan yang diharapkan tentang variabel bebasnya/x (jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka pertanyaan juga harus lebih dari satu)
Contoh:
 - Mengkaji tingkat motivasi kerja karyawan PT.X Medan
 - Mengkaji tingkat kemampuan kerja karyawan PT.X Medan
- Kemukakan kalimat yang mempertanyakan variabel terikatnya/y (jika variabel terikatnya lebih dari satu, maka pertanyaan juga harus lebih dari satu)
Contoh:
 - Mengkaji tingkat kinerja karyawan PT.X Medan
- Kemukakan tujuan tentang hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya (jika variabel bebas lebih dari satu, maka susun kalimat yang mengemukakan tujuan tentang hubungan variabel bebas pertama (x1) dengan variabel terikat (y), dan tujuan tentang hubungan variabel bebas kedua (x2) dengan variabel terikat (y), begitu seterusnya)
Contoh:
 - Mengkaji hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT.X Medan
 - Mengkaji hubungan kemampuan karyawan dengan kinerja karyawan PT.X Medan
 - Mengkaji hubungan motivasi kerja dan kemampuan karyawan dengan kinerja karyawan PT.X Medan

Catatan: untuk penelitian komparatif dan deskriptif, dapat disesuaikan dengan rumusan masalahnya.

MANFAAT PENELITIAN

- **Manfaat Penelitian=** hal-hal yang kemungkinan bisa berguna setelah penelitian selesai dilaksanakan.
- **Isi manfaat penelitian bisa berupa:**

- **Manfaat teoritis (keilmuan)**

Contoh:

- Memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja, motivasi, dan kemampuan karyawan.
- Menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

- **Manfaat praktis (pemecahan masalah)**

Contoh:

- Memberikan referensi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif.

KESIMPULAN

