

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KARTIKA DEWI FITNESS CENTRE dengan menjadikan tim manajemen sebagai narasumber untuk menjelaskan secara deskriptif strategi peningkatan kapasitas SDM KARTIKA DEWI FITNESS CENTRE Yogyakarta

B. Populasi Penelitian

Penelitian ini menjadikan jajaran manajemen KARTIKA DEWI FITNESS CENTRE Yogyakarta dan Owner sebagai narasumber studi deskriptif strategi peningkatan kapasitas SDM KARTIKA DEWI FITNESS CENTRE Yogyakarta.

C. Jenis Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa diskusi intensif jajaran manajemen KARTIKA DEWI FITNESS CENTRE Yogyakarta dan Owner. Data sekunder yang digunakan adalah dukungan data yang terkait serta referensi ilmiah manajemen SDM dan perilaku organisasi

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara/Diskusi

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya-jawab tatap muka (langsung) dengan responden atau informan. Teknik ini digunakan untuk menghimpun data tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia di Kartika Dewi Fitness Centre Yogyakarta . Wawancara untuk memperoleh data primer tentang pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kartika Dewi Fitness Centre Yogyakarta dilakukan dengan:

- a. Owner/Pemilik KARTIKA DEWI FITNESS CENTRE
YOGYAKARTA
- b. Manager KARTIKA DEWI FITNESS CENTRE

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik penghimpunan data dengan membaca dan mencatat dokumen-dokumen yang relevan dengan pokok permasalahan penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang prosedur standar operasional kegiatan yang dilaksanakan.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Dalam hal ini kriteria yang digunakan sebagai landasan atau dasar pengambilan sampel adalah tingkat pemahaman responden terhadap mekanisme dan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Kartika Dewi Fitness Centre Yogyakarta

F. Definisi Operasional

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen atau pengelolaan adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau proses menggerakkan tenaga manusia, modal dan peralatannya secara terpadu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut M. Munir yang mengutip pernyataan Robert Kreitner, seorang pakar manajemen dari Arizona State University, dalam bukunya *Management*, mengatakan bahwa manajemen atau pengelolaan ialah proses kerja dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan secara efektif dan efisien terhadap sumber daya yang terbatas.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul Manajemen, menjelaskan bahwa manajemen atau pengelolaan adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Secara bahasa “sumber” berarti tempat keluar. Sedangkan “daya” berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu. Akan tetapi, jika kedua kata ini digabungkan maka sumber daya mempunyai arti yang berbeda yaitu bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi keperluan hidupnya. Sedangkan sumber daya manusia berarti segenap potensi manusia yang dapat diaktualisasikan untuk melakukan sesuatu dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Mengenai sumber daya manusia, dapat kita lihat dari dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut mutu dan keterampilan sumber daya manusia, sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia juga menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik dan non fisik. Aspek fisik menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh karena itu, upaya untuk

meningkatkan kualitas sumber daya tersebut diarahkan kepada dua aspek tersebut.