

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan, sehingga mengetahui cara menyelesaikan permasalahan penelitian dan memudahkan untuk menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2020:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2020:64) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana *toxic leadership* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

Menurut Sugiyono (2020:65), metode verifikatif adalah metode penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh *toxic leadership* dan stress kerja

terhadap kinerja karyawan pada Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan suatu unsur penelitian yang menjelaskan variabel penelitian secara rinci yang terdapat pada judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian yang sesuai dengan perumusan masalah yang ada. Teori ini digunakan sebagai landasan mengapa suatu variabel yang bersangkutan dapat mempengaruhi variabel yang lain atau merupakan salah satu penyebab yang mampu mempengaruhi variabel terikat. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu *Toxic Leadership*, variabel (X_2) Stres Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain. Menurut Sugiyono (2018:55) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu *Toxic Leadership* (X_1) dan Stres Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono (2020:69). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi atau variabel tidak terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *toxic leadership* (X_1) dan stress kerja (X_2).

Variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Toxic Leadership* (X_1)

Menurut Naeem & Khurram (2020:27) Individu yang berperilaku destruktif dan menampilkan karakteristik nonfungsional dan dapat memunculkan segitiga beracun sebagai akibat dari interaksi antara pemimpin, bawahan dan organisasi yang dapat mengakibatkan terciptanya kepemimpinan *toxic*.

2. Stres Kerja (X_2)

Menurut Hasibuan dalam Farizki & Purba (2020:16) menyatakan bahwa “Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran proses, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kecemasan kronis. Mereka sering menjadi marah, agresif, tidak bisa santai, atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Seseorang yang mengalami stres dapat dilihat dari sikap, perilaku dan hasil dari apa yang dilakukannya”.

3.2.1.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat

merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2020:69).

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wibowo dalam Erwan et., al (2023:22) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu *Toxic Leadership* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebagai variabel bebas (Independen) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Dependen). Variabel-variabel tersebut di operasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, dan diukur menggunakan skala ordinal. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Toxic Leadership</i> (X_1)	1. Pengawasan Yang Kasar	a. Pemimpin memberi perlakuan yang kurang baik		Ordinal	1

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
<p>“Individu yang berperilaku destruktif dan menampilkan karakteristik nonfungsional dan dapat memunculkan segitiga beracun sebagai akibat dari interaksi antara pemimpin, bawahan dan organisasi yang dapat mengakibatkan terciptanya kepemimpinan <i>toxic</i>.”</p> <p>Menurut Naem & Khurram, (2020:27)</p>			Tingkat Pemimpin memberi perlakuan yang kurang baik			
		b. Pemimpin sering berselisih dengan karyawan.	Tingkat Pemimpin sering berselisih dengan karyawan.	Ordinal	2	
	2. Kepemimpinan Otoriter	a. Selalu berupaya mengerahkan otoritas kepada bawahan	Tingkat selalu berupaya mengerahkan otoritas kepada bawahan	Ordinal	3	
		b. Selalu mengontrol berlebihan terhadap sikap dan perilaku karyawan	Tingkat Selalu mengontrol berlebihan terhadap sikap dan perilaku karyawan	Ordinal	4	
	3. Narsisme	a. Pemimpin memiliki sikap narsistik yang tinggi	Tingkat Pemimpin memiliki sikap narsistik yang tinggi	Ordinal	5	
		b. Pemimpin memiliki sikap arogan terhadap bawahan	Tingkat Pemimpin memiliki sikap arogan terhadap bawahan	Ordinal	6	
	4. Ketidakpastian	a. Pemimpin bertindak semaunya dan tidak dapat diprediksi	Tingkat Pemimpin bertindak semaunya dan tidak dapat diprediksi	Ordinal	7	
		b. Pemimpin membuat bawahan takut akan perubahan sikap yang berubah-ubah	Tingkat Pemimpin membuat bawahan takut akan perubahan sikap yang berubah-ubah	Ordinal	8	
	<p>Stres Kerja (X₂)</p> <p>“Suatu kondisi ketegangan yang</p>	1. Kondisi Pekerjaan	a. Beban kerja dalam faktor internal dan eksternal.	Tingkat Beban kerja dalam faktor internal dan eksternal.	Ordinal	9

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>mempengaruhi emosi, pikiran proses, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kecemasan kronis. Mereka sering menjadi marah, agresif, tidak bisa santai, atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Seseorang yang mengalami stres dapat dilihat dari sikap, perilaku dan hasil dari apa yang dilakukannya”.</p> <p>Menurut Hasibuan dalam Farizki & Purba (2020:16)</p>		b. Jadwal kerja	Tingkat Jadwal kerja	Ordinal	10
	2. Peran	a. Ketidak jelasan peran	Tingkat ketidak jelasan peran	Ordinal	11
	3. Faktor Interpersonal	a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik	Tingkat Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik	Ordinal	12
		b. Perhatian manajemen terhadap hasil kinerja karyawan	Tingkat Perhatian manajemen terhadap hasil kinerja karyawan	Ordinal	13
	4. Perkembangan karier	a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	Tingkat Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	Ordinal	14
		b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya	Tingkat Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya	Ordinal	15
	5. Struktur organisasi	a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja	Tingkat Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja	Ordinal	16
		b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi	Tingkat Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi	Ordinal	17
		c. Keterlibatan dalam membuat keputusan	Tingkat Keterlibatan dalam membuat keputusan	Ordinal	18
	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam</p>	1. Ketepatan waktu dalam bekerja	a. Karyawan tepat waktu dalam masuk kerja dan selesai kerja	Tingkat Karyawan tepat waktu dalam masuk kerja dan selesai kerja	Ordinal
b. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat			Tingkat Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat	Ordinal	20

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Menurut Wibowo dalam Erwan et.,al (2023:22) rangka mencapai tujuan organisasi dan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”		c. Karyawan mampu mengatur waktu sehingga dapat menghasilkan efisiensi dalam bekerja	Tingkat Karyawan mampu mengatur waktu sehingga dapat menghasilkan efisiensi dalam bekerja	Ordinal	21
	2. Tanggung jawab	a. Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya	Tingkat Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya	Ordinal	22
		b. Karyawan menerima pekerjaan dan mengerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab	Tingkat Karyawan menerima pekerjaan dan mengerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab	Ordinal	23
	3. Kerja sama	a. Karyawan mampu berkomunikasi, menerima perintah dan menjalankannya dari atasan	Tingkat Karyawan mampu berkomunikasi, menerima perintah dan menjalankannya dari atasan	Ordinal	24
		b. Karyawan mampu bekerja dan berkolaborasi secara teamwork dengan rekan kerja	Tingkat Karyawan mampu bekerja dan berkolaborasi secara teamwork dengan rekan kerja	Ordinal	25
	4. Kepemimpinan	a. Memberikan dan menjaga motivasi anggota lain	Tingkat Memberikan dan menjaga motivasi anggota lain	Ordinal	26
		b. Mampu mengefisienkan dan mengatasi hambatan dengan cepat	Tingkat Mampu mengefisienkan dan mengatasi hambatan dengan cepat	Ordinal	27
	5. Prakarsa	a. Karyawan mampu mengambil keputusan yang baik dalam	Tingkat Karyawan mampu mengambil keputusan yang	Ordinal	28

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		menghadapi sesuatu	baik dalam menghadapi sesuatu		
		b. Karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	Tingkat Karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	Ordinal	29
	6. Kejujuran	a. Karyawan memiliki sifat jujur dan ketulusan dalam bekerja	Tingkat Karyawan memiliki sifat jujur dan ketulusan dalam bekerja	Ordinal	30
		b. Karyawan tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya	Tingkat Karyawan tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya	Ordinal	31
	7. Kualitas kerja	a. Hasil atau output karyawan dalam bekerja telah sesuai standar perusahaan	Tingkat Hasil atau output karyawan dalam bekerja telah sesuai standar perusahaan	Ordinal	32
		b. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	Tingkat Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	Ordinal	33
	8. Kuantitas kerja	a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Tingkat Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Ordinal	34
		b. Karyawan mampu mengerjakan lebih 1 dari tugas yang diberikan	Tingkat Karyawan mampu mengerjakan lebih 1 dari tugas yang diberikan	Ordinal	35
	9. Keterampilan kerja	a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	Tingkat Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	Ordinal	36

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	37
		c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	38
		d. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	39
		e. Komitmen terhadap pekerjaan	Tingkat Komitmen terhadap pekerjaan	Ordinal	40

Sumber: Data diolah peneliti 2024

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut Sugiyono (2020:126) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung yang berjumlah 87 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi

dijadikan responden. Sensus atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Tabel 3.2
Daftar Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pengawas	4
2	Pengawas A	4
3	Pengawas B	5
4	Pengawas C	2
5	Pengawas D	2
6	Pelaksana	70
Jumlah		87

Sumber: Rekapitulasi PT. KAI DAOP II Bandung Unit Depo Lokomotif

Tabel 3.2 menunjukkan jumlah populasi pada karyawan unit Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2020:296). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan survey langsung ke unit depo lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung sebagai objek

penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat.

Adapun data yang diperoleh dengan cara peneliti meliputi:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu depo lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

b. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada tugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan depo lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

c. Kuesioner

Penyebaran angket/kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan dengan menyediakan alternatif jawaban yang harus diisi oleh responden secara pribadi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian menyebarkan kuesioner kepada karyawan di depo lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk mencari data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

1. Sejarah, literatur dan profil Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.
2. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
4. Sumber internet dan *website* yang berhubungan dengan objek penelitian untuk mencari data yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrument Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan realibilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020:175) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji

validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkolerasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Dalam mencari nilai kolerasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien kolerasi *product moment*
- n = Jumlah responden
- X = Skor tiap item
- Y = Skor seluruh item responden uji coba
- \sum_x = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- \sum_y = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

\sum_{xy} = Jumlah dari hasil kali pengamatan variable X dan variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nilai validitas suatu butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Begitu pula seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020:175) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode belah dua dari *Spearman-Brown Correlation (split-half method)*. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil

tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
- Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{AB} = \frac{(n\sum AB) - (A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2] [n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap.

- Hilang angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi *pearson product moment* antara kelompok pertama (ganjil) dan kelompok kedua (genap), reliabilitas minimal sebesar 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), kemudian nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung) tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata sehingga akan memunculkan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama atau tidak jauh berbeda. Untuk melihat andal atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melakukan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2020:206).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara aktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (kuesioner/angket).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan setiap jawaban responden diberi nilai skala *likert*. Menurut Sugiyono, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai bobot dari sangat positif dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut pada tabel.

Tabel 3.3
Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:147)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrument pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang

selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian dan untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{skor rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil penelitian tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorisasikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi : 5

Nilai Terendah : 1

Interval : $5 - 1 = 4$

Rentang Skor : $\frac{5 - 1}{5} = 0,8$

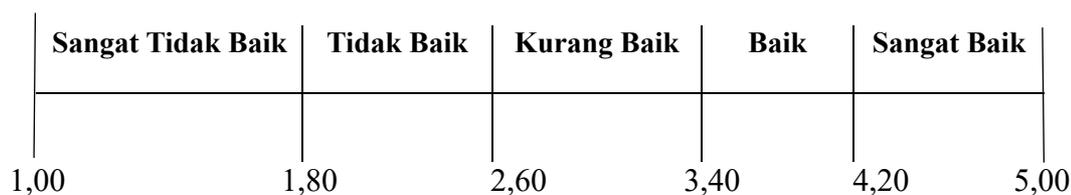
Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41- 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2018:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:148). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.6.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Setelah memperoleh data dari distribusi kuesioner, data tersebut masih dalam skala interval. Kemudian peneliti harus mengubah data dari skala ordinal menjadi skala interval. Hal ini dilakukan peneliti karena peneliti menggunakan metode analisis berganda dalam pengolahan datanya. Sebelum data di analisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi skala interval dengan menggunakan teknik *Method of Successive Interval (MSI)*. Berikut adalah langkah-langkah *Method of Successive Interval (MSI)* yang akan diuraikan pada halaman selanjutnya:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pernyataan.
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value (SV)* untuk masing-masing responden dengan rumusan sebagai berikut.

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Keterangan:

<i>SV (Scale Value)</i>	: Rata-rata Interval
<i>Density at lower limit</i>	: Kepaduan batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	: Kepaduan batas atas
<i>Area under upper limit</i>	: Daerah di bawah batas atas
<i>Area under lower limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

7. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala Interval ke nilai interval dengan rumus:

$$Y = Svi + [SV \min]$$

Untuk memudahkan pengolahan data, penulis menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS for macbook)*.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara dua atau lebih variabel bebas (independen) yang terdiri dari *toxic leadership* (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2020:258) rumus perumusan regresi linier berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

X₁ = Variabel Bebas (*Toxic Leadership*)

X₂ = Variabel Bebas (Stres Kerja)

β₁ dan β₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Standar error/ variabel pengganggu.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Korelasi ganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas (X₁, X₂) serta satu variabel terikat (Y).

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel *toxic leadership*, stres kerja dan kinerja karyawan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK(reg)}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK = Jumlah Kuadrat ²

ΣY^2 = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai R yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$ sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y
2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
3. Apabila $R = 0$, artinya terdapat hubungan kolerasi

Mengetahui tingkat hubungan kuat atau rendahnya Sugiyono dalam bukunya memberikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien kolerasi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020:248)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah

antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan sebaliknya. Jadi nilai r^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi. Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien determinasi simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel *toxic leadership* (X_1), variabel stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi *product moment*

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2. Analisis Koefisien determinasi parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel *toxic leadership* (X_1), variabel stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial :

$$KD = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Korelasi variabel independen dengan variabel dependen

Ketentuan untuk koefisien determinasi secara parsial, yaitu:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), artinya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang di operasionalisasikan ke dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *toxic leadership* dan stress kerja terhadap kinerja, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat

tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh *toxic leadership* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Depo Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung yang berlokasi di Jalan Stasiun Selatan, No.25. Kebon Jeruk. Kota Bandung.