

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian adalah langkah-langkah atau cara yang sistematis yang digunakan untuk melakukan suatu penelitian. Metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel guna menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Selain itu, metode penelitian juga bertujuan untuk memastikan bahwa proses penelitian dilakukan secara objektif, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Selain itu, untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif. Seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2020:2) menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif, karena terdapat variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2020:16-17) metode kuantitatif yaitu metode penelitian

yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan objek penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, dan merupakan hasil perhitungan serta pengukuran nilai dari setiap variabel, seperti budaya kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan.

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2020:64) pendekatan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif menurut (Sugiyono, 2020:65) metode verifikatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui survey penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan mewawancarai HRD PT. X(DRMA) Bekasi. Metode survey adalah metode pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan sample dari suatu populasi menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda. Dengan variabel inilah peneliti biasa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. X(DRMA) Bekasi, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat oprasionalisasi variabel. Variabel-variabel itu berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ilmiah, variabel merupakan elemen penting yang harus didefinisikan secara jelas agar proses analisis dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Variabel terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut (Sugiyono, 2020:68) mengemukakan bahwa “variabel” penelitian adalah suatu atribut atau sifat seseorang atau objek yang mempunyai “variasi” tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut merupakan variabel bebas independent dan variabel dependent, variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian adalah Budaya Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Stres Kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel

bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berikut adalah definisi variabel penelitiannya sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (X_1)

Menurut (Nafi'atul, 2023) Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

2. Kepemimpinan (X_2)

Menurut (Budi Sunarso, 2022:5) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki seseorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

3. Stres Kerja (X_3)

Menurut Henni Zainal & Andi Idham (2023:1) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Setyo Widodo & Andri Yandi (2022) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (X1) yaitu Budaya Kerja, variabel (X2) yaitu Kepemimpinan dan variabel (X3) yaitu Stres Kerja. Sedangkan variabel terikat atau yang di pengaruhinya yaitu variabel (Y) Kinerja Karyawan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian, penting untuk merumuskan definisi operasional variabel secara jelas agar setiap variabel yang diteliti dapat diukur dan dianalisis secara objektif. Definisi ini menjadi pedoman dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis. Sugiyono (2020:39) mengemukakan bahwa definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Stres Kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan menggunakan tabel operasional variabel penelitian mengenai konsep dan indikator variabel di PT. Dharma Polimetal Tbk kota Bandung penelitiannya dapat dibuat seperti tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Budaya Kerja (X ₁)		1. Dukungan dan suasana kerja	Tingkat dukungan dan	Ordinal	1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p>“Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi”. (Nafi’atul, 2023)</p>	a. Inovasi dan mengambil risiko	terhadap kreatifitas	suasana kerja terhadap kreatifitas		
		2. Tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan	Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dikerjakan	Ordinal	2
		3. Berani mengambil risiko	Tingkat keberanian untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal	3
	b. Perhatian pada rincian.	1. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan.	Tingkat ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	4
		2. Evaluasi hasil kerja	Tingkat evaluasi hasil kerja	Ordinal	5
	c. Orientasi hasil	1. Pencapaian Target	Tingkat pencapaian target	Ordinal	6
		2. Dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja.	Tingkat dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja	Ordinal	7
	d. Orientasi manusia	1. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja	Tingkat perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja	Ordinal	8
		2. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi	Tingkat perhatian perusahaan terhadap rekreasi	Ordinal	9
		3. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi	Tingkat perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi	Ordinal	10
	e. Orientasi tim	1. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan	Tingkat kerjasama antara karyawan perusahaan	Ordinal	11
		2. Toleransi antar karyawan perusahaan	Tingkat toleransi antar karyawan perusahaan	Ordinal	12

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	f. Agresifitas	1. Kebebasan untuk memberikan kritik	Tingkat kebebasan untuk memberikan kritik	Ordinal	13
		2. Iklim bersaing dalam perusahaan	Tingkat iklim bersaing dalam perusahaan	Ordinal	14
		3. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri	Tingkat kemampuan karyawan perusahaan dalam meningkatkan kemampuannya	Ordinal	15
	g. Stabilitas	Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi	Tingkat Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi	Ordinal	16
Kepemimpinan (X₂) “Kepemimpinan (<i>leadership</i>) adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang pemimpin (<i>leader</i>) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya” Menurut (Budi Sunarso, 2022:5)	a. Inovator	1. Kemampuan pemimpin dalam berinovasi	Tingkat kemampuan pemimpin dalam berinovasi	Ordinal	17
		2. Kemampuan konseptual yang dimiliki seorang pemimpin	Tingkat kemampuan konseptual yang dimiliki seorang pemimpin	Ordinal	18
	b. Komunikator	1. Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan maksud dan tujuan berkomunikasi dengan bawahannya	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menyampaikan maksud dan tujuan berkomunikasi dengan bawahannya	Ordinal	19
		2. Kemampuan pimpinan dalam mengambil intisari pembicaraan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam mengambil intisari pembicaraan	Ordinal	20
	c. Motivator	1. Kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya	Tingkat kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya	Ordinal	21

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	d. Kontroler	2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi	Tingkat kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi	Ordinal	22
		1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Ordinal	23
		2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya	Tingkat kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya	Ordinal	24
Stres Kerja (X₃) “Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki”. Henni Zainal & Andi Idham (2023:1)	a. Faktor Lingkungan	1. Ketidakpastian ekonomi	Tingkat ketidakpastian ekonomi	Ordinal	25
		2. Ketidakpastian politik	Tingkat ketidakpastian politik	Ordinal	26
		3. Ketidakpastian teknologi	Tingkat ketidakpastian teknologi	Ordinal	27
	b. Faktor Organisasi	1. Tuntutan tugas	Tingkat tuntutan tugas	Ordinal	28
		2. Tuntutan peran	Tingkat tuntutan peran	Ordinal	29
		3. Tuntutan hubungan antar pribadi	Tingkat tuntutan hubungan antar pribadi	Ordinal	30
	c. Faktor Individu	1. Masalah keluarga	Tingkat masalah keluarga	Ordinal	31
		2. Masalah ekonomi	Tingkat masalah ekonomi	Ordinal	32
		3. Masalah Pribadi	Tingkat masalah pribadi	Ordinal	33
Kinerja Karyawan (Y) “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang	a. Kualitas Kerja	1. Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal	34
		2. Ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	35
		3. Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	36
	b. Kuantitas Kerja	1. Kecepatan	Tingkat kecepatan	Ordinal	37
		2. Kemampuan	Tingkat kemampuan	Ordinal	38
	c. Tanggung Jawab	1. Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	39

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
secara langsung dapat tercermin dari <i>output</i> yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut” Menurut (Setyo Widodo & Andri Yandi, 2022)		2. Mengambil keputusan	Tingkat mengambil keputusan	Ordinal	40
	d. Kerjasama	1. Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan Kerjasama	Ordinal	41
		2. Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	42
	e. Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan	Tingkatss kemampuan mengatasi masalah	Ordinal	43

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penelitian akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan penelitian diperoleh dari Teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Dalam suatu penelitian, penetapan populasi dan sampel menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat mewakili kondisi sebenarnya di lapangan. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, sedangkan sampel adalah

bagian dari populasi yang dijadikan sumber data karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya

(Sugiyono, 2020:128) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 1.874 orang. Dapat dilihat jumlah karyawan di PT. X sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. X

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	2W Engineering	35
2.	2W Marketing	7
3.	2W Production	686
4.	3W Heel	39
5.	4W Engineering	35
6.	4W Marketing	6
7.	4W Production	522
8.	Corporate Accounting & Tax	3
9.	Corporate Busdev & Business Analytic	11
10.	Corporate Int. Audit, Risk Mgt. & Anti Fraud	5
11.	Corporate Secretary & Finance	8
12.	Fastener	141
13.	Finance & Accounting	17
14.	HRGA	36
15.	IT	12
16.	NON	12
17.	Operation Supporting	48
18.	PPIC	124
19.	Proc & Purch	32
20.	Quality	95
Jumlah		1.874

Sumber : HRD PT. X (2025)

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian, penggunaan sampel sangat diperlukan ketika jumlah populasi terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan. Hal ini dilakukan untuk menghemat waktu, tenaga, dan sumber daya, tanpa mengurangi validitas hasil penelitian.

(Sugiyono, 2020:127) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistic atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Dalam penelitian ini populasinya adalah PT. X sebanyak 1.874 karyawan. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

$e^2 =$: Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 1.874 karyawan di PT. X, dengan Tingkat kesalahan yang ditentukan penulis sebesar 10% (0,1), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut yaitu sebesar:

$$n = \frac{1.874}{1 + 1.874 (0,1)^2} = \frac{1.874}{19,74}$$

$$n = 94,93 \text{ atau } 95$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 karyawan di PT. X dengan tingkat kesalahan 0,1%.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan penelitian, terdapat beberapa Teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2020:128). Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling* (Sugiyono, 2020,128).

1. *Probability sampling*

Probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi

anggota sampel. Berikut ini adalah jenis-jenis dari probability sampling (Sugiyono, 2020:129-131)

a. *Simple Random Sampling*

Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stata yang ada dalam populasi itu

b. *Proportionate Stratified Random Sampling*

Proportionate stratified random sampling adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan ber-strata secara proporsional.

c. *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Disproportionate stratified random sampling adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi berstrata tetapi kurang proposional.

d. *Cluster Random Sampling*

Cluster random sampling merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu negara, provinsi atau kabupaten.

2. *Non-Probability Sampling*

Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berikut ini adalah jenis-jenis dari *non-probability* (Sugiyono, 2020:131-133)

a. *Systematic Sampling*

Systematic sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari angka populasi yang telah diberi nomor urut.

b. *Quota Sampling*

Quota sampling adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

c. *Incidental sampling*

Incidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

d. *Purposive Sampling*

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

e. *Sampling Jenuh*

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

f. *Snowball sampling*

Snowball sampling adalah teknik sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *incidental sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa Teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2020:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Menurut (Sugiyono, 2020:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara:

a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. X. Menurut (Sugiyono, 2020:203) observasi yaitu suatu Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan PT. X. Menurut (Sugiyono, 2020:195) wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT. X. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2020:199) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu buku, jurnal dan internet.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Menurut (Sugiyono, 2020:156) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrument

penelitian meliputi uji validitas dan reabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji realibitas untuk menunjukkan sejauh mana Tingkat konsisten 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 adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, menurut (Sugiyono, 2020:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut (Sugiyono, 2020:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari kolerasi peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* menurut (Sugiyono, 2020:246), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

n : Jumlah Responden

$\sum X$: Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$: Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

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

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

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan

derajat konsistensi atau ketepatan data dalam internal waktu tertentu (Sugiyono, 2020:185).

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *split-half method* (*Spearman-Brown Correlation*) teknik belah dua. 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:

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

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien *pearson product moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$: Jumlah total skor belahan genap

$\sum B$: Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum A^2$: Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$: Jumlah kuadran total skor belahan genap

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

4. Hitung angka realibitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi *person product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah didapatkan nilai reliabilitas (r hitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan (r tabel) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila r hitung $\geq r$ tabel : instrument tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila r hitung $\leq r$ tabel : instrument tersebut dikatakan tidak reliable

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari

seluruh responden, menyajikan dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sugiyono, 2020:206).

Analisis data dalam bentuk statistic deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, mesian, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistic deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2020:207). Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X_1) = Budaya Kerja, (X_2) = Kepemimpinan dan (X_3) = Stres Kerja terhadap variabel dependen (Y) = Kinerja Karyawan

3.6.1 Teknik Metode Analisis

Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam 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 mengkaji hipotesis yang telah diajukan. Berdasarkan jawaban responden yang ditabulasi dalam bentuk kuantitatif, maka dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistic inferensial. Pada statistic inferensial data dapat dibedakan menjadi statistic parametris dan non parametris. Statistic parametris digunakan untuk menganalisis data interval atau rasio yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan statistic non parametris digunakan untuk menganalisis data normal dan ordinal dari populasi yang bebas distribusi (Sugiyono, 2020:209).

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara factual dan sistematis.

Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan (kuesioner/angket). Dimana Budaya Kerja (variabel X_1), Kepemimpinan (variabel X_2), Stres Kerja (variabel X_3), dan Kinerja Karyawan (variabel Y) setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Setiap pilihan jawaban diberi poin, dan responden kemudian harus menjelaskan, apakah mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor

pilihan jawaban untuk kuesioner pernyataan positif dan negatif yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono, (2020:147)

Setelah setiap indikator memiliki jumlah, kemudian hitung rata-rata dari setiap indikator untuk mengetahui skor variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju atau sangat tidak setuju. Berikut ini adalah cara perhitungan untuk mengetahui skor rata-rata dari setiap pernyataan yang telah di sebarakan dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Karyawan PT. X.

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{pernyataan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah mengetahui skor rata-rata, maka hasil dalam kuesioner tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang didasari pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan dengan rentang skor sebagai berikut :

$$(\text{Nilai jenjang interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui kemudian hasil tersebut di interpretasikan dengan alat bantu Tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

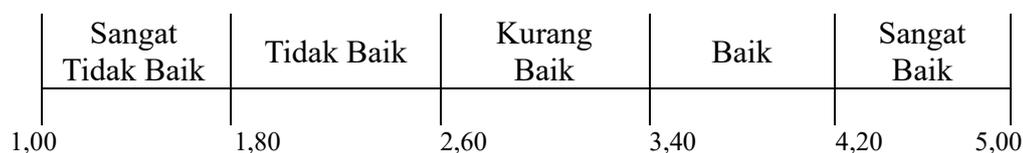
- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1): 5 = 0,8$

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-Rata

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, (2020:148)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,41 – 5,00 : Sangat baik

3.6.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan, dengan Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.6.3.1 *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of successive interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linear berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan teknik MSI (*Method of successive interval*). Dalam banyak prosedur statistic seperti regresi, korelasi person, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut.

Langkah-langkah dalam mengkonversikan skala ordinal menjadi skala interval yaitu:

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 disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan table distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} y &= sv + [k] k \\ &= 1 [sv \text{ min}] \end{aligned}$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis

regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable independent (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independent (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independent (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independent) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2020:258) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat / dependen (Kinerja Karyawan)

α : Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi/ independent Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja

X_1 : Variabel bebas / independent (Budaya Kerja)

X_2 : Variabel bebas / independent (Kepemimpinan)

X_3 : Variabel bebas / independent (Stres Kerja)

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi tapi tidak diteliti

3.6.3.3 Analisis Kolerasi Berganda

Analisis kolerasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mendapatkan derajat atau energi hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). persatuan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien kolerasi. Koefisien kolerasi yaitu merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel dengan pernyataan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien kolerasi. Berikut rumus korelasi berganda:

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

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi berganda

JK (reg) : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila $r = 1$ artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2, X_3 dan Y

Apabila $r = -1$ artinya terdapat hubungan antara variabel negatif

Apabila $r = 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak.

Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Kurang Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2020:184)

Ketika data terkumpul, kemudian dapat diaplikasikan pada pengolahan data, disajikan dalam bentuk gambar dan analisis, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap hasil rata-rata jawaban responden atau data rekapitulasi yang kemudian disusun kriteria penilaian.

3.6.3.4 Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh Budaya Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan cara perhitungan analisis koefisien determinasi berganda atau simultan dan analisis determinasi parsial dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi Budaya Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

R^2 : Kuadrat koefisien korelasi berganda

100% : Pengali yang menyatakan dalam presentase

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 presentase variabel Budaya Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara parsial :

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

Keterangan :

β : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terkait

Dimana apabila :

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.6.3.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,050$. Selanjutnya hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh).

3.6.3.6 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,050$ nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai T_{hitung} positif (+)

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Berpengaruh)
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (Tidak Berpengaruh)

Jika nilai T_{hitung} negatif (-)

- a. Jika $-T_{hitung} < -T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Berpengaruh)
- b. Jika $-T_{hitung} > -T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (Tidak Berpengaruh)

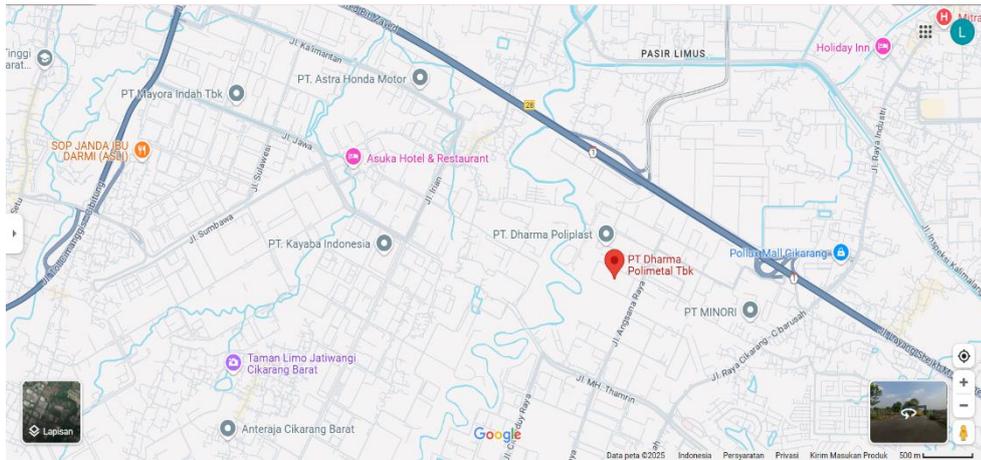
3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting.

Kuesioner ini berisi pernyataan variabel Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel variabel yang sedang di teliti dengan berpedoman pada skala Likert.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan oleh peneliti yaitu berlokasi di PT. X yang berlokasi di Jl. Angsana Raya No.8 Blok A9, Sukaresmi, Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17550. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2025 sampai dengan Juni 2025.



Sumber : Google Maps (2025)

Gambar 3.2
Lokasi PT. X