

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, sehingga diperlukan pengukuran yang sistematis, terstruktur, dan dapat diuji secara ilmiah. Data yang diperoleh dari responden kemudian dianalisis untuk mengetahui kekuatan, arah, dan signifikansi hubungan antar variabel penelitian. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu jenis penelitian yang berfokus pada penjelasan hubungan kausal antar variabel. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai mekanisme pengaruh *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Nugraha (2024).

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi dan operasionalisasi variabel penelitian diperlukan untuk menghindari perbedaan penafsiran terhadap variabel yang diteliti serta memudahkan proses

pengukuran Sugiyono (2019:67).

variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan proses penjabaran konsep suatu variabel menjadi dimensi dan indikator yang dapat diukur secara empiris dan objektif Sugiyono (2019). Tahapan ini penting untuk memastikan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki kejelasan makna dan dapat diukur dengan alat ukur yang tepat, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama yang menjadi fokus kajian, yaitu *Employer branding* (X) dan Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel independen, serta retensi karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Employer branding* (X1)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *employer branding*. Menurut Rokhmah & Wijayanto (2024) *employer branding* merupakan strategi perusahaan dalam membangun citra positif sebagai tempat kerja yang menarik guna menarik dan mempertahankan karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Menurut

Puspita & Darwin (2023) lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mencakup fasilitas, suasana, hubungan sosial, serta sistem kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, perilaku, dan performa karyawan.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Eka et al. (2023) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau negatif di mana pekerja mengevaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja mereka sesuai dengan harapan dan nilai-nilai individu.

4. Retensi Karyawan (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah retensi karyawan. Menurut Khoirun et al. (2022) retensi karyawan adalah kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan melalui kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan dan hubungan kerja yang positif

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran suatu konsep variabel menjadi dimensi dan indikator yang dapat diukur secara empiris dan objektif Sugiyono (2019). Tujuan dari operasionalisasi ini adalah agar setiap variabel dalam penelitian dapat didefinisikan secara jelas, terukur, dan sistematis, sehingga memudahkan proses pengumpulan serta analisis data.

Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu,

Employer Branding (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Retensi Karyawan (Y). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
<i>Employer Branding</i> (X1) <i>employer branding</i> merupakan strategi perusahaan dalam membangun citra positif sebagai tempat kerja yang menarik guna menarik dan mempertahankan karyawan. Rokhmah & Wijayanto (2024)	1. Nilai Ketertarikan (<i>Interest Value</i>)	Lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi	Ordinal	1
	2. Nilai Sosial (<i>Social Value</i>)	Hubungan sosial dan budaya kerja yang sehat	Ordinal	2
	3. Nilai Ekonomi (<i>Economic Value</i>)	Gaji, tunjangan, dan keamanan kerja	Ordinal	3
	4. Nilai Manfaat (<i>Application Value</i>)	Kesempatan menerapkan kemampuan dan berkontribusi	Ordinal	4
	5. Nilai Pengembangan (<i>Development Value</i>)	Peluang pengembangan diri dan karier	Ordinal	5
Lingkungan Kerja (X2) lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mencakup fasilitas, suasana, hubungan sosial, serta sistem kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, perilaku, dan performa karyawan. Puspita & Darwin (2023)	1. Kondisi lingkungan tempat kerja	Pencahayaayan, kebersihan, keamanan, kenyamanan	Ordinal	6
	2. Dukungan sarana dan prasarana kerja	Ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja	Ordinal	7
	3. Iklim dan interaksi kerja	Hubungan kerja, komunikasi, suasana kerja	Ordinal	8

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
Kepuasan Kerja (X3) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau negatif di mana pekerja mengevaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja mereka sesuai dengan harapan dan nilai-nilai individu.	1. Pekerjaan secara Umum	Tingkat kesenangan terhadap pekerjaan	Ordinal	9
	2. Kompensasi dan Imbalan	Kepuasan terhadap gaji dan penghargaan	Ordinal	10
	3. Hubungan Kerja	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	Ordinal	11
	4. Lingkungan Kerja dan Kondisi Fisik	Kenyamanan dan keamanan kerja	Ordinal	12
	5. Pengembangan Karier dan Kesempatan Belajar	Peluang promosi dan pelatihan	Ordinal	13
Eka et al. (2023)				
Retensi Karyawan (Y) Retensi Karyawan adalah kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan melalui kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan dan hubungan kerja yang positif	1. Kesempatan Karier yang Tersedia	Peluang berkembang dan promosi	Ordinal	14
	2. Penghargaan terhadap kinerja	Pengakuan dan apresiasi kerja	Ordinal	15
	3. Hubungan Karyawan yang Positif	Hubungan harmonis di tempat kerja	Ordinal	16
Khoirun et al. (2022)				

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2026

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini, populasi

yang digunakan adalah seluruh karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih yang berjumlah 87 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2019).

Tabel 3. 2
Jumlah Karyawan Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih

No	Divisi/Departemen	Banyak
1	Maintenance & Facility	14
2	Produksi	18
3	Logistik	1
4	Security	38
5	Field Operation	11
6	Accounting	1
7	HSEQC	1
8	Field FDM	1
9	External Relation	1
10	Field HSEQC	1
Total Karyawan		87

Sumber: Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, terdiri dari:

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner disusun secara sistematis berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian, yaitu employer branding, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara objektif dan terukur, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode statistik. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form yang dibantu oleh salah satu karyawan bagian *General Affairs* (GA) Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih kepada responden penelitian.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan sebagai teknik pengumpulan data sekunder yang bertujuan untuk memperkuat landasan teori dan kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Melalui studi kepustakaan, peneliti memperoleh berbagai konsep, definisi, serta pemahaman teoritis yang relevan dengan topik penelitian, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Sumber-sumber yang digunakan dalam studi kepustakaan meliputi:

a. Buku

Buku digunakan sebagai sumber utama untuk memperoleh konsep dan teori dasar yang bersifat fundamental dan komprehensif. Buku-buku yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi memberikan

pemahaman mendalam mengenai pengelolaan karyawan, kepuasan kerja, serta retensi karyawan, sehingga menjadi acuan penting dalam penyusunan tinjauan pustaka dan pengembangan variabel penelitian.

b. Jurnal

Jurnal ilmiah digunakan untuk memperoleh referensi yang bersifat empiris dan mutakhir. Jurnal-jurnal yang relevan dengan topik *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dimanfaatkan untuk memahami perkembangan kajian akademik serta temuan-temuan penelitian sebelumnya. Jurnal ilmiah juga membantu peneliti dalam menyusun indikator variabel serta memperkuat argumentasi penelitian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

c. Internet

Internet digunakan sebagai sumber pendukung untuk memperoleh informasi tambahan yang relevan, seperti artikel ilmiah, publikasi resmi, serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber dari internet dipilih secara selektif dan berasal dari situs yang kredibel, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan membantu melengkapi data yang diperoleh dari buku dan jurnal.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner didistribusikan secara luas untuk pengambilan data primer, instrumen penelitian harus melalui tahap pengujian untuk memastikan kelayakannya. Instrumen yang berkualitas harus memenuhi dua kriteria utama,

yaitu validitas (ketepatan) dan reliabilitas (konsistensi). Pengujian ini krusial agar data yang dihasilkan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan atau keabsahan suatu instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, validitas setiap butir pernyataan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Prinsipnya adalah menghubungkan skor setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS).

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor item dan skor total

x = skor item

y = skor total

n = jumlah responden

Kriteria Pengujian Validitas:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid

- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 ($> 0,600$). Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas (mendekati 1), semakin tinggi konsistensi internal dari instrumen tersebut.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item pernyataan

S_i^2 = varians masing-masing item

S_t^2 = varians total

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengolah data ke dalam

pola tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan Sugiyono (2019). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang telah dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Data yang dianalisis merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran empiris mengenai variabel yang diteliti (*Employer branding*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi Karyawan) berdasarkan data yang terkumpul dari responden di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.

Data kuesioner diukur menggunakan Skala ordinal dengan bobot nilai 1 sampai 5. Adapun pembobotan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban dengan Skala Ordinal

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2019)

Berdasarkan Tabel 3.3, data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Penilaian terhadap jawaban responden dilakukan dengan memberikan skor pada setiap item pernyataan sesuai dengan skala ordinal yang digunakan, yaitu dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju).

Untuk menginterpretasikan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden, digunakan analisis garis kontinum. Rentang skala ditentukan dengan rumus:

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

Keterangan:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Rentang Skor = $5 - 1 / 5 = 0,8$

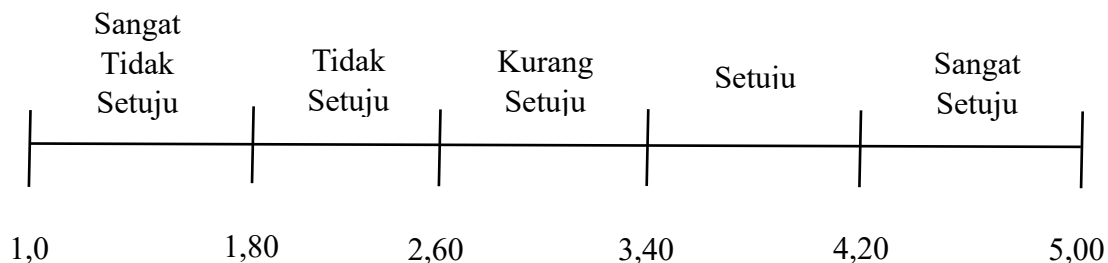
Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui kategori skala tabel yang akan disajikan pada Tabel 3.4 pada halaman selanjutnya sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala

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

Sumber: Sugiyono (2019)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan garis kontinum:

- Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat tidak Setuju
- Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak Setuju
- Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang Setuju
- Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Setuju
- Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Setuju

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui pengolahan dan analisis data secara statistik. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh anatar *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, baik secara langsung maupun secara simultan.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian penelitian ini peneliti menggunakan analisis berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Employer Branding* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), terhadap Retensi Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Retensi Karyawan

X_1 = *Employer Branding*

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

ε = Error

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

JK (reg) = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total

Untuk mencari Jkregresi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_3 Y = \sum X_3 Y - \frac{(\sum X_3)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari Jkregresi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - n(\sum Y)^2$$

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

- 1 Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan positif dan sempurna antara X_1 , X_2 , X_3 dan Y.
- 2 Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan anantara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

negatif.

- 3 Apabila $r = 0$, artinya artinya tidak terdapat hubungan antara X_1 , X_2 , X_2 dan Y

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat dari tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Tingkat Hubungan	Interval Koefisien Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan variabel Y . Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi secara simultan (bersama-sama) dan parsial (terpisah atau sebagian). Untuk lebih detail jelasnya dapat dilihat dibawah ini:

1. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan adalah koefisien untuk mengetahui besar persentase variabel *Employer Branding* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), terhadap Retensi Karyawan.

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi Berganda

2. Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel *Employer Branding* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), terhadap Retensi Karyawan (Y) secara parsial:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

β = Nilai Yang Sudah Distandarisasikan (*Standardized Regression Coefficients*)

Zero order = Korelasi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti variabel X terhadap Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang berupa pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner

digunakan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang telah disusun untuk menggali tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, kuesioner mencakup pernyataan terkait *Employer branding*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi Karyawan, sesuai dengan tabel operasionalisasi variabel. Kuesioner bersifat tertutup, di mana setiap pernyataan telah dilengkapi pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih Jl. Pramuka, Belakang Kantor Keuangan Pertamina Komplek Pertamina, Prabumulih, Sumatera Selatan. Sedangkan penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan terselesaikannya penelitian ini.



Gambar 3. 2
Lokasi Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih