

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2025) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2025:64) Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2025:16) menyatakan bahwa: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, karakteristik, serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Melalui metode ini, peneliti dapat memahami posisi

(status) fenomena serta menganalisis hubungan antar berbagai faktor yang ada. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan penerapan teknik statistika, yang memungkinkan peneliti menemukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Tujuan dari penelitian verifikatif ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* melalui *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi Pada Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Jpk di Kota Bandung.

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2023:147), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui nilai suatu variabel independen, baik itu hanya satu variabel atau lebih tanpa membandingkan variabel tersebut atau mencari hubungan dengan variabel lainnya. Metode deskriptif diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Organizational Culture* di Bank BNI Kantor Cabang Kantor Cabang Jl. Perintis Kemerdekaan.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Work Life Balance* di Bank BNI Kantor Cabang Kantor Cabang Jl. Perintis Kemerdekaan.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Employee Perfromance* di Bank BNI Kantor Cabang Kantor Cabang Jl. Perintis Kemerdekaan.

Sedangkan Sugiyono (2023:37) mengatakan bahwa metode verifikatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori melalui pengujian hipotesis. Metode ini bertujuan untuk menganalisis antar dua atau lebih variabel. Dengan demikian, fokus utama metode verifikatif adalah membuktikan

kebenaran suatu teori dengan menilai apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Metode verifikatif ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* di Bank BNI Kantor Cabang Kantor Cabang Jl. Perintis Kemerdekaan.
2. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* di Bank BNI Kantor Cabang Kantor Cabang Jl. Perintis Kemerdekaan.
3. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Life Balance* di Bank BNI Kantor Cabang Kantor Cabang Jl. Perintis Kemerdekaan.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasional Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, peneliti perlu menjelaskan definisi variabel penelitian dan juga memaparkan operasionalisasi variabel penelitian. Karena tersebut merupakan suatu aspek yang memberikan informasi mengenai variabel yang tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya. Variabel merupakan komponen penelitian yang harus di operasionalisasikan dengan operasionalisasi variabel sehingga dapat di ukur dan tidak multi tafsir. Aspek yang akan di teliti dalam penelitian ini meliputi *Organizational Culture* (X), *Employee Performance* (Y), dan *Work Life Balance* (Z). Variabel-variabel tersebut kemudian dibentuk dalam operasionalisasi variabel berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2025:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan tiga (3) variabel utama, yaitu *Organizational Culture* (X) sebagai variabel bebas (*independen*), *Work Life Balance* (Z) sebagai variabel mediasi (*intervening*), serta *Employee Performance* (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*). Berikut ini peneliti sajikan penjelasan dari masing masing variabel yaitu:

1. Variabel bebas atau variabel *independen* (X)

Menurut Sugiyono (2025:69) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Organizational Culture* (X)

2. Variabel Mediasi atau (variabel *intervening* Z)

Menurut Sugiyono (2025:70) Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel

dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *Work Life Balance* (Z). Menurut (Yazid, 2023) meenytakan bahwa *Work Life Balance* merupakan keadaan teerkait keeseimbangan hidup pada tiap individu antara keehidupan pribadi deengan keehidupan peekerjaannya.

3. Variabel terikat atau variabel *dependen* (Y)

Menurut Sugiyono (2025:69) variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terkait dalam penelitian ini yaitu *Employee Performance* (Y). Menurut (Saputro, 2023) Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Penelitian

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 *Organizational Culture* (X) sebagai variabel bebas (*independen*), *Work Life Balance* (Z) sebagai variabel mediasi (*intervening*), serta *Employee Performance* (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**  
**Oprasionalisasi Variabel**

| Variabel                                                                                                                                                                                                                    | Dimensi                        | Indikator                 | Ukuran                                                         | Skala   | No |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------|---------|----|
| <b>Organizational Culture (X)</b><br><br>Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai yang dikembangkan oleh suatu organisasi, yang memandu perilaku anggotanya sendiri.<br><br><b>(Robbins dan Judge, 2019:325)</b> | Inovasi dan Pengambilan Risiko | Kreativitas               | Tingkat munculnya ide-ide baru dalam pekerjaan.                | Ordinal | 1  |
|                                                                                                                                                                                                                             |                                | Toleransi                 | Tingkat penerimaan terhadap risiko kegagalan dalam pekerjaan.  | Ordinal | 2  |
|                                                                                                                                                                                                                             | Memperhatikan Detail           | Ketelitian                | Tingkat frekuensi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.       | Ordinal | 3  |
|                                                                                                                                                                                                                             |                                | Pengawasan ketat          | Tingkat kebutuhan revisi terhadap hasil pekerjaan.             | Ordinal | 4  |
|                                                                                                                                                                                                                             | Orientasi pada Tim             | Kolaborasi                | Tingkat keterlibatan dalam kerja tim.                          | Ordinal | 5  |
|                                                                                                                                                                                                                             |                                | Kesatuan tujuan           | Tingkat kepuasan dalam kerja tim.                              | Ordinal | 6  |
|                                                                                                                                                                                                                             | Keagresifan                    | Kompetisi internal        | Tingkat penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. | Ordinal | 7  |
|                                                                                                                                                                                                                             |                                | Tekanan untuk berprestasi | Tingkat keinginan karyawan untuk                               | Ordinal | 8  |

| Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Dimensi                                                                                                | Indikator                         | Ukuran                                                                        | Skala   | No |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------|----|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Stabilitas                                                                                             |                                   | berpindah kerja (turnover).                                                   |         |    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                        | Ketahanan terhadap perubahan      | Tingkat dinamika perubahan kebijakan dalam organisasi.                        | Ordinal | 9  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                        | Fokus jangka panjang              | Tingkat inisiatif dalam perencanaan jangka panjang.                           | Ordinal | 10 |
| <b>Work Life Balance (Z)</b><br><br><i>Work Life Balance</i> merupakan keseimbangan hidup yaitu keluarga, waktu luang, kebutuhan pribadi dan kerja pada seseorang individu seharusnya sama seimbang antara pekerjaan dan kehidupan.<br><br><b>Fisher dkk dalam buku Wardani &amp; Firmansyah (2021:9)</b> | <i>Work Interference with Personal Life</i> (Pengaruh/gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi)   | Jumlah jam kerja.                 | Tingkat penggunaan waktu dalam bekerja.                                       | Ordinal | 11 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                        | Waktu bersama keluarga.           | Tingkat ketersediaan waktu untuk bersama keluarga.                            | Ordinal | 12 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                        | Waktu untuk kehidupan pribadi.    | Tingkat kecukupan waktu untuk kehidupan pribadi.                              | Ordinal | 13 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <i>Personal Life Interferewnc e with Work</i> (Pengaruh/gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan) | Pengambilan keputusan.            | Tingkat kemampuan dalam mengambil keputusan tanpa pengaruh kehidupan pribadi. | Ordinal | 14 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                        | Tanggung jawab terhadap keluarga. | Tingkat pengaruh kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.                        | Ordinal | 15 |

| Variabel                               | Dimensi                                                                                      | Indikator                                                              | Ukuran                                                                                         | Skala   | No |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|
|                                        |                                                                                              | Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.                                 | Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mendukung waktu kehidupan pribadi. | Ordinal | 16 |
|                                        | <i>Work Enchancement of Personal Life</i> (Peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi) | Suasana lingkungan kerja.                                              | Tingkat kondisi lingkungan kerja dalam mendukung kinerja.                                      | Ordinal | 17 |
|                                        |                                                                                              | Hubungan dengan atasan/bawahan.                                        | Tingkat kualitas hubungan dengan atasan dan bawahan dalam mendukung kinerja.                   | Ordinal | 18 |
|                                        |                                                                                              | Kehidupan sosial di luar pekerjaan.                                    | Tingkat kualitas kehidupan di luar pekerjaan dalam meningkatkan performa.                      | Ordinal | 19 |
|                                        | <i>Work Enchancement of Personal Life</i> (Peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi) | Mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi. | Tingkat kontribusi pekerjaan terhadap peningkatan kualitas kehidupan pribadi.                  | Ordinal | 20 |
| <b><i>Employee Performance</i> (Y)</b> | Kualitas                                                                                     | Kerapihan                                                              | Tingkat kerapihan dalam                                                                        | Ordinal | 21 |

| Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Dimensi         | Indikator                                  | Ukuran                                                             | Skala   | No |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------|----|
| <p>Kinerja adalah suatu hasil dari suatu keahlian yang dimiliki seorang pegawai dalam hal ini sebagai salah satu sumber daya organisasi untuk menghasilkan output berdasarkan tujuan organisasi dengan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya</p> <p><b>Robbins dalam Silaendkk (2021:30)</b></p> |                 |                                            | pelaksanaan pekerjaan.                                             |         |    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                 | Teliti                                     | Tingkat ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan.                    | Ordinal | 22 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan          | Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik.       | Ordinal | 23 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Kuantitas       | Kecepatan                                  | Tingkat kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan.                    | Ordinal | 24 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                 | Target kerja                               | Tingkat pencapaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. | Ordinal | 25 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Ketepatan waktu | Penyelesaian tepat waktu                   | Tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.              | Ordinal | 26 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                 | Memaksimalkan waktu                        | Tingkat kemampuan dalam mengoptimalkan penggunaan waktu kerja.     | Ordinal | 27 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Efektivitas     | Penggunaan sumber daya efektif dan efisien | Tingkat pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.        | Ordinal | 28 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Komitmen        | Komitmen kerja                             | Tingkat komitmen karyawan                                          | Ordinal | 29 |

| Variabel | Dimensi | Indikator      | Ukuran                                                        | Skala   | No |
|----------|---------|----------------|---------------------------------------------------------------|---------|----|
|          |         |                | terhadap pekerjaan.                                           |         |    |
|          |         | Tanggung jawab | Tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. | Ordinal | 30 |

Sumber: Olah data peneliti 2026

### 3.3 Populasi dan Sempel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2025:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank BNI (Persero) Tbk Kc Jpk yang berjumlah 122 orang.

#### 3.3.2 Sempel

Menurut Sugiyono (2025:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2025:81) disebutkan dua teknik sampling yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu *probability* sampling dan *nonprobability* sampling. *Probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* sampling. *Nonprobability* sampling terdiri dari jenis sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, *purposive sampling*, sampling jenuh, dan *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan jenis *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:85).

Menurut Sugiyono (2023:85) Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2022:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan di PT Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang JPK yang berjumlah 122 karyawan.

Pada penelitian ini kuesioner disebarikan melalui Google Form kepada karyawan Bank BNI Kantor Cabang Jl. Perintis Kemerdekaan, Berikut karakteristik responden pada purposive sampling yang akan digunakan:

**Tabel 3.2**  
**Karakteristik Responden**

| No | Karakteristik Responden | Keterangan                                                   |
|----|-------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1  | Jenis Kelamin           | 1)Laki-Laki<br>2)Perempuan                                   |
| 2  | Usia                    | 1)<25 Tahun<br>2)25-30 Tahun<br>3)31-40 Tahun<br>4)>40 Tahun |
| 3  | Jabatan                 | -                                                            |
| 4  | Lama Bekerja            | 1)< 1 Tahun<br>2)1-3 Tahun<br>3)4-6 Tahun<br>4)>6 Tahun      |

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2025:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan sebagai dasar dalam proses analisis dan pembahasan. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilaksanakan melalui kegiatan survei secara langsung pada Bank BNI Kantor Cabang Jpk sebagai objek penelitian. Pendekatan ini dilakukan guna memperoleh data yang bersifat faktual dan akurat sesuai

dengan kondisi di lapangan. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian lapangan meliputi:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas dan kondisi di lokasi penelitian, yaitu di PT Bank BNI (Persero) Tbk Kc Jpk.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan melalui interaksi langsung antara peneliti dengan pihak yang memiliki kewenangan terkait objek penelitian. Proses ini dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada narasumber yang bersangkutan, dengan tujuan memperoleh informasi yang lebih rinci, jelas, dan mendalam sesuai dengan kebutuhan penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dan dilengkapi dengan pilihan jawaban. Responden diminta untuk mengisi secara mandiri sesuai dengan kondisi dan persepsi masing-masing terkait aspek yang diteliti. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan PT Bank BNI (Persero) Tbk Kc Jpk.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Selain penelitian lapangan, penelitian ini juga didukung oleh studi kepustakaan yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder sebagai landasan teoritis. Data tersebut diperoleh dari berbagai sumber, antara lain:

a. Literatur berupa buku yang berkaitan dengan variabel penelitian.

- b. Jurnal ilmiah dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji.
- c. Sumber daring atau situs internet yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2025:175). Untuk mencari nilai koefisien, maka penelitian menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $x$

$\sum y_i$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $y$

$\sum x_i y_i$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel  $x$  dan variabel  $y$

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

$\sum y_i^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor  $y$  Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2025) suatu pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid jika nilai validitasnya positif dan minimal sebesar 0,3. Oleh karena itu, pertanyaan yang nilai korelasinya di bawah 0,3 perlu diperbaiki karena dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil validitas dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada output SPSS, tepatnya di tabel bernama *Item-Total Statistics*. Nilai validitas tiap pertanyaan ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

### 3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2021) Menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan metode objek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *spearman brown*.

Berkenaan dengan hal tersebut peneliti melampirkan rumus-rumus untuk pengujian reliabilitas sebagai berikut:

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

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap perolehan dengan rumus sebagai berikut:

r = Koefisien korelasi *person product moment*

A = Variabel nomor ganjil B = Variabel nomor genap

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = 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 reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus *spearman brown* menurut Sugiyono (2021:187) sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_i$  = Nilai reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = Korelasi produk moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan ( $r_{tabel}$ ) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ : Instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ : Instrumen tersebut dikatakan 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 (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliable.

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk

menguji hipotesis yang telah diajukan. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau fakta yang terjadi secara objektif serta menguji kebenaran hubungan antar variabel yang diteliti. Proses ini dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, pengolahan, analisis, hingga interpretasi data dalam rangka pengujian hipotesis secara statistik. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis verifikatif, yang dijelaskan sebagai berikut:

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2025) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini meneliti menggunakan skala *likert* di dalam kuesioner, jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif serta mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Alternatif dengan Jawaban Skala Likert**

| No | Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|----|--------------------|-------------|
| 1  | SS (Sangat Setuju) | 5           |
| 2  | S (Setuju)         | 4           |
| 3  | KS (Kurang Setuju) | 3           |

| No | Alternatif Jawaban        | Bobot Nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 4  | TS (Tidak Setuju)         | 2           |
| 5  | STS (Sangat Tidak Setuju) | 1           |

Sumber: Sugiyono (2026:147)

*Skala Likert* digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setiap indikator yang sudah mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya dimasukkan ke dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Dengan rumus yang akan disajikan pada halaman selanjutnya.

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Indeks Minimum = 1

Indeks Maksimum = 5

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

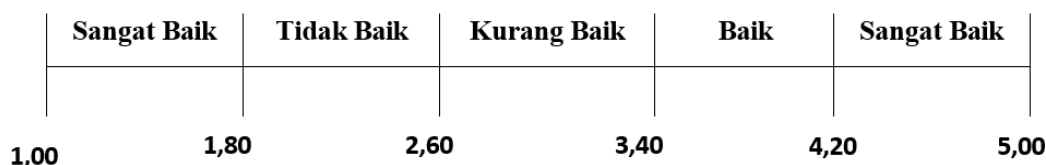
Skala pengukuran menurut Sugiyono (2026) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Pengukuran**

| Interval  | Kriteria          |
|-----------|-------------------|
| 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 (2026)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1.



**Gambar 3. 1 Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, metode penelitian ini akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2025:17). Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat, penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dikarenakan variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen.

### 3.6.3 Analisis Structural Equation Modelling (SEM) PLS

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang

diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Menurut Riyanto & Setyorini (2024), PLS merupakan metode analisis jalur yang digunakan untuk memodelkan hubungan antar variabel laten dan banyak diterapkan dalam penelitian empiris karena kemampuannya mengakomodasi model yang kompleks, ukuran sampel yang relatif terbatas, serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi data normal. Selain itu, PLS mampu mengestimasi model pengukuran dan model struktural secara simultan sehingga memberikan hasil analisis yang efisien dan fleksibel.

Dalam penelitian ini, PLS digunakan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* sebagai variabel eksogen terhadap *Employee Performance* variabel endogen, dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Jpk Metode ini tidak hanya berfungsi sebagai alat prediksi, tetapi juga digunakan untuk menjelaskan hubungan teoritis yang mendasari keterkaitan antar variabel penelitian. Menurut Riyanto & Setyorini (2024), PLS-SEM memungkinkan pengujian model struktural untuk menguji hubungan kausal dan hipotesis penelitian secara simultan, sehingga mendukung penarikan kesimpulan secara komprehensif dan akurat. Adapun kriteria penggunaan metode PLS-SEM menurut Setiabudi et al., (2025) sebagai berikut:

1. Tidak dipengaruhi oleh kekurangan data. Sehingga tetap dapat digunakan pada ukuran sampel kecil. Meskipun demikian, ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS.
2. Metode PLS tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu, seperti asumsi normalitas, karena termasuk dalam metode statistik non-parametrik.

3. PLS dapat digunakan pada berbagai jenis skala pengukuran, baik data berskala metrik (interval dan rasio), kuasi metrik (ordinal), maupun data biner (nominal).
4. Metode ini memungkinkan penggabungan model pengukuran yang bersifat reflektif maupun formalitas dalam satu analisis
5. PLS mampu menangani model penelitian yang kompleks dengan banyak hubungan antar variabel dalam satu analisis.
6. Metode ini dapat dimanfaatkan untuk tujuan prediksi dalam penelitian.
7. Hasil analisis PLS juga dapat digabungkan sebagai dasar atau masukan untuk analisis lanjutan.
8. PLS memiliki tingkat kekuatan statistik yang tinggi (*high statistical power*).

Berdasarkan beberapa kriteria diatas, penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM karena melibatkan beberapa variabel laten yang memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Metode PLS-SEM tidak mensyaratkan asumsi normalitas data sehingga sesuai digunakan pada karakteristik data penelitian yang bersifat beragam. Selain itu, metode ini tetap mampu memberikan hasil analisis yang baik meskipun menggunakan jumlah sampel yang relatif terbatas serta dapat mengolah data yang diperoleh dari skala pengukuran Likert. Dengan kemampuan tersebut, PLS-SEM dinilai tepat digunakan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Life Balance* pada karyawan PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Jpk.

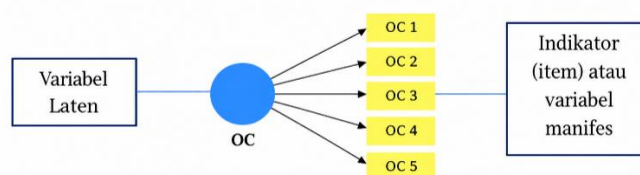
- Variabel dalam PLS Konstruk:

Disebut juga variabel laten. Konstruk adalah suatu ukuran yang abstrak, tidak dapat diamati langsung. Di dalam model jalur, konstruk direpresentasikan dengan gambar lingkaran atau oval. Jenis variabel laten:

1. Variabel eksogen: sama dengan variabel independen/ variabel bebas, yakni variabel yang bersifat mempengaruhi variabel lain.
2. Variabel endogen: sama dengan variabel dependen/variabel terikat.

Namun demikian, dalam analisis PLS variabel endogen juga dapat berperan ganda, yakni berperan sebagai variabel bebas, sekaligus juga variabel terikat dalam model struktural.

Selain variabel laten, dalam PLS juga terdapat indikator yang dikenal sebagai variabel manifes atau observed variables. Indikator merupakan data yang dapat diamati dan diukur secara langsung, yang digunakan untuk merepresentasikan variabel laten. Dalam model jalur PLS, indikator biasanya digambarkan dalam bentuk persegi panjang. Adapun ilustrasinya sebagai berikut:



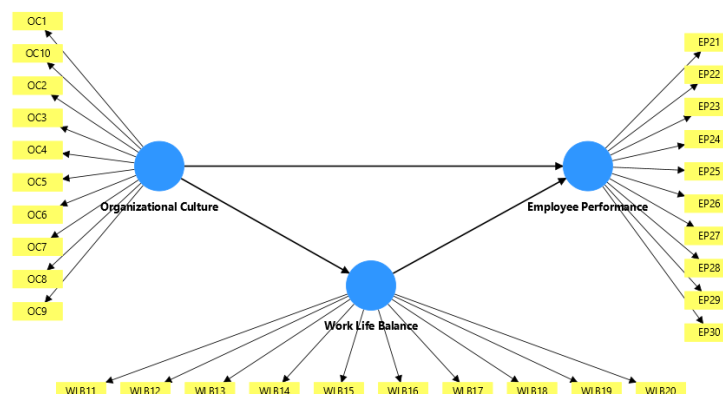
**Gambar 3. 2 Variabel Laten dan Endogen**

### 3.6.3.1 Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* dalam PLS-SEM digunakan untuk mengevaluasi tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan menjelaskan

hubungan antar indikator dan konstruk laten yang diukur. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap beberapa kriteria model pengukuran, meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan *Cronbach's Alpha*, guna memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara akurat dan konsisten. Selain itu, nilai  $R^2$  digunakan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel laten endogen (Riyanto & Setyorini, 2024). Konstruk laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan direpresentasikan melalui indikator-indikator teramati.

Dalam penelitian ini, konstruk laten terdiri atas variabel eksogen, yaitu *Organizational Culture* (X), serta variabel endogen, yaitu *Employee Performance* (Y), dengan *Work Life Balance* (Z) sebagai variabel mediasi pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Jpk. Outer model menghubungkan setiap indikator ke dalam satu blok pengukuran, baik bersifat reflektif maupun formatif sesuai dengan karakteristik konstruk, sehingga pengujian model pengukuran ini bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai (Riyanto & Setyorini, 2024). Pengujian outer model dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Hasil pengujian ini menjadi dasar untuk menilai kelayakan instrumen penelitian sebelum dilakukan analisis pada model struktural. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dipastikan memiliki kualitas pengukuran yang sesuai dengan tujuan penelitian. Ilustrasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator pembentuknya dalam outer model disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 3. 3 Outer Model**

#### **a. Uji Validasi**

Uji validitas dalam penelitian ini mencakup validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkaitan dengan kemampuan instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan konsep *Organizational Culture*, *Employee Performance* dan *Work Life Balance* secara akurat. Sementara itu, validitas eksternal menunjukkan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada konteks Bank BNI Kantor Cabang Jpk di luar sampel penelitian, baik dari aspek kondisi maupun waktu. Kedua jenis validitas tersebut diperlukan untuk memastikan ketepatan pengukuran serta relevansi hasil penelitian (Riyanto & Setyorini, 2024).

#### **b. Convergen Validity (Loading Factor)**

Validitas konvergen pada indikator reflektif dinilai melalui nilai loading faktor, yang menunjukkan kekuatan hubungan antar indikator dan konstruk laten. Nilai loading sebesar 0,50-0,60 masih dapat diterima pada penelitian bersifat eksploratif karena indikator dinilai cukup merepresentasikan konstruk, meskipun belum optimal. Sementara itu, 0,70 atau lebih menjadi standar yang diharapkan dalam penelitian yang menuntut tingkat ketepatan pengukuran yang tinggi, karena

mencerminkan hubungan yang kuat dan konsisten antara indikator dan variabel laten. Nilai loading yang tinggi menegaskan bahwa indikator memberikan representasi yang valid terhadap konstruk yang diukur (Riyanto & Setyorini, 2024).

**c. *Discriminant Validity (Cross Loading / AVE)***

Evaluasi validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) setiap konstruk dengan korelasinya terhadap konstruk lain dalam model. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai  $\sqrt{AVE}$  lebih besar dibandingkan seluruh nilai korelasi antar konstruk, sehingga menunjukkan kemampuan konstruk untuk membedakan diri dari konstruk lainnya. Nilai AVE di atas 0,50 digunakan sebagai kriteria kelayakan dalam penilaian validitas diskriminan (Riyanto & Setyorini, 2024).

**d. *Reliabilitas***

Reliabilitas indikator dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan composite reliability, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal indikator dalam pengukuran konstruk laten. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai composite reliability mencapai  $\geq 0,70$ , meskipun pada penelitian tahap awal nilai yang sedikit di bawah batas tersebut masih dapat diterima sepanjang indikator menunjukkan kestabilan pengukuran. Nilai composite reliability yang tinggi menandakan bahwa merepresentasikan konstruk *Organizational Culture*, *Employee Performance*, dan *Work Life Balance* secara andal dalam model SEM-PLS (Riyanto & Setyorini, 2024).

### 3.6.3.2 Analisis inner model (model struktural)

Analisis *inner model* (model struktural) bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian serta mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen. Dalam penelitian ini, analisis inner model digunakan untuk menguji pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi. Hubungan antar variabel dalam model struktural penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.

#### a. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2022), interpretasi nilai  $R^2$  adalah sebagai berikut:

1. 0,75 menunjukkan model yang kuat.
2. 0,50 menunjukkan model yang moderat
3. 0,25 menunjukkan model yang lemah

#### b. Nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ )

Nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model terhadap variabel endogen. Menurut Hair et al. (2022), model memiliki relevansi prediktif apabila nilai  $Q^2 > 0$ . Semakin besar nilai  $Q^2$ , semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen yang diteliti.

c. *Effect size* ( $f^2$ )

*Effect size* ( $f^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Hair et al. (2022), kriteria penilaian nilai  $f^2$  adalah sebagai berikut:

1. 0,02 menunjukkan pengaruh kecil.
2. 0,15 menunjukkan pengaruh sedang
3. 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

Model fit digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian model penelitian dengan data empiris. Dalam SmartPLS, ukuran model fit yang umum digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI).

1. Nilai SRMR  $< 0,10$  menunjukkan model yang baik, sedangkan nilai SRM  $< 0,08$  menunjukkan model yang sangat baik.
2. Nilai NFI berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati nilai 1, maka model penelitian menunjukkan tingkat kesesuaian yang semakin baik (Hair et al., 2022).

### 3.6.3.3 Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menilai signifikansi hubungan antara *Organizational Culture*, *Work Life Balance*, dan *Employee Performance* dalam model struktural (Riyanto & Setyorini, 2024). Adapun ketentuan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Penetapan taraf signifikansi Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) dan 2,5% (0,025) sebagai dasar penentuan signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel.
2. Perbandingan nilai t-statistik dan t-tabel Nilai t-statistik yang dihasilkan oleh SmartPLS dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu 1,96 untuk taraf signifikansi 5% dan 2,00 untuk taraf signifikansi 2,5%.
3. Kriteria pengambilan keputusan pada taraf signifikansi 5%
  - a. Jika nilai nilai signifikansi  $> 0,05$  atau t-statistik  $< 1,96$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.
  - b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau t-statistik  $> 1,96$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan dan hipotesis diterima.
4. Kriteria pengambilan keputusan pada taraf signifikansi 2,5%
  - a. Jika nilai signifikansi  $> 0,025$  atau t-statistik  $< 2,00$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.
  - b. Jika nilai signifikansi  $< 0,025$  atau t-statistik  $> 2,00$ , maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan dan hipotesis diterima (Riyanto & Setyorini, 2024).

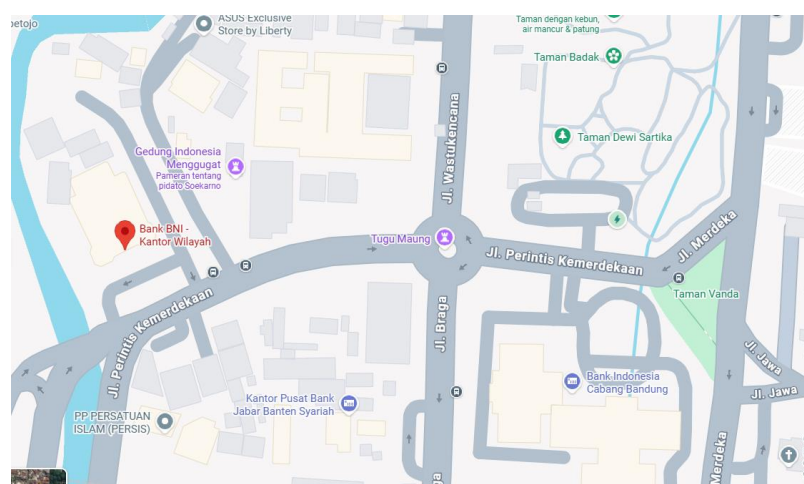
### 3.7 Rancangan Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2025:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *Organizational Culture*, terhadap *Employee Performance*,

melalui *Work Life Balance* sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner tertutup, sehingga setiap pernyataan telah dilengkapi dengan alternatif jawaban yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Dengan demikian, responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka pada kolom yang tersedia. Pilihan jawaban dalam kuesioner terdiri atas sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Seluruh jawaban yang diberikan responden digunakan untuk memperoleh data terkait variabel-variabel yang sedang dianalisis dalam penelitian ini.

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di Bandung yang terletak Jl. Perintis Kemerdekaan No.3, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117. Peneliti melakukan penelitian yang dimulai darisampai dengan selesai.



**Gambar 3. 4 Lokasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang JPK**

Sumber: Google Maps (2026)