

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Tosama Abadi ialah perusahaan manufaktur di bidang otomotif yang memulai operasionalnya pada tahun 1988 di Cijantung sebagai bengkel kecil. Seiring dengan perkembangan yang pesat, perusahaan kini telah mempunyai sejumlah fasilitas produksi yang tersebar di berbagai lokasi. Fokus utama kegiatan usahanya meliputi produksi komponen otomotif seperti pegas, pin, bushing, dan baut. Pada tahun 1998, PT Tosama Abadi memperluas lini produksinya dengan mulai memproduksi frame assembly seat untuk beberapa model kendaraan Toyota, antara lain Kijang, Corolla, Camry, serta memproduksi stay headrest.

Sebagai bagian dari upaya meningkatkan kepuasan pelanggan dan efisiensi dalam distribusi, pada tahun 2012 PT Tosama Abadi membuka fasilitas produksi baru di kawasan Delta Silicon, Cikarang. Selanjutnya, pada tahun 2019, perusahaan mendirikan cabang pabrik di Karawang dengan fokus produksi pada stay headrest dan proses pelapisan nikel krom. Saat ini, perusahaan juga tengah mempersiapkan pembangunan fasilitas produksi terbaru di Cibinong yang ditargetkan mulai beroperasi pada pertengahan tahun 2025, sebagai langkah strategis untuk mendukung ekspansi ke pasar internasional.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Menjadi Perusahaan industri manufaktur kelas regional dengan spesialisasi dalam pembentukan kawat, menghasilkan produk yang berkualitas menggunakan teknologi yang lengkap dan mementingkan

aspek keselamatan, keakuratan, ketepatan waktu dalam pengiriman dengan harga yang bersaing.

Misi:

Mengutamakan pelayanan terbaik bagi pelanggan sebagai fokus utama, disertai dengan pemanfaatan teknologi yang didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, bersikap ramah, serta mempunyai kedisiplinan tinggi.

3.1.3 Produk dan Jasa



Gambar 3. 1 Produk (Tosamaabadi.com)

PT Tosama Abadi mengkhususkan diri dalam bidang industri manufaktur otomotif, dengan fokus utama pada produksi berbagai komponen kendaraan bermotor. Kegiatan usaha yang saat ini dijalankan mencakup pembuatan sejumlah bagian penting pada struktur kendaraan, antara lain komponen hasil proses stamping, stay headrest, wire forming, serta rangka tempat duduk (seat frames). Seluruh proses produksi dilakukan dengan mengedepankan presisi teknis dan kualitas yang sesuai dengan standar industri otomotif.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.2 Desain Penelitian

Sugiyono (2021) memaparkan jika desain penelitian ialah sebuah perencanaan terpadu yang menjadi panduan dalam pelaksanaan studi ilmiah. Di dalamnya terdapat prosedur-prosedur yang harus dilalui guna mengumpulkan data yang dibutuhkan, sehingga permasalahan penelitian bisa dianalisis serta diselesaikan secara sistematis.

3.2.1 Jenis Desain Penelitian

Dua kategori desain penelitian yang diidentifikasi oleh Malhotra (2017) ialah sebagai berikut:

1. *Exploratory Research Design* ialah desain serta metodologi studi serbaguna yang berfokus pada pemahaman fenomena yang pada dasarnya sulit diukur.
2. *Conclusive Research Design* ialah jenis desain studi yang dibedakan berdasarkan pengukuran fenomena yang dijelaskan secara tepat serta jelas. Pada *conclusive research design* kembali terbagi menjadi 2 jenis, yakni:
 - a. *Descriptive Research* ialah jenis studi definitif yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu, seperti fitur maupun fungsi pasar.
 - b. *Causal Research* ialah jenis studi konklusif yang berfokus untuk mengumpulkan bukti hubungan sebab akibat.

Kajian ini memanfaatkan pendekatan gabungan antara Desain Penelitian *Konklusif* serta *Deskriptif*. Melalui pendekatan kuantitatif, peneliti memakai teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan berdasarkan kriteria tertentu. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur memakai skala Likert 1–5, memungkinkan responden untuk memberi jawaban sesuai dengan pandangan serta persepsi pribadi mereka. Tujuan dari metode ini ialah untuk mengamati serta menguji sebuah fenomena secara sistematis berdasarkan data yang terkumpul..

3.2.2 Data Penelitian

Kerangka kerja desain penelitian memberi garis besar langkah-langkah pengumpulan data maupun informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Malhotra (2017), ada dua sumber data:

1. *Primary Data* ialah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti, dengan tujuan yang jelas untuk menemukan solusi bagi masalah yang sedang diselidiki.
2. *Secondary Data* ialah informasi yang telah dikumpulkan untuk alasan yang tidak terkait dengan masalah saat ini.

Kajian ini memakai data sekunder yakni menghimpun seluruh jurnal, paper, serta berita yang bisa mendukung seluruh fenomena yang relevan dengan objek penelitian, serta sumber data primer yakni tanggapan responden pada kuesioner yang disampaikan memakai media *Google Form*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021), populasi ialah kumpulan semua komponen yang mempunyai serangkaian fitur umum serta membentuk alam semesta sebagai subjek penyelidikan penelitian.

3.3.2 Sampel

Sejumlah komponen kecil dari populasi sasaran dipergunakan untuk menetapkan kerangka sampel, yang mencakup serangkaian instruksi untuk mengidentifikasi populasi sasaran. Peneliti bisa menyaring peserta studi berdasarkan sejumlah atribut, termasuk masa kerja, demografi, serta usia. Untuk memastikan jika setiap responden memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam kelompok sasaran, peneliti telah menetapkan kriteria untuk studi ini memakai kerangka sampel berikut:

1. Karyawan yang berusia 21-55 tahun.
2. Karyawan yang ialah Bekerja di PT Tosama Abadi
3. Karyawan yang telah Bekerja minimal 2 tahun.

3.3.3 *Sampling Technique*

Menurut Sugiyono (2021), sampel ialah relawan penelitian yang diambil dari subkelompok komponen populasi. Ada dua kategori strategi pengambilan sampel, yakni:

1. Teknik *Probability Sampling* merujuk pada metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih, dengan probabilitas yang ditentukan secara eksplisit. Pendekatan ini dipergunakan untuk memastikan jika sampel yang diperoleh benar-benar mewakili populasi secara objektif dalam konteks penelitian.
2. *Non-Probability Sampling* ialah metode pemilihan sampel yang tidak memakai prinsip pengacakan, melainkan didasarkan pada pertimbangan pribadi maupun subjektivitas peneliti. Dalam penerapannya, terdapat empat pendekatan utama yang umum dipergunakan dalam teknik pengambilan sampel jenis ini, yakni:
 - a. *Convenience Sampling* ialah pendekatan pengambilan sampel yang termasuk dalam kategori non-probabilitas, di mana pemilihan unit dilakukan berdasarkan kemudahan akses. Melalui teknik ini, peneliti secara aktif menentukan sampel dari elemen-elemen yang dianggap relevan serta mudah diakses, sehingga proses seleksi sepenuhnya berada di bawah kendali peneliti dalam menentukan unit yang akan dimasukkan ke dalam sampel.
 - b. *Judgemental Sampling*, ialah teknik pengambilan sampel sederhana di mana penilaian peneliti dipergunakan untuk memilih komponen populasi secara hati-hati.
 - c. Metode *Quota Sampling* ialah salah satu pendekatan non-probabilitas yang dilakukan melalui dua langkah utama, dimulai dengan penetapan kelompok kuota maupun segmen kontrol dalam populasi, yang kemudian menjadi dasar dalam pemilihan sampel secara terarah serta proporsional. Setelah kuota ditetapkan,

pemilihan elemen sampel dilakukan berdasarkan penilaian subjektif peneliti maupun atas dasar kemudahan akses.

- d. *Purposive Sampling*, yakni proses pemilihan responden yang dilakukan secara sengaja oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan studi. Teknik ini tidak mempergunakan sistem acak, melainkan didasarkan pada keyakinan jika individu yang dipilih mempunyai karakteristik maupun pengetahuan yang paling relevan untuk memberi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Dalam pelaksanaan kajian ini, dipergunakan teknik *Purposive Sampling* sebagai bagian dari pendekatan *Non-Probability Sampling*, yang memungkinkan peneliti memilih responden secara selektif berdasarkan kriteria tertentu. Pemilihan dilakukan dikarenakan individu tersebut dinilai paling mencerminkan karakteristik utama dari komunitas yang diteliti.

3.3.4 *Sampling Size*

Dilansir dari kutipan Malhotra (2017), *sampling size* maupun ukuran sampel merujuk pada jumlah elemen yang dilibatkan dalam sebuah penelitian, yang penentuannya didasarkan pada pertimbangan aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dalam kajian ini, perhitungan ukuran sampel mengacu pada pendekatan dari Hair et al. (2019), dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 serta 0,01, serta menetapkan jumlah minimum sampel sebanyak 100 responden.

$$\begin{aligned} \text{Total Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\ &= 20 \times 5 = 100 \end{aligned}$$

Oleh sebab itu, bisa dikatakan jika untuk mengevaluasi serta memvalidasi penelitian, sampel minimal 100 responden akan dipergunakan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Kajian ini mempergunakan dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti melalui distribusi kuesioner kepada responden yang dipilih secara selektif mempergunakan teknik purposive sampling. Di sisi lain, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti jurnal ilmiah, artikel, serta sumber daring yang mendukung kerangka teori dalam kajian ini. Teknik purposive sampling dipergunakan agar responden yang terlibat benar-benar sesuai dengan tujuan studi. Adapun responden yang dipilih ialah karyawan PT Tosama Abadi yang mempunyai masa kerja minimal dua tahun, agar bisa memberi pandangan yang relevan terkait gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keseimbangan kerja serta kehidupan pribadi, serta kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.

Dengan memakai purposive sampling, kajian ini bisa memperoleh data yang lebih terarah, fokus, serta representatif, sehingga hasilnya mencerminkan fenomena yang sedang dikaji. Selain itu, pendekatan ini membantu menghindari bias dalam pemilihan responden, karena setiap individu yang terlibat dalam penelitian telah memenuhi standar yang ditentukan berdasarkan kriteria pengalaman serta relevansi pada penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Kajian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berbasis survei, dengan mengandalkan data primer sebagai sumber informasi utama. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih secara sengaja mempergunakan metode purposive sampling. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan nilai mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang bertujuan untuk menilai pandangan responden perihal kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, serta tingkat kepuasan kerja di lingkungan PT Tosama Abadi.

Pengumpulan data dilakukan dengan memakai platform Google Forms, yang memungkinkan responden untuk mengisi kuesioner secara daring tanpa batasan lokasi serta waktu. Pendekatan ini dipilih guna meningkatkan efisiensi serta aksesibilitas, sehingga responden bisa menjawab pertanyaan dengan lebih fleksibel serta tanpa tekanan eksternal.

Untuk menjamin keabsahan serta konsistensi data yang diperoleh, studi ini memakai pendekatan purposive sampling, yakni dengan memilih responden berdasarkan kriteria yang sesuai dengan fokus penelitian. Salah satu ketentuan utama responden ialah mereka harus ialah karyawan PT Tosama Abadi yang telah bekerja sekurang-kurangnya dua tahun, agar bisa memberi pandangan yang memadai terkait kepemimpinan, budaya organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja. Dengan penerapan metode ini, diharapkan data yang dikumpulkan lebih akurat serta mencerminkan kondisi sebenarnya, sehingga temuan penelitian mempunyai tingkat validitas yang tinggi serta bisa diterapkan dalam konteks organisasi secara nyata.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Tujuan dari studi ini ialah untuk mengevaluasi pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen meliputi Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, serta *Work-Life Balance* pada variabel dependen, yakni tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen, sebagaimana dijelaskan oleh Maholtra (2020), ialah komponen yang bisa dimodifikasi oleh peneliti untuk mengamati dampaknya pada variabel lain yang diteliti. Dalam kajian ini, aspek-aspek yang dikategorikan sebagai variabel bebas meliputi Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, dan *Work-life Balance*, yang masing-masing diharapkan memberi pengaruh pada tingkat Kepuasan Kerja.

3.5.2 Variabel Dependen

Sebagaimana diungkapkan oleh Maholtra (2020), variabel dependen ialah variabel yang berfungsi untuk mengukur pengaruh dari variabel independen pada objek penelitian. Dalam konteks studi ini, variabel yang berperan sebagai variabel terikat ialah Kepuasan Kerja, yang menjadi tolok ukur dampak dari gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi suportif, serta *work-life balance*.



Spesifikasi Tabel Operasionalisasi Variabel ialah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Table	Definition	Code	Item from Journal	Measurement	Sources
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Gaya kepemimpinan partisipatif ialah cara untuk mengukur maupun mengidentifikasi bagaimana seorang pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, termasuk konsultasi, berbagi informasi, serta mendelegasikan tugas.	GKP1	<i>The leader where I work has a clear and realistic (reasonable) strategy in every work agenda he makes.</i>	Atasan di tempat saya bekerja selalu menyusun setiap agenda kerja dengan strategi yang terarah serta bisa diterapkan secara nyata. Setiap rencana yang dirumuskan bersifat logis serta mudah dipahami, mencerminkan pendekatan yang rasional dalam pelaksanaan tugas..	Prasinta (2023)
		GKP2	<i>I have confidence in my leader, that my leader can make changes for the better for the agency.</i>	Keyakinan saya pada pimpinan cukup tinggi, dikarenakan saya percaya ia mampu menghadirkan perubahan yang lebih baik bagi lembaga ini.	
		GKP3	<i>Leaders are able to communicate well with members regarding the strategies that will be implemented.</i>	Seorang atasan mempunyai kemampuan untuk menyampaikan strategi yang akan dijalankan secara jelas serta efektif pada seluruh anggota tim.	

		GKP4	<i>Leaders are able to communicate well with members regarding the strategies that will be implemented.</i>	Atasan di tempat saya bekerja senantiasa menjaga perhatian pada kondisi lingkungan kerja serta memastikan kenyamanan bagi seluruh karyawannya.	
		GKP5	<i>The leaders where I work always care about the problems faced by their employees by providing appropriate direction.</i>	Di tempat saya bekerja, pemimpin memperlihatkan perhatian nyata pada persoalan yang dihadapi karyawan dengan menyampaikan arahan yang jelas dan tepat sasaran.	
Budaya Organisasi Suportif	Budaya Organisasi Suportif ialah penjelasan tentang bagaimana sebuah konsep budaya organisasi bisa diamati serta diukur dalam penelitian maupun situasi tertentu. Definisi ini mengubah konsep budaya organisasi yang abstrak menjadi variabel yang terukur dengan indikator-indikator yang spesifik, seperti perilaku, nilai-	BOS1	<i>The company provides opportunities as individual initiatives</i>	Setiap karyawan diberikan ruang oleh perusahaan untuk memperlihatkan inisiatif pribadi sebagai bagian dari kontribusi dalam pekerjaan	Marbawi (2021)
		BOS2	<i>Employees are able to tolerate work risks</i>	Karyawan mampu bertoleransi pada resiko pekerjaan	
		BOS3	<i>Leaders are able to provide direction to subordinates</i>	Pemimpin mampu memberi arahan pada bawahan	
		BOS4	<i>Employees are able to implement programs and unify the</i>	Karyawan mampu untuk menjalankan program, serta penyatuan visi	

	nilai, serta norma-norma yang terlihat dalam organisasi.		<i>company's vision and mission.</i>	serta misi perusahaan	
		BOS5	<i>The company always provides support to employees</i>	Perusahaan selalu memberi dukungan pada karyawan	
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work-life balance (WLB) ialah keseimbangan antara peran dalam kehidupan kerja serta kehidupan pribadi, yang ditunjukkan oleh indikator seperti keseimbangan waktu, energi, serta keterlibatan dalam aktivitas kerja serta non-kerja. Indikator ini membantu mengukur sejauh mana seseorang berhasil menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mengurangi konflik antara keduanya, serta meningkatkan kepuasan hidup.</i>	WLB1	<i>After coming home from work I am still excited to do various other things that I want.</i>	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.	Badrianto (2021)
		WLB2	<i>I can do personal things after I get home from the office.</i>	Saya bisa melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor	
		WLB3	<i>I do not neglect my personal needs despite work demands.</i>	Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan.	
		WLB4	<i>I have time to exercise</i>	Saya mempunyai waktu untuk berolahraga	
		WLB5	<i>I usually don't work more than 6 days in a week.</i>	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam 1 minggu.	
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja yakni sebuah sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan pada kondisi serta situasi kerja,	KK1	<i>The salary given by the company is in accordance with the employment contract.</i>	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontrak kerja.	(Hartini, 2023)
		KK2	<i>All employees receive adequate and</i>	Perusahaan memberi kompensasi yang	

termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik serta kondisi psikologis.		<i>appropriate salaries, based on the job responsibilities assigned.</i>	layak serta proporsional kepada seluruh karyawan, sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan yang mereka emban.
	KK3	<i>The skills possessed are in accordance with the current job.</i>	Kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini.
	KK4	<i>Job promotions are based on employee performance and work results.</i>	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi serta hasil kerja karyawan.
	KK5	<i>Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas serta memberi solusi dalam bekerja</i>	Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, termasuk saran dan solusi yang membantu saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

3.6 Skala Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian bertujuan untuk memberi angka maupun simbol tertentu pada atribut objek yang diteliti berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Malhotra et al. (2020), scaling maupun skala pengukuran dipergunakan untuk menyusun serta menetapkan sebuah kontinum yang memungkinkan objek diukur secara sistematis. Terdapat empat jenis skala pengukuran yang umum dipergunakan dalam penelitian, yakni nominal scale, yang dipergunakan untuk membedakan objek berdasarkan kategori tanpa urutan tertentu; ordinal scale, yang mengurutkan objek berdasarkan peringkat tertentu; interval scale, yang mengukur perbedaan antar objek serta memakai titik nol yang bersifat arbitrer; serta ratio scale, yang mengandung titik nol absolut serta memungkinkan perbandingan rasio antar nilai.

Secara lebih spesifik, skala pengukuran dikategorikan menjadi comparative scales serta non-comparative scales (Malhotra et al., 2020).

1. Comparative Scales ialah sebuah metode pengukuran di mana responden diminta untuk menilai sebuah objek dengan membandingkannya secara langsung dengan objek lain, sehingga memperoleh penilaian relatif antar objek yang dibandingkan. Beberapa metode yang dipergunakan dalam kategori ini antara lain paired comparison, di mana responden diminta untuk memilih satu objek dari dua objek yang dibandingkan; rank order, di mana responden memberi peringkat pada beberapa objek yang tersedia; constant sum, di mana sejumlah poin diberikan untuk membandingkan objek berdasarkan kriteria tertentu; serta q-sort, yang meminta responden mengurutkan objek berdasarkan kesamaan pada karakteristik yang telah ditentukan.
2. Non-Comparative Scales Non-Comparative Scales mengukur objek secara independen, tanpa dibandingkan langsung dengan objek lain. Dalam kategori ini terdapat dua metode utama, yakni continuous rating scale, di mana responden memberi penilaian dengan memberi tanda pada garis skala yang mencerminkan ekstrem ke ekstrem lainnya; serta itemized rating scales, yakni skala yang memakai angka maupun deskripsi singkat

untuk mewakili setiap kategori. Metode itemized rating scales mencakup Likert Scale, Semantic Differential Scale, serta Stapel Scale.

Dalam kajian ini, dipergunakan non-comparative scales, khususnya itemized rating scales dengan skala Likert 1-5. Skala Likert lima poin dipergunakan untuk mengukur persepsi responden pada gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi suportif, *work-life balance*, serta kepuasan kerja, dengan rentang jawaban mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Pemilihan skala Likert lima poin didasarkan pada pertimbangan jika skala ini memberi fleksibilitas bagi responden dalam menyatakan pendapat mereka, serta memperoleh data yang lebih jelas, akurat, serta mudah dianalisis.

Dengan memakai skala pengukuran ini, penelitian bisa memperoleh hasil yang lebih terstruktur dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, serta *work-life balance* pada kepuasan kerja karyawan di PT Tosama Abadi.

3.7 Prosedur Penelitian

Untuk memperoleh data yang akurat serta relevan dengan kajian ini, dilakukan serangkaian prosedur penelitian yang sistematis. Berikut ialah tahapan yang dilakukan dalam pengumpulan serta analisis data guna menjawab tujuan penelitian dengan baik:

1. Melaksanakan kajian pustaka melalui pengumpulan informasi dari berita, data relevan, serta jurnal-jurnal ilmiah terdahulu yang membahas topik kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta kepuasan kerja, dengan tujuan memperkuat dasar fenomena yang dikaji serta membentuk fondasi teoritis penelitian.
2. Merumuskan hipotesis penelitian yang disusun berdasarkan hasil kajian teori serta temuan-temuan sebelumnya, sebagai dasar untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam studi ini.
3. Menyusun model penelitian yang mencerminkan anteseden serta hubungan antara variabel, serta membuat tabel operasionalisasi variabel berdasarkan literatur yang dipergunakan sebagai acuan.

4. Membuat kriteria responden memakai metode purposive sampling, dengan menetapkan jika responden penelitian ialah karyawan PT Tosama Abadi dengan pengalaman kerja minimal dua tahun, guna memastikan jika mereka mempunyai pemahaman yang cukup pada gaya kepemimpinan, budaya kerja, keseimbangan kerja, serta kepuasan kerja dalam perusahaan.
5. Membuat kuesioner penelitian dalam Google Forms, yang terdiri dari pertanyaan screening untuk memastikan kesesuaian responden, serta pertanyaan variabel yang disusun dengan bahasa yang jelas serta mudah dipahami. Skala pengukuran yang dipergunakan dalam kuesioner ialah skala Likert 1-5, dengan rentang jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.
6. Menyebarkan kuesioner pada responden terpilih, yang sesuai dengan kriteria purposive sampling, guna mengumpulkan data primer yang relevan dengan penelitian.
7. Melakukan uji validitas serta reliabilitas pada kuesioner yang telah dikumpulkan, memakai software IBM SPSS Statistics versi 31.0, untuk memastikan jika data yang diperoleh bisa diolah serta dianalisis dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.
8. Melaksanakan pengujian pada asumsi klasik, seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, serta multikolinearitas, bertujuan untuk memastikan jika model regresi yang dipergunakan telah sesuai dengan kaidah analisis statistik dan tidak mengalami pelanggaran pada asumsi dasar data.
9. Menganalisis data memakai regresi berganda, untuk melihat hubungan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Supportif, serta *Work-Life Balance*) pada variabel dependen (Kepuasan Kerja).
10. Menginterpretasikan hasil dari kajian berdasarkan uji hipotesis serta uji regresi yang dilakukan, serta membandingkan temuan penelitian dengan literatur terdahulu untuk memperoleh kesimpulan yang bisa dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial di PT Tosama Abadi.

Dengan mengikuti prosedur kajian ini, data yang dikumpulkan bisa diolah dengan metode yang sistematis, sehingga hasil analisis mempunyai validitas serta reliabilitas yang tinggi serta bisa memberi implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji *Pre-Test*

Dalam kajian ini, survei *g-form* disebarkan ke sampel sebagai uji *pretest*, namun ukuran sampelnya lebih kecil daripada untuk tes utama, dengan memverifikasi jika indikasi pertanyaan yang akan dipergunakan dalam ujian utama layak.

Untuk memenuhi persyaratan karyawan berumur dari 21-55 yang telah bekerja di perusahaan mereka selama setidaknya dua tahun, peneliti mengirimkan survei *g-form* ke 30 responden.

3.8.2 Uji Instrumen

Untuk memverifikasi jika kuesioner yang diberikan pada responden cukup sah untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya, dalam kajian ini dilakukan dua jenis pengujian instrumen, yakni uji validitas serta uji reliabilitas.

3.8.2.1 Uji Validitas

Menurut Malhotra (2017), pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran secara akurat mencerminkan sifat instrumen maupun fenomena yang diteliti. Berikut ini ialah tabel pengukuran untuk uji validitas menurut Malhotra (2017).

Tabel 3. 2 Uji Validitas

No.	Ukuran Validitas	Syarat
1	<i>Ukuran Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO) dipergunakan untuk menilai sejauh mana data sampel mencukupi serta layak dipergunakan dalam analisis faktor, dengan tujuan memastikan jika variabel-variabel yang dianalisis mempunyai korelasi yang memadai.	Dinilai VALID jika $KMO \geq 0.5$

2	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> yang dipergunakan untuk menguji hipotesis jika tidak ada korelasi antara variabel dalam populasi.	Dinilai VALID jika Sig. < 0.05
3	<i>Anti-image Correlation Matrix</i> yang dipergunakan untuk memperlihatkan sebuah korelasi sederhana di antara semua pasangan variabel yang dimasukkan kedalam analisis.	Dinilai VALID jika MSA \geq 0.5
4	<i>Factor Loading of Component Matrix</i> yang dipergunakan untuk memperlihatkan korelasi sederhana antara faktor serta variabel.	Dinilai VALID jika CM \geq 0.5

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Malhotra (2017) menyatakan jika uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana sebuah alat ukur mampu memperoleh hasil yang konsisten ketika dipergunakan berulang kali dalam mengevaluasi karakteristik tertentu. Tabel pengukuran untuk uji reliabilitas berdasarkan Malhotra (2017) disediakan di bawah ini.

Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas

No.	Ukuran Validitas	Indeks	Syarat
1	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Chronbach's Alpha</i>	Dinilai VALID jika Chronbach's Alpha > 0.6

3.8.3 Analisis Data Penelitian Multiple Regresi

Sebagai metode analisis dalam kajian ini, dipergunakan regresi linier berganda, yakni teknik statistik yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dalam menguji hubungan dengan variabel dependen.

Pendekatan ini dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-

masing variabel bebas memberi kontribusi pada perubahan pada variabel terikat. Menurut Hair et al. (2017), ketika data dianalisis melalui regresi linier berganda, maka dipergunakan sebuah persamaan khusus untuk menggambarkan hubungan tersebut:

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

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$, = Koefisien Regresi X_1, X_2, X_3

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X_2 = Budaya Organisasi Suportif

X_3 = *Work-life balance*

β = Kepuasan Kerja Karyawan

ε = Error

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi berganda dilakukan untuk memastikan jika model regresi dalam kajian ini layak dipergunakan serta memperoleh estimasi yang tidak bias serta bisa diandalkan. Menurut Purnomo (2016), pemenuhan asumsi klasik sangat penting agar model regresi bisa memberi hasil yang akurasi serta validitas tinggi, sehingga bisa dipergunakan dalam pengambilan keputusan berdasarkan data penelitian.

Kajian ini menerapkan tiga jenis pengujian asumsi klasik, yakni uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji multikolinearitas. Ketiga uji tersebut dilakukan untuk memastikan jika model regresi yang dipergunakan telah memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan untuk analisis yang valid. Hasil dari setiap pengujian akan dijelaskan berdasarkan data yang telah diolah dalam kajian ini.

3.8.4.1 Uji Normalitas (P-Plot)

Guna memastikan jika data dalam kajian ini layak untuk dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dilakukan pengujian normalitas untuk mengidentifikasi apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal. Ghazali (2021) menyatakan jika data bisa dianggap normal apabila residual dari model regresi tidak membentuk pola mencurigakan serta mengikuti pola distribusi normal. Dalam kajian ini, pengujian normalitas dilakukan memakai pendekatan Normal Probability Plot (P-Plot).

Pengujian normalitas dilakukan mempergunakan metode P-Plot, di mana nilai residual diplot pada garis distribusi normal. Jika hasil plot memperlihatkan titik-titik membentuk garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menyimpang secara signifikan dari garis tersebut atau membentuk pola tidak teratur, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Dari hasil visualisasi grafik P-Plot dalam kajian ini, tampak jika titik-titik residual tersebar merata di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis dengan baik. Temuan ini memperlihatkan jika residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi yang dipergunakan layak untuk dianalisis secara statistik tanpa mengalami pelanggaran asumsi penting.

Kesimpulannya, karena data terbukti normal secara statistik, maka estimasi dalam analisis regresi yang dipergunakan bisa diandalkan. Hasil ini memperkuat keabsahan dalam pengujian hipotesis serta mendukung analisis hubungan antar variabel seperti Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Work-Life Balance, serta Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi dengan tingkat akurasi yang tinggi.

3.8.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk memastikan apakah variasi dari residual tetap konstan pada variabel bebas. Ketidak konsistenan dalam varians residual yang disebut

heteroskedastisitas berpotensi memperoleh estimasi yang tidak akurat serta menyebabkan distorsi dalam interpretasi hubungan antar variabel. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan uji ini demi memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar statistik klasik, sehingga hasil analisis bisa dipercaya.

Dalam studi ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode Spearman's Rho, dengan tujuan mengidentifikasi ada maupun tidaknya korelasi signifikan antara residual serta masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi yang diperoleh melebihi angka 0.05, maka bisa disimpulkan jika tidak terdapat masalah heteroskedastisitas memperlihatkan penyebaran residual bersifat acak. Sebaliknya, nilai signifikansi di bawah 0.05 menandakan adanya indikasi heteroskedastisitas yang harus segera dikoreksi agar hasil regresi tidak menyesatkan.

Hasil pengujian Spearman's Rho memperlihatkan jika semua variabel bebas dalam kajian ini mempunyai nilai signifikansi di atas ambang batas 0.05. Artinya, tak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang dipergunakan. Penyebaran residual dalam model ini bersifat tidak sistematis serta tersebar secara acak, sehingga ketentuan asumsi regresi linier berganda telah terpenuhi dengan baik.

Dengan tak ditemukannya heteroskedastisitas, maka model regresi dalam kajian ini bisa diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini memungkinkan peneliti melakukan pengujian hipotesis serta menganalisis keterkaitan antara variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Work-Life Balance, serta Kepuasan Kerja di PT Tosama Abadi dengan tingkat presisi serta validitas yang tinggi..

3.8.4.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan linier yang terlalu tinggi di antara variabel independen dalam model regresi. Apabila multikolinearitas terjadi, maka hal tersebut memperlihatkan adanya keterkaitan berlebih antar variabel bebas, yang bisa menyebabkan distorsi dalam estimasi koefisien regresi dan menurunkan validitas interpretasi

hasil analisis. Oleh sebab itu, uji ini menjadi langkah krusial dalam menjamin keandalan model regresi yang dipergunakan dalam Kajian ini.

Salah satu tahap penting dalam analisis regresi pada kajian ini ialah mengevaluasi potensi terjadinya multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan memanfaatkan nilai Tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF), sesuai dengan acuan dari Ghazali (2021) yang menyatakan jika model bisa dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10. Sebaliknya, apabila Tolerance kurang dari 0,10 maupun VIF melebihi ambang batas tersebut, maka kemungkinan besar terdapat hubungan linier yang berlebihan antar variabel independen.

Hasil analisis memperlihatkan jika seluruh variabel bebas yang dianalisis, yakni Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan *Work-Life Balance*, mempunyai nilai Tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF di bawah angka 10. Temuan ini memperlihatkan jika tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model, sehingga masing-masing variabel bisa berdiri independen dalam memaparkan variasi variabel terikat.

Ketiadaan multikolinearitas dalam model ini memberi sebuah jaminan jika interpretasi regresi bisa dilakukan secara sah serta hasilnya bisa diandalkan. Dengan demikian, analisis perihal pengaruh ketiga variabel independen pada Kepuasan Kerja karyawan di PT Tosama Abadi bisa disusun dengan tingkat kepercayaan yang tinggi serta dipergunakan sebagai dasar untuk mendukung pengambilan keputusan strategis di lingkungan organisasi.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan sebagai langkah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dalam kajian ini. Proses pengujian dilakukan dengan mempergunakan dua pendekatan utama, yakni uji F-statistik dan uji t-statistik.

Uji F dipergunakan untuk mengidentifikasi apakah seluruh variabel independen secara kolektif memberi dampak yang signifikan pada variabel dependen, serta untuk menilai kecocokan model regresi dalam memaparkan

keterkaitan antarvariabel yang dianalisis.. Sementara itu, t-Statistik dipergunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen secara signifikan, guna mengidentifikasi variabel mana yang mempunyai kontribusi paling kuat dalam model regresi (Purnomo, 2016).

Tabel 3. 4 Parameter Uji Hipotesis

Kategori	Parameter
T-Values	t-hitung > t-tabel (1.980)
F-Statistic	Signifikansi $F \leq 0.05$ → Hipotesis diterima (pengaruh simultan ada)

Melalui metode uji hipotesis ini, peneliti bisa menilai hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi Suportif, *Work-Life Balance*, serta Kepuasan Kerja, sehingga hasil analisis nantinya bisa memberi pemahaman yang lebih jelas perihal faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Tosama Abadi.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA