

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah *toxic workplace environment*, *job burnout*, dan kinerja karyawan. Adapun ruang lingkup penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *toxic workplace environment* dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. San-N Garmino.

3.1.1 Sejarah Singkat

PT. San-N Garmino Tasikmalaya merupakan perusahaan manufaktur dan memiliki bidang usaha di industri garmen. PT. San- N Garmino Tasikmalaya adalah anak cabang dari perusahaan SANTEI GROUP yang didirikan pada tanggal 23 September 2012 beralamat di Jl. Raya Ciawi, Kp. Cirangkong, Desa Dawagung, Kec. Rajapolah, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia 46155.

Atas prakarsa Mr. Tatsuo Nagao (Syacho) berkewarganegaraan Jepang, dengan 11 orang karyawan. PT. San-N Garmino Tasikmalaya mulai menjadi kawasan berikat pada tahun 2013, selain itu perusahaan ini juga belum beroperasi dalam memproduksi barang. Seiring berjalannya waktu, atas dasar inisiatif dan kerjasama antara Mr. Hirokazu Kanagawa (pemilik perusahaan Hini Daiki) dengan Mr. Tatsuo Nagao (Syacho) yang memberikan mandate atau kepercayaan kepada Bapak Herry Susanto dari Indonesia untuk memegang kendali perusahaan cabang yang berada di Rajapolah.

Pada akhir September-Oktober mulai beroperasi dengan melakukan perekrutan karyawan sekitar 50 orang. Setelah karyawan ada dan bangunan

perusahaan sedang diselesaikan, untuk sementara PT. San-N Garmino Tasikmalaya beroperasi di PT. Hini Daiki sekitar satu sampai dua tahun. Setelah dua tahun berjalan PT. San-N Garmino baru menempati bangunan perusahaannya.

Perusahaan ini bergerak dibidang textile dan garment, yang mana perusahaan ini memproduksi barang yang diinginkan oleh seorang *buyer* yang berada di Jepang. Dengan beberapa pesanan yang diinginkan oleh seorang *buyer*. Setelah itu baru perusahaan akan memproduksi barang tersebut. Jadi perusahaan akan bekerja ketika ada pesanan dari seorang buyer asal Jepang.

PT. San-N Garmino Tasikmalaya memproduksi blazer, blouse, celana panjang, rok, jas, rompi sesuai dengan permintaan buyer yang berada di Jepang.

3.1.2 Logo PT. San-N Garmino



Sumber : HRD PT. San-N Garmino Tasikmalaya 2023

Gambar 3.2 Logo PT. San-N Garmino

3.1.3 Visi dan Misi

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki visi dan misi atau tujuan yang hendak dicapai. Berikut adalah visi dan misi PT. San-N Garmino:

Visi:

“Menciptakan produk yang dapat membuat bahagia bagi pembuat dan pemakai produk kami”.

Misi:

1. Kami harus menjadi perusahaan yang dipercaya oleh pelanggan kami.
2. Kami ingin menjadi perusahaan tulus yang dipercaya oleh pemasok kami dan penduduk lokal.
3. Kami ingin menjadi perusahaan tulus dan dipercaya oleh karyawan kami
4. Kami ingin menjadi perusahaan tempat orang-orang yang bekerja keras, disiplin, tanggap, dan memiliki integritas tinggi di evaluasi dengan benar.

Motto:

“Inovasi Tiada Henti”

Penjelasan:**1. Disiplin:**

Suatu tindakan atau proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, oleh karena itu identifikasi permasalahan kinerja organisasi perlu dikomunikasikan dan dilakukan kepada seluruh anggota organisasi. Bila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, maka pimpinan menerapkan konsekuensinya, karena anggota organisasi sudah dan harus mengetahui mengenai kinerja yang diharapkan.

2. Tanggap:

Suatu sikap dan tindakan dalam perlakuan yang dilaksanakan secara cepat dan akurat yang didasari oleh pengertian atau pemahaman yang tepat, seirama dan mendalam.

3. Integritas:

Yang menunjukkan atau membuktikan dalam kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi (pertumbuhan) dan kemampuan yang menunjukkan kejujuran yang hakiki (mutlak) dan kewibawaan.

3.1.4 Struktur organisasi PT. San-N Garmindo

Struktur organisasi merupakan suatu diagram yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Sesuai dengan objek penelitian, adapun struktur organisasi PT. San-N Garmindo Tasikmalaya lebih jelasnya terlampir pada lampiran 2.

3.1.5 Uraian Tugas Pokok

Uraian tugas pokok menjelaskan mengenai wewenang dan tanggung jawab dari setiap bidang yang ada dalam struktur organisasi. Berikut uraian tugas dari masing-masing bidang yang ada di PT. San-N Garmindo Tasikmalaya:

1. Direktur Utama (President)

- a. Menetapkan kebijakan perusahaan, serta sebagai pengambil keputusan di perusahaan
- b. Memimpin jalannya rapat di perusahaan
- c. Membuat rencana kerja dan pelaksanaannya
- d. Mengkoordinir seluruh staf dan karyawan perusahaan

2. Direktur

- a. Mewakili direktur apabila berhalangan
- b. Mengawasi lancarnya kegiatan operasional di perusahaan
- c. Membantu direksi dalam menetapkan kebijakan perusahaan

3. *Quality Management Advice*

- a. Mengembangkan dan menerapkan kebijakan dan prosedur manajemen kualitas
- b. Melakukan evaluasi terhadap proses dan produk perusahaan
- c. Memberikan saran kepada manajemen dan karyawan terkait manajemen kualitas
- d. Membantu perusahaan dalam memenuhi standar kualitas yang ditetapkan

4. *Accounting*

- a. Membuat catatan mengenai segala aktivitas dalam bidang keuangan perusahaan
- b. Mengkoordinir semua aktivitas dalam setiap seksi yang berada dibawah tanggung jawabnya
- c. Bekerja sama dengan kepala bagian keuangan untuk menyusun laporan-laporan keuangan perusahaan

5. *Human Resource*

- a. Mengkoordinir seksi-seksi yang ada dibawah tanggung jawabnya
- b. Menampung dan menganalisa setiap permohonan penambahan karyawan dan bagian lain yang diperlukan untuk diajukan kepada direktur

- c. Memberikan kesempatan untuk berkarir kepada setiap pegawai untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilannya,
- d. Melakukan seleksi terhadap calon karyawan
- e. Mewakili perusahaan dalam hubungan dengan serikat buruh
- f. Merekrut, menyeleksi, mendidik, menempatkan karyawan baru sesuai dengan bagian dan ahlinya

6. PPIC Manager

- a. Menentukan banyaknya persediaan bahan baku, bahan pembantu, dan persediaan lainnya
- b. Membuat perintah kepada bagian produksi dan bagian pelaksanaan produksi mengenai jumlah produksi yang harus dicapai pada periode tertentu
- c. Memeriksa kualitas barang bahan baku, bahan pembantu, agar sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan
- d. Bersama kepala bagian produksi melakukan pemeriksaan atas hasil produksi sejak awal proses
- e. Menyusun laporan pertanggung jawaban atas tugas yang telah didelegasikan

7. *Production Manager*

- a. Mengatur pelaksanaan produksi agar proses produksi berjalan secara efektif dan efisien
- b. Memeriksa dan menanda tangani bon permintaan persediaan yang dibuat masing-masing kepala seksi dalam rangka memenuhi kebutuhan produksi sesuai dengan perintah produksi

8. *General Affairs*

- a. Mengelola fasilitas, termasuk pemeliharaan, perbaikan dan pengadaan
- b. Bertanggung jawab menjaga keamanan perusahaan, termasuk keamanan fisik, keamanan data dan keamanan informasi
- c. Memastikan bahwa karyawan bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat
- d. Mengelola hubungan antara karyawan dengan perusahaan, termasuk negosiasi kontrak kerja, serikat pekerja. Dll

9. *Trade*

- a. Melakukan pembelian barang dan jasa termasuk pengadaan bahan baku, peralatan dan perlengkapan
- b. Menjual barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan termasuk memasarkan produk, menawarkan harga dan menangani transaksi penjualan
- c. Mengelola logistik barang dan jasa yang dibeli dan dijual oleh perusahaan, termasuk penyimpanan, transportasi dan pengiriman

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang bersifat menggambarkan, membuktikan, mengembangkan, menemukan, dan untuk menciptakan (Sugiyono, 2019:1)

Dalam menyelesaikan penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2019:36) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada

masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Supaya penelitian dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka harus dipahami beberapa unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, hal ini termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2018:96) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Toxic Workplace Environment* (X₁) dan *Job Burnout* (X₂).

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2018:97) variabel dependen 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. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Variabel *Toxic Workplace Environment*, *Job Burnout*, dan Kinerja

Karyawan yang diteliti dapat dioperasionalkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Ukuran (4)	Skala (5)	
<i>Toxic Workplace Environment</i> (X ₁)	<i>Toxic Workplace Environment</i> adalah kondisi dimana karyawan tidak merasa aman dan nyaman karena perilaku narsistik yang menyinggung dan mengancam karyawan bagian <i>Finishing & Packing</i> PT. San-N Garmindo Tasikmalaya	1. <i>Workplace harassment</i> (pelecehan di lingkungan kerja)	<ul style="list-style-type: none"> - Perilaku non-verbal yang tidak diinginkan - Perilaku verbal yang tidak diinginkan - Perasaan terintimidasi dan terancam 	O	
		2. <i>Workplace bullying</i> (intimidasi di lingkungan kerja)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengambilan kredit atas pekerjaan orang lain - Perasaan terhina dan direndahkan - Kritik berlebihan - Merasa gagal dan tidak berdaya 	R	
		3. <i>Workplace ostracism</i> (pengucilan di lingkungan kerja)	<ul style="list-style-type: none"> - Terasingkan atau terbuang - Terabaikan dalam komunikasi tim - Tidak diundang dan dihindari dalam kegiatan sosial 	D	
					I
					N
					A
					L
<i>Job Burnout</i> (X ₂)	adalah suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan secara fisik, mental, dan emosional akibat stress kerja yang berkepanjangan pada karyawan bagian <i>Finishing &</i>	1. Kelelahan fisik (<i>physical exhaustion</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Perubahan pola makan yang tidak teratur - Keluhan fisik yang dirasa - Mengalami gangguan tidur atau insomnia 	O	
		2. Kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Perasaan lelah akibat banyak tuntutan - Kehilangan minat dan kurangnya motivasi - Kurangnya 	R	
				D	

			penghargaan atau pengakuan terhadap upaya yang dilakukan	I
	<i>Packing PT. San-N Garmindo Tasikmalaya</i>			
		3. Kurangnya aktualisasi diri (<i>diminished personal accomplishment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat rendahnya kompetensi diri - Perasaan tidak puas terhadap pencapaian sendiri 	N A L
		4. Depersonalisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap sinis terhadap karir dan kinerjanya sendiri - Kurang sensitif terhadap orang lain 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari sikap dan kontribusi seseorang karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan PT. San-N Garmindo Tasikmalaya yang dapat menaikkan pendapat perusahaan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan selesai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan - Minimnya kesalahan saat bekerja 	
		2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pemenuhan jumlah target yang dihasilkan - Tingginya tingkat produktivitas 	
		3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Lebih cepat menyelesaikan pekerjaan 	O R D
		4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan 	I

	meningkatkan hasil.	
	- Menaikkan hasil dari setiap unit	N
5. Kemandirian	- Mempunyai kesadaran sendiri dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	A
	- Perasaan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik	L

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, maka data dan informasi dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Field Research*, diperoleh melalui:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:224) Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) mengumpulkan data dengan cara mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada Ibu Tema Diana H sebagai HRD PT. San-N Garmino Tasikmalaya sebagai narasumber.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:230) Kuesioner adalah instrument untuk mengumpulkan data, dimana respondem mengisi pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh toxic workplace environment dan job burnout terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang nantinya akan

disebarkan melalui google form kepada karyawan bagian *finishing & packing* pada PT. San-N Garmino Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara penelaahan terhadap dokumen-dokumen, naskah-naskah atau laporan-laporan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti agar mendukung terhadap penulisan ini. Studi dokumentasi dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh PT. San-N Garmino Tasikmalaya berupa sejarah singkat, visi & misi, struktur organisasi dan uraian tugas, sebaran tenaga kerja, dan data penurunan kinerja karyawan.

3.2.2.1 Jenis Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2019:137) adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara mendapatkan data tersebut yaitu dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2019:137) adalah data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal, dan dokumen-dokumen.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2019:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Finishing & Packing* PT. San-N Garmino Tasikmalaya sebanyak 94 karyawan dengan sebaran jabatan tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sebaran Tenaga Kerja

No	Jabatan	Jumlah
1.	QC (<i>Quality Control</i>)	54
2.	<i>Packing</i>	7
3.	<i>Matome</i>	33
	JUMLAH	94

Sumber : PT. San-N Garmino Tasikmalaya 2023

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan bagian *Finishing & Packing* PT. San-N Garmino Tasikmalaya.

Terdapat beberapa teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *Probability sampling* dan *Nonprobability sampling*. Dalam menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018:136) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap

anggota suatu populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, karena dipilih berdasarkan kriteria tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *non probability* sampling dengan jenis teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:138) *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti

Untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{94}{1 + 94(0,1)^2} = 48,45 \text{ dibulatkan menjadi } 49 \text{ karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan diatas untuk sampel keseluruhan, ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah 49 karyawan. dari ukuran sampel sebesar 49 karyawan tersebut, maka dapat dihitung sampel secara proporsional sebagai berikut:

$$N = \frac{\sum ni}{i=1}$$

$$N = N_1 + N_2 + N_3$$

Besar n_1 masing-masing adalah:

$$n_1 = \frac{54}{94} \times 49 = 28,14 \approx 28$$

$$n_2 = \frac{7}{94} \times 49 = 3,64 \approx 4$$

$$n_3 = \frac{33}{94} \times 49 = 17,20 \approx 17$$

$$\begin{aligned} n &= n_1 + n_2 + n_3 \\ &= 28 + 4 + 17 \\ &= 49 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Keterangan :

n_1 = Ukuran Sampel dari QC (*Quality Control*)

n_2 = Ukuran Sampel dari *Packing*

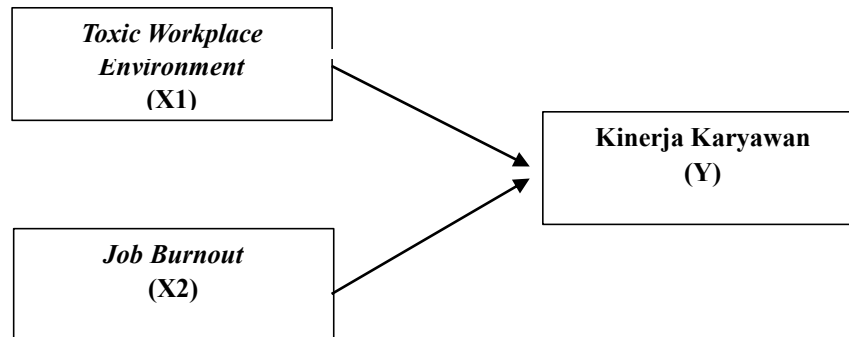
n_3 = Ukuran Sampel dari *Matome*

Maka sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan *finishing & packing* dengan kriteria perempuan dan memiliki batasan umur maksimal 40 tahun dengan jumlah karyawan 49 orang.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh *Toxic Workplace Environment* dan *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 3.3
Model Penelitian



Keterangan:

X_1 = *Toxic Workplace Environment*

X_2 = *Job Burnout*

Y = Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Toxic Workplace Environment* dan *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan.

3.4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima untuk umum atau generalisasi. Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya.

Untuk menentukan pembobotan, jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal.

Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Persyaratan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

3.4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

Dengan kriteria:

$R^2 = 1$ Berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

$R^2 = 0$ Berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan tidak ada hubungan terikat dengan variabel bebasnya.

3.4.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat kesesuaian model, signifikansi koefisiensi regresi dan penarikan kesimpulan

3.4.7.1 Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji F dimana digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang ada layak atau tidak. Model regresi yang layak dapat menjelaskan bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Model regresi dapat dilihat melalui tabel ANOVA. Apabila nilai F hitung (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka dinyatakan model regresi tersebut layak. Penetapan hipotesis uji F sebagai berikut:

Ho: *Toxic Workplace Environment*, dan *Job Burnout* tidak terbukti menjadi prediktor dari Kinerja Karyawan PT San-N Garmino Tasikmalaya.

Ha : *Toxic Workplace Environment*, dan *Job Burnout* terbukti menjadi prediktor dari Kinerja Karyawan PT San-N Garmino Tasikmalaya.

Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5 atau 0,05 yang memberikan tingkat kepercayaan sebesar 95% untuk kebenaran dan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun kriteria keputusan uji F sebagai berikut:

Tolak Ho, terima Ha: jika signifikansi $F \leq (\alpha = 5\%)$

Terima Ho, tolak Ha: jika signifikansi $F > (\alpha = 5\%)$

Dari kriteria keputusan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ atau 5%, maka hipotesis kedua (Ha) diterima.
Artinya *Toxic Workplace Environment*, dan *Job Burnout* terbukti menjadi prediktor dari Kinerja Karyawan PT San-N Garmino Tasikmalaya.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%, maka hipotesis pertama (Ho) diterima.
Artinya *Toxic Workplace Environment*, dan *Job Burnout* tidak terbukti menjadi prediktor dari Kinerja Karyawan PT San-N Garmino Tasikmalaya.

3.4.7.2 Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dikatakan secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$. Penetapan hipotesis uji t sebagai berikut:

Ho₁ : *Toxic Workplace Environment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT San-N Garmindo Tasikmalaya.

Ha₁ : *Toxic Workplace Environment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT San-N Garmindo Tasikmalaya.

Ho₂ : *Job Burnout* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT San-N Garmindo Tasikmalaya.

Ho₂ : *Job Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT San-N Garmindo Tasikmalaya.

Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 yang memberikan tingkat kepercayaan sebesar 95% untuk kebenaran dan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun kriteria keputusan uji t sebagai berikut:

Tolak Ho, terima Ha: jika signifikansi $t \leq (\alpha = 5\%)$

Terima Ho, tolak Ha: jika signifikansi $t > (\alpha) = 5\%$

Dari kriteria keputusan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi t variabel *toxic workplace enviornment* (X_1) $\leq 0,05$ atau 5%, maka Ha₁ diterima. Artinya *toxic workplace enviornment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT San- Garmindo Tasikmalaya.
2. Jika nilai signifikansi t variabel *toxic workplace enviornment* (X_1) $> 0,05$ atau 5%, maka Ho₁ diterima. Artinya *toxic workplace enviornment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT San- Garmindo Tasikmalaya.
3. Jika nilai signifikansi t variabel *job burnout* (X_2) $\leq 0,05$ atau 5%, maka Ha₂ diterima. Artinya *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT San- Garmindo Tasikmalaya.

4. Jika nilai signifikansi t variabel *job burnout* (X_2) $\leq 0,05$ atau 5%, maka H_{a2} diterima. Artinya *job burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT San- Garmindo Tasikmalaya.

3.4.7.3 Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan akan diterima atau ditolak. Selain itu, untuk perhitungan alat analisis dalam pembahasan akan menggunakan IBM SPSS Versi 26 for windows. Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memberikan informasi dan akan dilakukan analisis data serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan dari analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah