

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis *Toxic workplace environment*, *Job burnout*, dan *Employer branding* terhadap *Employee retention*. Subjek penelitian ini adalah Perawat Generasi Z di RSUD Prasetya Bunda.

3.1.1 Profil Singkat RSUD Prasetya Bunda

RSUD Prasetya Bunda merupakan institusi pelayanan kesehatan swasta yang berstatus sebagai rumah sakit umum tipe C yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No. 1, Panyingkiran, Kelurahan Panyingkiran, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Terdapat berbagai jenis layanan kesehatan yang di *support* oleh para tenaga medis profesional di rumah sakit ini. Sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan kualitas pelayanan, RSUD Prasetya Bunda berupaya memberikan layanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi masyarakat sekitar. Upaya tersebut diwujudkan melalui penyediaan tenaga dokter spesialis yang berpengalaman serta penggunaan fasilitas medis yang lengkap dan modern guna menunjang proses diagnosis dan pengobatan pasien.

Poliklinik umum dan spesialis, layanan gawat darurat, rawat inap, laboratorium, radiologi, dan apotek adalah beberapa dari banyak layanan kesehatan yang tersedia di Rumah Sakit Prasetya Bunda. Rumah sakit ini mampu menangani berbagai kasus medis, baik yang bersifat darurat maupun

non-darurat, berkat sarana pelayanan modern dan tim medis yang kompeten dan berdedikasi. Rumah sakit juga memiliki fasilitas penunjang, seperti ruang operasi dengan peralatan medis terkini dan unit perawatan intensif untuk pasien dengan kondisi khusus yang membutuhkan pengawasan intensif.

3.1.2 Motto RSU Prasetya Bunda

"Low Price but High Quality Services"

RSU Prasetya Bunda berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan biaya yang relatif terjangkau bagi masyarakat Tasikmalaya.

3.1.3 Fasilitas Layanan di RSU Prasetya Bunda

RSU Prasetya Bunda memiliki berbagai fasilitas dan layanan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara komprehensif kepada masyarakat. Fasilitas utama yang tersedia meliputi layanan ambulans, Instalasi Gawat Darurat (IGD), farmasi atau apotek, ruang operasi, instalasi gizi, serta unit rehabilitasi medik. Selain itu, rumah sakit ini juga menyediakan *beauty center* atau spa, pelayanan dokter umum, serta fasilitas pemulasaran jenazah yang mendukung pelayanan secara menyeluruh.

Di bidang layanan rawat jalan, RSU Prasetya Bunda memberikan pelayanan melalui berbagai poliklinik spesialis, antara lain poliklinik gigi, spesialis penyakit dalam, spesialis kebidanan dan kandungan, spesialis anak, spesialis bedah, spesialis saraf, spesialis penyakit kulit dan kelamin, serta spesialis kejiwaan. Keberadaan poliklinik tersebut memungkinkan pasien memperoleh konsultasi dan penanganan medis sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang keahlian.

Untuk layanan rawat inap, rumah sakit ini menyelenggarakan perawatan khusus dan intensif maupun perawatan umum. Perawatan khusus dan intensif mencakup unit NICU, PICU, HCU, ruang isolasi, serta unit perinatologi bagi pasien dengan kondisi tertentu yang membutuhkan pengawasan ketat. Sementara itu, perawatan umum disediakan dalam berbagai kelas ruang perawatan, yaitu President Suite, Eksekutif, Superior, Deluxe, dan Standard, sehingga pasien dapat memilih kelas perawatan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.

3.1.4 Logo RSU Prasetya Bunda

Logo RSU Prasetya Bunda merupakan identitas visual yang mencerminkan nilai, filosofi, serta komitmen rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Setiap unsur yang terdapat dalam logo RSU Prasetya Bunda memiliki makna yang mencerminkan semangat pengabdian, kepedulian, dan profesionalisme dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan.



Sumber: Website Resmi RSU Prasetya Bunda

Gambar 3.1

Logo RSU Prasetya Bunda

3.1.5 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi RSUD Prasetya Bunda adalah sebagai berikut:

A. Visi:

RSU Prasetya Bunda akan menjadi rumah sakit terkemuka dengan pelayanan prima dan profesional

B. Misi:

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang profesional dan bermutu dengan tetap peduli terhadap kaum dhuafa dan anak yatim.
2. Menjadi mitra pengembangan keilmuan dan tenaga kesehatan yang berkualitas.
3. Menjadikan karyawan sebagai mitra kemajuan bersama.

3.1.6 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi RSUD Prasetya Bunda disajikan pada Gambar 3.2. sebagai berikut:



Sumber: Data Internal SDM RSUD Prasetya Bunda

Gambar 3.2
Struktur Organisasi RSUD Prasetya Bunda

3.1.7 Sebaran Perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda

Jumlah keseluruhan Perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda adalah 37 orang yang terbagi ke dalam beberapa bagian departemen yang telah ditetapkan, untuk dapat melihat sebaran Perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda, digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

Sebaran Perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda

No	Departemen	Jumlah
1	Instalasi Gawat Darurat (IGD)	17 Orang
2	Rawat Inap Pasien	20 Orang
Jumlah		37 Orang

Sumber: Data Internal HRD RSUD Prasetya Bunda

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah survei untuk mengetahui *Toxic workplace environment*, *Job burnout*, dan *Employer branding* terhadap *Employee retention* perawat Gen Z di Rumah Sakit Prasetya Bunda. Metode survey dipilih karena bertujuan memperoleh data dari perawat Gen Z di RSUD Prasetya Bunda melalui penyebaran kuesioner. Metode survei merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi kuantitatif dari responden dalam populasi guna menggambarkan atau menjelaskan fenomena tertentu (Sekaran dan Bougie., 2021:106). Penelitian survei juga dilakukan untuk menemukan hubungan dan distribusi antarvariabel dengan cara mengambil sampel dari populasi yang diteliti (Sugiyono., 2022:9).

3.2.1 Jenis Penelitian

Hipotesis yang telah dibuat sebelumnya diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme dan diterapkan untuk mengkaji populasi maupun sampel tertentu (Sugiyono, 2022:15). Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian yang terstruktur, dan kemudian diproses dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Metode ini dirancang untuk menguji hipotesis yang didasarkan pada teori-teori sebelumnya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memberikan kejelasan mengenai operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini, uraian berikut menyajikan penjelasannya secara sistematis

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Toxic Workplace Environment</i> (X1)	<i>Toxic workplace environment</i> adalah lingkungan kerja yang ditandai oleh perilaku negatif seperti pelecehan, perundungan, dan pengucilan sosial yang berdampak pada kesehatan psikologis perawat Gen Z.	1. Pelecehan di tempat kerja 2. Perundungan di tempat kerja 3. Pengucilan sosial di tempat kerja	– Frekuensi pengalaman pelecehan verbal – Frekuensi pengalaman pelecehan non verbal – Intensitas perlakuan tidak adil – Intesitasi perlakuan intimidasi – Tingkat perasaan dikucilkan – Tingkat perasaan diabaikan	O R D I N A L
<i>Job burnout</i> (X2)	<i>Job burnout</i> adalah kondisi kelelahan emosional dan menurunnya motivasi kerja pada perawat Gen Z RSUD	1. Kelelahan emosional	– Tingkat kelelahan saat bekerja	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Prasetya Bunda akibat tekanan kerja yang terus-menerus.	2. Sikap sinis dan menjauh 3. Penurunan pencapaian pribadi	– Tingkat sikap sinis – Tingkat sikap menjauh – Persepsi terhadap hasil kerja pribadi	O R D I N A L
<i>Employer branding</i> (X3)	<i>Employer branding</i> adalah Persepsi perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda terhadap citra positif rumah sakit sebagai tempat kerja yang menarik dan memberikan nilai bagi perawat.	1. Nilai Ketertarikan 2. Nilai Sosial 3. Nilai Ekonomi 4. Nilai Pengembangan 5. Nilai Penerapan	– Daya tarik pekerjaan. – Keharmonisan hubungan sosial – Kepuasan terhadap imbalan finansial – Peluang untuk mengembangkan kemampuan – Peluang menerapkan keterampilan kerja.	O R D I N A L
<i>Employee retention</i> (Y)	<i>Employee retention</i> merupakan hasil dari proses interaksi antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, peluang kerja eksternal, dan biaya berpindah, yang pada akhirnya menentukan apakah perawat Gen Z akan bertahan atau meninggalkan rumah sakit.	1. Keterikatan Sosial 2. Kesesuaian Nilai dan Lingkungan 3. Pengorbanan Jika Keluar	– Hubungan baik dengan rekan kerja – Dukungan sosial dari atasan – Keterlibatan dalam tim kerja – Kesesuaian nilai dengan organisasi – Kecocokan kemampuan dan pekerjaan – Kenyamanan terhadap budaya kerja – Kehilangan manfaat finansial – Kehilangan hubungan sosial kerja – Kehilangan peluang karier	O R D I N A L

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Metode tersebut memanfaatkan daftar pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan variabel penelitian secara objektif (Sugiyono, 2022:142). Kuesioner yang diberikan kepada perawat Generasi Z di RSUD Prasetya Bunda disusun secara tertulis dan terstruktur, serta berfokus pada variabel *toxic workplace environment*, *job burnout*, dan *employer branding* terhadap *employee retention*.

3.2.3.1 Jenis Data dan Sumber Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan, diperlukan data dan informasi yang memadai untuk dasar analisis. Dua jenis metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian. Salah satu metode pengumpulan data primer adalah melalui penyebaran kuesioner yang secara langsung diisi oleh responden penelitian, yaitu perawat gen Z di RSUD Prasetya Bunda

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dihimpun secara tidak langsung dari berbagai sumber pendukung. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui penelaahan artikel ilmiah, jurnal penelitian, serta dokumen institusi

terkait. Data sekunder berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat temuan yang diperoleh dari data primer.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Populasi merupakan keseluruhan kelompok elemen atau subjek yang menjadi perhatian peneliti, dari mana informasi diperoleh untuk menarik kesimpulan (Sekaran dan Bougie, 2021:236). Gen Z diklasifikasikan sebagai individu yang lahir pada tahun 1997–2012. Penelitian ini memfokuskan pada perawat Gen Z berusia 20–28 tahun dengan masa kerja ≥ 1 tahun, karena pada rentang usia tersebut individu telah bekerja secara hukum dan administratif sebagai tenaga keperawatan. Populasi dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu tenaga kesehatan muda dengan mobilitas kerja tinggi. Jumlah perawat Gen Z di RSUD Prasetya Bunda sebanyak 37 orang yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Rawat Inap, sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 perawat Gen Z.

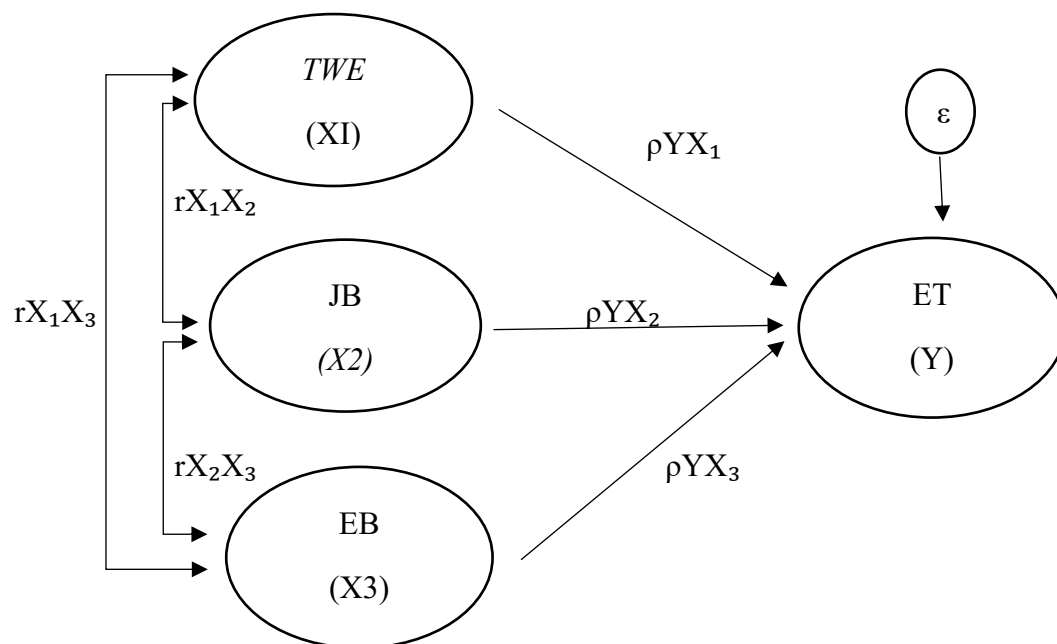
3.2.3.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut. Sampel dipilih melalui metode tertentu agar dapat merepresentasikan populasi secara keseluruhan serta memungkinkan peneliti melakukan generalisasi terhadap hasil penelitian (Sekaran dan Bougie, 2021:237). Pada penelitian ini digunakan teknik sensus sampling, yaitu metode pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden tanpa pengecualian (Sugiyono, 2022:133).

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 perawat Generasi Z di RSUD Prasetya Bunda yang berada di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Rawat inap, yang seluruhnya akan dijadikan responden penelitian. Teknik sensus dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari seluruh perawat Generasi Z di rumah sakit tersebut tanpa melakukan generalisasi dari sebagian data saja.

3.2.4 Model Penelitian

Untuk menggambarkan secara menyeluruh pengaruh *Toxic workplace environment*, *Job burnout*, dan *Employer branding* terhadap *Employee retention*, model penelitian ini disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang ditampilkan pada bagian berikut:



Gambar 3.3
Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = *Toxic workplace environment*

X_2 = *Job burnout*

X_3 = *Employer branding*

Y = *Employee retention*

ρ_{YX_1} = Koefisien Jalur X_1 terhadap Y

ρ_{YX_2} = Koefisien Jalur X_2 terhadap Y

ρ_{YX_3} = Koefisien Jalur X_3 terhadap Y

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2

$r_{X_1X_3}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_3

$r_{X_2X_3}$ = Korelasi antara variabel X_2 dengan X_3

ε = Faktor lain yang mempengaruhi *Employee retention*

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh *Toxic workplace environment*, *Job burnout*, dan *Employer branding* terhadap *Employee retention*. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan informasi yang relevan mengenai kedua variabel dalam penelitian ini. Semua jawaban memiliki opsi SS, S, N, TS, dan STS. Untuk pernyataan yang positif, mereka menerima skor 5-4-3-2-1, dan untuk pernyataan yang negatif, mereka menerima skor 1-2-3-4-5. Skor dihitung menggunakan skala likert dengan pernyataan terstruktur. Respons responden yang lebih tepat dikaitkan dengan skor yang lebih tinggi (Sugiyono, 2022:147). Untuk penjelasan lebih lanjut, lihat tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	N	Netral
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2022

Selanjutnya, untuk skala skor dengan pernyataan negatif adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	N	Netral
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2022

Tahap berikutnya yaitu dilakukan proses pengukuran dalam bentuk persentase dan skoring dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022:152), sebagai berikut:

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

Catatan:

X = presentase jawaban

F = frekuensi jawaban

N = jumlah responden

Setelah nilai diketahui, maka dapat ditentukan rentang interval untuk keseluruhan indicator, perinciannya adalah sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Catatan:

- a. Nilai Jenjang Interval (NJI) = Interval untuk menentukan kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah
- b. Kriteria pertanyaan = dasar menentukan klasifikasi penilaian.

3.2.5.2 Metode *Successive Interval*

Mengubah skala ordinal menjadi skala interval pada penelitian ini menggunakan *Metode Successive Interval*. Skala Likert yang bersifat ordinal hanya menggambarkan urutan atau peringkat (Al-Rasyid, 2021:131). Oleh sebab itu, variabel dengan skala ordinal perlu dikonversi terlebih dahulu menjadi skala interval. Terdapat delapan tahapan pelaksanaan metode *successive interval* adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.
2. Hitung jumlah responden yang memberikan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk setiap pertanyaan untuk mendapatkan frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi kemudian dibagi dengan jumlah keseluruhan responden (n) untuk mendapatkan proporsi (p).
4. Selanjutnya, menghitung proporsi kumulatif (Pk) dari setiap skor jawaban.
5. Berdasarkan nilai proporsi kumulatif tersebut, menentukan nilai Z untuk masing-masing skor dengan mengacu pada tabel distribusi normal.
6. Menentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan setiap nilai Z.
7. Menetapkan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$SV = \text{Scale Value} = \frac{(\text{Density At Lower Limit})(\text{Density At Upper Limit})}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. penyesuaian nilai skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan mengubah *scale value* (SV), di mana nilai SV yang paling kecil (nilai negatif terbesar) disamakan dengan nilai jawaban responden yang paling rendah. Penyesuaian tersebut dilakukan melalui transformasi berikut:

$$SV = SV + (SV \text{ min}) + 1$$

3.2.5.3 Uji Instrumen

Seluruh data terkumpul, selanjutnya informasi yang diperoleh kemudian dianalisis dan ditafsirkan. Sebelum analisis dilakukan, kuesioner sebagai instrumen penelitian harus melalui proses pengujian untuk memastikan tingkat keakuratan dan kelayakannya.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022:175). Tujuan pengujian ini adalah memastikan bahwa kuesioner sebagai alat penelitian benar-benar menghasilkan data yang valid. Pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* untuk menghitung koefisien korelasi antara setiap item pernyataan dengan total skor. Nilai korelasi tersebut (r hitung) kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel pada derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Berdasarkan perbandingan tersebut, keputusan validitas item ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Instrumen dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$,
- b. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Uji validitas akan diuji dengan menggunakan program SPSS versi 26 untuk mempermudah perhitungan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi hasil pengukuran terhadap objek yang sama (Sugiyono, 2022:176). Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, reliabilitas konstruk atau variabel diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2021:60).

3.2.5.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) sebagai metode analisis data. Tujuan dari analisis jalur adalah mengidentifikasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y serta mengamati hubungan antarvariabel X. Melalui teknik ini, pengaruh masing-masing variabel dapat dievaluasi secara simultan. Selain itu, analisis jalur juga bertujuan menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari berbagai variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti mengetahui sejauh mana suatu variabel memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun melalui variabel lainnya. Adapun langkah-langkah analisis jalur sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2022:4) adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan diagram jalur.
1. Mengkalkulasi matriks korelasi antarvariabel.

2. Mengkalkulasi matriks korelasi antarvariabel bebas.
3. Mengkalkulasi matriks invers korelasi antarvariabel bebas.
4. Mengkalkulasi koefisien jalur.
5. Mengkalkulasi koefisien determinasi.
6. Mengkalkulasi pengaruh variabel residu.
7. Mengkalkulasi pengaruh secara simultan.
8. Mengkalkulasi pengaruh secara parsial.
9. Mengkalkulasi pengaruh secara proporsional.

Tabel 3.4
Formula untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
antar Variabel Penelitian

No	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Jumlah pengaruh
1	$X_1 \rightarrow Y: (\rho_{YX_1})^2$		A
		$(\rho_{YX_1}) * (r_{X_1X_2}) * (\rho_{YX_2})$	B
		$(\rho_{YX_1}) * (r_{X_1X_3}) * (\rho_{YX_3})$	C
		Total Pengaruh X_1 terhadap $Y = A + B + C = D$	D
2	$X_2 \rightarrow Y: (\rho_{YX_2})^2$		E
		$(\rho_{YX_2}) * (r_{X_2X_1}) * (\rho_{YX_1})$	F
		$(\rho_{YX_2}) * (r_{X_2X_3}) * (\rho_{YX_3})$	G
		Total Pengaruh X_2 terhadap $Y = E + F + G = H$	H
3	$X_3 \rightarrow Y: (\rho_{YX_3})^2$		I
		$(\rho_{YX_3}) * (r_{X_3X_1}) * (\rho_{YX_1})$	J
		$(\rho_{YX_3}) * (r_{X_3X_2}) * (\rho_{YX_2})$	K
		Total Pengaruh X_3 terhadap $Y = I + J + K = L$	L
Total Pengaruh $X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap $Y = D + H + L$			M
Total Pengaruh Faktor Lain (Residu) terhadap $Y = 1 - M$			N

Sumber: Sugiyono, 2022

Untuk mempermudah proses perhitungan dan analisis data dalam penelitian ini, digunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

3.2.5.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian ini menggunakan interval kepercayaan 95%, yang setara dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai sig. $F \leq (\alpha = 0,05)$. Sebaliknya, jika nilai sig. $F \geq (\alpha = 0,05)$, maka H_a ditolak dan H_0 yang diterima.

2. Uji T (Parsial)

Uji T parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai sig $t \leq (\alpha = 0,05)$. Sebaliknya, jika nilai sig. $t \geq (\alpha = 0,05)$, maka H_a ditolak dan H_0 yang diterima. Hipotesis untuk pengujian masing-masing variabel dirumuskan sebagai berikut:

- 1) *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif terhadap *Employee retention* pada perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda.
- 2) *Job burnout* berpengaruh terhadap negatif *Employee retention* pada perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda.
- 3) *Employer branding* berpengaruh positif terhadap *Employee retention* pada perawat Gen Z RSUD Prasetya Bunda.