

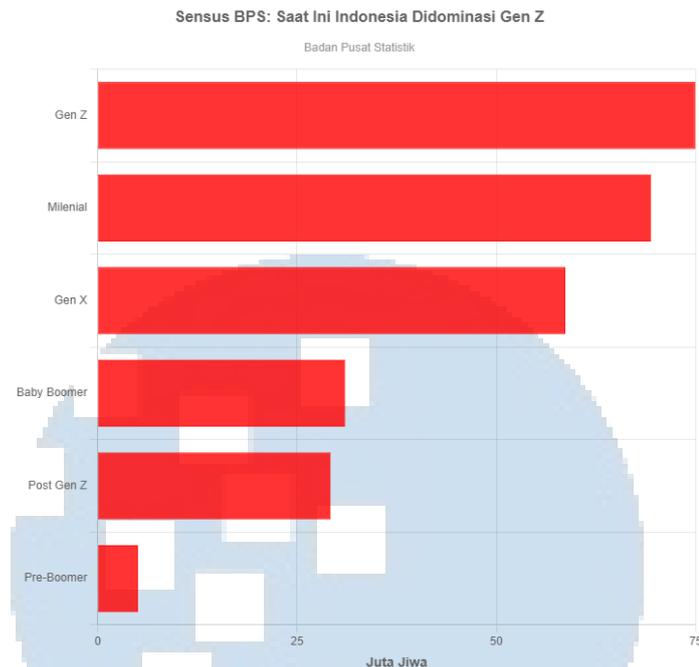
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini Indonesia berada pada era revolusi industri 4.0 (Kominfo, 2020). Kominfo menjelaskan revolusi industri 4.0 dicirikan dengan adanya campur tangan dari mesin cerdas dan otomasi dalam dunia industri. Sedangkan, menurut (Wijoyo et al., 2020) dalam buku dengan judul “*Generasi Z dan Revolusi Industri*” revolusi Industri 4.0 ditandai dengan integrasi erat antara teknologi *cyber* dan robotik dalam berbagai proses industri. Otomasi dan komputerisasi yang muncul ini mempermudah segala aktivitas manusia serta mampu meminimalisir error yang lazim dilakukan manusia. (Firmansyah & Sulisty, 2022) Era ini merupakan era bagi generasi z yang mulai memasuki usia produktif dan mulai bekerja. Generasi z merupakan seseorang yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 (BPS, 2020), yang berarti saat ini sedang berusia 12 hingga 27 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa generasi z mulai memasuki usia produktifnya yaitu 15 - 64 tahun. Oleh karena itu, tren dalam bidang *human capital* mulai didominasi oleh generasi z. Dapat dilihat dari generasi z yang mulai mendominasi angkatan kerja.

Dalam artikel dengan judul “*Angkatan Kerja Produktif Melimpah*” yang diunggah oleh Kominfo tahun 2021 mengatakan “*Sebagian besar dari dua generasi ini (generasi milenial dan generasi z) masuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi.*” Hal tersebut juga terbukti dalam data Sensus 2023 yang menunjukkan bahwa populasi di Indonesia didominasi oleh generasi Z. Sensus 2023 pada gambar 1.1 menunjukkan dominasi gen z dengan angka 75 juta jiwa, disusul oleh generasi milenial dan gen x.



Gambar 1. 1 Sensus BPS: Saat ini Indonesia Didominasi Gen Z (2023)

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

“Saat ini Indonesia telah mengalami bonus demografi sejak tahun 2015 dengan periode puncaknya diperkirakan terjadi pada periode 2020- 2035” (Big Data BPS, 2023). Kominfo menerangkan bonus demografi adalah fenomena ketika jumlah penduduk dengan usia produktif lebih besar daripada jumlah penduduk dengan usia non-produktif. Menjelang peringatan satu abad kemerdekaan Indonesia, generasi Z diperkirakan akan menjadi tulang punggung angkatan kerja pada tahun 2045 (Kompas, 2023). Fenomena tersebut menjadi kesempatan bagi Indonesia untuk berkembang. Bonus demografi ini kedepannya akan didominasi oleh generasi z, maka dari itu penting untuk menciptakan generasi z yang berkualitas serta mempunyai daya saing yang tinggi. Satu dari beragam hal yang menjadi pilar dalam pembangunan Indonesia Emas 2045 adalah pembangunan ekonomi berkelanjutan, salah satunya dalam percepatan pariwisata. Industri pariwisata juga nantinya diprediksi akan mengalami perkembangan positif (Soeswoyo, 2021). Maka dari itu, penting untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas, untuk menyongsong konsep Indonesia Emas 2045 dalam industri pariwisata.

Pasca pandemi Covid-19, tepatnya awal tahun 2022 salah satu industri yang melaju secara positif dan signifikan adalah industri *hospitality* khususnya sektor perhotelan (Kontan, 2024). Salah satu area yang mengalami peningkatan signifikan adalah DKI Jakarta, hal ini dikarenakan pelonggaran PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) sehingga berbagai aktivitas dan kegiatan mulai aktif kembali. Aktivitas mulai dari kegiatan pemerintah, kegiatan MICE, hingga kegiatan swasta lainnya berpengaruh besar terhadap industri *hospitality*. Hal ini juga didukung dengan data jumlah hotel di DKI Jakarta yang mengalami peningkatan pada tahun 2022, sebesar 48 akomodasi dari tahun sebelumnya (2021). (Badan Pusat Statistik, 2023). Hal ini tentunya akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja pada sektor perhotelan.

Kab/Kota	Jumlah Akomodasi, Kamar, dan Tempat Tidur yang Tersedia pada Hotel Bintang Menurut Kabupaten/Kota					
	Akomodasi		Kamar		Tempat Tidur	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Kep Seribu	2	2	111	128	312	346
Jakarta Selatan	98	112	11.387	14.421	15.871	20.798
Jakarta Timur	22	20	2.231	2.228	2.903	3.044
Jakarta Pusat	179	182	27.029	23.319	33.711	29.604
Jakarta Barat	50	78	6.591	9.580	8.454	12.615
Jakarta Utara	33	38	5.194	6.826	7.617	8.355
DKI Jakarta	384	432	52.543	56.502	68.868	74.762

Gambar 1. 2 Jumlah Akomodasi, Kamar, dan Tempat Tidur yang Tersedia pada Hotel Bintang Menurut Kabupaten/Kota

Sumber: Badan Pusat Statistik (2021)

Generasi Z merupakan generasi yang sejalan dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana IPTEK ini mengubah berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam kehidupan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sekar Arum et al., 2023), dengan judul “*Karakteristik Generasi z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030*” pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat 3 karakteristik yang melekat pada generasi z yaitu digital (gen z tidak pernah membatasi diri antara dunia nyata dan digital), realistis, dan *do it yourself* (gen z ialah generasi

mandiri yang dapat memahami sesuatu tanpa perlu didampingi.) Hal ini sejalan dengan buku “*Generasi Z dan Revolusi Industri*” yang ditulis pada (Wijoyo et al., 2020). Buku ini menerangkan beberapa karakteristik generasi z, antara lain: fasih teknologi, bersosialisasi melalui internet, ekspresif, multitasking, hingga *fast switcher* (baik dalam pikiran maupun pekerjaan.)

Salah satu tren angkatan kerja generasi z adalah *fast switcher*, yang artinya generasi z memiliki kecenderungan untuk berpindah-pindah tempat kerja, hal ini menyebabkan generasi z sering disebut sebagai karyawan kutu loncat. Karakteristik *fast switcher* ini menyebabkan angka *turnover* pada suatu perusahaan meningkat. Menurut Fauziridwan dalam (Saputri & Husna, 2022) *turnover* karyawan merupakan berhentinya seorang karyawan meninggalkan organisasi tempat bekerjanya saat ini. Sedangkan *Turnover Intention* merupakan sebuah niat atau keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya secara sukarela untuk pekerjaan yang lebih menjanjikan (Salimah, 2021). Menurut Mowday et al. dalam (Junça Silva & Rodrigues, 2024) “*Turnover Intention or the intent to quit is defined as an individual’s awareness of leaving an organization soon*”.

Turnover karyawan yang tinggi dapat menyebabkan beberapa masalah bagi perusahaan. Dalam penelitian (Miftahurrohman & Munifah, 2024) dengan judul “*Dampak Turnover Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Perguruan Tinggi Di Jawa Tengah*” menjelaskan beberapa dampak negatif akibat tingginya angka *turnover* dalam suatu perusahaan, mulai dari kehilangan karyawan berpengalaman, penurunan kinerja karyawan, penurunan layanan yang diberikan, hilangnya kepercayaan dari masyarakat, hingga penurunan kinerja organisasi yang dapat menghambat proses mencapai tujuan organisasi. Perusahaan akan mengalami penurunan kinerja karena karyawan yang ada harus menggantikan peran dan memenuhi beban kerja karyawan yang *resign*, sehingga dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan (Oracle, 2024). Hal ini didukung dengan penelitian (Manopo et al., 2023) mengenai pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* yang menunjukkan bahwa *turnover intention* yang tinggi dapat merugikan

perusahaan, karena perusahaan berpotensi kehilangan karyawan berkualitas, serta perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Maka dari itu, dapat disimpulkan *turnover* yang tinggi menghambat perusahaan mencapai tujuan organisasi, serta membawa berbagai dampak negatif, mulai dari kehilangan karyawan berkualitas, penurunan kinerja dan produktivitas, hingga pengeluaran biaya berlebih untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Tentunya fenomena *turnover* yang tinggi menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan.

Angka *turnover* masing-masing industri cenderung berbeda, tetapi idealnya adalah 10%, angka *turnover* yang terlalu rendah dapat menggambarkan tidak adanya dinamika dalam suatu perusahaan (Lazzari et al., 2022). Tingkat pergantian karyawan di industri perhotelan sangat tinggi. Menurut Biro Statistik Tenaga Kerja AS, sektor ini memiliki tingkat pemutusan hubungan kerja tertinggi di antara semua industri di AS. Hal ini sebagian disebabkan oleh pekerjaan musiman, acara, dan kontrak, di mana karyawan sering berpindah karier atau kembali ke sekolah. Namun, banyak faktor yang menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan juga dipengaruhi oleh pemberi kerja.

Karyawan yang sering berganti dapat menyulitkan pemenuhan harapan pelanggan, terutama dalam industri yang berinteraksi langsung dengan mereka. Kekurangan staf yang kronis juga memicu biaya rekrutmen yang tinggi. Karena ketergantungan pada pekerja paruh waktu dan musiman, sulit untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Penelitian yang dilakukan (Andriani et al., 2021) menunjukkan *turnover* karyawan hotel di Indonesia mencapai 11-38% per tahunnya. Sedangkan industri perhotelan di Jakarta secara umum mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh IHRA dan sejumlah laporan terkait sektor perhotelan, *turnover rate* di Jakarta diperkirakan berada pada angka 40% hingga 60% per tahun. Cornell University telah melakukan sejumlah penelitian mengenai *turnover* di industri perhotelan. Salah satu laporannya menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang sangat tinggi (>50%) sering kali mencerminkan masalah mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti rendahnya

kepuasan kerja, manajemen yang kurang efektif, dan terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karier. Cornell juga merekomendasikan agar tingkat turnover yang ideal tidak melebihi 30-40%. Hal ini menunjukkan tingginya angka *turnover* dalam industri perhotelan. Berbagai penelitian lainnya, juga membuktikan bahwa tingkat *turnover* dalam dunia perhotelan termasuk tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan Ariyanto et al., (2023) terhadap karyawan hotel berbintang di Jakarta, *pra survey* yang dilakukannya menunjukkan bahwa sekitar 50% karyawan mempertimbangkan untuk *resign*.

Dalam survei yang dilakukan oleh Jakpat menunjukkan bahwa generasi z berencana untuk *resign* untuk waktu tertentu. Survei yang dilakukan oleh Jakpat menunjukkan bahwa 59% generasi Z memiliki rencana untuk *resign*. Survei ini menanyakan “Apakah kamu ada rencana untuk *resign*?” dengan jumlah sampel 295 orang gen z yang bekerja. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan tingginya tingkat *turnover Intention* (keinginan untuk keluar dari perusahaan) pada generasi z. Dalam survei dapat dilihat sebanyak 34% ingin *resign* dalam waktu tidak tentu, 10% ingin *resign* dalam 6 bulan ke depan, 8% ingin *resign* dalam 1 tahun ke depan, dan 8% lainnya ingin *resign* setelah mendapatkan THR.

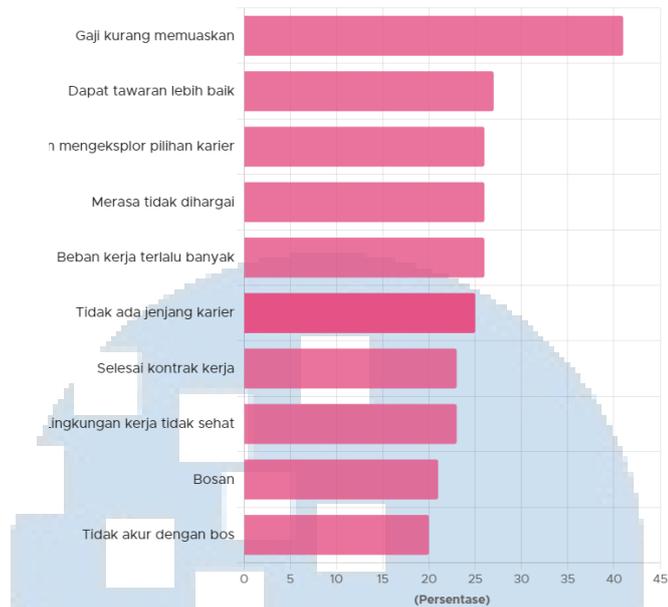




Gambar 1. 3 Berapa Persen Gen Z yang Berencana untuk Resign?

Sumber: Jajak Pendapat Indonesia (2024)

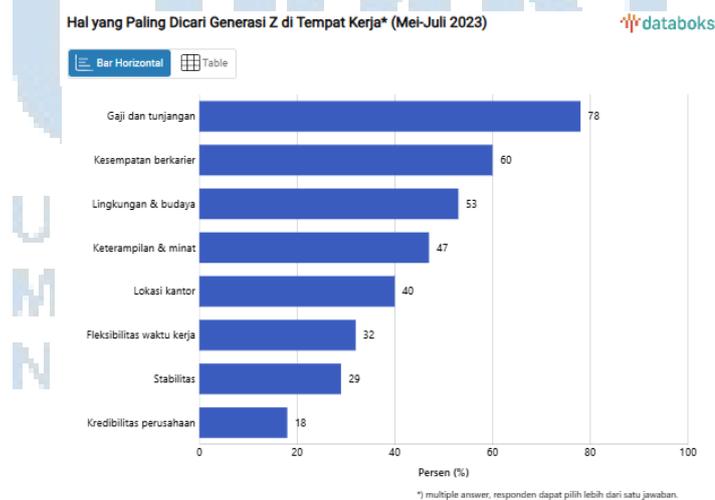
Selain itu dalam *survey* lainnya, menunjukkan beberapa alasan generasi z *resign* dari tempat kerja mereka. Tiga alasan teratas adalah gaji kurang memuaskan, dapat tawaran lebih baik, dan ingin mengeksplor pekerjaan lain. Hal ini dilengkapi dengan survey yang dilakukan Tirto.id yang dilakukan kepada 1.500 responden berusia 15 - 41 tahun yang menanyakan alasan utama yang membuat anda pindah kerja pada tahun 2022. Tiga alasan teratas adalah gaji yang kurang memadai, ketidakcocokan dengan lingkungan, dan beban kerja yang terlalu berat.



Gambar 1. 4 Alasan Gen Z Memilih Resign

Sumber: Jajak Pendapat Indonesia (2022)

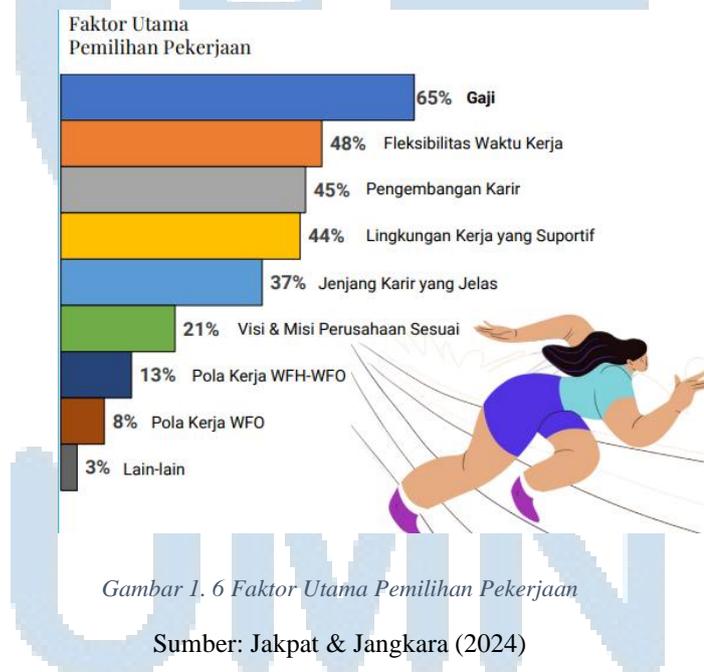
Adapun survei yang dilakukan oleh Databoks dengan menanyakan “Hal yang Paling Dicari Generasi Z di Tempat Kerja” kepada responden yang merupakan generasi Z sebanyak 602 orang. Hasil dari survei ini menunjukkan bahwa 3 hal utama yang paling dicari generasi Z saat bekerja adalah gaji dan tunjangan sebanyak 78%, kesempatan berkarir sebanyak 60%, dan lingkungan dan budaya sebanyak 53% (Gambar 1.5).



Gambar 1. 5 Hal yang Paling Dicari Generasi Z di Tempat Kerja

Sumber: Databoks (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kehidupan kerja mereka, termasuk dalam hal remunerasi dan pengembangan diri. Survei lainnya yang dilakukan oleh Jakpat dan Jangkara, mengenai preferensi karir gen z dengan melibatkan 1377 responden, membahas mengenai faktor utama pemilihan pekerjaan 3 teratas, adalah gaji sebanyak 65%, fleksibilitas waktu kerja sebanyak 48%, dan pengembangan karir sebanyak 45%, disusul oleh lingkungan kerja yang suportif, jenjang karir yang jelas, dan lainnya. Survei ini juga menunjukkan sebanyak 33% bahwa gaji yang diterima berada pada angka moderat, yang artinya gaji yang diterima cukup proporsional dengan ekspektasi gaji yang diharapkan.



Dapat dilihat adanya kesamaan mengenai alasan generasi z memutuskan untuk *resign* yaitu, adanya ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima. Besarnya gaji yang diterima karyawan merupakan hasil kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, yang mempertimbangkan jabatan, kinerja, dan ketentuan perusahaan (Shyreen A et al., 2022). Maka kepuasan gaji atau *pay Satisfaction* adalah kondisi dimana seorang pekerja merasa puas terhadap gaji yang diterimanya. *Pay Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement*. (Arifin & Ariffin, 2024) Kepuasan gaji berbanding lurus dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Arifin & Ariffin, 2024). Penelitian

Arifin, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pipet (2020) yang menjelaskan semakin tinggi *pay Satisfaction* semakin *engaged* karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, penulis mengangkat variabel *pay Satisfaction* yang memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*, dan memiliki pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention*.

Selain ketidakpuasan akan gaji yang diterima, alasan generasi z untuk berpindah pekerjaan adalah ingin mengeksplor pekerjaan lain, hal ini juga selaras dengan karakteristik generasi z yang dijelaskan sebelumnya yaitu *fast switcher*. Untuk meretensi generasi z, perusahaan perlu paham apa karakter dari generasi z ini. Berbagai upaya dapat dilakukan oleh perusahaan, misalnya melalui *Training* yang dapat diselenggarakan oleh perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Simanjorang et al., 2023) menunjukkan adanya signifikansi antara pelatihan terhadap retensi karyawan. *Training* atau pelatihan menurut KBBI merupakan proses, cara, perbuatan melatih; pekerjaan melatih (KBBI, 2023). Maka, *Training Satisfaction* merupakan kepuasan akan suatu proses pelatihan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Salsabila Rizky Septinia Sari et al., 2021) terhadap 130 responden pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Training Satisfaction* dengan *Work Engagement*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang (Memon et al., 2021) di Kuala Lumpur yang menyatakan adanya hubungan positif antara *Training Satisfaction* dengan *Work Engagement*. Kedua variabel ini (*Training - pay Satisfaction*) didefinisikan sebagai praktik HRM (Memon et al., 2021).

Penulis memutuskan untuk mengangkat variabel *Work Engagement* sebagai variabel mediasi antara *pay Satisfaction* dan *Training Satisfaction*. *Work Engagement* ini memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Terdapat hubungan negatif antara *Work Engagement* dengan *Turnover Intention* (Muchtadin, 2022). *Work Engagement* atau keterikatan kerja diartikan sebagai Karyawan dengan kondisi mental positif yang tercermin dalam vigor, dedikasi, dan absorpsi menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan (Wahyuni et al., 2022). Sedangkan menurut Aldi, et al., (2020) *Work*

Engagement merujuk pada keadaan psikologis di mana individu secara aktif terlibat dalam pekerjaannya dengan penuh semangat dan dedikasi. Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *Work Engagement* dengan *Turnover Intention*, yang berarti ketika tingkat *Work Engagement* suatu perusahaan tinggi maka tingkat *Turnover Intention* nya akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Work Engagement menjadi variabel yang penting. Perusahaan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki daya saing yang tinggi. Karyawan yang *engaged* berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan sehingga produktivitasnya meningkat, tidak hanya itu, karyawan yang *engaged* cenderung proaktif serta mempunyai komitmen terhadap perusahaan yang tinggi, sehingga karyawan memiliki daya saing yang kuat. (Setiawan & Heriyanti, 2023) Oleh karena itu, meningkatkan *Work Engagement* menjadi sangat penting bagi perusahaan. Selain mencegah tingginya tingkat *turnover*, praktik ini juga mendorong peningkatan produktivitas, inovasi, dan loyalitas karyawan. Perusahaan dapat melakukan berbagai hal untuk meningkatkan *employee engagement*. Menurut Bred Federeman dalam Kemenkeu (2023) terdapat 5 hal yang dapat meningkatkan *Work Engagement* yaitu: 1) Budaya Perusahaan, 2) Indikator Keberhasilan, 3) Inovasi, 4) Pelatihan Kerja, dan 5) Pemberian Penghargaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul “**Analisis Pengaruh *Training Satisfaction* dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi terhadap Generasi Z pada Industri Perhotelan di Jakarta**” dengan acuan jurnal utama dengan judul “*Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, Work Engagement and Turnover Intention*”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat fenomena yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Analisis Pengaruh

Training Satisfaction dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi terhadap Generasi Z dalam Industri Pariwisata di Jakarta. Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan, berikut adalah beberapa rumusan masalah yang akan menjadi pertanyaan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Training Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*?
2. Apakah *Pay Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*?
3. Apakah *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Training Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian dari rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui hasil analisis mengenai hubungan *Training Satisfaction* dan *Pay Satisfaction* terhadap *Work Engagement*
2. Untuk mengetahui hasil analisis mengenai hubungan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*
3. Untuk mengetahui hasil analisis mengenai hubungan *Training Satisfaction* dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan memberikan beberapa manfaat mengenai pengaruh *Training Satisfaction* dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi, yaitu:

1.4.1 Manfaat Praktis

Jika dilihat dari sisi praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber maupun rujukan bagi perusahaan untuk mempelajari serta memahami pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*, serta hubungan antara *Training Satisfaction* dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada generasi Z dalam sektor perhotelan. Dengan begitu diharapkan agar perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk mengambil keputusan dan menentukan strategi yang akan dilakukan selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk menimbang prioritas dari variabel yang diangkat sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Akademik

Jika dilihat dari sisi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan, serta referensi akan pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*, serta hubungan antara *Training Satisfaction* dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada generasi Z.

1.5 Batasan Penelitian

Penulis melakukan pembatasan ruang lingkup penelitian, sehingga permasalahan yang dibahas dapat lebih terfokus dan spesifik pada masalah yang sedang dibahas. Berikut adalah batasan penelitian:

1. Karyawan merupakan Generasi Z (kelahiran 1997 - 2012)

2. Karyawan bekerja di daerah Jakarta dalam industri perhotelan
3. Karyawan merupakan karyawan tetap atau karyawan kontrak yang telah bekerja minimal 2 tahun
4. Menggunakan variabel penelitian yakni *Training Satisfaction*, *Pay Satisfaction*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intention*

1.6 Sistematika Penelitian

Agar laporan penelitian ini dapat dipahami dengan lebih baik, penulis menggunakan sistematika penulisan yang mengorganisasikan informasi ke dalam beberapa bab, seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I membahas konteks permasalahan, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian, batasan-batasan penelitian, dan susunan sistematis penulisan dalam laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II membahas teori yang mendukung dari variabel-variabel yang digunakan sebagai landasan teori penelitian, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan penelitian terdahulu. Variabel-variabel tersebut yakni *Training Satisfaction*, *Pay Satisfaction*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intention*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III membahas aspek-aspek umum dari metode penelitian, mencakup informasi mengenai objek penelitian, rancangan penelitian, populasi dan sampel, teknik sampling yang diterapkan, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas inti dari penelitian ini yang menyajikan hasil analisis data secara mendalam. Analisis meliputi pengujian hipotesis, statistik deskriptif, serta pembahasan terhadap karakteristik responden.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V membahas kesimpulan dari seluruh temuan yang telah diperoleh. Selain itu, bab ini juga memberikan saran-saran konstruktif bagi pihak eksternal yang tertarik untuk melanjutkan penelitian pada topik yang sama.

