



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI,
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
GURU *SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL***

SKRIPSI

Achmad Samy Zamzamy 1710111194

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA
2021**



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI,
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
GURU *SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL***

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**

Achmad Samy Zamzamy 1710111194

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA
2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Achmad Samy Zamzamy

Nim : 1710111194

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 7 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Achmad Samy Zamzamy

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Samy Zamzamy

NIM : 1710111194

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen S1

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 9 Juli 2021

Yang menyatakan,



Achmad Samy Zamzamy

SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* GURU *SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL*

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ACHMAD SAMY ZAMZAMY 1710111194

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal : 9 Juli 2021 dan dinyatakan
memenuhi syarat untuk diterima



Zackaria Rialmi, S.IP., MM., CHRP

Ketua Penguji



Drs. Syarif Ali, M.Si, CHRP

Penguji I



Dr. Dianwicakasih Arieftiara. SE., Ak., M.Ak., CA., CSRS

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Iwan Kresna Setiadi, MM

Penguji II (Pembimbing)



Wahyudi, S.E., M.M

**Ketua Program Studi Manajemen
Program Sarjana**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI,
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
GURU *SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL***

Oleh Achmad Samy Zamzamy

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui efek *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai guru *Secondary Jakarta Islamic School* dengan jumlah sampel sebanyak 58 dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, *Turnover Intention*

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI,
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
GURU *SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL***

By Achmad Samy Zamzamy

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine the effect of Employee Engagement, Organizational Culture, and Work Life Balance Turnover Intention. The object of research used in this research is secondary Jakarta Islamic School teacher employees with a total sample of 58 using the saturated sample technique. Data was collected through the distribution of questionnaires. The data analysis technique used is the Partial Least Square (PLS) method with the SmartPLS 3.0 program. The results of this study indicate that Employee Engagement has a significant negative effect on Turnover Intention, Organizational Culture has a significant negative effect on Turnover Intention, while Work Life Balance has no effect on Turnover Intention.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, Work Life Balance, Turnover Intention*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat membuat ulasan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, *Budaya Organisasi*, dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Guru *Secondary Jakarta Islamic School*”** Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, SE., M.M selaku dosen pembimbing I, dan terima kasih pula kepada Ibu Dr. Jubaedah, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam pelaksanaan bimbingan dan pengarahan dalam rangka penyelesaian penyusunan ulasan penelitian ini.

Di samping itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada kedua orang tua serta seluruh keluarga yang selalu memberikan peneliti semangat dan selalu mendoakan yang terbaik, agar skripsi ini berhasil diselesaikan. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Bapak Kepala Sekolah *Secondary Jakarta Islamic School* Aup Almaududi S.E yang telah memberikan informasi dan membantu dikala sedang kesulitan mengerjakan skripsi, serta teman-teman lain yang telah menjadi *support system* saya dikala menulis yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat peneliti.

Kritik dan saran peneliti harapkan dan semoga skripsi ini dapat memberikan rmanfaat.

Jakarta, 9 Juli 2021

Achmad Samy Zamzamy

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Batasan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Guru Sebagai Karyawan	13
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.3.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.3.2 Proses <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.3.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	22
2.1.4.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	22
2.1.4.2 Langkah – langkah <i>Employee Engagement</i>	24
2.1.4.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	25
2.1.5 Budaya Organisasi	25
2.1.5.1 Definisi Budaya Organisasi	28
2.1.5.2 Tingkatan dan Artefak Budaya Organisasi	29
2.1.5.3 Indikator Budaya Organisasi.....	31
2.1.6 <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.6.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.6.2 Metode meningkatkan <i>Work Life Balance</i>	34
2.1.6.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	37
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	40
2.3 Model Penelitian	41
2.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	42
2.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
2.6 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	43
2.7 Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Definisi Operasional, Definisi Konseptual, dan Pengukuran Variabel...	45
3.1.1 Variabel Penelitian	45
3.1.2 Definisi Konseptual.....	46
3.1.3 Definisi Operasional.....	47
3.1.4 Pengukuran Variabel.....	48
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	49
3.2.1 Populasi	50
3.2.2 <i>Sampling</i>	50
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.3.1 Jenis Data	50
3.3.2 Sumber Data.....	51
3.3.3 Pengumpulan Data	51
3.4 Analisis Data dan Uji Hipotesis	51
3.4.1 Teknik Analisis Data.....	51
3.4.2 Analisis Deskriptif	51
3.4.3 Uji Instrumen	53
3.4.3.1 Uji Validitas	53
3.4.3.1 Uji Reabilitas.....	53
3.4.4 Analisis Inferensial.....	54
3.4.4.1 <i>Partial Least Square</i>	54
3.4.5 Pengujian Hipotesis.....	57
3.4.5.1 Uji R^2	57
3.4.5.2 Uji t	57
BAB IV	59
4.1 Deskripsi Singkat Sekolah	59
4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	60
4.2.1 Deskripsi Data Responden	60
4.2.2 Analisis Deskriptif	62
4.3 Uji Hipotesis dan Analisis.....	70
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	70
4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen	74
4.3.1.2 Uji Validitas Diskriminan	77
4.3.1.3 Uji Reabilitas.....	78
4.3.2 Model Strukturak (<i>Inner Model</i>).....	79
4.3.2.1 Uji R^2	79
4.3.2.2 Uji Hipotesis	80
4.3.2.3 Uji T Statistik	81
4.4 Pembahasan.....	83
4.4.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	85
4.4.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	87
4.5 Keterbatasan Penelitian	90

BAB V	91
5.1 Simpulan	91
5.1.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	91
5.1.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	91
5.1.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93
RIWAYAT HIDUP	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil penelitian sebelumnya	40
Tabel 2. Skala Pengukuran <i>Likert</i>	48
Tabel 3. Pengukuran Variabel.....	38
Tabel 3. Kisi – kisi Instrumen	49
Tabel 4. Skala Peringkat Jawaban Kuesioner	52
Tabel 5. Interpretasi Nilai Three box method Responden	44
Tabel 6. Tingkat Reabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	54
Tabel 7. Tabel 7. Karakteristik Usia Responden.....	60
Tabel 8. Karakteristik Masa Kerja Responden.....	61
Tabel 9. Hasil jawaban responden terhadap Turnover Intention	63
Tabel 10. Hasil jawaban responden terhadap Employee Engagement	64
Tabel 11. Hasil Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi.....	66
Tabel 12. Hasil Jawaban Responden terhadap Work Life Balance	68
Tabel 13. Keterangan indikator pertanyaan	71
Tabel 14. Hasil Nilai Outer Loadings	74
Tabel 15. Hasil Nilai AVE	76
Tabel 16. Hasil Nilai Cornbach’s Alpha dan Composite Reability	77
Tabel 17. Hasil Nilai R2.....	78
Tabel 18. Hasil Nilai Koefisiensi Analisis Jalur	79
Tabel 19. Hasil Nilai Uji T Statistik	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka terintegrasi dari proses turnover intention dinamis.	19
Gambar 2. Model Employee Engagement yang mengarah ke MSDM strategis ...	26
Gambar 3. Tingkatan Artefak dan Budaya Organisasi	30
Gambar 4. Kerangka Pemikiran	34
Gambar 5. Mencari Work life balance yang bermakna: Kompas untuk motivasi .	39
Gambar 6. Model Hasil Re - Estimasi Nilai <i>Loading Factor</i>	73
Gambar 7. Model Hasil <i>Inner Model</i>	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	107
Lampiran 3 Deskripsi Data Responden	114
Lampiran 4 Tabel Analisis Deskriptif.....	115
Lampiran 5 Hasil Output <i>Outer Model</i> PLS 3.0	117
Lampiran 6 Hasil Output <i>Inner Model</i>	119
Lampiran 7 Hasil Output <i>Outer Loadings</i> PLS	120
Lampiran 8 Bukti Sebaran Kuesioner	124

