

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Organisasi yang menjalankan MSDM yang baik, akan menciptakan seorang *talent* atau karyawan yang berbakat dimana sangat berharga dan bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. MSDM menjadi salah satu penentu tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi. Dalam mengelola sebuah organisasi dibutuhkan manajer yang melakukan fungsi – fungsi manajemen seperti menyusun *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*, (O'donnell & Koontz, 1955 hlm. 34) Fungsi – fungsi tersebut yang akan dijalankan manajer untuk membuat strategi guna mencapai tujuan organisasi.

MSDM, berperan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan keahliannya serta mengatur dari mulai fungsi perekrutan, pengembangan, perencanaan karir, kompensasi, hingga, persoalan administrasi karyawan. SDM ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimilikinya untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai deskripsi pekerjaan dan kebutuhan pekerjaan organisasi. MSDM mengatur perencanaan SDM untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan sumber daya yang spesifik dan berkaitan dengan strategi pencapaian organisasi. MSDM membuat kebijakan - kebijakan pada organisasi yang akan memengaruhi perilaku dan kinerja dari karyawan, dimana kebijakan yang dikeluarkan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

SDM mempunyai peranan penting dalam organisasi, karena semua pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diharapkan menciptakan hasil yang berpengaruh pada perusahaan, terutama dalam hal operasional organisasi yang menjalankan strategi – strategi dan rencana yang disusun organisasi untuk mencapai tujuannya. SDM juga berpengaruh pada perencanaan, pengambilan keputusan, serta pelaksanaannya, dalam menjalankan hal tersebut dibutuhkan pengelolaan MSDM yang baik dalam organisasi. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membagikan

Achmad Samy Zamzamy, 2021

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

UPN Vetran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

tanggung jawab kepada anggotanya, tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tingkat manajemen level yang didudukinya sesuai dengan kompetensi masing - masing. Tingkat kompetensi dapat dilihat dari performa kinerja buruk atau baiknya karyawan tersebut, karyawan yang mempunyai performa baik merupakan sebuah aset yang harus dipertahankan oleh organisasi karena menjadi tenaga ahli yang berguna bagi perusahaan. Maka, penting bagi organisasi untuk mengelola kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi atau disebut *Turnover Intention* untuk mengelola aset organisasi berupa tenaga ahli yang dibutuhkan untuk membantu mewujudkan perencanaan strategis organisasi dalam mencapai tujuannya.

Turnover Intention bisa berdampak buruk terhadap perusahaan, terlebih apabila karyawan memilih pindah bekerja ke perusahaan kompetitor. Tingkat *Turnover* yang tinggi di perusahaan memungkinkan bahwa karyawan memiliki ketidaknyamanan terhadap perusahaan sehingga dapat menimbulkan niat karyawan untuk mencari pengalaman atau kesempatan yang lebih luas di perusahaan lain. Pada akhirnya akan menimbulkan masalah bagi organisasi yaitu menurunnya kualitas dari SDM berupa defisit tenaga ahli di perusahaan itu sendiri. Namun, begitu pula sebaliknya apabila banyak karyawan yang mempunyai tingkat *Turnover* yang tinggi namun tidak produktif ataupun tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena SDM yang tidak dibutuhkan dan dianggap merugikan organisasi secara sukarela keluar dari organisasi.

Jika *Turnover Intention* dikelola secara baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan dengan terpenuhinya tenaga ahli yang akan membantu proses berkembangnya perusahaan. Karena memang pada dasarnya *Turnover Intention* pada organisasi tidak mungkin dihindari sepenuhnya, namun dapat dikelola. Terlebih, mengelola kecenderungan keluar karyawan dalam waktu yang cukup lama akan menimbulkan rasa memiliki atau *sense of belonging* kepada perusahaan dimana karyawan akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap apa yang sedang terjadi di perusahaan seperti kemunduran atau kemajuan perusahaan. Selain itu, mengingat perusahaan sudah mengeluarkan sisi finansial dalam proses perekrutan dan juga pengembangan. Pengelolaan *Turnover Intention* berguna untuk

Achmad Samy Zamzamy, 2021

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

UPN Vetran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

menjaga agar investasi pada waktu dan uang di bidang tersebut memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Teradapat beberapa factor yang kemungkinan bisa memengaruhi *Turnover Intention* seperti *Employee Engagement* yakni merupakan bagaimana keterikatan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, yang ditunjukkan dari bukti fisik maupun non fisik yang hadir memberikan kontribusi terhadap organisasi. Selain itu, antusiasme karyawan di saat mengerjakan tanggung jawabnya juga menunjukkan keterikatan karyawan tersebut terhadap organisasi, kesadaran dan kepedulian akan apa yang terjadi di perusahaan juga bisa menunjukkan keterikatan kepada perusahaan. Pada dasarnya *Employee Engagement* merupakan sebuah keterikatan positif terhadap perusahaan yang dihasilkan dari kegiatan karyawan yang selaras dengan perusahaan.

Penerapan *Employee Engagement* di perusahaan membentuk keterikatan yang menunjukkan sifat antusiasme karyawan kepada perusahaan, keterikatan yang terbentuk tersebut dapat menjadi pertimbangan pada karyawan yang memiliki kecenderungan keluar. Pengelolaan *Employee Engagement* yang baik dapat menjadi sebuah alat bagi organisasi untuk mengelola tingkat *Turnover*, dengan menciptakan karyawan yang memiliki semangat serta dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan maka memungkinkan bagi mereka mempunyai kecenderungan untuk keluar yang rendah. Begitu pula sebaliknya jika *Employee Engagement* kurang diterapkan sehingga menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain *Employee Engagement*, Budaya Organisasi juga bisa menjadi factor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Budaya organisasi merupakan nilai – nilai dan pedoman yang diciptakan oleh organisasi untuk dijadikan pedoman anggotanya dalam menjalankan tanggung jawab, nilai – nilai dan pedoman tersebut menjadi pembeda organisasi satu dengan yang lainnya. Dalam menjalankan tanggung jawabnya anggota organisasi menjalankan sesuai nilai – nilai dan pedoman agar tercapainya tujuan organisasi. Melalui Budaya Organisasi, dapat dilihat bagaimana cara sebuah organisasi mencapai tujuannya. Budaya Organisasi dapat menjadi pertimbangan anggotanya dalam mempunyai kecenderungan untuk keluar dari organisasi, anggota yang dapat menyesuaikan diri dan mempunyai nilai – nilai dan

Achmad Samy Zamzamy, 2021

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

UPN Vetran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

pedoman yang sejalan dengan Budaya Organisasi umumnya mempunyai kecenderungan keluar yang rendah. Begitu pula sebaliknya, anggota yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan nilai – nilai dan pedoman organisasi umumnya mempunyai kecenderungan keluar yang tinggi.

Selain, Budaya Organisasi keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi memungkinkan (*Work life balance*) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. *Work life balance* mencerminkan keadaan dimana karyawan dapat membagi dan mengelola waktu antara tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan tanggung jawab pribadinya, seperti tanggung jawab keluarga ataupun individu. *Work life balance* di organisasi umumnya menciptakan produktivitas karyawan, dimana saat melaksanakan tanggung jawab organisasi yang diberikan tidak terganggu dengan tanggung jawab pribadinya seperti tanggung jawab keluarga, *Work life balance* memberikan fokus yang lebih kepada karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mempunyai *Work life balance* di organisasi, akan terganggu produktivitasnya, dalam melaksanakan tanggung jawabnya karyawan akan terganggu dengan kehidupan pribadinya, sehingga bisa menurunkan kinerja serta mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya yang bisa menimbulkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi.

Budaya Organisasi merupakan buatan anggota organisasi itu sendiri dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai nilai – nilai yang dianut dan dijadikan pedoman para anggotanya, termasuk juga sekolah swasta *Secondary Jakarta Islamic School*. *Secondary Jakarta Islamic School* merupakan sekolah SMP – SMA yang berlokasi di Kalimantan, Jakarta Timur dengan kurikulum internasional dan nasional yang mempunyai visi : “Melahirkan Pemimpin Dunia yang mempunyai visi & wawasan Internasional; memiliki keyakinan atas prinsip-prinsip & akhlak Islami serta tetap memelihara Jati Diri sebagai Bangsa Indonesia”. Sekolah ini menerapkan nilai – nilai keislaman yang cukup kental bagi anggota organisasinya dan dapat dikatakan menjadi pembeda dari sekolah lainnya. Contoh penerapan Budaya Organisasi sekolah ini adalah memegang teguh Al – Quran sebagai pedoman belajar mengajar, menciptakan lingkungan yang islami, menciptakan siswa berwawasan internasional

Achmad Samy Zamzamy, 2021

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

UPN Vetran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

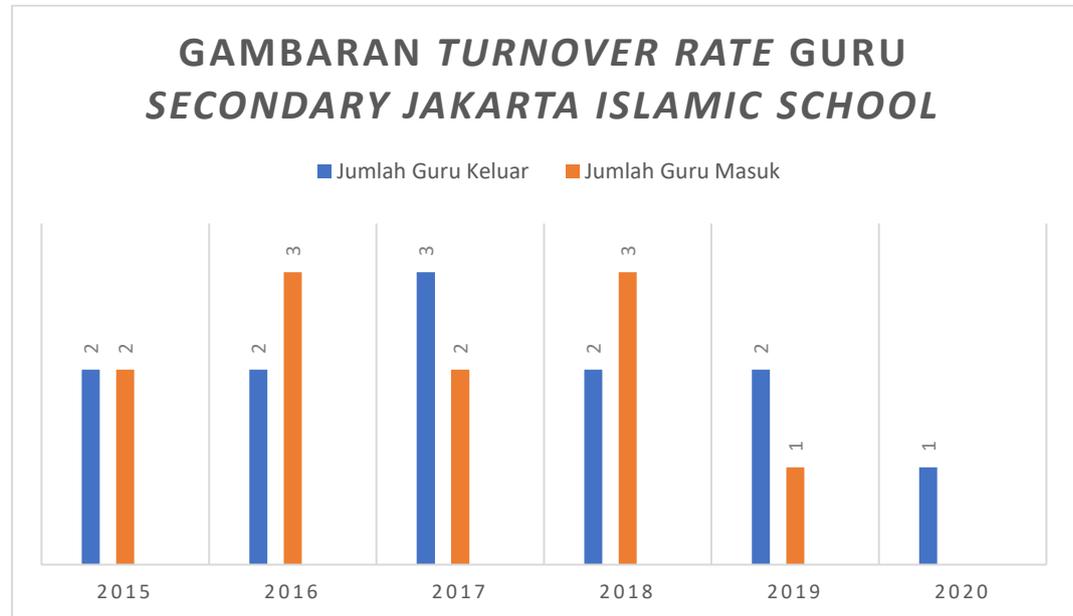
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

namun juga memegang teguh nilai – nilai Islam yang ditanamkan melalui janji siswa sekolah ini yaitu *JISc (Jakarta Islamic School) Student Declaration*. Guru mempunyai peranan penting dalam Budaya Organisasi, karena guru juga menanamkan nilai – nilai yang menjadi pedoman *Secondary Jakarta Islamic School* kepada dirinya serta para muridnya untuk kepentingan mewujudkan visi sekolah tersebut.

Budaya Organisasi menjadi pertimbangan bagi para guru dalam terbentuknya *Turnover Intention*, guru yang mempunyai nilai dan pedoman yang sejalan dengan sekolah memungkinkan mempunyai kecenderungan yang keluar yang rendah. Begitu pula dengan *Employee Engagement*, guru yang antusias serta memiliki dedikasi tinggi dan semangat yang ditunjukkan dengan dedikasi terhadap sekolahnya mempunyai kecenderungan yang rendah untuk keluar. *Work life balance* juga menjadi pertimbangan terbentuknya *Turnover Intention* guru, guru yang mempunyai keseimbangan yang baik di sekolah mempunyai kecenderungan yang rendah. Menurut kepala sekolah Aup Almaududi S. E yang sudah berdedikasi sejak tahun 2008 hingga kini, tingkat *Turnover* guru di *Secondary Jakarta Islamic School* memang sedikit dibandingkan dengan yang bertahan, namun ada hampir setiap tahunnya. Bahkan tidak lebih dari satu tahun ajaran terdapat pula guru yang mempunyai kecenderungan untuk keluar. Hal ini menjadi pertimbangan bagi sekolah karena membentuk citra yang negatif kepada siswa, wali murid, maupun publik. Menurut beliau, kebanyakan dari mereka yang mempunyai kecenderungan keluar merupakan guru yang baru direkrut dengan waktu kurang 1-3 tahun serta merugikan pula karena dibutuhkan *training* dari awal bagi rekrutan baru yang mempunyai pengalaman minim. Namun beliau Kebanyakan dari mereka mempunyai kepentingan di organisasi lain, seperti pindah ke sekolah swasta lainnya ataupun mencari pengalaman dan kesempatan yang lebih luas di bidang lain.

Berikut merupakan gambaran data dari tingkat *Turnover* guru *Secondary Jakarta Islamic School*.

Grafik 1. Gambaran tingkat *Turnover* guru *Secondary Jakarta Islamic School* 2015 – 2020



Sumber : Kepala Sekolah *Secondary Jakarta Islamic School*

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Turnover* di *Secondary Jakarta Islamic School* lebih tinggi dibandingkan jumlah guru masuk. Menurut kepala sekolah Aup Almaududi S. E memang jika dibandingkan dengan guru yang bertahan, tingkat *Turnover* lebih sedikit. Namun guru yang bertahan rata – rata dari mereka adalah yang memiliki masa kerja cukup lama seperti lebih dari 3 – 5 tahun ajaran, sedangkan dari guru yang mempunyai masa kerja lebih pendek seperti kurang dari 3 tahun ataupun kurang dari satu tahun ajaran memiliki kecenderungan keluar yang tinggi. Jumlah guru pada saat ini yaitu tahun ajaran 2020-2021 berjumlah 58. Semenjak sekolah ini berdiri yaitu tahun 2008 hingga memiliki guru berjumlah 58, menurut beliau 80% dari jumlah tersebut yaitu 47 memiliki kecenderungan untuk keluar yang sangat rendah, sehingga membuat guru bertahan. 47 guru tersebut mempunyai masa kerja yang lama yaitu lebih dari 3 - 5 tahun ajaran. Sedangkan sisanya dibawah dari 3 tahun ajaran. Guru yang memiliki tahun

Achmad Samy Zamzamy, 2021

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

UPN Vetran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

ajaran yang rendah menjadi fokus bagi sekolah dalam pengelolaan tingkat *Turnover*, karena berdasarkan data sebelumnya guru dengan masa kerja tersebut memang memiliki *Turnover Intention* yang lebih tinggi.

Hingga saat ini *Secondary Jakarta Islamic School* melakukan pengelolaan tingkat *Turnover* seperti meningkatkan kesejahteraan guru, salah satunya yang sering diterapkan adalah pemberian *rewards* dengan mendampingi pertukaran pelajar murid ke luar negeri serta mengelola kompensasi seperti tidak mengurangi gaji pada saat pandemic. *Employee Engagement* menjadi alat sekolah untuk mengelola tingkat *Turnover*, guru yang mempunyai kecenderungan keluar yang rendah memiliki dedikasi dan semangat yang tinggi terhadap sekolah. Mereka mempunyai semangat dalam menjalankan Budaya Organisasi dengan menerapkan nilai – nilai dan pedoman sekolah saat menjalankan tanggung jawabnya. *Employee Engagement* dikelola dengan meningkatkan semangat mengajar melalui kenyamanan lingkungan dan fasilitas yang mendukung. Budaya Organisasi ditingkatkan dengan memberikan arahan dalam bentuk seminar yang rutin dilakukan, dihadiri guru dan diisi oleh Kepala Sekolah, maupun Ketua Yayasan mengenai nilai – nilai dan pedoman sekolah, seperti materi agama.

Pengelolaan *Work life balance* di sekolah ini dengan mengedepankan sifat kekeluargaan di lingkungan kerja, guru di sekolah tidak dituntut seperti karyawan pada umumnya untuk menciptakan profit namun lebih menyesuaikan dengan nilai - nilai dan tujuan sekolah yang memang umumnya sudah selaras dengan individu guru, sehingga mereka masih bisa membagi waktu dengan kehidupan pribadinya. Kehidupan pribadi guru juga ditunjang oleh sekolah, salah satunya dengan memenuhi kebutuhan pribadi seperti sembako bulanan, disamping gaji yang memenuhi kehidupan bulanan. Kebutuhan spiritual guru juga ditunjang oleh sekolah dengan menciptakan lingkungan yang islami serta memberikan tunjangan umroh bagi guru yang memiliki kinerja yang baik. Upaya – upaya tersebut dilakukan untuk mengelola *Turnover Intention* terutama bagi guru yang mempunyai masa kerja yang tinggi karena mereka merupakan SDM yang telah menjadi *talent* dan menjadi investasi SDM bagi sekolah.

Dari penerapan *Employee Engagement* yang baik, dapat menghasilkan pengelolaan *Turnover* yang baik sehingga sekolah bisa mempertahankan SDM

Achmad Samy Zamzamy, 2021

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

UPN Vetran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

yang berkualitas yaitu guru yang kompeten dan membantu sekolah mewujudkan visi dan misinya. Selain, itu sekolah juga dapat mempunyai lingkungan yang positif dimana menciptakan keterikatan yang baik antara guru dengan sekolah. *Employee Engagement* berperan penting dalam mengelola tingkat *Turnover* di organisasi. Menurut penelitian Santhanam & Srinivas (2019 hlm. 511) *Employee Engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan akan mengalami *burnout* dan memiliki kecenderungan untuk keluar. Park & Johnson (2019 hlm. 233) yang meneliti guru Kesehatan di Amerika Serikat juga sependapat bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan meningkatnya *Employee Engagement* akan mengurangi tingkat *Turnover Intention*. Namun, penelitian lain yang juga meneliti akademisi tidak sependapat bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan indikator *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan, *Absorption* (keasyikan) (Islamy, 2018 hlm. 98) yang berarti bahwa *Employee Engagement* tidak ada pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*.

Budaya Organisasi juga berperan penting dalam mengelola tingkat *Turnover* di organisasi. Menurut Omeluzor, (2018 hlm. 12) yang meneliti pustakawan di berbagai Universitas di Nigeria Budaya Organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, Budaya organisasi memengaruhi sikap karyawan dengan menghasilkan kontribusi kepada perusahaan, karyawan percaya akan dukungan yang diberikan organisasi, serta karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan dapat mengurangi niat apa pun yang memungkinkan mereka harus meninggalkan organisasi. Penelitian lain juga menambahkan bahwa peningkatan penerapan Budaya Organisasi kepada karyawannya akan menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi, (Vizano et al. 2020 hlm. 925). Namun penelitian lainnya berbeda pendapat dengan hasil Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, (Lee & Jang 2020 hlm. 11) dan (Ayu & Riri 2016 hlm. 11)

Work life balance di juga mempunyai peran dalam mengelola *Turnover Intention*, karyawan yang mempunyai keseimbangan yang cukup cenderung mempunyai *Turnover Intention* yang rendah. Menurut Ajayi & Olatunji (2019 hlm.

Achmad Samy Zamzamy, 2021

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

UPN Vetran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

13) yang meneliti guru SMA di Nigeria *Work life balance* yang tidak seimbang dimana terdapat konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi pemicu meningkatnya *Turnover Intention*. Penelitian lain berpendapat bahwa *Work life balance* mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* Kaushalya & Perera (2018 hlm. 31), *Work life balance* menjadi salah satu cara untuk mengurangi *Turnover Intention* dengan menjadikan *Work life balance* sebagai alat untuk mengelola kinerja dan kualitas pekerjaan individu karyawan. Chiew *et.al* (2018 hlm. 192) sependapat dengan penelitian tersebut bahwa *Work life balance* berhubungan negatif terhadap *Turnover Intention*, bahwa *Work life balance* yang baik dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention*. Namun penelitian lainnya membantah bahwa *Work life balance* dapat menurunkan *Turnover Intention*, seperti Khan (2016 hlm. 210) yang juga meneliti akademisi di Pakistan mempunyai hasil penelitian *Work Life Balance* tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, para guru pria di sana mempunyai prioritas yang rendah untuk pulang ke rumah daripada bekerja untuk meningkatkan uang berlebih dari lembur. Raharjo *et.al* (2019 hlm. 108) juga sependapat bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dalam penelitian tersebut diungkapkan bahwa *Work Life Balance* tidak menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk mempunyai *Turnover Intention*, hal ini dikarenakan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berperan penting dalam menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* GURU *SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* guru *Secondary Jakarta Islamic School* ?
2. Apakah Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* guru *Secondary Jakarta Islamic School* ?
3. Apakah *Work life balance* dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* guru *Secondary Jakarta Islamic School* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* guru *Secondary Jakarta Islamic School*.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada guru *Secondary Jakarta Islamic School*.
3. Pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* pada guru *Secondary Jakarta Islamic School*.

1.4 Batasan Penelitian

Peneliti hanya meneliti variabel-variabel *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, *Work life balance*, dan *Turnover Intention* serta subjek penelitiannya adalah 58 guru *Secondary Jakarta Islamic School*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori mengenai *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, *Work life balance*, dan *Turnover Intention*.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention*.
- b. Bagi *Secondary Jakarta Islamic School*, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali sumber daya manusia yang berkaitan mengenai *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, *Work life balance*, dan *Turnover Intention*.
- c. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan *Secondary Jakarta Islamic School* dengan menelaah bagaimana sebaiknya *Turnover Intention* dikelola sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota atau karyawannya mencapai tujuan organisasi dengan baik.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian lain yang relevan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, *Work life balance*, dan *Turnover Intention*.