

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Locus of Control* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi pada Mazda Adityawarman Surabaya

Oleh :

Ferry Nur Arianto

222010200116

Dosen Pembimbing :

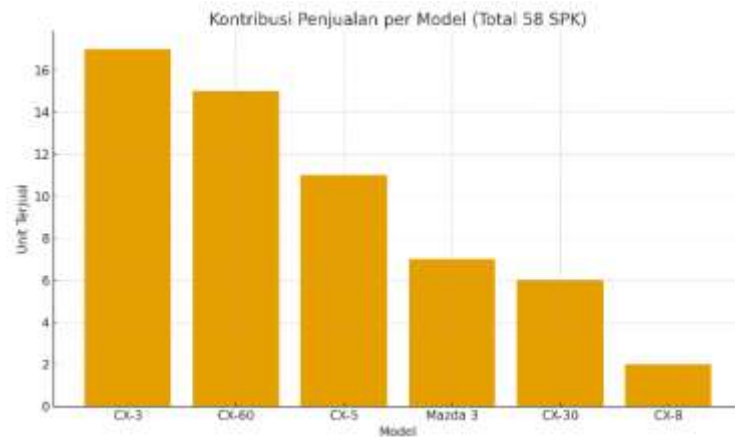
Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
2026

Pendahuluan

Di era globalisasi dan digitalisasi, kebutuhan akan *work life balance* semakin meningkat, termasuk di Indonesia. Selain faktor finansial, aspek non-finansial seperti fleksibilitas kerja, stres, kelelahan, dan dukungan organisasi menjadi pertimbangan utama karyawan dalam menentukan bertahan atau keluar dari perusahaan.

Fenomena meningkatnya *turnover intention* terlihat di sektor ritel dan otomotif akibat persaingan pasar dan tingginya tekanan kerja. Contohnya, dealer Mazda Adityawarman di Surabaya harus menjaga kinerja penjualan, seperti pada GIIAS Surabaya 2024 dengan capaian 58 unit SPK dan pendapatan Rp 41,4 miliar. Hal ini menunjukkan peluang bisnis yang besar sekaligus tekanan tinggi terhadap kinerja dan layanan karyawan.



Mazda Adityawarman Surabaya, sebagai salah satu dealer resmi Mazda di kawasan Adityawarman Surabaya, berada dalam posisi di mana tidak hanya performa penjualan menjadi ukurannya, melainkan juga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan yang sangat bergantung pada motivasi dan kestabilan tenaga kerja. Jika *turnover intention* tinggi, dealer seperti Mazda akan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan yang kompeten, menjaga reputasi layanan, dan biaya rekrutmen serta pelatihan yang tinggi[3]. Terdapat fenomena yang cukup menarik pada perusahaan tersebut. Dimana tingkat *turnover* yang terus meningkat dari tahun 2022 sampai pertengahan tahun 2025

Research Gap

Penelitian terdahulu di Indonesia telah mengeksplorasi *work life balance* di industri otomotif yang menemukan bahwa keseimbangan ini mengurangi *turnover intention* hingga 22% di kalangan *sales* otomotif Jakarta Di Jawa Timur, di sektor distribusi mobil Surabaya menunjukkan *locus of control* internal memediasi komitmen organisasi. Menurut [12] mengkonfirmasi mediasi komitmen antara work-life balance dan turnover pada dealer Honda Jatim, dengan sampel 250 responden menggunakan SEM .

Penelitian terdahulu di Indonesia memang telah menjadi pijakan yang kokoh, namun belum banyak yang menyoroti secara mendalam konteks spesifik dealer otomotif, seperti Mazda Adityawarman Surabaya. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Dalam studi ini berfokus pada hubungan langsung tanpa model mediasi simultan *locus of control* dan komitmen organisasi, sehingga efek tidak langsung terhadap *turnover intention* belum teruji secara komprehensif di tingkat cabang regional Jatim [13]. Konteks geografis terbatas pada Jakarta atau Surabaya umum, dengan kurang dari 5% penelitian menargetkan dealer spesifik seperti Mazda, mengabaikan dinamika lokal seperti persaingan pasar Jatim seperti dicatat Gaikindo 2023. *Research gap* ini diperburuk oleh kurangnya data pasca-pandemi spesifik dealer di Jatim, di mana hybrid *sales* mengubah *work life balance*[14]. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk mengisi kekosongan dengan fokus kasus tunggal yang mendalam di konteks lokal.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : bagaimana *Work Life Balance* dan *Locus of Control* berpengaruh Melalui Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Mazda Adityawarman Surabaya

Tujuan penelitian untuk untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *locus of control* melalui komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Mazda Adityawarman Surabaya.

Penelitian ini berkontribusi pada capaian kategori SGD ke- 8 yaitu yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan melalui penciptaan pekerjaan yang layak dan produktif. Dalam konteks Mazda Adityawarman Surabaya, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis mengingat tingginya tuntutan kinerja dan dinamika persaingan industri otomotif.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Komitmen Organisasi* ?
4. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Komitmen Organisasi* ?
5. Apakah *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
6. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi *Komitmen Organisasi* ?
7. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui mediasi *Komitmen Organisasi* ?

Literature Review

1. Work Life Balance (X1)

Work life balance merupakan konsep yang menggambarkan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab individu dalam domain pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan komitmen kerja dengan komitmen pada aspek kehidupan lain seperti keluarga, hobi, spiritualitas, dan komunitas[15]. Indikator Work Life Balance yaitu : 1). Time Balance (keseimbangan waktu), 2). Involment Balance (keeseimbangan keterlibatan), 3). Satisfaction Balance (keseimbangan kepuasan)

2. Locus Of Control (X2)

Locus of control merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai *internalizers*, sementara orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal disebut *externalizers* pribadi[19]. Indikator promosi, sebagai berikut:

- 1). **Locus Of Control Internal** : a). Kemampuan (Ability), b). Minat (interest), c). Usaha (Effort)
- 2). **Locus of Control Eksternal** : a). Nasib (*Fate/Luck*), b). Sosial Ekonomi (*Socioenomic Conditions*), c). Pengaruh Orang Lain (*Influence of Others*)

Literature Review

3. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis yang menggambarkan kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. Komitmen organisasi dijelaskan sebagai keadaan emosional psikologis yang menggambarkan identifikasi karyawan dengan perusahaan[22]. Komitmen organisasi terdiri dari empat indikator yaitu: 1). Disiplin, 2). Kehadiran, 3). Kerjasama, 4). Kepuasan

4. Turnover Intention (Y)

Turnover intention merupakan fenomena psikologis yang mencerminkan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Indikator turnover intention digunakan untuk mengukur tingkat kecenderungan karyawan dalam mempertimbangkan keputusan untuk meninggalkan organisasi. Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas tiga dimensi utama yang mencerminkan proses kognitif bertahap., sebagai berikut : 1). Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), 2). Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), 3). Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Metode

- Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif
- Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dealer Mazda Adityawarman Surabaya. Populasi penelitian ini merupakan karyawan dari Mazda Adityawarman yang berjumlah 100
- Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sampel penuh), yang berarti jumlah sampel yang diambil setara dengan jumlah populasi. Penggunaan total sampling dapat digunakan apabila populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian
- Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner (angket) pada karyawan Mazda Adityawarman. Menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert dari 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju, sampai 5 = sangat setuju).
- Teknik analisis data menggunakan *Structural Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0
- Model pengukuran :
- Outer Model terdiri dari Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability
- Inner Model terdiri R-Square, F-Square dan Hipotesis (*path coefficient*)

Hasil

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuesioner secara online, yang diisi oleh responden dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 85% dan perempuan sebesar 15%. Total data terkumpul sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria. Hasil tabulasi data akan disajikan dalam tabel 2.1 seperti berikut ini

Tabel 2 Tabulasi Data

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	85%
	Perempuan	15	15%
Usia	18-29	52	52%
	30-45	39	39%
	46-60	12	12%
Posisi Jabatan	Sales Consultant	50	50%
	Service Advisor	7	7%
	Teknisi	15	15%
	Foreman & Teknikal	6	6%
	CRC	3	3%
	Admin & Finance	13	13%
	Supervisor / Koordinator	6	6%
	Masa Kerja	1 Tahun	32
	2 Tahun	35	57%
	3 Tahun	16	16%
	>3 Tahun	16	16%

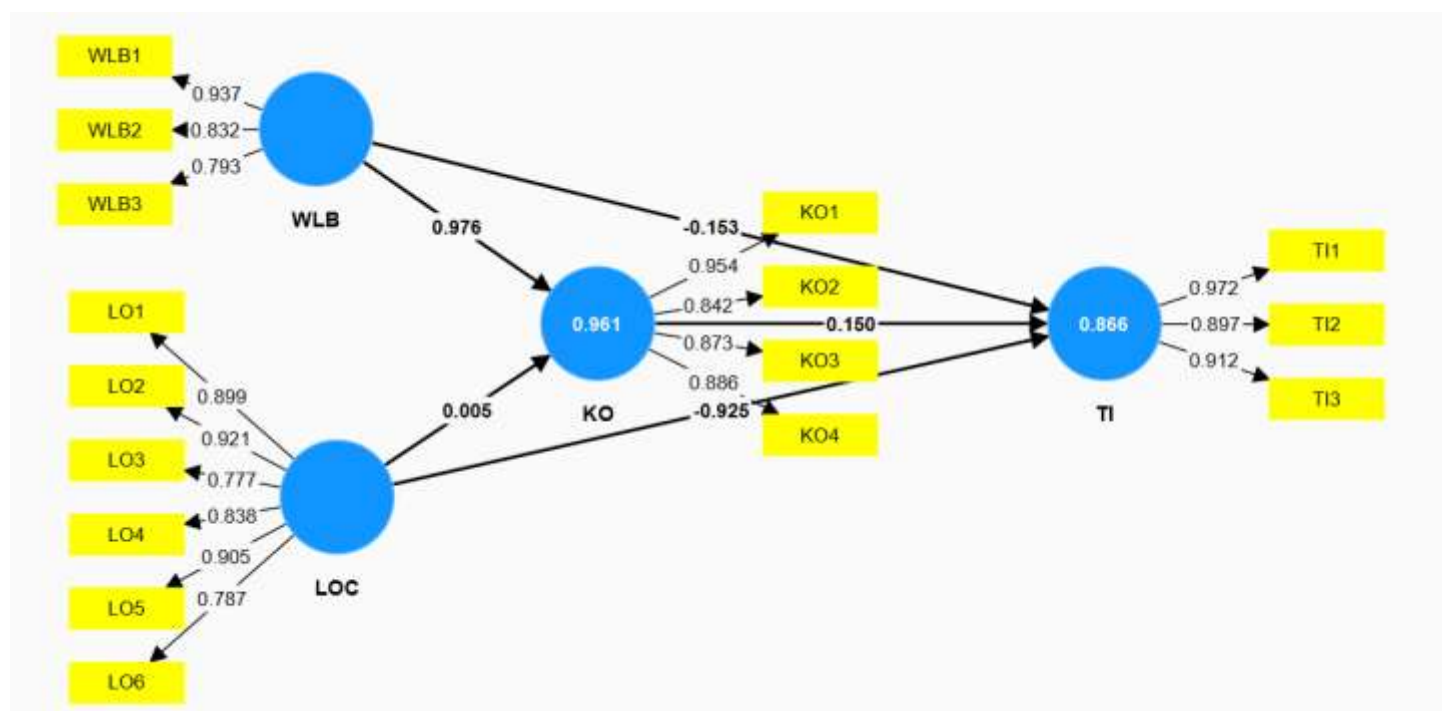
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil Penelitian

1. Model Pengukuran (Outer Model)

1. *Convergent validity, AVE, Composite reliability, Cronbach alpha*

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila *outer loadings* $> 0,70$, sehingga cukup mewakili konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus $> 0,5$ membuktikan adanya validitas konvergen yang baik. Instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* $> 0,60$ [47].



Hasil Penelitian

Tabel 6. Model pengukuran

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Work Life Balance (X1)	WLB 1	0.937	Valid	0,826	0,733	0,815	Reliabel
	WLB2	0.832	Valid				
	WLB 3	0.793	Valid				
Locus of Control (X2)	LO 1	0.899	Valid	0,931	0,734	0,926	Reliabel
	LO 2	0.921	Valid				
	LO 3	0.777	Valid				
	LO 4	0.838	Valid				
	LO 5	0.905	Valid				
	LO 6	0.787	Valid				
Komitmen Organisasi (Z)	KO 1	0.954	Valid	0,913	0,791	0,911	Reliabel
	KO 2	0.842	Valid				
	KO3	0.873	Valid				
	KO 4	0.886	Valid				
Turnover Intention (Y)	TI 1	0.972	Valid	0,921	0,860	0,918	Reliabel
	TI 2	0.897	Valid				
	TI 3	0.912	Valid				

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, semua indikator menunjukkan nilai lebih dari 0,70, sehingga semua nilai cross loading memenuhi standar. Nilai perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk memperoleh nilai $> 0,5$ Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dikatakan *reliabel*. Dari tabel di atas juga menunjukkan bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* $> 0,70$. Dengan demikian, uji reliabilitas untuk penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Penelitian

2. Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan atau discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk terdapat nilai loading yang lebih besar daripada untuk konstruk lain. Dalam pengujian *discriminant validity* ini, metode *fornell-larcker criterion* dianggap baik jika akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya [47].

Tabel 7. *Diskriminan Validity* (Fornell-Lacker's Criteria)

	KO	LOC	TI	WLB	Kesimpulan
KO	0.890				Valid
LOC	0.857	0.944			Valid
TI	-0.872	-0.930	0.928		Valid
WLB	-0.895	0.962	0.974	0.980	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Uji Discriminant Validity menggunakan kriteria *Fornell Larcker Criterion* dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada kontruk latennya, artinya setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel diatas memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil Penelitian

3. Model Struktural (*Inner Model*)

1. R Square

R-Square mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independent (eksogen). Menurut [47] nilai R square 0,75 mencakup pada klasifikasi kuat, nilai R square 0,5 mencakup klasifikasi moderat serta mencakup klasifikasi lemah apabila nilai R square 0,25.

Tabel 8. Nilai R-Square

	R-square	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (Z)	0.961	Kuat
<u>Trunover Intention</u> (Y)	0.866	Kuat

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square dalam 2 Variabel tergolong kategori kuat, karena variabel Komitmen Organisasi bernilai 0.961 dan Turnover Intention bernilai 0.866.

Hasil Penelitian

2. F-Square

F-Square dimanfaatkan dalam memperoleh seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai F-Square disebut kecil apabila sejumlah 0,02, sedang apabila sejumlah 0,15, besar apabila sejumlah 0,35 akan tetapi nilai dibawah dari 0,02 mampu diabaikan maupun dinyatakan tidak terdapat pengaruh

Tabel 9. F-Square

	KO	TI
KO		0.00
LOC	0.00	0.47
WLB	1.81	0.00

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan terkait yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square $> 0,35$ adalah variabel LOC terhadap TI dan Variabel WLB terhadap KO. Sedangkan yang tidak memiliki pengaruh dengan kriteria F square $< 0,02$ adalah variabel KO terhadap TI, variable LOC terhadap KO Dan Variabel WLB terhadap TI

Hasil Penelitian

3. *Estimate for Path Coefficient* dan Uji Hipotesis

Uji Estimasi Koefisien Jalur dilakukan menggunakan *bootstrapping* untuk menentukan korelasi antar variabel. Dikatakan memiliki korelasi yang kuat jika variabel tersebut memiliki nilai p-value mendekati +1 dan lemah ketika nilainya mendekati -1. Akan ditemukan adanya pengaruh signifikan antar variabel, apabila nilai t-hitung besar daripada 1,96 (t tabel) maupun p-value lebih sedikit dibandingkan 0,05 [47].

Tabel 10. *Path Coefficient*

Konstruk	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
KO-TI	0.150	0.770	0.441	Ditolak
LOC-KO	-0.925	6.908	0.000	Diterima
LOC-TI	0.005	0.099	0.921	Ditolak
WLB-KO	0.976	20.914	0.000	Diterima
WLB-TI	0.241	0.634	0.526	Ditolak

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Hasil Penelitian

1. Variabel *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi didapatkan nilai t-statistic : 20.914 >1,96 dengan nilai p-value : 0,000 yang artinya *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
2. Variabel *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* nilai t-statistic : 0.634 <1,96 dan nilai p-value : 0.526 yang artinya *Work Life Balance* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Variabel *Locus Of Control* terhadap *Turnover Intention* nilai t-statistic : 0.099 < 1,96 dengan nilai p-value : 0,921 yang artinya *Locus Of Control* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
4. Variabel *Locus Of Control* terhadap Komitmen Organisasi nilai t-statistic : 6,908 >1,96 untuk nilai p-value : 0,000. yang artinya *Locus Of Control* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5. Variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* nilai t-statistic : 0.770 < 1,96 untuk nilai p-value : 0,441. yang artinya Komitmen Organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil Penelitian

4. Uji Mediasi

Untuk penelitian ini untuk menentukan uji mediasi dilihat dari hasil Output SmartPLS dalam *Bootstrapping* komponen *Specific Indirect Effects*. Dalam analisis mediasi dimanfaatkan dalam menguji variabel mediasi menjadi penghubung antara variabel independen serta dependen.

Tabel 11. Uji Mediasi

Konstruk	Original Sample (o)	T Statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
LOC-KO-TI	0.001	0.012	0.950	Ditolak
WLB-KO-TI	0.147	0.190	0.772	Ditolak

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh langsung bahwa:

1. Locus Of Control > Komitmen Organisasi > Turnover Intention adalah 0.001 (Positif) dengan p-value 0.950 tidak signifikan dalam taraf 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi terbukti dapat memediasi tidak signifikan pengaruh Locus Of Control terhadap Turnover Intention.
2. Work Life Balance > Komitmen Organisasi > Turnover Intention sebesar 0.147 (Positif) dengan p-value 0.772 tidak signifikan dalam taraf 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi terbukti dapat memediasi tidak signifikan pengaruh terhadap Work Life Balance terhadap Turnover Intention.

Pembahasan

***Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dapat dilihat dari indikator *Work Life Balance* yaitu keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*) yang artinya bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen mereka terhadap suatu perusahaan. Pengaruh positif ini menunjukkan adanya hubungan searah, sedangkan signifikansi menandakan bahwa hubungan tersebut benar-benar memiliki kekuatan pengaruh yang nyata. Komitmen mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan[48]. Ketika perusahaan mampu memberikan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan karyawan maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya. Perasaan tersebut mendorong munculnya loyalitas, keterikatan emosional (*effective commitment*), serta keinginan untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan[49]. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [50] yang mengatakan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Adapun penelitian lain juga mengatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi[51].

***Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention**

Hasil penelitian menunjukkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dapat dilihat dari indikator dari hasil kuesioner yaitu keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*), Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan keterlibatan karyawan antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi belum tentu menjadi faktor utama yang memengaruhi munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, meskipun karyawan mampu menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal tersebut tidak secara langsung menentukan keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi, karena kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi turnover intention[52]. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [53] yang mengatakan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Adapun penelitian lain juga sejalan dengan penelitian ini yang mengatakan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*[54].
secara singkat dan jelas melalui iklan atau sosial media membuat konsumen merasa tertarik untuk melakukan pembelian.

Pembahasan

Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner dapat dilihat bahwa indikator pengaruh orang lain (*Influence of Others*). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya *locus of control* yang dimiliki karyawan tidak secara langsung memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Indikator ini menggambarkan sejauh mana individu merasa bahwa keputusan, keberhasilan, maupun kegagalan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh orang lain di sekitarnya, seperti atasan, rekan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja. Meskipun karyawan merasa adanya pengaruh dari pihak lain dalam menentukan hasil kerja atau situasi yang mereka hadapi di tempat kerja, hal tersebut tidak secara langsung mendorong munculnya niat untuk keluar dari organisasi. Dengan kata lain, persepsi karyawan mengenai adanya kontrol atau pengaruh dari pihak eksternal tidak cukup kuat untuk memengaruhi keputusan mereka terkait keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan[55]. Penelitian ini searah dengan penelitian [56] yang mengatakan *Locus of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Adapun penelitian lain juga mengatakan *Locus of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*[57].

Locus Of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner dengan indikator pengaruh orang lain (*Influence of Others*), yang artinya bahwa keseimbangan keterlibatan karyawan antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi belum tentu menjadi faktor utama yang memengaruhi munculnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, meskipun karyawan mampu menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal tersebut tidak secara langsung menentukan keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi, karena kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi *turnover intention*.

Interaksi dan dukungan dari lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi karyawan. Semakin baik karyawan memahami dan merespons orang lain di tempat kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk menunjukkan sikap loyal untuk tetap berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi[58]. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [59] yang mengatakan *Locus Of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*. Adapun penelitian lain juga menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*[36]

Pembahasan

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tidak secara langsung menentukan kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan tidak terbukti secara statistik memengaruhi niat keluar. Secara konseptual, komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi[60]. Namun, hasil yang tidak signifikan menunjukkan bahwa keterikatan tersebut belum tentu menjadi faktor penentu dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah kerja. Kondisi ini dapat terjadi apabila terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi pertimbangan karyawan, seperti peluang karier di luar organisasi, tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, maupun tekanan pekerjaan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian [61] yang menyatakan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Penelitian lain juga mengatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention[62].

Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara *Locus of Control* dan *Turnover Intention*, yang artinya pengaruh locus of control terhadap niat keluar karyawan tidak melalui mekanisme komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, tingkat keyakinan individu terhadap kendali atas dirinya sendiri tidak secara langsung memengaruhi turnover intention melalui peningkatan atau penurunan komitmen organisasi. Konsep locus of control menjelaskan bahwa individu dengan internal locus of control cenderung memiliki keyakinan bahwa keberhasilan dan kegagalan ditentukan oleh usaha pribadi. Sementara itu, teori komitmen organisasi menyatakan bahwa komitmen mencerminkan keterikatan emosional, rasa kewajiban, serta kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi[13]. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun locus of control dapat memengaruhi sikap atau perilaku individu, komitmen organisasi tidak menjadi jalur intervening dari pengaruh tersebut terhadap niat keluar. Tidak terbuktinya peran mediasi ini dapat mengindikasikan bahwa hubungan antara locus of control dan turnover intention lebih bersifat langsung atau dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau peluang karier. Selain itu, dimungkinkan bahwa karyawan dengan locus of control internal tetap memiliki pertimbangan rasional lain dalam memutuskan untuk keluar, yang tidak sepenuhnya bergantung pada tingkat komitmen organisasionalnya.

Pembahasan

Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara *Locus of Control* dan *Turnover Intention*, yang artinya pengaruh locus of control terhadap niat keluar karyawan tidak melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Meskipun locus of control memengaruhi sikap individu, komitmen organisasi tidak menjadi jalur intervening dalam hubungan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan keduanya lebih bersifat langsung atau dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan peluang karier. Selain itu, keputusan karyawan untuk keluar juga dapat didasarkan pada pertimbangan rasional yang tidak sepenuhnya bergantung pada tingkat komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Artinya, pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap niat keluar karyawan tidak melalui komitmen organisasi. Meskipun secara teori *work life balance* dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan menurunkan niat keluar, temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan menjadi jalur intervening yang signifikan. Hubungan tersebut cenderung bersifat langsung atau dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, stres, dan beban kerja. Selain itu, keputusan karyawan untuk keluar juga dapat dipengaruhi oleh peluang eksternal dan pertimbangan rasional lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Namun, *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti keseimbangan kehidupan kerja belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Locus of Control tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, yang menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mengendalikan hasil kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga tingkat komitmen karyawan tidak secara langsung menentukan keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi.

Komitmen Organisasi juga tidak mampu memediasi hubungan antara *Locus of Control* maupun *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*, yang mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap niat keluar karyawan tidak melalui mekanisme peningkatan komitmen organisasi, melainkan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan seperti kepuasan kerja, kondisi kerja, maupun peluang karier di luar organisasi

Daftar Pustaka

- [1] A. Khoirunnisa, "The Positive Effect of Learning Agility on Salespeople Turnover Intention in The Automotive Sector," vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2024.
- [2] Mazda, "GIIAS Surabaya 2024: Mazda Cetak Penjualan Rp 41,4 Miliar dan Raih Penghargaan SUV Terbaik oleh GAIKINDO," 2024. [Online]. Available: https://www.mazda.co.id/news/giias-surabaya-2024-mazda-cetak-penjualan-rp-41-4-miliar-dan-raih-penghargaan-suv-terbaik-oleh-gaikindo/?utm_source=chatgpt.com
- [3] M. Arrofi, J. T. Mesin, F. Teknik, and U. N. Surabaya, "PRODUKTIVITAS KERJA DI BENGKEL RESMI ADITYAWARMAN SURABAYA Dyah Riandadari," vol. 11, pp. 66–74, 2022.
- [4] F. Wibowo and A. A. S. , Eny Susilowati, "Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam," vol. 4, no. 2, pp. 313–325, 2024.
- [5] F. Yuanika, I. Putri, S. Hariyani, and I. W. Agustin, "Evaluasi Lokasi Fasilitas Park and Ride Adityawarman Kota Surabaya," vol. 01, no. 02, pp. 80–85, 2025.
- [6] A. I. Suhakim, Y. Badrianto, U. P. Bangsa, E. Korespondensi, and T. I. Karyawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention," pp. 137–146, 2021.
- [7] P. U. Cut Sela Febrianti, Syamsul Arifin, "Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Peran Self Esteem , Self Efficacy , dan Locus of Control terhadap Kinerja," vol. 4, no. 8, pp. 1064–1077, 2025.
- [8] M. H. Azhar, R. Basith, and F. Khan, "Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening," vol. 8, no. 1, pp. 39–48, 2024.
- [9] A. S. P. Lubis, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating," vol. 3, no. 1, pp. 41–59, 2020.
- [10] T. Melda, M. Liana, P. Silaban, and J. Kasandra, "Pengaruh Self Efficacy , Locus of Control dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," vol. 3, no. 3, pp. 1073–1095, 2025.
- [11] A. Hutabarat, I. W. Pratiwi, and N. R. Suci, "European Journal of Education Studies THE INFLUENCE OF AFFECTIVE , CONTINUANCE AND NORMATIVE COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION EMPLOYEES OF PT . X ENGINEERING DIVISION," pp. 111–128, 2024, doi: 10.46827/ejes.v1i17.5394.
- [12] U. K. Suganda, "Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment," vol. 4, no. 3, pp. 1–12, 2022.
- [13] M. M. M. Habibia, Achmad Tavip Junaedib, Sudarnob, Sarli Rahmanb, "Journal of Applied Business and Technology and Locus of Control on Employee Turnover Intention and Performance at PT . Sekarbumi," vol. 3, no. 2, pp. 177–192, 2022.
- [14] V. Kwan and F. Aprilianty, "Developing Marketing Strategy for Used Car Business Post Pandemic (Case Study of Mobil88 Semarang)," vol. 1, no. 1, pp. 11–20, 2023, doi: 10.58229/jcsam.v1i1.42.
- [15] T. E. Rahmayati, "Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja," vol. 4, no. September, pp. 129–141, 2021.
- [16] G. Raditya and D. Ekowati, "Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah," vol. 5, no. 2, pp. 194–209, 2020.
- [17] H. Maria helena carolinda dua, "PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA ENDE Maria Helena Carolinda Dua, Hyronimus," vol. 7, no. 2, pp. 247–258, 2020.
- [18] S. Fauziah, "Pengaruh locus kendali (locus of control) efikasi diri (self efficacy) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bni cabang palopo," 2023.
- [19] D. Sari, "Peningkatan locus of control siswa melalui bimbingan agama di sekolah kreatif smp aisyiyah," 2021.
- [20] F. Saguni and P. Pro-sosial, "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU PRO SOSIAL MAHASISWA," vol. 10, no. 2, pp. 155–174, 2022.
- [21] Y. P. Aryoko and I. M. , Alfato Yusnar Kharismasyah, "Kepuasan Kerja , Locus of Control dan Self-Efficacy : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," vol. 6, no. September 2022, pp. 101–112.
- [22] E. M. Eli Retnowati, "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Eli," vol. 6, no. 2, pp. 86–94, 2023.
- [23] S. R. I. Oviana, "ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAAKERJAAN KANTOR CABANG ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS)," 2019.

Daftar Pustaka

- [24] I. N. M. Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, “PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICEPRO MEGATAMA,” pp. 102–111.
- [25] D. Anastia, Z. Adriani, and R. Ratnawati, “Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT . Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi,” vol. 7, no. 2, pp. 77–84, 2021.
- [26] C. G. Rikha Ihwanti, “Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis LITERATURE REVIEW : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS,” vol. 1, no. 2, 2023.
- [27] Z. Selvi Yona Sari, M . Havids Alima, *Mengurai Turnover Intention - Strategi Mempertahankan Karyawan*. 2024. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=X3nxEAAAQBAJ>
- [28] Bimo Bakti Pratama; Hilda Yuliani; Iffa Lathifah Nur Haliza Putri; Agustian Budi Prasetya, “PENGARUH GRIT , WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN MILENIAL : PERAN MEDITASI TERHADAP JOB JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi),” vol. 8, no. 3, pp. 1141–1167, 2024.
- [29] D. Geofanny *et al.*, “Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Mahagatra Sinar Karya Manado,” vol. 3, no. 1, 2022.
- [30] N. Soleha and D. R. Wulandaru, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING,” vol. 26.
- [31] M. K. Fadli, M. R. Naim, and M. Arsyad, “Pengaruh Kepemimpinan dan Locus of Control Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV . Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju,” vol. 7, no. 4, pp. 628–641, 2024, doi: 10.57178/paradoks.v7i4.1461.
- [32] Y. B. Ika Aghnia Santoso, Wyati Saddewisab, “Pengaruh Locus Of Control Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Dimoderasi Etika Kerja Islam,” vol. 10, no. September, pp. 463–476, 2025, doi: 10.36636/dialektika.v10i2.6140.
- [33] M. S. B. Tasya Rubani, “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN STAF GUDANG PT . X Tasya Rabani Meita Santi Budiani,” pp. 1–15.
- [34] F. Semita, R. Okfrima, and P. N. Yanuar, “Hubungan Work Life Balance dengan Komitmen Organisasi Pegawai,” vol. 17, no. 4, pp. 390–395, 2024, doi: 10.35134/jpsy165.v17i4.490.
- [35] S. E. Ayudiati, *ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING (studi pada karyawan tetap Bank jateng Semarang) SKRIPSI*. 2022.
- [36] C. S. H. M. Anin Machfudhi, Indra Prasetyo, “PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI,” vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2023.
- [37] S. Intan and A. Lestari, “Indonesia Economic Journal,” vol. 1, no. 2, pp. 1213–1221, 2025.
- [38] I. S. T. Rahman and Sinaganda, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM PARINGIN KABUPATEN BALANGAN,” vol. 8, pp. 258–267, 2025.
- [39] L. I. A. Witasari, “(Studi Empiris pada Novotel Semarang) (Studi Empiris pada Novotel Semarang),” 2020.
- [40] W. Candra *et al.*, “Jurnal manajemen dewantara,” vol. 8, no. 2, pp. 301–308, 2024.
- [41] R. H. Abdulloh, M. Psikologi, D. Sofiah, M. Psikologi, H. S. Ramadhani, and M. Psikologi, “Dukungan, Komitmen Organisasi, dan Psychological Ownership: Perannya Memprediksi Turnover Intention Karyawan Gen Z Rohmat,” vol. 34, no. 1, pp. 129–142, 2025, doi: 10.30996/fn.34i.132586.
- [42] R. D. Parashakti and D. Astuti, “Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention,” vol. 01, no. 01, pp. 1–9, 2023.

Daftar Pustaka

- [25] D. Anastia, Z. Adriani, and R. Ratnawati, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT . Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi," vol. 7, no. 2, pp. 77–84, 2021.
- [26] C. G. Rikha Ihwanti, "Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis LITERATURE REVIEW : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS," vol. 1, no. 2, 2023.
- [27] Z. Selvi Yona Sari, M . Havids Alima, *Mengurai Turnover Intention - Strategi Mempertahankan Karyawan*. 2024. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=X3nxEAAAQBAJ>
- [28] Bimo Bakti Pratama; Hilda Yuliani; Iffa Lathifah Nur Haliza Putri; Agustian Budi Prasetya, "PENGARUH GRIT , WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN MILENIAL : PERAN MEDITASI TERHADAP JOB JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)," vol. 8, no. 3, pp. 1141–1167, 2024.
- [29] D. Geofanny *et al.*, "Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Mahagatra Sinar Karya Manado," vol. 3, no. 1, 2022.
- [30] N. Soleha and D. R. Wulandaru, "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING," vol. 26.
- [31] M. K. Fadli, M. R. Naim, and M. Arsyad, "Pengaruh Kepemimpinan dan Locus of Control Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV . Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju," vol. 7, no. 4, pp. 628–641, 2024, doi: 10.57178/paradoks.v7i4.1461.
- [32] Y. B. Ika Aghnia Santoso, Wyati Saddewisab, "Pengaruh Locus Of Control Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Dimoderasi Etika Kerja Islam," vol. 10, no. September, pp. 463–476, 2025, doi: 10.36636/dialektika.v10i2.6140.
- [33] M. S. B. Tasya Rubani, "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN STAF GUDANG PT . X Tasya Rabani Meita Santi Budiani," pp. 1–15.
- [34] F. Semita, R. Okfrima, and P. N. Yanuar, "Hubungan Work Life Balance dengan Komitmen Organisasi Pegawai," vol. 17, no. 4, pp. 390–395, 2024, doi: 10.35134/jpsy165.v17i4.490.
- [35] S. E. Ayudiati, *ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING (studi pada karyawan tetap Bank jateng Semarang) SKRIPSI*. 2022.
- [36] C. S. H. M. Anin Machfudhi, Indra Prasetyo, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI," vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2023.
- [37] S. Intan and A. Lestari, "Indonesia Economic Journal," vol. 1, no. 2, pp. 1213–1221, 2025.
- [38] I. S. T. Rahman and Sinaganda, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM PARINGIN KABUPATEN BALANGAN," vol. 8, pp. 258–267, 2025.
- [39] L. I. A. Witasari, "(Studi Empiris pada Novotel Semarang) (Studi Empiris pada Novotel Semarang)," 2020.
- [40] W. Candra *et al.*, "Jurnal manajemen dewantara," vol. 8, no. 2, pp. 301–308, 2024.
- [41] R. H. Abdulloh, M. Psikologi, D. Sofiah, M. Psikologi, H. S. Ramadhani, and M. Psikologi, "Dukungan, Komitmen Organisasi, dan Psychological Ownership: Perannya Memprediksi Turnover Intention Karyawan Gen Z Rohmat," vol. 34, no. 1, pp. 129–142, 2025, doi: 10.30996/fn.34i.132586.
- [42] R. D. Parashakti and D. Astuti, "Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention," vol. 01, no. 01, pp. 1–9, 2023.
- [43] I. Sathyaningrum, A. Wahyudi, C. Author, and I. Sathyaningrum, "The Impact of Role Stressors, Job Insecurity, and Locus of Control on Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout at RSUD Anugerah Sehat Afiat, Depok," vol. 1, no. 1, pp. 56–71, 2025.

Daftar Pustaka

- [44] N. L. Hilmiyah and M. Yani, “The Influence of Product Quality , Price and Halal Label on Purchasing Decisions with Brand Image as an Intervening Variable : Study of Wardah Lipstick Product Users .’ [Pengaruh Kualitas Produk , Harga Dan Label Halal Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Citra Merek Sebagai Variable Intervening : Studi Pada Pengguna Produk Lipstik Wardah],” pp. 1–17, 2023.
- [45] A. A. Putri and D. Andriani, “Pengaruh Kompetensi , Disiplin kerja dan Kerja sama tim terhadap Kinerja karyawan PT . Lion Mentari Airlines Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai The influence of competence , work discipline and teamwork on the performance of employees of PT Lio,” pp. 1–14, 2024.
- [46] R. Kristanti, A. Bastian, D. D. Amdanata, S. Pascasarjana, and U. L. Kuning, “South East Asian Management Concern,” no. 2, pp. 51–59, 2024.
- [47] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, “When to use and how to report the results of PLS-SEM,” *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [48] V. O. Rahmadiyah and M. Kuswinarno, “Efektivitas Kecerdasan Emosional : dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan,” vol. 2, 2024.
- [49] L. H. Najwa Pieka Ramadhania, “Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” vol. 6, pp. 5122–5144, 2025.
- [50] M. Ruslan and M. Said, “Indonesian Journal of Business and Management ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LIBURENG KABUPATEN BONE Analysis of The Influence of Organizational Culture and Work Life Balance on Employee Performance through Organizational Commitment at the Libureng District Office , Bone Regency,” vol. 5, no. 1, pp. 34–42, 2022, doi: 10.35965/jbm.v5i1.1861.
- [51] S. E. Rampi, V. P. K. Lengkong, R. S. Wenas, P. W. Balance, K. Organisasi, and D. A. N. Motivasi, “AMURANG THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , AND EMPLOYEE MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON HOTEL SUTANRAJA Jurnal EMBA Vol . 12 No . 1 Januari 2024 , Hal . 943-953,” vol. 12, no. 1, pp. 943–953, 2024.
- [52] M. E. Yuliani Yuliani, “PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE YANG DI MEDIASI OLEH JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION,” vol. 8, no. 1, pp. 31–46, 2024.
- [53] N. Fajriawan, N. Putu, and A. Muspita, “Burnout , work – life balance , and turnover intention : The mediating role of engagement,” vol. 6, no. 2, pp. 145–154, 2025.
- [54] H. Maulana and R. Abadiyah, “The Influence of Work Life Balance and Work Load in the Work Environment on Employee Turnover Intention Through Job Satisfaction in the Retail Industry in Sidoarjo Regency [Pengaruh Work Life Balance , Dan Work Load Di Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Industri Retail Di Kabupaten Sidoarjo],” pp. 1–19.
- [55] R. Aminullah, “PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL DAN LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RETAIL ROTI O PT SEBASTIAN CITRA INDONESIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM,” 2024.
- [56] F. A. Sri Ayu Ramadhani, “Turnover Intention dan Kepuasan Kerja: Locus of Control Internal sebagai Variabel Moderator Sri,” vol. 1, no. 1998, pp. 44–55.
- [57] E. Nurmadhani, “PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP TURNOVER INTENTION AUDITOR STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI INDONESIA,” 2025.
- [58] W. H. Lenny Marlina, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA POSITIF TERHADAP INTERAKSI SOSIAL KARYAWAN Lenny,” vol. 10, 2025.
- [59] F. Z. Sulistyowati, “Adversity quotient dan work stress terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pt. pos indonesia (persero) kcu malang,” 2024.
- [60] I. M. A. Ilhamuddin, “Psychological Welfare on Organizational Commitment in Insurance Agents through Turnover Intention,” vol. 11, no. 2, pp. 195–202, 2023.
- [61] H. H. Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention,” vol. 3, no. 3, 2023.
- [62] S. A. Nurcahyo, T. H. Widagdo, and M. Rachmawati, “THE EFFECT OF WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE CASE STUDY OF PT UNGARAN SARI GARMENT Abstrak,” vol. 4, no. 1, 2024.
- [63] N. Kosasih, “WORK-LIFE BALANCE, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MILENIAL,” vol. 9, no. 3, pp. 1–10, 2025.
- [64] M. Z. Azizah, *Keseimbangan Kehidupan Kerja : dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern.*

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



TERIMA KASIH

