

# The Influence of Work Life Balance and Locus of Control on Turnover Intention Through Organizational Commitment at Mazda Adityawarman Surabaya

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

Ferry Nur Arianto<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi : [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of Work-Life Balance and Locus of Control on Turnover Intention through Organizational Commitment at Mazda Adityawarman Surabaya. The study uses a quantitative method. The sample in this study consists of all employees of the Mazda Adityawarman Surabaya dealership. The population of this study consists of employees from Mazda Adityawarman totaling 100. The sampling technique used is total sampling (full sample), which means the number of samples taken is equivalent to the population size. The data analysis technique uses Partial Least Squares (PLS) version 4.0. The results of this study indicate that (1) Work Life Balance has a positive and significant effect on Organizational Commitment, (2) Work Life Balance has no significant effect on Turnover Intention, (3) Locus Of Control has no significant effect on Turnover Intention, (4) Locus Of Control has a positive and significant effect on Organizational Commitment, (5) Organizational Commitment has no significant effect on Turnover Intention, (6) Organizational Commitment does not mediate the relationship between Locus of Control and Turnover Intention, (7) Organizational Commitment does not mediate the relationship between Work Life Balance and Turnover Intention.*

**Keywords** - *Work Life Balance ; Locus of Control ; Turnover Intention ; Organizational Commitment*

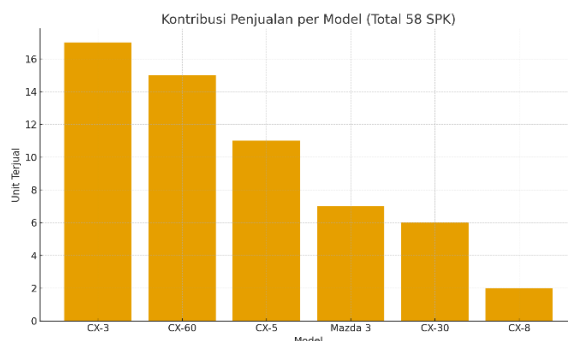
**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work Life Balance dan Locus of Control Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi pada Mazda Adityawarman Surabaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dealer Mazda Adityawarman Surabaya. Populasi penelitian ini merupakan karyawan dari Mazda Adityawarman yang berjumlah 100. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sampel penuh), yang berarti jumlah sampel yang diambil setara dengan jumlah populasi. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, (3) Locus Of Control tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, (4) Locus Of Control berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (5) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, (6) Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan Locus of Control terhadap Turnover Intention, (7) Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan Work Life Balance terhadap Turnover Intention.*

**Kata Kunci** - *Work Life Balance ; Locus of Control ; Turnover Intention ; Komitmen Organisasi*

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi, tuntutan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) semakin meningkat di banyak negara, termasuk Indonesia. Beberapa survei menunjukkan bahwa meskipun aspek finansial masih penting, faktor non-finansial seperti fleksibilitas kerja, stres kerja, kelelahan, dan dukungan organisasi menjadi faktor dominan dalam keputusan karyawan untuk tetap berada di perusahaan atau mencari peluang lain. Salah satu tren nasional yang mencolok adalah meningkatnya niat keluar kerja (*turnover intention*) di sektor ritel, otomotif, dan dealer kendaraan bermotor, yang disebabkan oleh persaingan pasar, tuntutan pelayanan konsumen, dan tekanan kerja tinggi[1]. Sebagai contoh, dealer-dealer otomotif di Surabaya menghadapi persaingan hebat, di mana Mazda sebagai brand premium melalui Mazda Adityawarman harus mempertahankan

performa penjualan seperti yang tercatat di GIIAS Surabaya 2024 yaitu 58 unit SPK dan pendapatan sekitar Rp 41,4 miliar dalam satu *event* pameran[2]. Keberhasilan penjualan menunjukkan potensi bisnis yang besar, tetapi juga menandai tekanan tinggi terhadap performa tenaga kerja dan tuntutan layanan kepada pelanggan. Hal ini dibuktikan sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Penjualan Mazda di GIIAS Surabaya  
Sumber : Mazda

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.

Tabel 1. Tingkat Turnover Mazda Adityawarman

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Rate (%)
2022	107	5	4,6%
2023	107	7	6,5%
2024	108	10	9,2%
2025*	108	11	10,1%

Sumber : Data Internal Mazda Adityawarman

*Turnover intention* merupakan salah satu fenomena penting yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini mengacu pada niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja secara sukarela. Turnover intention dapat timbul dari ketidakpuasan kerja, tekanan pekerjaan, dan adanya alternatif pekerjaan yang dianggap lebih baik oleh individu[4]. Di industri otomotif, termasuk dealer resmi seperti Mazda Adityawarman Surabaya, hal ini menjadi isu penting karena tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi berpotensi mengurangi stabilitas karyawan serta menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan[5]. Oleh karena itu, memahami *turnover intention* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat penting bagi perusahaan untuk merancang strategi retensi yang efektif, menjaga motivasi karyawan, dan mempertahankan daya saing di pasar yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan Mazda Adityawarman Surabaya sebagai upaya memperkuat literatur mengenai perilaku kerja di sektor otomotif regional dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik[6].

*Work life balance* merupakan konsep yang menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang individu. Dalam konteks pekerjaan, *work life balance* mencakup kemampuan seseorang untuk mengelola waktu dan energi secara efektif antara tanggung jawab kerja dan kebutuhan pribadi sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja[7]. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* yang baik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti karyawan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik cenderung memiliki niat lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi ini sangat relevan di sektor otomotif yang memiliki tekanan kerja tinggi, seperti di Mazda Adityawarman

Surabaya, di mana *work life balance* dapat berperan penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan performa kerja[8].

*Locus of control* merupakan konstruksi kepribadian yang menggambarkan sejauh mana seseorang percaya bahwa hasil peristiwa dalam hidupnya dikendalikan oleh dirinya sendiri atau oleh faktor eksternal seperti nasib atau keberuntungan[9]. Individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mengatasi tantangan kerja karena mereka yakin bahwa usaha dan keputusan mereka menentukan hasil. Hal ini berimplikasi pada komitmen mereka terhadap organisasi dan mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan, sehingga *locus of control* berperan penting dalam mengelola *turnover intention* karyawan[10].

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif (perasaan cinta dan keterikatan emosional), komitmen kontinuans (keinginan bertahan karena pertimbangan biaya kehilangan), dan komitmen normatif (perasaan kewajiban moral untuk bertahan). Tingginya komitmen organisasi terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karena karyawan yang loyal dan terikat secara emosional cenderung bertahan dalam organisasi meskipun menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan guna menekan niat keluar dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten[11].

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.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *locus of control* melalui komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Mazda Adityawarman Surabaya. Berdasarkan latar belakang di atas dan penelitian penelitian terdahulu, dapat disimpulkan jika masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna mengetahui secara detail, maka dengan adanya penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan judul “**Pengaruh Work Life Balance dan Locus of Control Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Mazda Adityawarman Surabaya**”.

**Rumusan Masalah :** bagaimana *Work Life Balance* dan *Locus of Control* berpengaruh Melalui Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Mazda Adityawarman Surabaya

#### **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* ?

#### **Kategori SDGs**

Penelitian ini berkontribusi pada capaian kategori SDGs ke- 8 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.

Fokus pada variabel *work life balance* dan *locus of control* relevan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat *turnover intention*. Dengan memperkuat kedua aspek tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan loyalitas karyawan,

serta mendukung keberlanjutan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya mendukung tujuan organisasi, tetapi juga sejalan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.

## Literature Review

### 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]. Apabila karyawan kesulitan menciptakan keseimbangan antara jam kerja dan waktu berkualitas dengan keluarga, hal ini dapat menyebabkan situasi yang bertentangan dengan konsep *work life balance*, yang dikenal sebagai *work-life imbalance* atau ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan[16]. Indikator *work life balance* digunakan untuk mengukur tingkat keseimbangan yang dicapai individu antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Terdapat tiga indikator utama untuk mengukur *work life balance*[17].

1. *Time balance* (keseimbangan waktu) merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya, yang menyangkut waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya

### Locus of Control (X2)

*Locus of control* merupakan konstruk kepribadian yang menggambarkan keyakinan individu mengenai sumber penyebab peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya. *Locus of control* adalah tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri[18]. *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]. *Locus of control* mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol, atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya[20]. Indikator *locus of control* sebagai berikut[21].

#### 1. Locus of Control Internal

- a. Kemampuan (*Ability*)  
Menggambarkan keyakinan individu bahwa keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh kompetensi pribadi yang dimilikinya. Semakin kuat indikator ini, semakin yakin seseorang bahwa hasil kerja bergantung pada kapasitas, kecerdasan, atau keterampilan dirinya sendiri.
- b. Minat (*Interest*)  
Menunjukkan sejauh mana motivasi dan ketertarikan pribadi dianggap sebagai faktor penentu pencapaian. Individu percaya bahwa ketika ia memiliki minat yang kuat terhadap suatu kegiatan, ia mampu mencapai hasil yang lebih baik karena dorongan dari dalam dirinya.
- c. Usaha (*Effort*)  
Merujuk pada keyakinan bahwa hasil diperoleh melalui kerja keras, kedisiplinan, dan ketekunan. Individu dengan indikator ini percaya bahwa peningkatan usaha akan secara langsung meningkatkan peluang keberhasilan.

#### 2. Locus of Control Eksternal

- a. Nasib (*Fate/Luck*)  
Menggambarkan keyakinan bahwa hasil hidup ditentukan oleh keberuntungan atau takdir. Individu cenderung menganggap keberhasilan maupun kegagalan berada di luar kendalinya, sehingga usaha pribadi dipandang kurang berpengaruh.
- b. Sosial Ekonomi (*Socioeconomic Conditions*)  
Merujuk pada anggapan bahwa kondisi lingkungan seperti status ekonomi keluarga, akses fasilitas, dan dukungan material menentukan keberhasilan seseorang. Individu menganggap faktor eksternal tersebut membatasi atau memperluas peluang pencapaian.

c. Pengaruh Orang Lain (*Influence of Others*)

Menunjukkan keyakinan bahwa tindakan, keputusan, atau keberhasilan seseorang sangat dipengaruhi oleh orang lain, seperti atasan, rekan kerja, keluarga, atau figur otoritas lain. Individu merasa bahwa arahan atau dukungan eksternal lebih menentukan hasil dibanding inisiatif pribadi

### 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 juga diartikan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, dimana keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut[23]. Komitmen organisasi terdiri dari empat indikator yaitu:[24].

1. Disiplin

Disiplin menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan perusahaan, termasuk ketentuan jam kerja, tata tertib, penggunaan seragam, dan aturan lain yang harus dipatuhi selama bekerja.

2. Kehadiran

Menunjukkan catatan tingkat ketidakhadiran karyawan dari tugas yang seharusnya dijalankan. Hal ini mencakup ketidakhadiran karena sakit, kecelakaan, atau alasan pribadi yang diizinkan. Yang tidak dihitung sebagai absensi meliputi cuti resmi, hari libur, dan masa diberhentikan sementara. Data absensi biasanya dihitung berdasarkan jumlah hari tidak hadir dalam satu bulan.

3. Kerjasama

Merupakan aktivitas bekerja bersama antar karyawan, di mana setiap individu secara sukarela dan sadar memberikan kontribusi untuk saling membantu dalam rangka mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan

Merupakan sikap positif karyawan yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, serta berbagai jaminan atau fasilitas yang diberikan perusahaan.

### 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[25]. *Turnover intention* sebagai sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dipandang lebih baik[26]. 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[27].

1. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*). Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, yang diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*). Hal ini mencerminkan adanya keinginan individu untuk mencari peluang kerja di organisasi lain. Ketika seorang karyawan mulai sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, ia cenderung mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan yang dianggap lebih sesuai atau memberikan kondisi yang lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*intention to quit*). Hal tersebut mencerminkan niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan biasanya mulai berencana untuk keluar apabila telah menemukan peluang kerja yang dianggap lebih baik, dan pada akhirnya akan mengambil keputusan apakah akan tetap bertahan atau benar-benar meninggalkan pekerjaannya.

### Hubungan Antar Variabel

#### Hubungan Work Life Balance dan Turnover Intention

*Work life balance* dan *turnover intention* menunjukkan korelasi negatif yang signifikan dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah niat pekerja untuk keluar dari pekerjaannya, terutama pada generasi Z yang memiliki preferensi kuat terhadap keseimbangan kehidupan kerja serta fleksibilitas dalam bekerja[28]. Stres kerja dan *work-life balance* merupakan kekuatan yang mendorong terjadinya *turnover intention* karyawan, dimana semakin tinggi tingkat kualitas *work life balance* yang

termasuk beban kerja dan standar jam kerja yang seimbang maka semakin rendah tingkat *turnover* pada karyawan, dan dalam penelitian tersebut terbukti bahwa *work life balance* lebih mempengaruhi tingkat *turnover intention* sehingga *work life balance* memiliki peran dalam mengurangi tingkat *turnover*[29]. Penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *turnover intention*, namun berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada penurunan *turnover intention*, dengan demikian kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention*[30].

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

### **Hubungan Locus of Control dan Turnover Intention**

*Locus of control* dan *turnover intention* menunjukkan pola yang signifikan dalam konteks perilaku organisasional. Penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pegawai, artinya semakin kuat internal *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari organisasi[31]. Mereka yang berorientasi pada *locus of control* internal memahami bahwa penguatan atau sebuah hasil merupakan kesempatan dan dikendalikan oleh dirinya sendiri atau karakteristik pribadi, sehingga dalam konteks organisasi, karyawan dengan internal *locus of control* akan lebih termotivasi untuk melakukan perbaikan dan inovasi dalam perusahaan daripada memilih untuk keluar. Dengan demikian, hubungan antara *locus of control* dan *turnover intention* bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual organisasional, dimana pemahaman terhadap orientasi *locus of control* karyawan dapat membantu manajemen dalam merancang strategi retensi yang tepat[32].

H2 : *Locus of Control* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

### **Hubungan Work Life Balance dan Komitmen Organisasi**

Hubungan antara *work life balance* dan komitmen organisasi menunjukkan korelasi positif yang signifikan dalam berbagai konteks organisasi[33]. Penelitian yang dilakukan oleh [34] dimana sumbangan efektif dari variabel *work life balance* terhadap komitmen organisasi sebesar 52%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan kini menjadi isu yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja. Keseimbangan tersebut penting agar tidak terjadi ketimpangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap individu maupun organisasi. Dalam konteks ini, komitmen terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis[15].

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*

### **Hubungan Locus of Control dan Komitmen Organisasi**

*Locus of control* dan komitmen organisasi menunjukkan pola yang konsisten dalam berbagai penelitian empiris. *Locus of control* memiliki hubungan besar dengan perilaku, dimana seorang individu menerima kejadian-kejadian sebagai bagian dari perilaku atau karakteristiknya sendiri, sehingga perilaku kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan *locus of control*, yaitu apakah karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dikendalikan secara internal atau eksternal[35]. Dengan demikian, hubungan antara *locus of control* dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa orientasi keyakinan individu terhadap kontrol personal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat komitmen mereka pada organisasi, dimana pemahaman terhadap *locus of control* karyawan dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan yang tepat dan komunikasi yang efektif[36].

H4 : *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi*

### **Hubungan Komitmen Organisasi dan Turnover Intention**

Komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan korelasi negatif yang sangat konsisten dalam literatur penelitian manajemen sumber daya manusia. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang memberikan penegasan serta interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan sehingga menurunkan tingkat *turnover intention*[37]. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, tanggung jawab dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan, sehingga komitmen yang kuat berfungsi sebagai penangkal terhadap *turnover intention*[38]. Hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan bahwa upaya meningkatkan komitmen afektif, kontinuan, dan normatif merupakan strategi penting untuk menekan niat keluar. Organisasi yang mampu membangun keterikatan emosional, memberikan manfaat yang membuat karyawan merasa perlu bertahan, serta menumbuhkan rasa kewajiban moral akan lebih mampu mempertahankan talenta terbaik dan mengurangi biaya *turnover* yang dapat memengaruhi kinerja organisasi[39]

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*

### Peran Mediasi Komitmen Organisasi antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

Peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention* telah menjadi fokus penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia kontemporer. Implikasi teoritis menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa diperlakukan baik oleh perusahaan melalui penyediaan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai, maka karyawan akan mengembangkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi[40]. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organization commitment* dalam beberapa konteks, namun *organization commitment* tetap berperan penting dalam mengurangi *turnover intention*[30]. Dengan demikian, peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan *work life balance* dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan mekanisme psikologis penting yang menjelaskan bagaimana keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi intensi turnover karyawan, dimana organisasi yang ingin mengurangi *turnover* tidak hanya perlu menyediakan program *work life balance* tetapi juga harus memastikan bahwa program tersebut efektif dalam membangun komitmen organisasi sebagai jembatan yang menghubungkan *work life balance* dengan penurunan *turnover intention*[41].

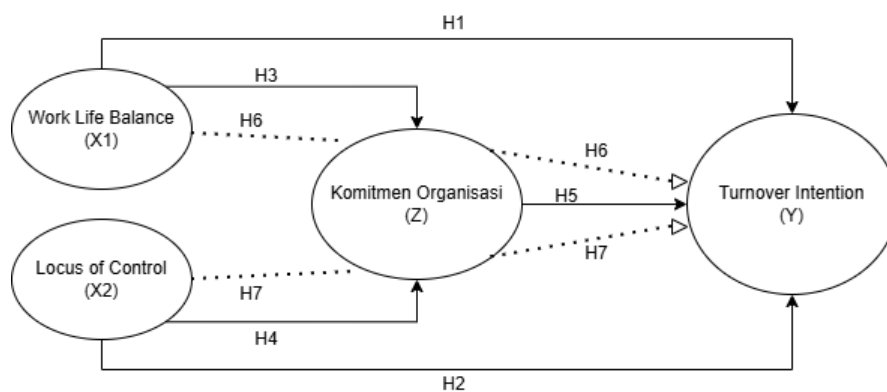
H6 : *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi Komitmen Organisasi

### Peran Mediasi Komitmen Organisasi antara *Locus of Control* dan *Turnover Intention*

Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seorang karyawan merasa terpaat dengan organisasi tempat ia bekerja dan memiliki dorongan serta tujuan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat serta berupaya memenuhi tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi memengaruhi kesediaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya komitmen tercermin dari sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dalam jangka panjang.[42]. Peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara *locus of control* dan *turnover intention* merupakan area penelitian yang penting namun masih relatif terbatas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi *turnover intention*, mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan ini[43].

H7 : *Locus of Control* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi Komitmen Organisasi

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

H2 : *Locus of Control* (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

H3 : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* (Z)

H4 : *Locus of Control* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* (Z)

H5 : *Komitmen Organisasi* (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

H6 : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui mediasi Komitmen Organisasi (Z)

H7 : *Locus of Control* (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui mediasi Komitmen Organisasi (Z)

**Tabel Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Work Life Balance</i>	Persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menunjang kepuasan dan kesejahteraan secara menyeluruh.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengatur waktu kerja dan waktu pribadi</li> <li>2. Kesesuaian antara pekerjaan dan kehidupan keluarga</li> <li>3. Dukungan atasan terhadap kebutuhan pribadi</li> <li>4. Fleksibilitas jam kerja</li> <li>5. Tingkat stres akibat pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupan pribadi</li> <li>6. Kesempatan cuti yang cukup untuk urusan pribadi dan keluarga</li> </ol>
<i>Locus of Control</i>	Keyakinan karyawan tentang penyebab hasil yang mereka alami, apakah hasil tersebut lebih dikontrol oleh faktor internal diri sendiri atau faktor eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Percaya pada kemampuan diri mengontrol hasil pekerjaan</li> <li>2. Menganggap keberhasilan tergantung usaha pribadi</li> <li>3. Menganggap kegagalan akibat faktor luar</li> <li>4. Keyakinan terhadap pengaruh nasib atau peluang</li> <li>5. Sikap proaktif dalam menghadapi masalah kerja</li> <li>6. Tanggung jawab atas konsekuensi tindakan sendiri</li> </ol>

Komitmen Organisasi	Tingkat identifikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang tercermin dalam loyalitas dan keinginan bertahan di organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi</li> <li>2. Keinginan untuk bertahan lama di perusahaan</li> <li>3. Keterikatan emosional dengan organisasi</li> <li>4. Kepatuhan terhadap nilai dan budaya organisasi</li> <li>5. Kesiapan bekerja lebih keras demi kemajuan organisasi</li> <li>6. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi</li> </ol>
<i>Turn Over Intention</i>	Keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan berpindah kerja di masa depan dekat</li> <li>2. Mempersiapkan diri mencari pekerjaan baru</li> <li>4. Rasa stres dan kelelahan menyebabkan ingin berhenti</li> <li>5. Mempertimbangkan tawaran kerja dari perusahaan lain</li> <li>6. Sering membicarakan keinginan berhenti dengan rekan kerja atau keluarga</li> </ol>

## II. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bersifat sistematis untuk mengkaji suatu fenomena melalui pengumpulan data yang dapat diukur. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik, matematis, atau komputasional[44]. Bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work life balance* dan *locus of control* melalui komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada dealer otomotif Mazda Adityawarman Surabaya. 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[45]. 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 ).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) versi 4.0. Tujuan analisis ini adalah menilai kelayakan data serta menarik kesimpulan dalam pengujian hipotesis. Metode yang digunakan meliputi Outer Model dan Inner Model. Outer Model mencakup: *Convergent Validity*, yang menilai keterkaitan antar indikator dalam satu konstruk, dengan kriteria loading factor > 0,7 dan AVE > 0,5. *Discriminant Validity*, yang memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dari konstruk

lainnya, dengan nilai  $> 0,5$ . *Composite Reliability*, yang mengukur konsistensi internal indikator dalam satu konstruk, dengan nilai  $> 0,7$ . Sementara itu, Inner Model mencakup: *R-Square*, yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. *F-Square*, *Pengujian hipotesis (Path Coefficient)*, yaitu menilai hubungan antar variabel laten melalui nilai koefisien jalur serta signifikansinya menggunakan t-statistic dan p-value  $< 0,05$ [46]

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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	43%
	2 Tahun	35	57%
	3 Tahun	16	16%
	>3 Tahun	16	16%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

**Tabel 3 Hasil Kuisioner**

Penjabaran variabel dilakukan dengan melihat nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator penelitian. Nilai rata-rata ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pendapat atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Nilai mean dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah (1,00–2,33), sedang (2,34–3,67), dan tinggi (3,68–5,00). Berikut penjelasan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

Variabel	Pertanyaan	SKOR					MEAN	KET
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Work Life Balance</b>	Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	3%	3%	30,5%	48,3%	15,2%	3,69	Tinggi
	Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	2%	3.2%	31,8%	41.1%	21.9%	3,78	Tinggi

	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasan tanpa mengorbankan kebahagiaan pribadi	3,4%	2%	30,5%	47%	17,9%	3,75	Tinggi
<b>Work Life Balance</b>							3,74	Tinggi

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel **Work Life Balance** terdapat pada indikator **WLB1** dengan nilai **3,69**, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator **WLB2** dengan nilai **3,78**. Secara keseluruhan, variabel **Work Life Balance** memperoleh nilai rata-rata **3,74** dengan **kategori tinggi**, yang menunjukkan bahwa responden telah mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel *Locus Of Control*

<b>Locus Of Control</b>	Saya merasa bahwa kompetensi saya sesuai dengan tugas yang diberikan	2.2%	6.6%	20.3%	58.9%	11.9%	3,71	Tinggi
	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya	2%	3.5%	35.1%	36.4%	23.2%	3,76	Tinggi
	Saya percaya bahwa keberhasilan lebih ditentukan oleh Nasib atau keberuntungan	1.4%	13.2%	45%	28.5%	11.9%	3,36	Sedang
	Saya percaya bahwa kondisi sosial ekonomi sangat menentukan keberhasilan seseorang	4.6%	23.8%	32.5%	25.2%	13.9%	3,20	Sedang
	Saya merasa keputusan saya dalam pekerjaan sering dipengaruhi oleh pendapat orang lain	1.4%	13.2%	45%	28.5%	11.9%	3,36	Sedang
	Saya percaya bahwa kerja keras akan meningkatkan peluang keberhasilan	1%	1.6%	32,5%	49.7%	15.2%	3,77	Tinggi
<b>Locus Of Control</b>							3,53	Tinggi

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel **Locus of Control** terdapat pada indikator **LOC4** dengan nilai **3,20**, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator **LOC6** dengan nilai **3,77**. Secara keseluruhan, variabel **Locus of Control** memperoleh nilai rata-rata **3,53** dengan **kategori tinggi**, yang menunjukkan bahwa responden cenderung meyakini keberhasilan ditentukan oleh faktor internal.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

<b>Komitmen Organisasi</b>	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang ditetapkan	0.7%	13.9%	43.7%	31.8%	9.9%	3,36	Sedang
----------------------------	--	------	-------	-------	-------	------	------	--------

	Saya berupaya menjaga konsistensi kehadiran setiap periode kerja	2%	17.9%	40.4%	27.8%	11.9%	3,30	Sedang
	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini	3,4%	2%	30,5%	47%	17.9%	3,75	Tinggi
	Saya menghargai pendapat, masukan, dan kontribusi rekan kerja	2%	4%	26.5%	57.6%	9.9%	3,69	Tinggi
<b>Komitmen Organisasi</b>							3,53	Tinggi

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel **Komitmen Organisasi** terdapat pada indikator KO2 dengan nilai **3,30**, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator KO3 dengan nilai **3,75**. Secara keseluruhan, variabel **Komitmen Organisasi** memperoleh nilai rata-rata **3,53** dengan **kategori tinggi**, yang menunjukkan adanya keterikatan dan loyalitas responden terhadap organisasi.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel *Trunover Intention*

<b>Turnover Intention</b>	Saya sering membayangkan bekerja di tempat lain yang lebih sesuai dengan saya	4.6%	23.8%	32.5%	25.2%	13.9%	3,20	Sedang
	Saya sering membandingkan pekerjaan saya saat ini dengan pekerjaan di perusahaan lain	1.4%	13.2%	45%	28.5%	11.9%	3,36	Sedang
	Saya berniat meninggalkan pekerjaan ini jika menemukan peluang yang lebih baik	0,6%	9.3%	36.4%	37.1%	16.6%	3,60	Tinggi
	Saya merasa bangga dengan pencapaian dari hasil kerja saya di perusahaan	1.3%	13.2%	32.5%	31.1%	21.9%	3,59	Tinggi
<b>Trunover Intention</b>							3,44	Tinggi

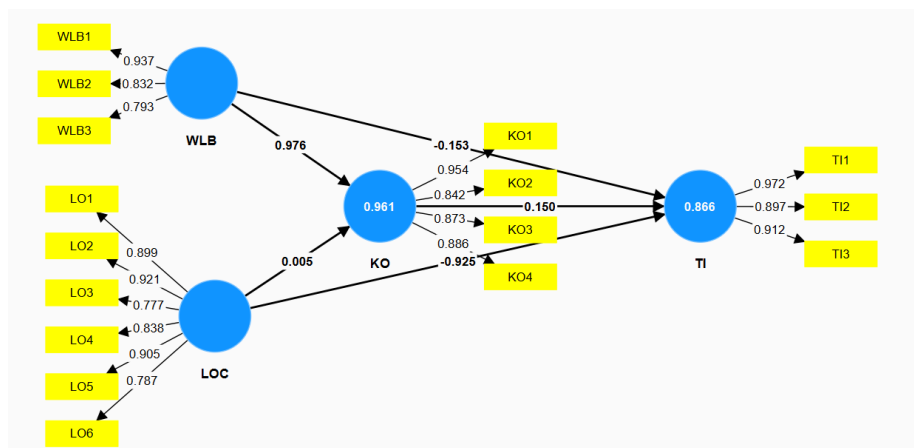
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai minimum rata-rata variabel **Turnover Intention** terdapat pada indikator TI1 dengan nilai **3,20**, sedangkan nilai maksimum terdapat pada indikator TI3 dengan nilai **3,60**. Secara keseluruhan, variabel **Turnover Intention** memperoleh nilai rata-rata **3,44** dengan **kategori sedang**, yang menunjukkan bahwa responden cukup mempertimbangkan kemungkinan berpindah pekerjaan

## 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 *raliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,60 [47].



Gambar 2. Outer Loading

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 Organaisai (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				
Trunover 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.

## 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	<b>0.890</b>				Valid
LOC	0.857	<b>0.944</b>			Valid
TI	-0.872	-0.930	<b>0.928</b>		Valid
WLB	-0.895	0.962	0.974	<b>0.980</b>	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa Uji Discriminant Validity menggunakan kriteria Fornell Larcker Criterion dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada konstruk 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.

### 3. Model Struktural (Inner Model)

#### 1. R Square

R-Square mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independen (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
Turnover Intention (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.

#### 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 [47].

**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.

### 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)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *Work life Balance* dan *Locus Of Control* terhadap Turnover intention ditolak dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi yang positif nilai t-statistiknya  $<1,96$  dan p-valuenya  $> 0,05$  yang artinya tidak terdapat pengaruh *Work life Balance* dan *Locus Of Control* terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan tabel tersebut membuktikan Variabel Variabel *Work life Balance* dan *Locus Of Control* terhadap Komitmen Organisasi diterima dikarenakan nilai t-statistiknya  $>1,96$  dan p-valuenya  $<0,05$  yang membuktikan terdapat pengaruh *Work life Balance* dan *Locus Of Control* terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Variabel Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention ditolak dikarenakan nilai t-statistiknya  $<1,96$  untuk p-valuenya  $>0,05$  yang artinya tidak terdapat pengaruh terhadap Turnover Intention.

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*

#### 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].

### **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]

### **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 sejalan 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.

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

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memediasi hubungan antara Work Life Balance dan Turnover Intention. Artinya bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap niat keluar karyawan tidak terjadi melalui mekanisme peningkatan atau penurunan komitmen organisasi. Dengan kata lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan tidak secara langsung memengaruhi turnover intention melalui tingkat komitmen organisasional yang dimiliki. Work Life Balance dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga tercipta kondisi yang seimbang dan minim konflik peran. Sementara itu, komitmen organisasi merefleksikan keterikatan emosional, rasa kewajiban, serta pertimbangan rasional individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi[63].

Secara konseptual, keseimbangan kerja-hidup yang baik seharusnya mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar[64]. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak menjadi jalur intervening yang signifikan dalam hubungan tersebut. Tidak terbuktinya peran mediasi ini diartikan bahwa hubungan antara Work Life Balance dan Turnover Intention kemungkinan bersifat langsung atau dipengaruhi oleh variabel lain yang lebih dominan, seperti kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja. Selain itu, keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat

dipengaruhi oleh pertimbangan rasional dan peluang eksternal yang tidak sepenuhnya berkaitan dengan tingkat komitmen yang dimiliki.

#### IV. SIMPULAN

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.

Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih relevan terhadap *Turnover Intention*
  2. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel mediasi atau moderasi alternatif, dikarenakan komitmen organisasi tidak terbukti sebagai variabel mediasi
  3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda, seperti menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan komitmen dan turnover intention dari waktu ke waktu
- (1)

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan penuh rasa hormat dan syukur, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta atas doa, dukungan, serta kasih sayang yang senantiasa diberikan.

Penulis juga mengucapkan apresiasi dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing dan dosen penguji atas bimbingan, arahan, ilmu, serta motivasi yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada seluruh responden, rekan-rekan, serta para dosen di Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan kontribusi berupa doa, ilmu, pengalaman, dan dukungan yang sangat berarti dalam penyelesaian karya ilmiah ini

#### REFERENSI

- [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](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. Oviانا, “ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL ( BPJS ) KETENAGAAKERJAAN KANTOR CABANG ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL ( BPJS ),” 2019.
- [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 Santosoa, Wyati Saddewisasib, “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. Ayudiaty, *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 Sinaginda, “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.
- [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. Kuswinamo, “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*.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*