

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

Ferry Nur Arianto¹, Rifdah Abadiyah^{2*}, Hasan Ubaidillah³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
rifdahabadiyah@umsida.ac.id^{2*}

Received 15 Februari 2026 | Revised 18 Maret 2026 | Accepted 19 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

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.

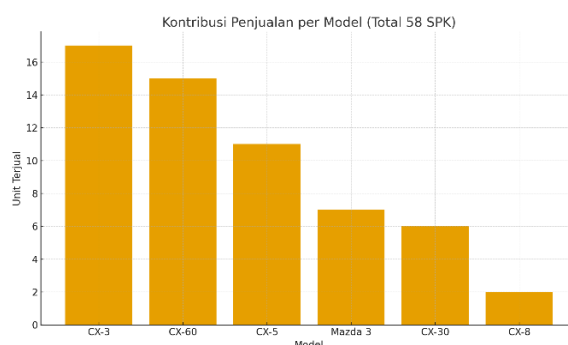
Abstract

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*.

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 (Khoirunnisa, 2024). 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 (Mazda, 2024). 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 (Arrofi et al., 2022). 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 (Wibowo & Eny Susilowati, 2024). 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 (Yuanika et al., 2025). 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(Suhakim et al., 2021).

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(Cut Sela Febrianti, Syamsul Arifin, 2025). 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(Azhar et al., 2024).

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(Lubis, 2020). 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(Melda et al., 2025).

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(Hutabarat et al., 2024).

Penelitian terdahulu di Indonesia telah memberikan landasan yang kuat terkait *Work-Life Balance*, locus of control, dan komitmen organisasi dalam memengaruhi turnover intention, khususnya di industri otomotif, seperti temuan bahwa *Work-Life Balance* mampu menurunkan turnover intention hingga 22% pada sales otomotif di Jakarta, serta peran locus of control internal dalam memediasi komitmen organisasi di sektor distribusi mobil di Surabaya. Selain itu, Menurut (Suganda, 2022) juga mengonfirmasi adanya peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan turnover intention pada dealer Honda di Jawa Timur dengan pendekatan SEM. Namun demikian, masih terdapat celah penelitian yang signifikan karena sebagian besar studi tersebut belum secara spesifik mengkaji konteks dealer otomotif tertentu, seperti Mazda Adityawarman Surabaya, serta cenderung hanya menguji hubungan parsial tanpa mengintegrasikan model mediasi simultan antara locus of control dan komitmen organisasi. Akibatnya, mekanisme pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention belum teruji secara komprehensif, khususnya pada tingkat cabang regional di Jawa Timur Jatim (Habibia, Achmad Tavip Junaedib, Sudarnob, Sarli Rahmanb, 2022). Selain itu, keterbatasan konteks geografis yang umumnya hanya berfokus pada wilayah Jakarta atau Surabaya secara umum, serta minimnya penelitian (kurang dari 5%) yang menargetkan dealer spesifik, menyebabkan kurang terungkapnya dinamika lokal seperti intensitas persaingan pasar otomotif di Jawa Timur sebagaimana dilaporkan (Kwan & Aprilianty, 2023). Kesenjangan ini semakin diperkuat oleh kurangnya data empiris pasca-pandemi, di mana penerapan hybrid sales berpotensi mengubah pola *Work-Life Balance* karyawan, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut melalui pendekatan studi kasus yang lebih mendalam dan kontekstual pada level dealer di Jawa Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *locus of control* melalui komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Mazda Adityawarman Surabaya.

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 (Hilmiah & Yani, 2023). 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 (Putri & Andriani, 2024). 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. *Pengujian hipotesis (Path Coefficient)*, yaitu menilai hubungan antar variabel laten melalui nilai koefisien jalur serta signifikansinya menggunakan t-statistic dan p-value $< 0,05$ (Kristanti et al., 2024)

HASIL dan PEMBAHASAN

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuisioner 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
	Perempuan	15
Usia	18-29	52
	30-45	39
	46-60	12
		12%
Posisi Jabatan	Sales Consultant	50
	Service Advisor	7
	Teknisi	15
	Foreman & Teknikal	6
	CRC	3
	Admin & Finance	13
	Supervisor / Koordinator	6
		6%
Masa Kerja	1 Tahun	32
	2 Tahun	35
	3 Tahun	16
	>3 Tahun	16

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

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		
Work-Life Balance	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
Work-Life Balance							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*

Variabel	Pertanyaan	Skor					Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
Locus Of Control	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
Locus Of Control							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*

Variabel	Pertanyaan	Skor					Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
Komitmen Organisasi	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
Komitmen Organisasi							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 *Turnover Intention*

Variabel	Pertanyaan	Skor					Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
Turnover Intention	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
Turnover Intention							3,44	Tinggi

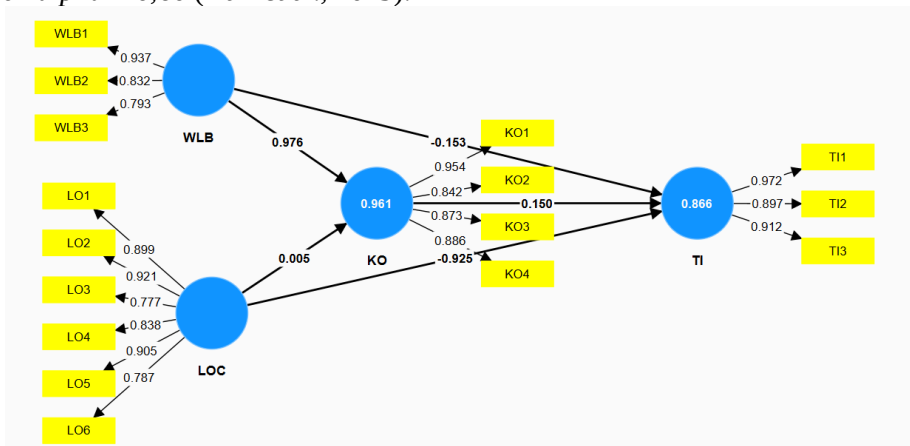
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

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.

Model Pengukuran (Outer Model)

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 (Hair et al., 2019).



Gambar 2. Outer Loading

Tabel 7. 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 Organisai (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.

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 (Hair et al., 2019).

Tabel 8. 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)

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 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.

Model Struktural (Inner Model)

R Square

R-Square mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independent (eksogen). Menurut (Hair et al., 2019) nilai R square 0,75 mencakup pada klasifikasi kuat, nilai R square 0,5 mencakup klasifikasi moderat serta mencakup klasiikasi lemah apabila nilai R square 0,25.

Tabel 9. Nilai R-Square

	R-square	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (Z)	0.961	Kuat
Trunover Intention (Y)	0.866	Kuat

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square dalam 2 Variabel tergolong kategori kuat

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 (Hair et al., 2019).

Tabel 10. 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.

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 (Hair et al., 2019).

Tabel 11. Path Coefficient

Konstruk	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P valules	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:

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*

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 12. Uji Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P valules	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 di atas 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 (Rahmadiyah & Kuswinarno, 2024). 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 (Najwa Pieka Ramadhania, 2025). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ruslan & Said, 2022) 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 (Rampi et al., 2024).

***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 (Yuliani Yuliani, 2024). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fajriawan et al., 2025) 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 (Maulana & Abadiyah, n.d.).

***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 (Aminullah, 2024). Penelitian ini searah dengan penelitian (Sri Ayu Ramadhani, n.d.) 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 (Nurmadhani, 2025).

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 (Lenny Marlina, 2025). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sulistiyowati, 2024) 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 (M. Anin Machfudhi, Indra Prasetyo, 2023).

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 (Ilhammuddin, 2023). 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 (Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, 2023) yang menyatakan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Penelitian lain juga mengatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention (Nurchayyo et al., 2024).

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 (Habibia, Achmad Tavip Junaedib, Sudarnob, Sarli Rahmanb, 2022). 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 (Kosasih, 2025).

Secara konseptual, keseimbangan kerja-hidup yang baik seharusnya mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar (Azizah, n.d.). 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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah, R. (2024). *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*.
- Arrofi, M., Mesin, J. T., Teknik, F., & Surabaya, U. N. (2022). *Produktivitas Kerja Di Bengkel Resmi Adityawarman Surabaya Dyah Riandadari*. 11, 66–74.
- Azhar, M. H., Basith, R., & Khan, F. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening*. 8(1), 39–48.
- Azizah, M. Z. (N.D.). *Keseimbangan Kehidupan Kerja : Dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern*.
- Cut Sela Febrianti, Syamsul Arifin, P. U. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Peran Self Esteem , Self Efficacy , Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja*. 4(8), 1064–1077.
- Fajriawan, N., Putu, N., & Muspita, A. (2025). *Burnout , Work – Life Balance , And Turnover Intention : The Mediating Role Of Engagement*. 6(2), 145–154.
- Habibia, Achmad Tavip Junaedib, Sudarnob, Sarli Rahmanb, M. M. M. (2022). *Journal Of Applied Business And Technology And Locus Of Control On Employee Turnover Intention And Performance At Pt . Sekarbumi*. 3(2), 177–192.

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hilmiyah, N. L., & Yani, M. (2023). “ *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 Deng.* 1–17.
- Hutabarat, A., Pratiwi, I. W., & Suci, N. R. (2024). *European Journal Of Education Studies The Influence Of Affective , Continuance And Normative Commitment On Turnover Intention Employees Of Pt . X Engineering Division.* 111–128. <https://doi.org/10.46827/Ejes.V11i7.5394>
- Ilhammuddin, I. M. A. (2023). *Psychological Welfare On Organizational Commitment In Insurance Agents Through Turnover Intention.* 11(2), 195–202.
- Khoirunnisa, A. (2024). *The Positive Effect Of Learning Agility On Salespeople Turnover Intention In The Automotive Sector.* 3(1), 1–11.
- Kosasih, N. (2025). *Work-Life Balance, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Milenial.* 9(3), 1–10.
- Kristanti, R., Bastian, A., Amdanata, D. D., Pascasarjana, S., & Kuning, U. L. (2024). *South East Asian Management Concern.* 2, 51–59.
- Kwan, V., & Aprilianty, F. (2023). *Developing Marketing Strategy For Used Car Business Post Pandemic (Case Study Of Mobil88 Semarang).* 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.58229/Jcsam.V1i1.42>
- Lenny Marlina, W. H. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Positif Terhadap Interaksi Sosial Karyawan Lenny.* 10.
- Lubis, A. S. P. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating.* 3(1), 41–59.
- M. Anin Machfudhi, Indra Prasetyo, C. S. H. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi.* 3(1), 1–12.
- Maulana, H., & Abadiyah, R. (N.D.). *The Influence Of Work-Life Balance And Work Load In The Work Environment On Employe 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].* 1–19.
- Mazda. (2024). *Gias Surabaya 2024: Mazda Cetak Penjualan Rp 41,4 Miliar Dan Raih Penghargaan Suv Terbaik Oleh Gaikindo.*
- Melda, T., Liana, M., Silaban, P., & Kasandra, J. (2025). *Pengaruh Self Efficacy , Locus Of Control Dan Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.* 3(3), 1073–1095.
- Najwa Pieka Ramadhania, L. H. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.* 6, 5122–5144.
- Nur Hesty Ramadhani, Niar Astaginy, H. H. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention.* 3(3).
- Nurchahyo, S. A., Widagdo, T. H., & Rachmawati, M. (2024). *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.* 4(1).
- Nurmadhani, E. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Locus Of Control Terhadap Turnover Intention auditor Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia.*
- Putri, A. A., & Andriani, D. (2024). *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.* 1–14.
- Rahmadiyah, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). *Efektivitas Kecerdasan Emosional : Dalam Peningkatan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan.* 2.
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., Wenas, R. S., Balance, P. W., Organisasi, K., & Motivasi, D. A. N.

- (2024). *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. 12(1), 943–953.*
- Ruslan, M., & Said, M. (2022). *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. 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>*
- Sri Ayu Ramadhani, F. A. (N.D.). *Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja: Locus Of Control Internal Sebagai Variabel Moderator Sri. 1(1998), 44–55.*
- Suganda, U. K. (2022). *Reducing Turnover Intention: The Mediating Role Of Work-Life Balance And Organizational Commitment. 4(3), 1–12.*
- Suhakim, A. I., Badrianto, Y., Bangsa, U. P., Korespondensi, E., & Karyawan, T. I. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. 137–146.*
- Sulistyowati, F. Z. (2024). *Adversity Quotient Dan Work Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kcu Malang.*
- Wibowo, F., & , Eny Susilowati, A. A. S. (2024). *Fenomena Turnover Intention Pada Generasi Z Dalam. 4(2), 313–325.*
- Yuanika, F., Putri, I., Hariyani, S., & Agustin, I. W. (2025). *Evaluasi Lokasi Fasilitas Park And Ride Adityawarman Kota Surabaya. 01(02), 80–85.*
- Yuliani Yuliani, M. E. (2024). *Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Yang Di Mediasi Oleh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. 8(1), 31–46.*