

202210160311189
Rahma Aliyah
Prodi Manajemen

**Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* dengan
Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi
pada *Sales Assistant* PT Telkom Witel Jatim Barat)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana Manajemen



Oleh:

Rahma Aliyah

202210160311189

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* dengan
Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi
pada *Sales Assistant* PT Telkom Witel Jatim Barat)**

Oleh:

Rahma Aliyah

202210160311189

Malang, 9 Mei 2026

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Aniek Rumijati, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Sales Assistant PT Telkom Witel Jatim Barat)

Oleh :

Rahma Aliyah
202210160311189

Diterima dan disetujui
pada tanggal 06 Juni 2026

Pembimbing I,

Dr. Aniek Rumiati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Sudaryudi S, S.E., M.E., Ph.D

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Sales Assistant PT Telkom Witel Jatim Barat)

Oleh :

Rahma Aliyah
202210160311189

Diterima dan disetujui
pada tanggal 06 Juni 2026

Pembimbing I,


Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Sidiq Ahmadi S, S.E., M.E., Ph.D


Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Rahma Aliyah
NIM : 202210160311189
Program Studi : Manajemen
Surel : rahmaaliyah281@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar – benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (refrensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi- sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku

Malang, 29 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Rahma Aliyah

**Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* dengan
Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Sales
Assistant PT Telkom Witel Jatim Barat)**

Rahma Aliyah¹, Aniek Rumijati²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: rahmaaliyah281@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance on Intention to Stay with Organizational Commitment as a mediating variable among Sales Assistants at PT Telkom Witel East Java West Region. This study is motivated by the high turnover phenomenon in the sales division, which has the potential to cause various negative impacts on the company, such as increased recruitment and training costs, disrupted customer relationships, and decreased organizational effectiveness. The characteristics of the Sales Assistant position, which involve high performance targets, intensive work mobility, and flexible working hours, create challenges in maintaining a balance between employees' work and personal lives. These conditions are expected to affect employees' level of organizational commitment and their intention to remain with the company. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all 86 Sales Assistants. A saturated sampling technique was used, whereby the entire population was selected as research respondents. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on intention to stay and organizational commitment. Organizational commitment also has a positive and significant effect on intention to stay. Furthermore, organizational commitment partially mediates the effect of work-life balance on intention to stay. In conclusion, the better the work-life balance perceived by employees, the higher their organizational commitment and the stronger their intention to remain with the company.

Keywords: *Work-Life Balance, Organizational Commitment, Intention to Stay.*

**Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* dengan
Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi pada *Sales
Assistant PT Telkom Witel Jatim Barat*)**

Rahma Aliyah¹, Aniek Rumijati²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: rahmaaliyah281@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada *Sales Assistant PT Telkom Witel Jatim Barat*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya fenomena turnover pada divisi penjualan yang berpotensi menimbulkan berbagai dampak bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya hubungan dengan pelanggan serta menurunnya efektivitas organisasi. Karakteristik pekerjaan *Sales Assistant* yang memiliki target tinggi, mobilitas kerja yang intensif dan jam kerja yang fleksibel menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Kondisi tersebut diperkirakan memengaruhi tingkat komitmen organisasi dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian terdiri atas seluruh *Sales Assistant* sebanyak 86 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* serta *organizational commitment*. *Organizational commitment* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Selain itu, *organizational commitment* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *intention to stay* secara parsial. Kesimpulannya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi dan semakin kuat keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Organizational Commitment, Intention to Stay,*

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada *Sales Assistant* PT Telkom Witel Jatim Barat)” dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen. Dalam proses penyusunannya, penulis memperoleh banyak bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, memberikan kesehatan, kekuatan, ketabahan serta kemudahan kepada penulis dalam menjalani setiap tahapan penyusunan skripsi ini.
2. Yth. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Yth. Bapak M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Yth. Bapak Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Yth. Dr. Aniek Rumijati, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, bimbingan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kedua orang tua tercinta yang selalu menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis, yang tidak pernah berhenti memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun materi serta pengorbanan yang tulus

dalam setiap langkah kehidupan penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

7. Kedua saudara penulis yang selalu menjadi sumber semangat dan motivasi bagi penulis serta senantiasa memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi hingga akhirnya dapat terselesaikan dengan baik.
8. Teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahan yang telah memberikan banyak dukungan, bantuan, motivasi serta kebersamaan kepada penulis. Terima kasih atas segala cerita, pengalaman, semangat dan bantuan yang diberikan selama proses perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
9. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah mampu bertahan, berjuang dan tidak menyerah dalam menghadapi setiap proses, tantangan, serta hambatan selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena tetap kuat, percaya pada kemampuan diri dan terus berusaha memberikan yang terbaik sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah wawasan, serta menjadi referensi yang berguna bagi pembaca maupun bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 10 Mei 2026

Rahma Aliyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
<i>Abstract</i>	<i>vi</i>
Abstrak.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	15
A. Latar Belakang	15
B. Rumusan Masalah	24
C. Tujuan Penelitian.....	25
D. Manfaat Penelitian	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	27
A. LANDASAN TEORI	27
1. <i>Intention to Stay</i>	27
2. <i>Work Life Balance</i>	29
3. <i>Organizational Commitment</i>	32
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. KERANGKA KONSEP.....	42
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	46
B. Objek Penelitian.....	46
C. Populasi, Sampel dan Sampling	47

D.	Definisi Operasional Variabel	47
E.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	49
F.	Metode Analisis Data	50
1.	Rentang Skala	50
2.	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
A.	Deskripsi Data	55
1.	Gambaran Umum Perusahaan	55
2.	Karakteristik Responden	59
B.	Hasil Analisis Data	64
1.	Rentang Skala	64
2.	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	73
C.	Pembahasan	83
1.	Identifikasi <i>Intention To Stay</i> , <i>Work Life Balance</i> dan <i>Organizational Commitment</i> pada PT Telkom	83
2.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Intention To Stay</i>	89
3.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	90
4.	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Intention to Stay</i>	91
5.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Intention to Stay</i> melalui <i>Organizational Commitment</i>	92
BAB V PENUTUP		94
A.	Kesimpulan	94
B.	Keterbatasan Penelitian	95
C.	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.2	Jawaban item dan Skor Pertanyaan	49
Tabel 3.3	Rentang Skala.....	50
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	61
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	62
Tabel 4.5	Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan	64
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden terhadap Work Life Balance.....	65
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden terhadap Intention To Stay	68
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden terhadap Organizational Commitment	70
Tabel 4.9	Validitas Konvergen	74
Tabel 4.10	Nilai Cross Loading	75
Tabel 4.11	Nilai Composite Reliability.....	77
Tabel 4.12	Tabel R-Square	78
Tabel 4.13	Uji Hipotesis.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Outer Model	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian	104
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden	108
Lampiran 3. Hasil Uji Outer Model	115
Lampiran 4. Hasil Uji Inner Model	118



DAFTAR PUSTAKA

1. Kartini TM, Setiawan I, Esthi RB. The Influence Of Interpersonal Communication, Organizational Culture And Rewards On Employee Work Performance Tri. Jurnal Ekonomi. 2024;13(03):2024. doi:10.54209/ekonomi.v13i03
2. Darmawan D, Mardikaningsih R, Sinambela EA, Arifin S, Putra AR, Hariani M, et al. The quality of human resources, job performance and employee loyalty. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. 2020;24(3):2580–92. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR201903
3. Romadhoni KF, Nurfuadi. Strategic Management of Human Resources on Organisational Quality. Manajemen Bisnis [Internet]. 2024;1(2):47–56. Available from: non-dwnldmng-r-download-dont-retry2download
4. Nurhalizah HF, Sridadi AR, Eliyana A. Faktor *Intention to Stay* Pada Karyawan Dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. Journal of Management and Bussines (JOMB). 2024;4(1):9–15.
5. Castro-gonz S, Vila-v G. How Can Companies Decrease Salesperson *Turnover* Intention? The Corporate Social Responsibility Intervention. 2021;1–16.
6. Shavira IT, Purwanti. *Turnover* Karyawan. Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora. 2025;4(2):2798–803.
7. Simarmata FW, Rahman A, Kusdyah I. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui *Turnover* Intention Karyawan Pt. Purnama Indonesia Di Sidoarjo. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis. 2023;4(1):14–33. doi:10.32815/jubis.v4i1.1800
8. Field JC, Chan XW. Contemporary knowledge workers and the boundaryless work-life interface: Implications for the human resource management of the knowledge workforce. Front Psychol. 2018;9(NOV):1–10. doi:10.3389/fpsyg.2018.02414
9. Antje Kügeler SJ. Trends 2022. Smartly.io. 2022;1–22.
10. Purba SD. Effect of Work Life Balance & Antecedent Variable on *Intention to Stay* (A Study of Female Employees in High Performing Banks in Jakarta).

- International Journal of Management & Information Technology. 2014;8(3):1414–23. doi:10.24297/ijmit.v8i3.1977
11. Ahmaddien I. Effect Of *Work-Life Balance* On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. Jurnal Ilmiah Edunomika. 2023;10(1):35–45.
 12. Chang HP, Hsieh CM, Lan MY, Chen HS. Examining the moderating effects of *Work-Life Balance* between human resource practices and intention to stay. Sustainability (Switzerland). 2019;11(17). doi:10.3390/su11174585
 13. Ahmad Saufi R, Aidara S, Che Nawati NB, Permarupan PY, Zainol NRB, Kakar AS. *Turnover* intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. Front Psychol. 2023;14. doi:10.3389/fpsyg.2023.1137945
 14. Gallup Consulting. State of the Global Workplace. Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide 2013;1–122.
 15. Pulungan LMF, Tiarapuspa T. The Effect of Work Life Balance, *Organizational Commitment* on *Turnover* Intention Through Job Satisfaction for Employees at PT X. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan. 2024;6(1):1–16. doi:10.53697/emak.v6i1.2137
 16. Listiani ED, Suryawirawan OA. Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction dan Work-Life Balance Terhadap *Intention to Stay* Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. Ilmu dan Riset Manajemen. 2023;12(12):1–12.
 17. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 1993;78(4):538–51. doi:10.1037/0021-9010.78.4.538
 18. Purnomo H, Mudjijah S. The Influence of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Employee Welfare on Employee Loyalty at the Prosecutorial Commission of the Republic of Indonesia-Hery Purnomo et.al The Influence of Organizational Commitment, Organizational Culture. Jurnal Multidisiplin Sahombu. 2025;5(03):437–53. doi:10.58471/jms.v5i03
 19. Arie Z, Febrian MF, Emilisa N. The Effect of Work Life Balance, Follower-Leader Goal Congruence on *Intention to Stay* which is Mediated by *Organizational Commitment* of e-Commerce Employees. The Management Journal of Binaniaga. 2024;9(01):47–64. doi:10.33062/mjb.v9i01.64

20. Regia Saraswati. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Intention to Stay* pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Journal of Engineering Research*. 2023;4(1):214–36.
21. Indonesia T. Transformation Towards Excellence PT. 2023.
22. Arifin M, Muharto A. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 2022;15(1):37. doi:10.26623/jreb.v15i1.3507
23. Andari DF, Emilisa N, Puspa T, Manajemen PS, Trisakti U, Satisfaction J, et al. Pengaruh Faktor Internal Terhadap *Turnover* Intention Pada Perusahaan Manufaktur Jakarta. Vol. 22. 2024;22(2):139–52.
24. Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee *Turnover*. *Journal of Applied Psychology*. 1977;62(2):237–40. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
25. Widagdo B, Roz K. How the Readiness to Change and Intention to Remain in Employees? Evidence on the Sustainability of Hospitality Employees in Indonesia. *International Journal of Sustainable Development and Planning*. 2024;19(9):3671–8. doi:10.18280/ijstdp.190935
26. Aboobaker N, Edward M, K.A Z. Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*. 2019;33(1):28–44. doi:10.1108/IJEM-02-2018-0049
27. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organ Behav Hum Decis Process*. 1991;50(2):179–211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T
28. Waruwu PA, Ardi. Jurnal Lingkar Pembelajaran Inovatif Pengaruh Organizational Culture , Career Development , Reward And Recognition , Dan Work Engagement Terhadap. *Jurnal Lingkar Pembelajaran Inovatif*. 2024;5:9–17.
29. Daipuria P, Kakar D. *Work-Life Balance* for Working Parents : Perspectives and Strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*. 2013;2(1):45–52.
30. Inegbedion HE. *Work-Life Balance* and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Front Psychol*. 2024;15(May):1–12. doi:10.3389/fpsyg.2024.1349555

31. Wulansari OD. Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*. 2023;7(1):15–28.
32. Fisher GG, Bulger CA, Smith CS. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *J Occup Health Psychol*. 2009;14(4):441–56. doi:10.1037/a0016737 PubMed PMID: 19839663.
33. McDonald P, Brown K, Bradley L. Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*. 2005;20(1):37–55. doi:10.1108/09649420510579568
34. Ahmad Saufi R, Aidara S, Che Nawati NB, Permarupan PY, Zainol NRB, Kakar AS. *Turnover* intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Front Psychol*. 2023;14. doi:10.3389/fpsyg.2023.1137945
35. Ambarwati T, Sopiah. The Role of Commitment in Employee Engagement with Performance: Literature Review. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*. 2022;1(11):968–73.
36. Jayen F, Kadir A, Sri Bintari E, Ekawulan Tanjung M, Naimah. The Influence of Organizational Citizenship Behavior and *Organizational Commitment* on Employee Performance at The regional Revenue Management Agency North Barito Regency, Central Kalimantan Province. *International Journal of Economics, Business and Management Research*. 2023;07(06):29–43. doi:10.51505/ijebmr.2023.7603
37. Ningrum HF, Nasution F, Purboyo, Sartika D, Suriadi, Yuliana R, et al. *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)* 2021.
38. Luthan F. *Organizational Behavior*. 12th Editi. Gordon B, editor. Americas, New York,: Paul Ducham; 2011.
39. Danupranata G, Praditaningrum A. The Impact of Culture, Fit, and *Work-Life Balance* on Retention: The Mediating Role of Commitment at PT Madubaru. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*. 2025;8(2):1528–49. doi:10.24815/jr.v8i2.45570
40. Sukistianingsih R, Parimita W, Wolor CW. the Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and *Organizational Commitment* on *Intention to Stay* in the Retail Industry in Jakarta. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*. 2023;5(2):114. doi:10.31000/combis.v5i2.9318

41. Sitanggang MR, Azzuhri M. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Pelatihan Terhadap *Intention to Stay* Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi. 2023;2(4):1207–20. doi:10.21776/jki.2023.02.4.22
42. Handayani R, Faslah R, Adha MA. The Impact Of *Work-Life Balance* On *Turnover* Intentions: Exploring The Mediating Role Of Job Satisfaction. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi. 2024;5(1):33–42.
43. Fatimah T, Gunawan AW. Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia. 2023;17(1):75–89. doi:10.32815/jibeka.v17i1.1296
44. Dwiyanti R, Rozana M, Na'imah T, rafiya GA. *Turnover* Intentions on Teachers in Indonesia: the Role of Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment. Social Values & Society. 2022;4(2):26–32. doi:10.26480/svs.02.2022.26.32
45. Sugiyono. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. 2020.
46. Hardani, Auliya NH, Fardani RA, Utami EF, Ustiawaty J, Sukmana DJ, et al. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. 2020.
47. Wada FH, Pertiwi A, Hasiolan MI, Lestari S, Sudipa GI, Patalatu JSP, et al. Buku Ajar Metodologi Penelitian. Cv Science Techno Direct. 2024. 1–195 p.
48. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Educacao e Sociedade. 2017;1(1):1689–99. PubMed PMID: 25246403.
49. Haryono S. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0. 2016. 450 p. PubMed PMID: 25246403.
50. Wada FH, Pertiwi A, Hasiolan MI, Lestari S, Sudipa IG, Ptalatu J, et al. Buku Ajar Metode Penelitian. Efitra, Sepriano, editors. PT. Sonpedia Publishing Indonesia; 2024.
51. Ramadhani AD, Triyanto A, Muhammad IF. The effect of E-marketing with AISAS model on investment decisions in fintech syariah. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah [Internet]. 2019;7(2):47–57.

PLAGIASI



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 21/5/2026

Kode : 2964751945
Nama : Rahma Aliyah
NIM : 202210160311189
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work-life Balance terhadap Intention to stay dengan Organizational commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Sales Assistant PT Telkom Witel Jatim Barat)
Persentase Plagiasi : 4%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

