PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT JASA RAHARJA KANWIL SUMATERA UTARA

Angelita Putri Naibaho[1*], Feronica Simanjorang[2], Marlon Sihombing[3]
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia
[1]angelitanaibaho92@gmail.com,[2]feronicasimanjorang@usu.ac.id,
[3]mrlnsihombing@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Locus of Control and Work Life Balance on Employee Job Satisfaction at PT Jasa Raharja North Sumatra Regional Office

Job satisfaction is a key factor in sustaining employee commitment and productivity. Preliminary observations at PT Jasa Raharja North Sumatra Regional Office indicated that some employees felt their jobs did not match their abilities, lacked confidence when handling new tasks under the job rotation system, and were unable to balance work and personal life. This study aimed to analyze the partial and simultaneous effects of locus of control and work life balance on employee job satisfaction. A quantitative associative approach was applied using saturated sampling of 57 employees of the Human Resources and Marketing divisions. Data were collected through observation and a Likert-scale questionnaire, and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression in SPSS. The results show that locus of control (B = 0.979; t = 5.016; p < 0.001) and work life balance (B = 0.408; t = 2.654; p = 0.010) had positive and significant effects on job satisfaction. Simultaneously, both variables had a significant effect (F = 53.152; p < 0.001) and explained 66.3% of the variance in job satisfaction, with locus of control being the more dominant predictor. These findings imply the need for competence and self-reliance development programs and better workload and overtime management.

Keywords*: job satisfaction; locus of control; work life balance; multiple linear regression; PT Jasa Raharja*

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga komitmen dan produktivitas karyawan. Pada PT Jasa Raharja Kanwil Sumatera Utara, observasi awal menunjukkan adanya karyawan yang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan, kurang percaya diri saat menghadapi tugas baru akibat sistem rotasi pekerjaan, serta belum mampu menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *locus of control* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun

simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampel jenuh terhadap 57 karyawan Divisi SDM dan Marketing. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* (B = 0,979; t = 5,016; p < 0,001) dan *work life balance* (B = 0,408; t = 2,654; p = 0,010) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F = 53,152; p < 0,001) dan menjelaskan 66,3% variasi kepuasan kerja, dengan *locus of control* sebagai prediktor yang lebih dominan. Temuan ini mengimplikasikan perlunya program pengembangan kompetensi dan kemandirian karyawan serta pengelolaan beban kerja dan lembur yang lebih baik.

Kata kunci: kepuasan kerja; *locus of control*; *work life balance*; regresi linear berganda; PT Jasa Raharja

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menentukan efektivitas organisasi, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi isu strategis yang perlu dikelola. Kepuasan kerja dipahami sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang timbul dari evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2017) dan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan akibat penilaian atas pengalaman kerja (Locke, 1976). Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pencapaian tujuan organisasi.

PT Jasa Raharja bergerak dalam pengelolaan asuransi kecelakaan lalu lintas dan dituntut menjaga kualitas layanan kepada masyarakat. Observasi dan wawancara pra-penelitian terhadap 15 karyawan di PT Jasa Raharja Kanwil Sumatera Utara menemukan beberapa gejala ketidakpuasan kerja. Tujuh dari 15 karyawan tidak setuju bahwa mereka senang dengan pekerjaan yang diemban, dan sebagian merasa kemampuannya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, termasuk tugas di luar uraian pekerjaan. Dua belas dari 15 karyawan menyatakan bahwa kehidupan mereka sebagian besar dipengaruhi atasan, rekan kerja, dan keluarga. Selain itu, 10 dari 15 karyawan menyatakan tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja bahkan pada hari libur.

Dua faktor yang relevan dengan kondisi tersebut adalah *locus of control* dan *work life balance*. *Locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai penyebab peristiwa yang dialaminya, yang dapat berorientasi internal (kendali diri) maupun eksternal (faktor di luar diri) (Rotter, 1966; Syauqia & Siregar, 2023). Perusahaan menerapkan rotasi pekerjaan setiap enam bulan, sementara sebagian karyawan masih memerlukan bantuan rekan ketika menghadapi tugas baru. Kondisi ini memunculkan pertanyaan tentang peran keyakinan karyawan atas kendali pekerjaannya. *Work life balance* adalah kemampuan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Setia et al., 2025). Ketidakseimbangan tersebut dapat memicu kelelahan dan stres yang menurunkan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu melaporkan pengaruh positif *locus of control* terhadap kepuasan kerja (Darmilisani, 2021; Surya & Kusnanto, 2024) dan pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja (Dewi, 2020; Hasanah, 2022; Hidayah, 2021). Namun, penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada objek yang berbeda, dan dalam kajian yang ditelaah penulis belum banyak yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada sektor asuransi sosial di Kota Medan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *locus of control* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Kanwil Sumatera Utara, secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Locus of Control

Rotter (1966) memandang *locus of control* sebagai keyakinan individu tentang pengendali peristiwa dalam hidupnya. Individu berorientasi internal meyakini bahwa hasil yang diperoleh ditentukan oleh perilaku dan usahanya sendiri, sedangkan individu berorientasi eksternal meyakini bahwa hasil lebih ditentukan oleh nasib, keberuntungan, atau kendali orang lain. Individu internal cenderung proaktif dalam melakukan perubahan (Robbins & Judge, 2017). Dalam penelitian ini, *locus of control* diukur melalui dua indikator, yaitu internal dan eksternal (Sukma & Lestari, 2024).

Work Life Balance

Work life balance mencerminkan sejauh mana individu terlibat dan

merasa puas, baik dari sisi waktu maupun keterlibatan psikologis, dengan peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Setia et al., 2025). Indikator yang digunakan mengacu pada Ricardianto (2018), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Beban kerja yang berlebihan dan lembur merupakan contoh faktor organisasi yang dapat menghambat keseimbangan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan hal-hal yang dihadapi di lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017). Karyawan dapat relatif puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas pada aspek lain, sehingga kepuasan kerja bersifat multidimensi. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Afandi (2018), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan, promosi, dan lingkungan kerja.

Hipotesis

Karyawan dengan keyakinan kendali internal yang kuat cenderung bertanggung jawab atas hasil kerjanya dan lebih mampu menghadapi perubahan tugas, sehingga lebih mungkin merasa puas. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan lebih nyaman dalam bekerja. Berdasarkan kajian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: *Locus of control* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Desain, Lokasi, dan Waktu

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan kausal antarvariabel (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan di PT Jasa Raharja Kanwil Sumatera Utara, Kota Medan, pada Mei–Juli 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Divisi SDM dan Marketing yang berjumlah 57 orang. Kedua divisi dipilih karena

gejala permasalahan ditemukan pada divisi tersebut. Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh (*non-probability sampling*), sehingga seluruh populasi (n = 57) menjadi responden (Sugiyono, 2020).

Variabel dan Instrumen

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yaitu *locus of control* (X_1) dan *work life balance* (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y). Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Rincian variabel dan indikator disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, indikator, dan jumlah butir instrumen

Variabel	Indikator	Butir
Locus of control (X_1)	Internal dan eksternal (Sukma & Lestari, 2024)	4
Work life balance (X_2)	Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Ricardianto, 2018)	6
Kepuasan kerja (Y)	Pekerjaan, gaji dan tunjangan, promosi, lingkungan kerja (Afandi, 2018)	8

Sumber: Diolah penulis (2026)

Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan SPSS. Validitas butir diuji dengan korelasi *Pearson product moment*; butir dinyatakan valid apabila r-hitung > r-tabel (0,260; α = 0,05; df = 55). Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's alpha*, dengan batas α > 0,60 (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas residual (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (*tolerance* > 0,10 dan VIF < 10), dan uji heteroskedastisitas (*scatterplot*) (Ghozali, 2018).

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis dengan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dengan Y = kepuasan kerja, X_1 = *locus of control*, X_2 = *work life balance*, α = konstanta, β = koefisien regresi, dan ε = galat. Pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai hitung melebihi nilai tabel (t-tabel = 2,005; F-tabel = 3,168).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Desain, Lokasi, dan Waktu

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan

asosiatif untuk menguji hubungan kausal antarvariabel (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan di PT Jasa Raharja Kanwil Sumatera Utara, Kota Medan, pada Mei–Juli 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Divisi SDM dan Marketing yang berjumlah 57 orang. Kedua divisi dipilih karena gejala permasalahan ditemukan pada divisi tersebut. Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh (*non-probability sampling*), sehingga seluruh populasi (n = 57) menjadi responden (Sugiyono, 2020).

Variabel dan Instrumen

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yaitu *locus of control* (X_1) dan *work life balance* (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y). Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Rincian variabel dan indikator disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, indikator, dan jumlah butir instrumen

Variabel	Indikator	Butir
Locus of control (X_1)	Internal dan eksternal (Sukma & Lestari, 2024)	4
Work life balance (X_2)	Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Ricardianto, 2018)	6
Kepuasan kerja (Y)	Pekerjaan, gaji dan tunjangan, promosi, lingkungan kerja (Afandi, 2018)	8

Sumber: Diolah penulis (2026)

Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan SPSS. Validitas butir diuji dengan korelasi *Pearson product moment*; butir dinyatakan valid apabila r-hitung > r-tabel (0,260; α = 0,05; df = 55). Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's alpha*, dengan batas α > 0,60 (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas residual (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (*tolerance* > 0,10 dan VIF < 10), dan uji heteroskedastisitas (*scatterplot*) (Ghozali, 2018).

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis dengan regresi linear berganda:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

dengan Y = kepuasan kerja, X_1 = *locus of control*, X_2 = *work life balance*, α = konstanta, β = koefisien regresi, dan ε = galat. Pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai hitung melebihi nilai tabel (t-tabel = 2,005; F-tabel = 3,168).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik 57 responden disajikan pada Tabel 2. Responden didominasi laki-laki (70,2%), berusia 20–30 tahun (54,4%), berpendidikan sarjana (S1) (57,9%), dan telah bekerja 6–10 tahun (38,6%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia produktif dengan kualifikasi akademik yang memadai.

Tabel 2. Karakteristik responden (N = 57)

Karakteristik	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	40	70,2
Perempuan	17	29,8
Usia		
20–30 tahun	31	54,4
31–40 tahun	13	22,8
41–50 tahun	11	19,3
> 50 tahun	2	3,5
Pendidikan terakhir		
SMA/sederajat	6	10,5
Diploma III	15	26,3
Sarjana (S1)	33	57,9
Magister (S2)	2	3,5
Lama bekerja		
1–5 tahun	18	31,6
6–10 tahun	22	38,6
11–20 tahun	13	22,8
21–30 tahun	4	7,0

Sumber: Data primer diolah (2026).

Hasil Uji Instrumen

Seluruh butir pada ketiga variabel memiliki r-hitung di atas r-tabel (0,260) sehingga dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's alpha* seluruh variabel melebihi 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Tabel 3). Reliabilitas *work life balance* (α = 0,625) berada tepat di atas batas minimum, sehingga hasil terkait variabel ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati.

Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Butir	r-hitung	α	Hasil
Locus of control	4	0,587–0,861	0,745	Valid, reliabel
Work life balance	6	0,265–0,659	0,625	Valid, reliabel
Kepuasan kerja	8	0,369–0,746	0,705	Valid, reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik ditunjukkan pada Tabel 4. Residual berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 4. Ringkasan uji asumsi klasik

Uji	Kriteria	Hasil	Ket.
Normalitas (K-S)	Sig. > 0,05	Sig. = 0,200	Normal
Multikolinearitas	*Tolerance* > 0,10; VIF < 10	*Tolerance* = 0,483; VIF = 2,070	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Titik tidak berpola	Titik menyebar acak	Tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah (2026)

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil estimasi model disajikan pada Tabel 5 dan menghasilkan persamaan regresi berikut.

Tabel 5. Hasil regresi linear berganda (variabel terikat: kepuasan kerja)

Variabel	B	SE	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,344	2,899	–	2,188	0,033
Locus of control	0,979	0,195	0,570	5,016	< 0,001
Work life balance	0,408	0,154	0,302	2,654	0,010

Sumber: Data primer diolah (2026)

$Y = 6{,}344 + 0{,}979X_1 + 0{,}408X_2$

Konstanta 6,344 menunjukkan skor kepuasan kerja ketika kedua variabel bebas bernilai nol. Koefisien *locus of control* sebesar 0,979 berarti setiap kenaikan satu satuan skor *locus of control* meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,979 satuan, dengan asumsi *work life balance* tetap. Koefisien *work life balance* sebesar 0,408 berarti setiap kenaikan satu satuan skor *work life balance* meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,408 satuan, dengan asumsi *locus of control* tetap. Kedua koefisien bertanda positif.

Hasil Uji Hipotesis

Uji parsial menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki t-hitung 5,016 > t-tabel 2,005 (Sig. < 0,001), dan *work*

life balance memiliki t-hitung 2,654 > 2,005 (Sig. = 0,010). Dengan demikian, H1 dan H2 diterima. Uji simultan menghasilkan F-hitung 53,152 > F-tabel 3,168 dengan Sig. < 0,001, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model menjelaskan 66,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan 33,7% dijelaskan faktor lain di luar model (Tabel 6).

Tabel 6. Uji simultan dan koefisien determinasi

Statistik	Nilai
F-hitung (df = 2; 54)	53,152
F-tabel	3,168
Signifikansi	< 0,001
R	0,814
R^2	0,663
Adjusted R^2	0,651
Std. error of the estimate	1,718

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pembahasan

Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H1 diterima. Semakin tinggi keyakinan karyawan bahwa mereka mampu mengendalikan pekerjaan dan hasil kerjanya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa individu berorientasi internal bertanggung jawab atas hasil kerjanya dan proaktif menghadapi perubahan (Robbins & Judge, 2017), serta konsisten dengan hasil Surya dan Kusnanto (2024) dan Darmilisani (2021). Koefisien standar (Beta = 0,570) yang lebih besar dibandingkan *work life balance* (Beta = 0,302) menunjukkan bahwa *locus of control* merupakan prediktor yang lebih dominan dalam model ini.

Dalam konteks PT Jasa Raharja, temuan ini dapat dikaitkan dengan sistem rotasi pekerjaan setiap enam bulan. Hasil pra-penelitian mengindikasikan bahwa sebagian karyawan kurang yakin ketika menangani tugas baru dan mengharapkan bantuan rekan kerja. Karyawan yang yakin pada kemampuan dirinya diperkirakan lebih siap beradaptasi dengan tugas baru, sehingga lebih mungkin menilai pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan merasa puas. Interpretasi ini perlu diuji lebih lanjut karena penelitian ini tidak mengukur kesiapan adaptasi secara langsung.

Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 diterima. Karyawan yang mampu membagi waktu dan menjaga keterlibatan serta kepuasan pada peran kerja maupun pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasanah (2022), Dewi (2020), dan Hidayah (2021) yang melaporkan pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga relevan dengan kondisi lapangan, yaitu 10 dari 15 karyawan pada pra-penelitian menyatakan sulit membagi waktu akibat target dan lembur. Dari sisi teori, keseimbangan waktu merupakan salah satu indikator utama *work life balance* (Ricardianto, 2018), sehingga pengelolaan beban kerja dan jam lembur menjadi titik intervensi yang penting.

Pengaruh simultan. Locus of control dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 53,152$; $p < 0,001$), sehingga H3 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,663 menunjukkan daya jelas model yang tergolong kuat. Sisa variasi sebesar 33,7% kemungkinan dipengaruhi faktor lain, antara lain kompensasi, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan dukungan atasan, yang tidak dimasukkan dalam model.

Implikasi dan keterbatasan. Secara praktis, perusahaan dapat memperkuat keyakinan dan kemandirian karyawan melalui pelatihan, *coaching*, dan *mentoring* yang menyertai rotasi pekerjaan, serta mengelola beban kerja, lembur, dan fleksibilitas kerja agar keseimbangan waktu karyawan terjaga. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan: objek terbatas pada satu perusahaan dengan 57 responden, data bersifat *cross-sectional* dan berasal dari laporan diri, serta reliabilitas instrumen *work life balance* yang tergolong rendah. Hasil penelitian karenanya belum dapat digeneralisasi secara luas.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Kanwil Sumatera Utara ($B = 0,979$; $t = 5,016$; $p < 0,001$); (2) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,408$; $t = 2,654$; $p = 0,010$); dan (3) kedua variabel secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja (F = 53,152; p < 0,001) dengan kontribusi sebesar 66,3%.

Perusahaan disarankan (1) meningkatkan keyakinan dan kemandirian karyawan melalui pelatihan, *coaching*, dan *mentoring* yang berfokus pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan; (2) mengevaluasi pelaksanaan lembur dan menerapkan fleksibilitas kerja agar keseimbangan waktu karyawan meningkat; serta (3) memastikan penempatan tugas sesuai kompetensi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan stres kerja, serta memperluas objek penelitian ke divisi atau perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa.

Darmilisani. (2021). Pengaruh *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Tools, 13*(1).

Dewi, N. N. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang* [Skripsi, Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang].

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro Press.

Hasanah, M. (2022). *Pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru* [Skripsi, Universitas Islam Riau].

Hidayah, N. (2021). *Pengaruh worklife balance, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang].

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (hlm. 1297–1349). Rand McNally.

Minata, P. A., Hali, H., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kage Dwijaya Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7*(2).

Ricardianto, A. (2018). *Pendidikan dan pelatihan menuju peningkatan kinerja karyawan*. Eagle Book.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (Edisi 17). Pearson.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal

versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, 80*(1), 1–28.

Setia, N., Marpaung, N., & Siregar, O. M. (2025). Analisis pengaruh work life balance dan work environment terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11*(4.B), 166–176.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sukma, A., & Lestari, P. (2024). Pengaruh komitmen organisasi terhadap locus of control karyawan. *Jurnal Psikologi Malahayati, 6*(1), 45–58.

Surya, Q. D., & Kusnanto, D. (2024). Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. RHI di PT Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6*(3).

Syauqia, R., & Siregar, O. M. (2023). The effect of self efficacy and locus of control on student enterprise interest. *Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi, 1*(02), 53–60.