



## Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Matahari *Departement Store* Cabang Megamall Manado

Tesalonika Kalvaristy Kafiari<sup>1</sup>, Rita N. Taroreh<sup>2</sup>, Debry C. A. Lintong<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Januari 5, 2024  
Revised Januari 7, 2024  
Accepted Januari 20, 2024

#### Keywords:

*Emotional Intelligence*,  
*Work Life Balance*,  
Komitmen Organisasi dan  
*Turnover Intention*

#### Keywords:

*Emotional Intelligence*,  
*Work Life Balance*,  
*Organizational Commitment*  
and *Turnover Intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengaruh *emotional intelligence*, *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di Matahari departement store. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Matahari Departemen Store Cabang Mega Mall yang berjumlah 59 karyawan dan dengan menggunakan teknik *random sampling* didapat 40 sampel sebagai responden. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan data kuisioner atau data primer yang didapat responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.031 yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 3,1%. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of emotional intelligence, work-life balance and organizational commitment on employee turnover intentions at Matahari Department Store. The population in this study is employees of Matahari Department Store Mega Mall Branch, totaling 59 employees and using random sampling techniques, 40 samples were obtained. as a respondent. This type of research is quantitative using questionnaire data or primary data obtained by respondents. This research uses multiple linear regression analysis techniques. The Adjusted R Square value (coefficient of determination) is 0.031, which means the influence of the independent variable on the dependent variable is 3.1%. Based on the test results, it is known that Emotional Intelligence has a significant positive effect on Turnover Intention. Meanwhile, Work Life Balance and Organizational Commitment have no effect on Turnover Intention. Meanwhile, simultaneously it shows that Emotional Intelligence, Work Life Balance, Organizational Commitment have no effect on Turnover Intention*

*This is an open access article under the CC BY license.*



*Corresponding Author:*

**Tesalonika Kalvaristy Kafiari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,

Manado, Indonesia

Email: tesalonika872@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Ilmu untuk mengelola peran serta hubungan sumber daya yang dimiliki seseorang dengan cara yang lebih baik dan tepat, agar bisa digunakan dengan maksimal untuk tujuan bersama [1]. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Manusia adalah perencana organisasi, pelaku, serta penentu tujuan, dan karena itu memainkan peran aktif dalam kegiatan organisasi. Beragam perusahaan mulai bermunculan, terutama di bidang ritel yang termasuk dalam salah satu perusahaan yang paling banyak dibicarakan masyarakat. Bisnis retail merupakan bagian akhir dari rantai pasok suatu produk. Dengan kata lain, bisnis retail adalah bisnis yang berhubungan dengan produk yang digunakan langsung oleh pembeli dan tidak dijual kembali.

Manajemen sumberdaya manusia berperan penting di dalam kecerdasan emosional yang ada pada para karyawan di suatu perusahaan. Kecerdasan emosional merupakan saat dimana seseorang mampu untuk memotivasi diri sendiri, toleransi terhadap kesalahan, mengelola emosi, tidak cepat puas dengan pencapaian yang ada, serta mengatur keadaan pikiran [2]. Karena dengan adanya kecerdasan emosional maka karyawan dapat melakukan interaksi yang baik dengan para pelanggan ataupun dengan lingkungan sekitarnya. Kecerdasan emosional dalam dunia pendidikan adalah istilah yang menggambarkan dimensi yang menunjukkan kemampuan emosional dan sosial seseorang. Kecerdasan ini mampu membentuk karakter dalam diri seseorang untuk mengenali dan mengendalikan emosinya sendiri, mengetahui emosi dari orang lain, memotivasi dirinya sendiri, dan membentuk hubungan sosial dengan orang lain. Berdasarkan hal tersebut, kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk memahami makna emosional, hubungan interpersonal, dan menemukan alasan yang tepat untuk memecahkan suatu masalah [3]. Dalam hal ini kecerdasan emosional mencakup juga suasana hati yang baik juga dari karyawan yakni mampu mengendalikan suasana hati agar dapat melayani dengan baik kepada setiap pelanggan yang ada. Adapula karyawan harus memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* yakni mampu menyelaraskan antara kehidupan kerja dan hal pribadi atau keluarga yakni dengan cara dapat mengatur waktu sebaik mungkin antara dua hal tersebut. Hal ini bukan hanya diperuntukan kepada karyawan saja manajer juga harus dapat kecerdasan emosional, dan juga *work life balance* agar dia bisa memberikan contoh yang baik kepada para karyawannya. Selain itu manajer juga dapat memberikan dorongan berupa reward atau kenaikan jabatan untuk para karyawannya agar dapat menjadi motivasi untuk dapat melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan lebih baik lagi.

Untuk dapat mewujudkan itu semua para karyawan harus memiliki rasa keterikatan secara psikologis terhadap perusahaan. Peran manajer pun sangat diperlukan untuk memperhatikan sumber daya manusia untuk mencegah adanya keputusan untuk berpindah atau *turnover intention*, untuk itu manajer perlu mengatur sumberdaya manusianya dengan baik, karena apabila *turnover intention* meningkat maka akan menimbulkan masalah yang besar bagi perusahaan. Semua hal ini pun tidak lepas dari peranan manajer dalam mengelola sumber daya

manusia yang ada serta apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan untuk menghindari terjadinya *turnover intention*. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan antara lain adalah kecerdasan emosional, *work life balance*, serta komitmen organisasi.

Agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta dapat mengatur emosinya dengan baik maka karyawan harus mengendalikan suasana hati, dan juga jika diperhadapkan dengan masalah maka sebagai karyawan harus dapat mengatur dengan baik emosi yang ada yaitu dengan berlatih untuk tetap tenang dalam menghadapi masalah baik itu dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan. Support dari lingkungan kerja juga sangat dibutuhkan dalam hal ini, contohnya apabila seorang karyawan membuat kesalahan tugas dari manajer atau teman kerja lainnya adalah mengajarkan yang benar dengan cara yang benar juga, sehingga karyawan yang membuat kesalahan bukannya menjadi takut serta malu namun dia dapat memperbaiki kesalahannya serta bertahan di perusahaan tersebut dan ini juga dapat menekan adanya keinginan untuk keluar pada karyawan.

Selanjutnya adalah *work life balance* atau dalam bahasa Indonesianya yaitu keseimbangan kehidupan kerja yang adalah faktor penting yang harus dijaga oleh perusahaan dimana ini merupakan peran ganda yang dilakukan oleh karyawan dalam tempat bekerjanya yang menjadi acuan dalam tingkat produktivitasnya sebuah perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan bahkan juga karyawan itu sendiri diharapkan dapat memberlakukan *work life balance* yang baik dengan cara mampu mengatur keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi agar apa yang tidak diinginkan yang akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu bentuk loyalitas dari karyawan kepada perusahaan tempat dia bekerja yang dimana dinilai dari kecenderungan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan. Hal ini juga menjadi aset penting dalam perusahaan karena dengan adanya rasa loyal dari karyawan terhadap perusahaan maka mereka dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. *Turnover Intention* merupakan keinginan untuk berpindah tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Dimana hal ini merupakan hal yang harus dihindari dalam suatu perusahaan, mengingat apabila karyawan yang berpindah tersebut merupakan karyawan yang memiliki keahlian atau yang memiliki posisi penting dalam suatu perusahaan maka hal ini akan menimbulkan masalah bagi jalannya suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi hal-hal yang mendasar untuk menekan terjadinya *turnover intention*.

Matahari Departement Store cabang Megamall Manado merupakan salah satu perusahaan ritel yang menawarkan produk-produk seperti fashion, aksesoris, kecantikan dengan harga yang terjangkau dan juga model yang stylish serta berkualitas tinggi dengan memberikan pengalaman berbelanja yang istimewa. Matahari Department Store, dikenal dengan Matahari, pusat perbelanjaan ritel terbesar di Indonesia, yang memiliki 155 gerai yang ada di 81 kota di seluruh Indonesia, salah satunya yaitu di Manado Sulawesi Utara tepatnya di Megamall Manado. Visi PT. Matahari Departement Store menjadi tempat belanja terbaik yang pusatnya kepada kepuasan konsumen. Sedangkan misi yang dimilikinya adalah Sedangkan misinya adalah memberikan solusi terbaik kepada pelanggan dan serta pengalaman yang luar biasa untuk mencapai loyalitas pelanggan. Namun ada beberapa kasus yang membuat peneliti tertarik yakni tentang *turnover intention*. Karena mengingat saat masa covid-19 berlangsung banyak karyawan yang terkena PHK bahkan berpindah secara mandiri karena ada beberapa hal yang

tidak lagi sesuai dengan persyaratan di awal mengenai gaji, kinerja, dan lain lain. Peneliti bermaksud untuk melihat apakah di tahun 2023 ini yang mana sudah bebas dari covid apakah masih terjadi *turnover intention* di Matahari Departemen Store cabang Megamall Manado.

## **2. METODE**

### **2.1 Pendekatan Penelitian**

Peneliti menggunakan metode yakni kuantitatif dengan mengacu pada judul Pengaruh *Emotional Intelligence, Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Matahari Department Store. Penelitian secara dapat diartikan juga suatu metode yang dapat digunakan untuk penelitian – penelitian dimasa. Kemudian hasil dari penelitian ini dapat menampilkan perbandingan dalam Pengaruh *Emotional Intelligence, Work Life Balance*, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Matahari Department Store

### **2.2 Populasi dan Besaran Sampel**

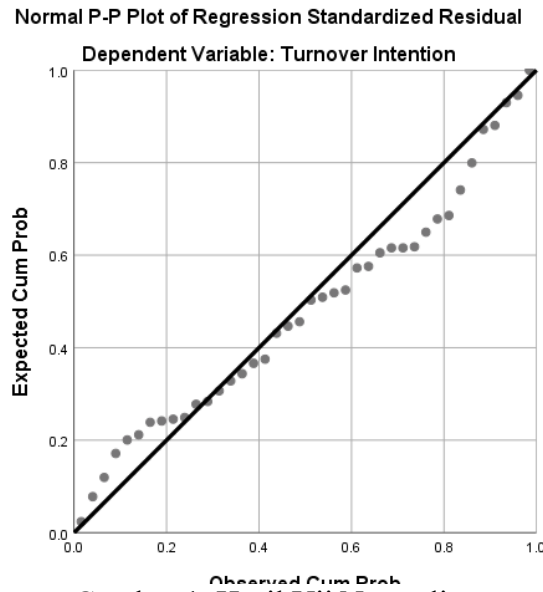
Populasi adalah wilayah yang telah tergeneralisasi dimana terdiri dari objek atau subjek yang ciri khas tersendiri yang di ambil oleh peneliti untuk dapat diketahui dan setelah itu disimpulkan [4]. Untuk itu populasi dalam penelitian ini sejumlah 59 karyawan tetap di Matahari Department Store cabang Megamall Manado. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, karena memperhatikan segala keterbatasan maka peneliti memutuskan untuk memilih populasi umum. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili secara umum. Penentuan jumlah sampel yang digunakan ipenulis dalam penelitian ini adalah dengan metode simple random sampling. Oleh karena itu penulis menggunakan jumlah sampel 40 karyawan tetap di Matahari Department Store cabang Megamall Manado.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Dalam konteks regresi, suatu model regresi dianggap baik jika variabel data tersebut memiliki distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Normalitas dapat diidentifikasi dengan memeriksa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik [5].



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Grafik P-Plot yang terlihat pada di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan dari penelitian ini cenderung berada dekat dengan garis diagonal, menunjukkan bahwa data residu yang diuji memiliki distribusi yang mendekati normal. Oleh karena itu, penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, dan pengujian lanjutan dapat dilaksanakan untuk mencerminkan aspek lainnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menilai apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Suatu model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Miltikolinearitas

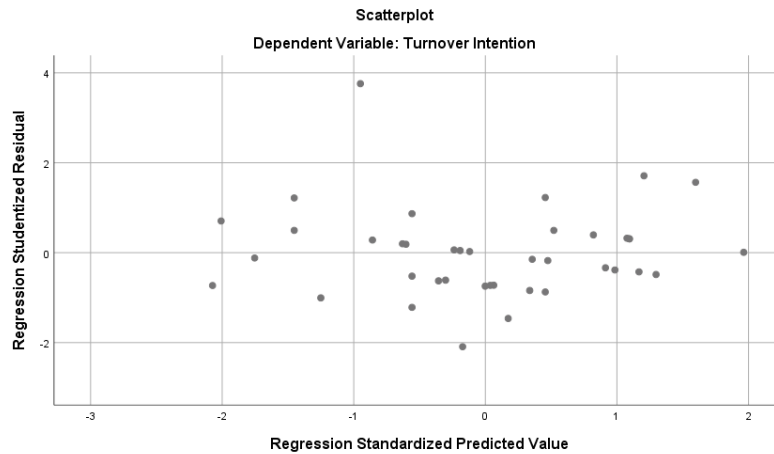
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Emotional Intelligence	.841	1.189
Work Life Balance	.833	1.201
Komitmen Organisasi	.989	1.011

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Informasi berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah 1.011. Jika dibandingkan, maka nilai VIF lebih kecil dari 10 atau  $1.011 < 10$ . Selain itu pada nilai tolerance, maka diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel *Emotional Intellegent* (X1) 0.841, *Work Life Balance* (X2) 0.833, dan *Komitmen Oerorganisasi* (X3) 0.989 yang berarti lebih besar dari 0,10. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel

### 3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memutuskan apakah dalam suatu model regresi terdapat variasi yang tidak konsisten dari sisa satu observasi ke observasi lainnya. Suatu model regresi dianggap baik jika menunjukkan homoskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians residual yang minimal di antaranya [6].



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian disimpulkan pada model regresi tidak terdapat heterokedastisitas.

### 3.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimati e
1	.325 <sup>a</sup>	.106	.031	1.48677

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Emotional Intelegence*, *WLB*

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari tabel di atas, didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.031 yang artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 3,1%.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji t (Parsial)

Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai Fhitung lebih kecil dari nilai Ftabel, maka H<sub>0</sub> (hipotesis nol) akan ditolak dan H<sub>a</sub> (hipotesis alternatif) diterima,

menunjukkan bahwa variabel independen seperti X2 dan X1, secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Y.

Tabel 4. Hasil Uji F  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.398	3	3.133	1.417	.254 <sup>b</sup>
	Residual	79.577	36	2.210		
	Total	88.975	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Emotional Intelligence , Work Life Balance

Diketahui F hitung sebesar : 1.417

Diketahui F tabel sebesar : 2.87

Dapat disimpulkan F hitung < F tabel yang berarti secara simultan variabel *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

### 3.3.2 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen [6]. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis nol ditolak atau koefisien regresi signifikan. Artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.546	3.817		1.453	.155
	Emotional Intelligence	.350	.171	.352	2.045	.048
	Work Life Balance	-.179	.188	-.165	-.954	.347
	Komitmen Organisasi	-.022	.140	-.025	-.160	.874

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka berkesimpulan bahwa variable independen berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Analisis data sebagai berikut;

- a. Variabel *Emotional Intelligence* (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0.048 (<0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

- b. Variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0.347 ( $>0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
- c. Variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0.847 ( $>0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Persamaan regresi linear berganda

$$Y = 5.546 + 0.350 - 0.179 - 0.022$$

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 5.546 maka memiliki arti bahwa apabila variabel *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi nilai konstanya diansumsikan 0 maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 5.546
2. *Emotional Intelligence* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.350 dengan hubungan yang bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada *Emotional Intelligence* sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.350
3. *Work Life Balance* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.179 dengan hubungan yang bertanda negatif. Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada *Work Life Balance* sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0.179

Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.022 dengan hubungan yang bertanda negatif. Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi kenaikan nilai pada Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0.022

### 3.1 Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Menjawab rumusan masalah ini dimana hasil penelitian untuk mengetahui apakah *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*, ini dilihat berdasarkan hasil pengujian dimana F hitung sebesar 1.417 dan F tabel sebesar 2.87 yang berarti F hitung  $<$  F tabel, sehingga hasil pengujian ini menjawab rumusan masalah ini yaitu secara simultan *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dikarenakan intensi berpaling (*Turnover Intention*) adalah keputusan kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, tidak selalu mudah untuk mengisolasi pengaruh dari faktor-faktor tertentu, termasuk *Emotional Intelligence*, *Work Life Balance*, dan Komitmen Organisasi. Ketika ketiga faktor ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan, itu mungkin menunjukkan bahwa faktor-faktor lain lebih dominan dalam keputusan karyawan.

#### 2. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Matahari Departemen Store. Ini dibuktikan dengan hasil dari nilai signifikansi dengan menggunakan model regresi linear

berganda sebesar 0.048 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Sehingga  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima yang berarti *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dikarenakan Individu dengan tingkat EQ yang tinggi cenderung lebih baik dalam mengelola konflik dalam lingkungan kerja. Mereka mampu mengekspresikan perasaan dan memahami perasaan orang lain, yang dapat membantu mengurangi ketegangan dan konflik di tempat kerja. Hal ini membuat mereka lebih mungkin untuk tetap di perusahaan daripada mencari pekerjaan baru dan EQ yang tinggi seringkali berhubungan dengan kemampuan komunikasi yang lebih baik. Individu yang dapat berkomunikasi dengan baik, khususnya dalam hal mengungkapkan perasaan dan kebutuhan mereka, mungkin lebih mudah menyelesaikan masalah di tempat kerja daripada individu yang kurang mampu berkomunikasi. Ini dapat mengurangi ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [7] dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *emotional Intelligence* terhadap *turnover intention*.

### 3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Matahari Departemen Store. Ini dibuktikan dengan hasil dari nilai signifikansi dengan menggunakan model regresi linear berganda sebesar 0.347 atau lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Sehingga  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak yang berarti *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dikarenakan oleh beberapa alasan yaitu, beberapa karyawan memiliki prioritas yang berbeda dalam hidup mereka. Ada yang lebih mementingkan kesempatan karir dan gaji yang tinggi daripada *Work Life Balance*, sementara yang lain mungkin lebih fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, dampak *Work Life Balance* pada intensi berpaling dapat bervariasi antar individu. Selain itu Individu sudah memiliki keseimbangan, artinya ada juga situasi di mana karyawan mungkin sudah memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dalam kasus ini, *Work Life Balance* mungkin tidak menjadi masalah yang signifikan dalam keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] dimana penelitian menunjukkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### 4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di Matahari Departemen Store. Ini dibuktikan dengan hasil dari nilai signifikansi dengan menggunakan model regresi linear berganda sebesar 0.874 atau lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Sehingga  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak yang berarti Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ada beberapa faktor mengapa komitmen organisasi tidak mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu, ketidakpuasan dengan pekerjaan saat ini atau lingkungan kerja bisa menjadi faktor yang lebih kuat dalam mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan baru, bahkan jika mereka memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Jika seseorang merasa sangat tidak puas atau tidak cocok dengan pekerjaan atau perusahaan mereka saat ini, komitmen organisasi mungkin tidak cukup kuat untuk mengatasi ketidakpuasan ini. Dan selain

itu prioritas dan tujuan individu dalam kehidupan mereka dapat berubah seiring waktu. Seseorang yang awalnya sangat komitmen terhadap organisasi mereka mungkin berubah pikiran karena perubahan dalam prioritas hidup mereka, seperti memfokuskan pada keluarga atau mengejar pendidikan lebih lanjut. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnangingsih [8] dimana penelitian ini tidak menunjukkan antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*.

#### 4. KESIMPULAN

Secara parsial Emotional Intelligence berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Matahari Departemen Store Cabang Mega Mall. Secara parsial Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Matahari Departemen Store Cabang Mega Mall. Secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Matahari Departemen Store Cabang Mega Mall. Secara Simultan Emotional Intelligence, Work Life Balance dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Matahari Departemen Store Cabang Mega Mall.

#### REFERENSI

- [1] Ni Wayan Dian Irmayani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama Sleman: CV. Budi Utama
- [2] Mohammad Ali, (2009). *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional*, Imtima, Grasindo
- [3] Olivia Cherly Wuwung. (2020), *Strategi Pembelajaran dan Kecerdasan Emosional*, Surabaya: Scopindo
- [4] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [6] Oktari, P. D. (2016). Pengaruh emotional intelligence terhadap turnover intention melalui perceived organizational justice pada karyawan PT. X, Riau. *Skripsi*.
- [7] Zamzamy, A. S. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 205-220.
- [8] Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1267-1278