



Pengaruh Determinan *Work Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior* pada Karyawan

Resa Noviani^{1*}, Ali Jufri², Risdianto³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: resanr66@gmail.com

Diterima: 01-08-2025 | Disetujui: 10-08-2025 | Diterbitkan: 12-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of three dimensions of Work-Life Balance (WLB)—time balance, involvement balance, and satisfaction balance—on withdrawal behavior among employees of PT. FMI-X, an automotive component manufacturing company in Cirebon, Indonesia. This quantitative research involved 80 respondents selected through proportional random sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS 22. The findings reveal that all three independent variables have a negative and significant effect on withdrawal behavior ($p < 0.05$). Good time balance reduces the likelihood of absenteeism, tardiness, and turnover intention; high involvement balance lowers the risk of both physical and psychological withdrawal; and high satisfaction balance, including fair compensation and positive work relationships, suppresses such behaviors. The model explains 56.7% of the variance in withdrawal behavior. These results highlight the importance of enhancing WLB strategies to maintain employee performance and loyalty, particularly through flexible work arrangements, employee participation in decision-making, and equitable compensation policies.

Keywords: *work-life balance, time balance, involvement balance, satisfaction balance, withdrawal behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tiga dimensi *Work-Life Balance* (WLB)—*time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*—terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan PT. FMI-X, perusahaan manufaktur komponen otomotif di Cirebon. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 80 responden yang dipilih dengan *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior* ($p < 0,05$). *Time balance* yang baik menurunkan kecenderungan absensi, keterlambatan, dan niat keluar; *involvement balance* yang tinggi mengurangi risiko penarikan diri fisik maupun psikologis; sedangkan *satisfaction balance* yang tinggi, termasuk kompensasi adil dan hubungan kerja positif, menekan perilaku tersebut. Model menjelaskan 56,7% variasi *withdrawal behavior*. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan WLB untuk mempertahankan kinerja dan loyalitas karyawan, khususnya melalui kebijakan fleksibilitas waktu, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kesetaraan kompensasi.

Katakunci: *work-life balance, time balance, involvement balance, satisfaction balance, withdrawal behavior*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Resa Noviani, Ali Jufri, & Risdianto, R. (2025). Pengaruh Determinan Work Life Balance terhadap Withdrawal Behavior pada Karyawan. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 990-1005. <https://doi.org/10.63822/t2v3nn81>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengejar produktivitas, tetapi juga memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. *Work life balance* (WLB) menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena ketidakseimbangannya terbukti berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*). *Withdrawal behavior* mencakup absensi, keterlambatan, menurunnya komitmen, hingga niat keluar dari organisasi, yang dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut (Putri & Berliyanti, 2025), perilaku *withdrawal* di tempat kerja merujuk pada tindakan yang menciptakan jarak secara fisik maupun psikologis antara karyawan dan lingkungan kerjanya, yang dapat berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja organisasi.

PT. FMI-X, perusahaan manufaktur yang memproduksi komponen otomotif, menghadapi tantangan dalam mengelola karyawan, terutama terkait ketidakhadiran dan keterlambatan kerja yang cukup tinggi, seperti ditunjukkan dalam data absensi tahun 2024. Selain itu, beban kerja lembur, rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta ketimpangan fasilitas antara karyawan tetap dan kontrak menimbulkan pertanyaan mengenai peran determinan WLB seperti *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* terhadap *withdrawal behavior*. (Zhang et al., 2023) menegaskan bahwa tingginya beban kerja dan kurangnya fleksibilitas waktu menjadi faktor utama yang menyebabkan stres dan penarikan diri karyawan di sektor manufaktur.

Berbagai studi sebelumnya telah mengungkapkan hubungan antara WLB dan perilaku karyawan, namun belum banyak yang secara spesifik mengkaji pengaruh masing-masing dimensi WLB terhadap *withdrawal behavior* di sektor manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *time*, *involvement*, dan *satisfaction balance* sebagai determinan WLB terhadap perilaku *withdrawal* karyawan PT. FMI-X. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan SDM, terutama dalam menurunkan tingkat *withdrawal behavior* melalui perbaikan kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Kebaruhan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang secara spesifik menganalisis tiga dimensi utama WLB—*time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*—sebagai faktor yang memengaruhi *withdrawal behavior*. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang umumnya mengkaji WLB sebagai variabel tunggal, studi ini menyajikan pendekatan yang lebih terfokus dan mendalam. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada konteks spesifik industri manufaktur lokal, yaitu PT. FMI-X di Cirebon, yang belum banyak dijadikan objek studi serupa.

URAIAN TEORI

Withdrawal behavior (Y)

Withdrawal behavior adalah serangkaian tindakan yang dilakukan individu untuk menurunkan keterlibatan dalam pekerjaan atau organisasi, baik secara fisik (absensi, keterlambatan, turnover) maupun psikologis (ketidakaktifan, kurangnya usaha, rendahnya kreativitas). Perilaku ini biasanya timbul sebagai respons terhadap stres, ketidakpuasan, atau masalah kerja yang tidak terselesaikan (Putri & Berliyanti, 2025)

Withdrawal behavior merujuk pada sikap dan perilaku ketika karyawan tetap berada di tempat kerja tetapi memilih untuk menghindari atau mengurangi keterlibatan (Mgbemena, 2022). Bahwa perilaku ini

merupakan seperangkat sikap dan perilaku yang mengindikasikan keputusan untuk menjadi kurang partisipatif, baik secara fisik maupun psikologis (Khalid et al., 2021).

Kesimpulan: *Withdrawal behavior* adalah tindakan disengaja untuk mengurangi keterlibatan dalam pekerjaan yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Withdrawal behavior*

1. Konflik Kerja-Keluarga – Ketidaksepakatan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga memicu stres kerja dan penarikan diri, misalnya keterlambatan atau absensi (Ni Togu & Dewi, 2024).
2. Stres Kerja – Stres berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman, sehingga meningkatkan kemungkinan absensi, keterlambatan, atau niat berhenti.
3. Kepuasan Kerja Rendah – Ketidakpuasan terkait gaji, kondisi kerja, atau hubungan kerja dapat meningkatkan perilaku *withdrawal* (Ni Togu & Dewi, 2024).

c. Dimensi dan Indikator (Zhu et al., 2024)

1. Perilaku Penarikan Fisik (*Physical Withdrawal behavior*)
 - o Absensi: ketidakhadiran tanpa alasan jelas.
 - o Keterlambatan: kebiasaan datang terlambat.
 - o Turnover: keputusan meninggalkan organisasi.
2. Perilaku Penarikan Psikologis (*Psychological Withdrawal behavior*)
 - o Keterlibatan kerja rendah: minim partisipasi dan minat pada tugas.
 - o Niat untuk berhenti: keinginan meninggalkan pekerjaan/organisasi.

Time balance (X1)

Time balance dalam konteks Work-Life Balance (WLB) adalah kemampuan individu untuk mengatur dan membagi waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk alokasi waktu untuk keluarga, kegiatan pribadi, dan waktu luang. Keseimbangan waktu yang baik penting untuk kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan kerja, serta dapat mengurangi perilaku *withdrawal* seperti absensi atau keterlambatan. Menurut (Chauhan et al., 2024), waktu merupakan sumber daya yang harus dikelola dengan bijak agar individu dapat berfungsi optimal di kedua aspek kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

1. Beban Kerja (Workload) – Beban kerja berlebihan menyulitkan pengaturan waktu dan berdampak negatif pada keseimbangan kerja-kehidupan.
2. Fleksibilitas Waktu – Penyesuaian jam kerja dengan kehidupan pribadi membantu menjaga keseimbangan waktu.
3. Dukungan Sosial – Dukungan keluarga, teman, atau rekan kerja mempermudah pengaturan waktu.
4. Kebijakan Perusahaan – Fasilitas seperti cuti fleksibel atau kerja jarak jauh mendukung keseimbangan waktu.
5. Keterampilan Manajemen Waktu – Kemampuan memprioritaskan, merencanakan, dan mengatur batas waktu membantu mempertahankan keseimbangan kerja-pribadi.

c. Dimensi dan Indikator (Ghalan et al., 2025)

1. Manajemen Waktu
 - o Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - o Kemampuan mengatur prioritas antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

2. Fleksibilitas Waktu

- Kemampuan menyesuaikan jam kerja dengan kehidupan pribadi.
- Akses terhadap opsi kerja fleksibel (work from home, cuti fleksibel).

Involvement balance (X2)

Involvement balance adalah tingkat sejauh mana karyawan terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya, menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab. Menurut (Aggarwal et al., 2020), keterlibatan kerja (job involvement) mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan pekerjaan mereka dan menjadikan pekerjaan sebagai pusat kehidupan. Karyawan dengan keterlibatan tinggi cenderung aktif berkontribusi, menunjukkan komitmen, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Tingkat involvement yang tinggi berperan dalam mencegah *withdrawal behavior* seperti absensi, keterlambatan, dan turnover karena meningkatkan kepuasan, motivasi, dan keterikatan pada pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

1. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) – Kepuasan terkait gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karir.
2. Lingkungan Kerja yang Mendukung (Supportive Work Environment) – Komunikasi terbuka, pengakuan kontribusi, responsif terhadap kebutuhan karyawan.
3. Pengakuan & Penghargaan (Recognition and Rewards) – Apresiasi atas pencapaian mendorong keterlibatan.
4. Tantangan & Pengembangan Karir (Career Development Opportunities) – Pekerjaan yang memberi tantangan dan peluang berkembang meningkatkan keterlibatan.
5. Otonomi & Kontrol (Autonomy and Control) – Kebebasan mengambil keputusan dan mengatur pekerjaan sendiri.
6. Work-Life Balance – Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik mencegah stres dan meningkatkan keterlibatan.
7. Kepemimpinan yang Baik (Leadership Quality) – Arahan jelas, dukungan moral, dan budaya kerja inklusif meningkatkan keterlibatan.
8. Keadilan Organisasi (Organizational Justice) – Perlakuan adil dan prosedur transparan memperkuat keterlibatan.

c. Dimensi dan Indikator (Medeiros et al., 2025)

1. Keterlibatan Emosional (Emotional Involvement)
 - Rasa bangga terhadap pekerjaan.
 - Kepuasan emosional dari pekerjaan.
2. Keterlibatan Kognitif (Cognitive Involvement)
 - Tingkat konsentrasi pada tugas.
 - Keterlibatan mental dalam pemecahan masalah terkait pekerjaan.
3. Keterlibatan Fisik (Physical Involvement)
 - Frekuensi partisipasi dalam kegiatan organisasi.
 - Upaya fisik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Satisfaction balance (X3)

Satisfaction balance atau kepuasan kerja adalah perasaan atau evaluasi individu terhadap pekerjaan, mencakup aspek fungsional, interaksi sosial, dan pemenuhan kebutuhan pribadi dalam konteks pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya meliputi pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman dan ketersediaan sumber daya, tetapi juga aspek afektif dan kognitif yang lebih dalam, seperti rasa nyaman dan kepuasan emosional dalam hubungan antar rekan kerja serta pekerjaan itu sendiri (Martela, 2025).

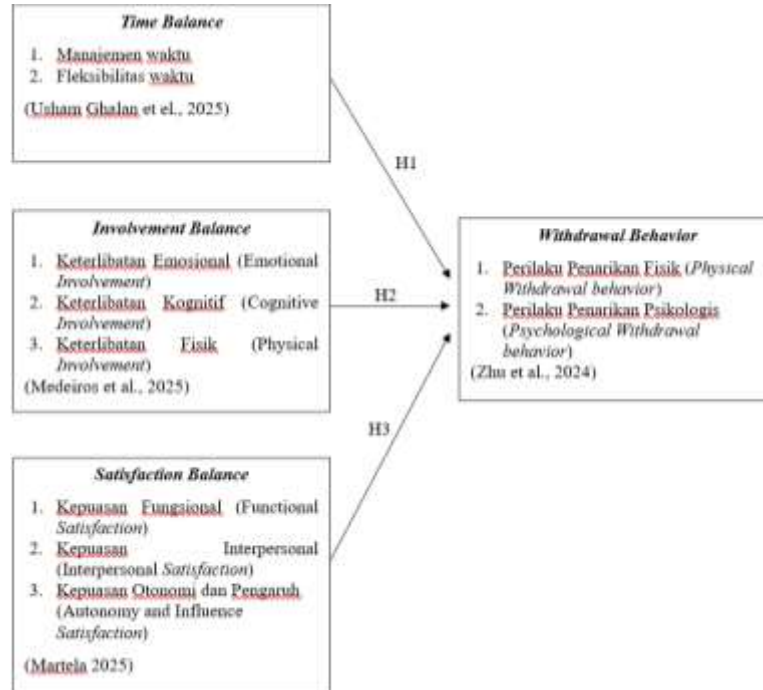
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

1. Kompensasi & Penghargaan (Compensation and Rewards) – Gaji yang adil, bonus, dan penghargaan meningkatkan kepuasan.
2. Kondisi Kerja (Working Conditions) – Kenyamanan, kebersihan, dan keselamatan lingkungan kerja.
3. Hubungan Interpersonal (Interpersonal Relationships) – Hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta komunikasi terbuka.
4. Peluang Pengembangan Karir (Career Development Opportunities) – Kesempatan pelatihan, pendidikan, dan promosi.
5. Otonomi & Kemandirian (Autonomy and Independence) – Kebebasan mengambil keputusan dan mengatur pekerjaan sendiri.
6. Keamanan Pekerjaan (Job Security) – Kepastian kerja dan masa depan di organisasi.
7. Work-Life Balance – Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
8. Budaya & Nilai Organisasi (Organizational Culture and Values) – Kesesuaian nilai pribadi karyawan dengan nilai organisasi.

c. Dimensi dan Indikator (Martela, 2025)

1. Kepuasan Fungsional (Functional Satisfaction)
 - Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan.
 - Kepuasan terhadap fasilitas dan alat kerja.
 - Rasa aman dalam pekerjaan.
2. Kepuasan Interpersonal (Interpersonal Satisfaction)
 - Kepuasan terhadap hubungan dengan atasan.
 - Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja.
 - Komunikasi terbuka dan efektif di tempat kerja.
3. Kepuasan Otonomi dan Pengaruh (Autonomy and Influence Satisfaction)
 - Kepuasan terhadap otonomi dalam mengatur pekerjaan.
 - Kepuasan terhadap kemampuan memberi masukan dalam pengambilan keputusan.

Kerangka Berpikir



Pengaruh negatif *Time balance* terhadap *Withdrawal behavior*

Dalam manajemen sumber daya manusia, *time balance* atau keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menekan perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*). Ketidakeimbangan waktu dapat memicu ketidakpuasan kerja dan meningkatkan perilaku seperti absensi, keterlambatan, serta niat mengundurkan diri (Ratnesh et al., 2019). Berdasarkan *work-life balance theory*, kemampuan mengelola waktu secara efektif menurunkan stres dan kelelahan emosional sehingga mengurangi perilaku penarikan diri (Misra et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas dan keterampilan manajemen waktu untuk meminimalkan *withdrawal behavior*.

H₁. *Time balance* berpengaruh negatif terhadap perilaku *withdrawal behavior*

Pengaruh negative *Involvement balance* terhadap *Withdrawal behavior*

Dalam konteks perilaku kerja, keterlibatan karyawan (*involvement balance*) menjadi faktor penting dalam mengurangi perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*). (Mathur et al., 2024) menyatakan bahwa kemampuan mengelola hubungan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan keterlibatan serta keinginan untuk tetap di perusahaan. Penelitian (Aggarwal et al., 2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan rendahnya perilaku penarikan diri psikologis, sehingga absensi dan niat mengundurkan diri lebih jarang terjadi. Hal ini sejalan dengan temuan (Masindi et al., 2024) yang menegaskan bahwa keterlibatan emosional dan kognitif karyawan memperkuat keterikatan terhadap organisasi dan menurunkan kecenderungan perilaku penarikan diri. Dengan demikian, meningkatkan keterlibatan kerja dapat menciptakan rasa memiliki dan tujuan yang lebih besar, sekaligus meminimalkan *withdrawal behavior*.

H₂. *Involvement balance* berpengaruh negatif terhadap perilaku *withdrawal behavior*

Pengaruh negative *Satisfaction balance* terhadap *Withdrawal behavior*

Dalam konteks perilaku kerja karyawan, kepuasan terhadap keseimbangan kerja-hidup (*satisfaction balance*) menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi rendahnya perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*). (Binti Zulkifli et al., 2025) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki niat bertahan di perusahaan. Penelitian (Komar Priatna & Fitri Anggraeni, 2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan tersebut dapat menekan kecenderungan perilaku penarikan diri seperti keterlambatan dan absensi. Sejalan dengan itu, (Masindi et al., 2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi, termasuk dalam aspek keseimbangan kerja-hidup, mampu meningkatkan komitmen karyawan serta mengurangi niat mengundurkan diri. Dengan demikian, dalam konteks organisasi, kepuasan terhadap keseimbangan kerja-hidup tidak hanya menjaga stabilitas kinerja karyawan, tetapi juga berperan strategis dalam mengurangi perilaku penarikan diri yang dapat mengganggu efektivitas dan keharmonisan kerja.

H₃. *Satisfaction balance* berpengaruh negatif terhadap perilaku *withdrawal behavior*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang berdasarkan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden di sebuah perusahaan, dengan teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *Time balance*, *Involvement balance*, *Withdrawal behavior*, yaitu variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah *Withdrawal behavior*, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FMI-X yang berjumlah 198 orang, terdiri dari 37 karyawan tetap dan 161 karyawan kontrak. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling dengan jumlah sampel sebesar 40% dari populasi, yaitu sebanyak 80 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner terstruktur yang hasilnya akan di analisis menggunakan bantuan perangkat lunak **SPSS versi 22**. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, autokolerasi), regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda, uji T parsial untuk menguji pengaruh langsung dari *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance* terhadap *withdrawal behavior*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan, maka $N = 80$. Maka r -tabel yang diperoleh adalah 0,2199 pengolahan data tersebut dilakukan menggunakan statistik program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 22. Dengan tujuan agar mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan memudahkan proses pengolahan data, sehingga analisis dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian dengan melihat nilai Cronbach's Alpha (α). Jika nilainya $> 0,60$, maka kuesioner dinyatakan reliabel; jika $< 0,60$, maka tidak reliabel. Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 22.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
<i>Time balance</i> (X1)	0,624	6
<i>Involvement balance</i> (X2)	0,627	7
<i>Satisfaction balance</i> (X3)	0,881	8
<i>Withdrawal behavior</i> (Y)	0,810	5

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada residual persamaan, dengan kriteria: $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan data tidak normal. Hasil uji disajikan pada tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38471592
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.043
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2025

One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test yang disajikan pada Tabel diperoleh nilai Asymp Sig adalah sebesar 0,200. Dengan demikian $0,200 > 0,05$ yang berarti lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Deteksi dilakukan melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, di mana multikolinieritas terjadi jika $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$. Model dinyatakan bebas multikolinieritas jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TotalX1	.900	1.111
	TotalX2	.755	1.325
	TotalX3	.710	1.409

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2025

Pada variabel dependen *Time balance*, *Involvement balance*, *Satisfaction balance*, menunjukkan bahwa semua nilai tolerance lebih dari 0,10 dan semua nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas dan data layak digunakan dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser. Gejala heteroskedastisitas terdeteksi jika variabel bebas signifikan secara statistik, sedangkan ketidaksignifikanan menunjukkan tidak adanya gejala tersebut. Hasil uji disajikan pada tabel berikut:

Coefficients^a

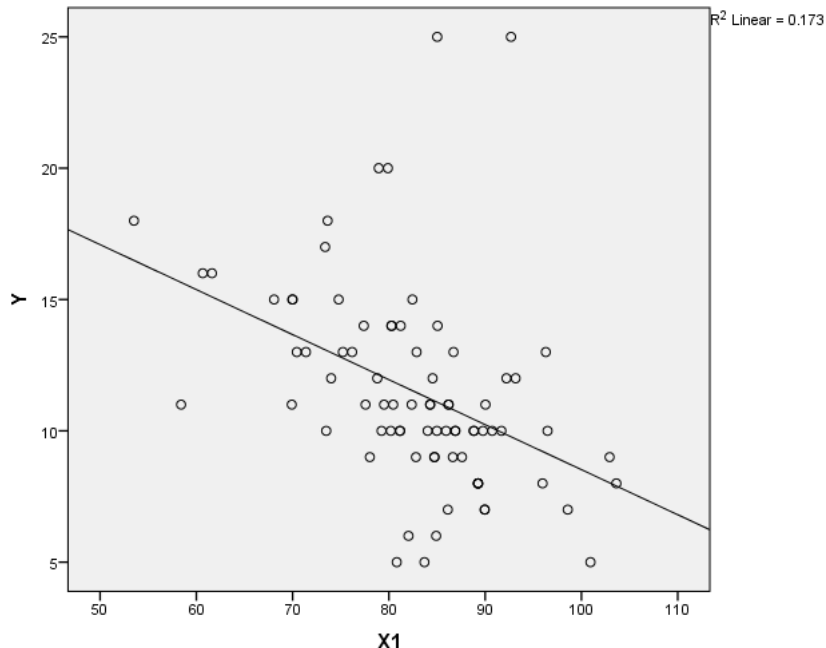
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.463	2.046		-.226	.821
	TotalX1	.120	.082	.172	1.457	.149
	TotalX2	-.026	.081	-.042	-.327	.745
	TotalX3	.045	.055	.109	.824	.413

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari hasil pengujiannya menunjukkan seluruh variabel independent *Time balance*, *Involvement balance*, *Satisfaction balance* memiliki tingkat signifikansi (Sig) diatas % (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan grafik *scatter plot* dilakukan untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y) membentuk pola garis lurus, guna memastikan hubungan keduanya bersifat linear. Hasil uji ditampilkan pada tabel berikut:



Berdasarkan Tabel IV-17, hasil uji linearitas dengan *scatter plot* menunjukkan pola titik yang menyebar namun mengikuti garis regresi menurun, mengindikasikan hubungan linear negatif antara X dan Y. Nilai R^2 sebesar 0,173 berarti 17,3% variasi Y dijelaskan oleh X secara linear. Meskipun rendah, grafik tidak menunjukkan pola melengkung atau penyebaran ekstrem sehingga hubungan linear masih dapat diterima.

5. Uji Autokorelasi

Uji Durbin–Watson digunakan untuk mendeteksi autokorelasi tingkat pertama pada model regresi. Hasil uji autokorelasi ditampilkan pada tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.233 ^a	.054	.017	3.45087	2.305

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin–Watson sebesar 2,305, berada dalam kisaran aman 1,5–2,5, sehingga model regresi bebas dari autokorelasi dan asumsi klasik terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Time balance* (X1), *Involvement balance* (X2), dan *Satisfaction balance* (X3) terhadap *Withdrawal behavior* (Y). Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.327	1.597		17.110	.000
	X1	-.214	.078	-.247	-2.762	.007
	X2	-.306	.080	-.379	-3.834	.000
	X3	-.157	.057	-.278	-2.746	.008

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *Withdrawal behavior* (Y) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. *Time balance* (X1) memiliki koefisien -0,214 ($p=0,007$), *Involvement balance* (X2) -0,306 ($p=0,000$), dan *Satisfaction balance* (X3) -0,157 ($p=0,008$). Koefisien negatif menunjukkan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut menurunkan *Withdrawal behavior*.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y):

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.550	2.33520

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai R Square sebesar 0,567 menunjukkan bahwa *Time balance*, *Involvement balance*, dan *Satisfaction balance* secara bersama-sama memengaruhi *Withdrawal behavior* sebesar 56,7%, sedangkan 43,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen (*Time balance*, *Involvement balance*, dan *Satisfaction balance*) terhadap variabel dependen (*Withdrawal behavior*) secara parsial (Ghozali, 2021).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.327	1.597		17.110	.000
X1	-.214	.078	-.247	-2.762	.007
X2	-.306	.080	-.379	-3.834	.000
X3	-.157	.057	-.278	-2.746	.008

a. Dependent Variable: Y

1. **Pengaruh *Time balance* (X1) terhadap *Withdrawal behavior* (Y)**
Nilai thitung = -2,762 > ttabel = 1,66462 dan sig. = 0,007 < 0,05, sehingga X1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.
2. **Pengaruh *Involvement balance* (X2) terhadap *Withdrawal behavior* (Y)**
Nilai thitung = -3,834 > ttabel = 1,66462 dan sig. = 0,000 < 0,05, sehingga X2 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.
3. **Pengaruh *Satisfaction balance* (X3) terhadap *Withdrawal behavior* (Y)**
Nilai thitung = -2,746 > ttabel = 1,66462 dan sig. = 0,008 < 0,05, sehingga X3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.

Pembahasan

Pengaruh *Time balance* terhadap *Withdrawal behavior* PT.FMI-X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *time balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan PT. FMI-X, di mana semakin seimbang waktu kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan absensi berlebihan, keterlambatan, atau niat mengundurkan diri. Keseimbangan ini berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik, meningkatkan kepuasan kerja, serta menekan perilaku yang merugikan produktivitas (Arifin & Muharto, 2022). Meskipun demikian, beban kerja berat dan keterbatasan fleksibilitas waktu masih menjadi tantangan yang dapat memicu stres dan menurunkan kualitas kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penerapan kebijakan kerja fleksibel, pelatihan manajemen waktu, serta evaluasi rutin diperlukan untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan sekaligus meminimalkan *withdrawal behavior*.

Pengaruh *Involvement balance* terhadap *Withdrawal behavior* PT.FMI X

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *involvement balance* dan *withdrawal behavior* pada karyawan PT. FMI-X. Semakin seimbang keterlibatan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku penarikan diri, seperti absensi berlebihan, keterlambatan, atau keinginan mengundurkan diri. Keseimbangan ini meningkatkan kepuasan, kesejahteraan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. (Mathur et al., 2024) menegaskan bahwa sistem kerja berperforma tinggi yang mendukung pengelolaan batas kerja dan non-kerja efektif mengurangi *withdrawal behavior*. Namun, tantangan masih ada, terutama beban kerja yang tinggi yang memaksa keterlibatan berlebihan sehingga memicu stres dan kelelahan. PT. FMI-X disarankan menerapkan kebijakan pendukung keseimbangan, seperti program kesejahteraan

karyawan, konseling, dan evaluasi beban kerja berkala. Secara keseluruhan, *involvement balance* yang baik berperan penting dalam menekan *withdrawal behavior*, meningkatkan motivasi, dan mendukung kinerja perusahaan.

Pengaruh *Satisfaction balance* terhadap *Withdrawal behavior* PT.FMI X

Penelitian ini menemukan pengaruh negatif dan signifikan antara *satisfaction balance* dan *withdrawal behavior* pada karyawan PT. FMI-X, baik kontrak maupun tetap. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap keseimbangan kerja–hidup, semakin rendah kecenderungan mereka melakukan perilaku penarikan diri. Perbedaan kompensasi menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan tersebut. (Lee & Kim, 2024) menunjukkan bahwa ketidaksetaraan gaji dan *benefit* menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*, terutama pada karyawan kontrak. Karyawan tetap cenderung memiliki *satisfaction balance* lebih tinggi karena *benefit*, keamanan kerja, dan peluang pengembangan karier yang lebih jelas, sementara karyawan kontrak sering merasa kurang puas akibat ketidaksetaraan remunerasi. PT. FMI-X disarankan meninjau struktur kompensasi, memberikan *benefit* non-finansial, serta meningkatkan transparansi kebijakan penggajian untuk memperkuat persepsi keadilan dan menekan *withdrawal behavior*.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *time balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan PT. FMI-X. Semakin seimbang waktu kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku penarikan diri seperti absensi berlebihan, keterlambatan, atau pengunduran diri. Keseimbangan waktu kerja–hidup yang baik menurunkan potensi perilaku yang merugikan perusahaan dan mendukung keberlanjutan kinerja karyawan.
2. Penelitian menunjukkan bahwa *involvement balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan PT. FMI-X. Tingkat keterlibatan yang tinggi, baik secara emosional, kognitif, maupun fisik, dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku penarikan diri. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan meningkatkan risiko *withdrawal behavior*. Semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin rendah potensi perilaku yang merugikan perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *satisfaction balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan PT. FMI-X. Kepuasan tinggi terhadap keseimbangan kerja–hidup, termasuk kompensasi, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karier, menurunkan kecenderungan perilaku penarikan diri. Sebaliknya, ketidakpuasan, terutama akibat kesenjangan gaji antara karyawan kontrak dan tetap, dapat memicu *withdrawal behavior*. Peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan dapat menekan potensi perilaku yang merugikan perusahaan.

SARAN

Saran Praktis

1. Tingkatkan *time balance* dengan beban kerja proporsional, jam kerja fleksibel, dan cuti memadai.
2. Perkuat *involvement balance* melalui partisipasi karyawan dalam keputusan, otonomi kerja, dan apresiasi terbuka.

3. Perbaiki *satisfaction balance* dengan kompensasi adil dan *benefit* non-finansial setara bagi kontrak dan tetap.
4. Lakukan evaluasi rutin *withdrawal behavior* lewat survei dan diskusi terbuka.
5. Terapkan sistem penghargaan transparan, finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas.

Saran Teoritis

1. Tambahkan variabel seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, karena kepemimpinan yang mendukung WLB terbukti menurunkan stres dan *withdrawal behavior* (Choi, 2024).
2. Uji pada sektor/industri berbeda karena dampak kebijakan WLB dapat bervariasi (Medina-Garrido et al., 2023).
3. Gunakan metode longitudinal untuk memantau perubahan perilaku secara akurat (Casely-Hayford et al., 2024).
4. Lakukan analisis komparatif lintas wilayah/budaya, karena hubungan kepuasan kerja–hidup berbeda antar negara (Wiese et al., 2025).
5. Desain kuesioner ringkas, jelas, dan kombinasikan metode online–tatap muka untuk mengurangi bias (Zeng et al., 2023).
6. Kombinasikan metode *cross-sectional* dengan longitudinal untuk menangkap dinamika perilaku secara lebih utuh (Abduh et al., 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Binti Zulkifli, N. A., Maisarah, S., & Muñoz, N. (2025). Exploring How Work-Life Balance and Meaningful Work Predict Employee Retention. *KMAN Counseling and Psychology Nexus*, 3(December 2024), 1–9. <https://doi.org/10.61838/kman.ooc.psynexus.3.7>
- Casely-Hayford, J., Björklund, C., Bergström, G., Lindqvist, P., & Kwak, L. (2024). A longitudinal study of health-impairment and motivational processes in the psychosocial work environment and the subsequent influence on teachers' intention to remain at their workplace. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 3831, 1–22. <https://doi.org/10.1080/00313831.2024.2419520>
- Chauhan, S., Sharma, S., & Vidani, J. (2024). *Work-Life Balance*. April. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4849867>
- Choi, H. M. (2024). Stress at the Crossroads: Work–Family Conflict and Work Withdrawal Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 16(16). <https://doi.org/10.3390/su16166975>
- Ghalan, U., Shrestha, S., Thapa, S., Bhatta, S., KC, S., Ghimire, S., & Parajuli, S. K. (2025). Remote Work and Productivity: Analyzing the Mediating Effect of Work-Life Balance. *International Journal of Education, Management, and Technology*, 3(1), 202–221. <https://doi.org/10.58578/ijemt.v3i1.4797>

- Khalid, S. A., Abdul Rahman, N., Mat Noor, A. N., & Shaharudin, M. R. (2021). A Conceptual Paper on the Role of Cohesion as a Moderator on the Relationship Between Citizenship Behavior and Withdrawal Behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i9/10819>
- Komar Priatna, D., & Fitri Anggraeni, A. (2022). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Factors Affecting Employee Withdrawal at Army Flight Center. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(3), 121–134. <https://doi.org/10.38035/jafm.v3i3.102>
- Lee, C., & Kim, K. (2024). Analysis of Job Satisfaction and Turnover Intention According to the Characteristics of Forest Industry Workers. *Forests*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/f15111899>
- Martela, F. (2025). Well-Being as Having, Loving, Doing, and Being: An Integrative Organizing Framework for Employee Well-Being. *Journal of Organizational Behavior*, 46(5), 641–661. <https://doi.org/10.1002/job.2862>
- Masindi, T., Onojaefe, D. P., Tengeh, R., Ukpere, W., & Adekanmbi, F. (2024). Influence of Job Satisfaction and Organisational Commitment on Employee Turnover Intention in the Chemical Industry in South Africa. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 23(4), 77–92. <https://doi.org/10.26458/2342>
- Mathur, G., Gulati, C., Sankpal, S., & Kee, D. M. H. (2024). Work-life balance and withdrawal behaviors among knowledge workforce: High performance work system comes into play for managing boundaries. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(6), 24–40. <https://doi.org/10.1002/joe.22257>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018>
- Mgbemena, G. C. (2022). Employee Withdrawal Behaviours and Organizational Performance: A Study of Cutix Cables Plc, Nnewi and Juhes Industries Limited Awka, Anambra State. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 6(November), 48–58.
- Putri, E., & Berliyanti, D. O. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Withdrawal Behaviors pada Karyawan Perusahaan Jasa di Jakarta. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Withdrawal Behaviors Pada Karyawan Perusahaan Jasa Di Jakarta*, 5(1), 316–331.
- Ratnesh, M., İ, A. A., & Î, A. R. S. (2019). Determinants of Work-Life Balance: A Cross-Cultural Review of Selected Asian Countries. *Space and Culture, India*, 7(1), 223–239. <https://doi.org/10.20896/saci.v7i1.478>
- Wiese, C. W., Dormann, C., Vaziri, H., Tay, L., Wille, B., Chen, J., Moran, L. H., & Li, Y. (2025). Happy Work, Happy Life? A Replication and Comparison of the Longitudinal Effects Between Job and Life Satisfaction Using Continuous Time Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 46(4), 487–511. <https://doi.org/10.1002/job.2861>
- Zeng, N., Zhao, Y. M., Yan, W., Li, C., Lu, Q. D., Liu, L., Ni, S. Y., Mei, H., Yuan, K., Shi, L., Li, P., Fan, T. T., Yuan, J. L., Vitiello, M. V., Kosten, T., Kondratiuk, A. L., Sun, H. Q., Tang, X. D., Liu, M. Y., ... Lu, L. (2023). A systematic review and meta-analysis of long term physical and mental sequelae of COVID-19 pandemic: call for research priority and action. *Molecular Psychiatry*, 28(1), 423–433. <https://doi.org/10.1038/s41380-022-01614-7>
- Zhang, J., Su, D., Smith, A. P., & Yang, L. (2023). Reducing Work Withdrawal Behaviors When Faced with Work Obstacles: A Three-Way Interaction Model. *Behavioral Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/bs13110908>
- Zhu, L., Cai, H., & Jin, X. (2024). Testing the Process of Coworker Incivility to Work Withdrawal Behavior: The Moderated Mediation Effects of Employee Resilience in Achieving Organizational Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/su16209018>