



Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior* dengan *Job Dissatisfaction* sebagai Variabel Mediasi di PT. Pratama Mitra Sejati

Salma Syarifah^{1*}, Ali Jufri², Risdianto³

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

*Email Korespondensi: salmasyarifah26@gmail.com

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance on Withdrawal Behavior with Job Dissatisfaction as a mediating variable among employees at PT. Pratama Mitra Sejati. The research addresses issues related to employees' tendency to exhibit Withdrawal Behavior (such as tardiness, absenteeism, and as well as Job Dissatisfaction). This research adopts a quantitative approach using a survey method and data collection through questionnaires. The respondents were drivers working at the company. Data were analyzed using path analysis with the help of SPSS 26 software to assess the mediating effect. The findings indicate that Work-Life Balance has a significant negative effect on Withdrawal Behavior, both directly and indirectly through Job Dissatisfaction. This implies that the better the Work-Life Balance, the lower the levels of Job Dissatisfaction and Withdrawal Behavior among employees.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Dissatisfaction, Withdrawal Behavior, Mediation and human resources.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior* dengan *Job Dissatisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Pratama Mitra Sejati. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku menghindari dari pekerjaan (seperti keterlambatan, ketidakhadiran, hingga niat keluar dari perusahaan) yang diduga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta ketidakpuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah para driver di perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS 26 untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Withdrawal Behavior*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi *Job Dissatisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin rendah tingkat ketidakpuasan kerja dan perilaku menghindari dari pekerjaan.

Katakunci: *Work-Life Balance, ketidakpuasan kerja, perilaku withdrawal, mediasi, dan SDM.*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Salma Syarifah, Ali Jufri, & Risdianto, R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Withdrawal Behavior dengan Job Dissatisfaction sebagai Variabel Mediasi di Pratama Mitra Sejati. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 973-989. <https://doi.org/10.63822/p6edx935>

PENDAHULUAN

Withdrawal Behavior merupakan perilaku menarik diri dari interaksi sosial sebagai bentuk perlindungan diri terhadap situasi yang dianggap tidak aman. Dalam dunia kerja, perilaku ini dapat tercermin melalui tingginya tingkat absensi, rendahnya partisipasi, dan berkurangnya komitmen terhadap pekerjaan (Irawan, 2017; Damayati, 2023).

Absensi kehadiran 36 pegawai PT. Pratama Mitra Sejati Juli 2024 – Januari 2025 (Sabtu, Minggu dan tanggal merah libur)

Bulan	Hari Kerja	Kehadiran Seharusnya	Hadir	Tidak Hadir	Persentase Hadir	Lembur
Juli	23	828	654	174	78,99%	102
Agustus	21	756	606	150	80,16%	105
September	21	756	625	131	82,67%	115
Oktober	23	828	643	185	77,66%	113
November	20	720	614	106	85,28%	108
Desember	21	756	642	114	84,92%	107
Januari	22	792	636	156	80,30%	99
Total	151	5436	4420	1016	81,31%	749

PT. Pratama Mitra Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi dan penyedia layanan pengemudi profesional. Dalam operasionalnya, perusahaan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, termasuk permintaan layanan yang cepat, aman, dan efisien. Tekanan tersebut menuntut karyawan bekerja dalam kondisi prima, fleksibel, dan memiliki ketahanan kerja yang baik. Namun, data kehadiran menunjukkan rata-rata persentase kehadiran hanya 81,31% pada periode Juli 2024–Januari 2025, dengan capaian terendah pada bulan Oktober sebesar 77,66%.

Selain tingkat kehadiran yang belum optimal, data juga menunjukkan adanya jumlah lembur yang cukup tinggi, yaitu 749 kali dalam kurun waktu tujuh bulan. Jumlah lembur yang signifikan ini mengindikasikan adanya potensi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*). Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan waktu pribadi dapat memengaruhi persepsi negatif terhadap pekerjaan, yang akhirnya mendorong munculnya perilaku menarik diri dari lingkungan kerja (*Withdrawal Behavior*).

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Withdrawal Behavior*, serta pentingnya *Job Dissatisfaction* sebagai mediator. Menurut (Aboobaker, Edward, and Zakkariya 2022) bahwa *Work-Life Balance* secara signifikan menurunkan niat keluar kerja, dan *Job Dissatisfaction* menjadi jembatan yang memperkuat hubungan tersebut. Begitu juga dengan penelitian oleh (Karolina and Saryatno 2024), yang mendapatkan hasil *Work-Life Balance* signifikan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Withdrawal Behavior dengan Job Dissatisfaction sebagai Variabel Mediasi di PT. Pratama Mitra Sejati
(Syarifah, et al.)

menurunkan niat resign, dengan *job satisfaction* sebagai mediator. Penelitian oleh (Handayani, Faslah, and Adha 2024) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang buruk cenderung mengalami peningkatan intensi *turnover*.

URAIAN TEORI

Withdrawal Behavior (Y)

(Zhu, Cai, and Jin 2024) Menjelaskan bahwa perilaku penarikan diri adalah respons negatif karyawan terhadap stres kerja, yang dapat berupa pengurangan jam kerja, keterlambatan, atau bahkan niat untuk mengundurkan diri. Perilaku ini mencakup tindakan seperti mengurangi jam kerja, datang terlambat, meninggalkan pekerjaan lebih awal, atau bahkan berniat mengundurkan diri (Putri and Berliyanti 2025). (Rustiani, Susilawati, and Syaodih 2022) menekankan bahwa perilaku ini juga dapat berupa penghindaran interaksi sosial dan pembatasan keterlibatan dalam hubungan kerja. Selain itu, (Ahmed et al. 2025) menegaskan bahwa kepercayaan terhadap kepemimpinan mampu menekan kecenderungan perilaku penarikan diri psikologis di lingkungan kerja yang penuh tekanan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Withdrawal Behavior*

Menurut (Al-Mighwar, 2006; Damayati, 2023) faktor – faktor perilaku menarik diri (*withdrawal*) diakibatkan oleh tiga hal yaitu:

- a. Dirinya kurang mampu menyesuaikan diri dengan pertumbuhan dan perkembangannya serta tidak mampu menerima apa yang diraihinya
- b. Adanya berbagai tekanan lingkungan, dari orang tua, teman sebaya, serta masyarakat yang lebih luas
- c. idak mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tekanan yang ada

2. Dimensi *Withdrawal Behavior*

Menurut (Febrianto 2024) (Mgbemena 2022) terdapat tiga dimensi *Withdrawal Behavior*:

- a. Niat Keluar (*Turnover Intention*)
- b. Absensi (*Absenteeism*)
- c. Keterlambatan (*Lateness*)

Job Dissatisfaction (Z)

Ketidakpuasan kerja adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh rasa tidak nyaman, kecewa, atau frustrasi akibat ketidakmampuan organisasi memenuhi ekspektasi dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja sehari-hari (Parahitha and Dewi 2022). Ketidakpuasan ini dapat muncul akibat stresor pekerjaan seperti beban kerja berlebih, ambiguitas peran, atau kendala organisasi yang berdampak pada perilaku kontraproduktif di tempat kerja (Yean et al. 2022). Menurut (Liu 2020), kondisi ini merupakan penilaian subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang memengaruhi sikap, perilaku, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, ketiadaan dukungan profesional, penghargaan, serta hubungan

kerja yang sehat juga memperburuk ketidakpuasan kerja dan berdampak pada penurunan semangat serta kesehatan mental karyawan (Alrawahi et al. 2024).

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Dissatisfaction*

Menurut (Herzberg et al., 1968; Hee et al., 2019) mengatakan, faktor – faktor ketidakpuasan kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan (*Company Policy*)
- b. Gaji (*Salary*)
- c. Hubungan antara pimpinan dan bawahan (*The relationship between leaders and subordinates*)

2. Dimensi *Job Dissatisfaction*

Menurut (Herzberg, 2008; Hee et al., 2019) terdapat empat dimensi:

- a. Pengawasan pimpinan terhadap pengikut (*Supervision of leaders on*)
- b. Gaji (*Salaries*)
- c. Kondisi kerja (*Working conditions*)
- d. Hubungan interpersonal (*Interpersonal relationship*)

Work-Life Balance (X)

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) merupakan suatu konsep kompleksitas yang dapat di lihat dari sudut pandang pekerjaan, kehidupan, dan keseimbangan (Rahim, Osman, and Arumugam 2020). Konsep ini melibatkan pengelolaan waktu secara efektif untuk aspek pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan rekreasi, guna menciptakan kehidupan yang harmonis (Irfan et al. 2021). Menurut (Diana, Jimad, and Karim 2022), keseimbangan yang baik meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kebahagiaan karyawan, terutama jika didukung oleh lingkungan kerja yang positif. (Anugrah and Priyambodo 2021) menekankan bahwa *Work-Life Balance* yang sehat membantu memenuhi tanggung jawab di rumah maupun di tempat kerja tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental. Selain itu, (Indra and Rialmi 2022) menyatakan bahwa manfaat keseimbangan kerja-kehidupan tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh perusahaan dan masyarakat melalui peningkatan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut (Solehtiana, 2020; Setyoningrum, 2024) faktor-faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance* adalah:

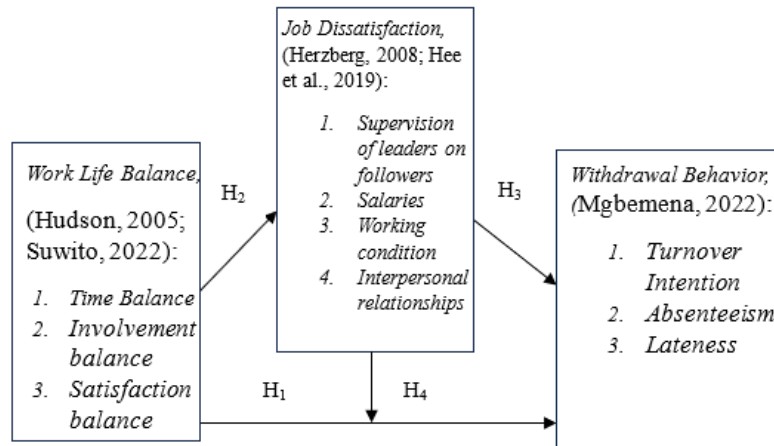
- a. Gender
- b. Desain pekerjaan
- c. Dukungan organisasi
- d. Dukungan keluarga
- e. Stres kerja

2. Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Menurut (Hudson, 2005; Suwito, 2022) berpendapat bahwa ada beberapa dimensi *Work-Life Balance*:

- Time balance* (Keseimbangan waktu)
- Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)
- Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Kerangka Berpikir



Work-Life Balance berpengaruh terhadap Withdrawal Behavior

Beberapa studi (Aulia and Putra 2025) dan (Putri & Berliyanti, 2025) menemukan bahwa *Work-Life Balance* yang rendah meningkatkan perilaku *withdrawal* seperti datang terlambat, tidak hadir, atau tidak fokus bekerja. Ketika karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk urusan pribadi atau mengalami kelelahan karena beban kerja berlebih, mereka cenderung menarik diri dari tugas pekerjaan sebagai bentuk respon negatif.

H₁. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Withdrawal Behavior*.

Work-Life Balance berpengaruh terhadap Job Dissatisfaction

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga dapat memunculkan ketidakpuasan kerja (*Job Dissatisfaction*). Studi dari (Herliana et al., 2021) dan (Qiu et al. 2021) menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi akibat *Work-Life Balance* yang buruk berdampak negatif pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan, termasuk kurangnya pengakuan, tekanan target, dan tidak fleksibelnya waktu kerja.

H₂. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Dissatisfaction*

Job Dissatisfaction berpengaruh terhadap Withdrawal Behavior

(Herliana et al., 2021) dalam penelitian pada industri real estat menunjukkan bahwa *Job Dissatisfaction* menjadi prediktor utama dari *turnover intention*, salah satu bentuk *Withdrawal Behavior*. *Job Dissatisfaction* terbukti menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk menarik

diri dari aktivitas pekerjaan. Dalam penelitian (Ingsih et al., 2022), (Qiu et al. 2021), dan (Zhang et al. 2023), karyawan yang tidak puas menunjukkan gejala seperti ketidakhadiran, keterlibatan kerja yang rendah, dan bahkan niat untuk *resign*, yang semuanya merupakan bentuk *Withdrawal Behavior*.

H₃. *Job Dissatisfaction* berpengaruh terhadap *Withdrawal Behavior*

Job Dissatisfaction* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior

Sejalan dengan temuan dari (Ramlawati et al. 2021) dan (Qiu et al. 2021), *Job Dissatisfaction* berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* yang buruk bisa memunculkan *Withdrawal Behavior*. Artinya, ketika *Work-Life Balance* rendah, hal ini menciptakan ketidakpuasan kerja yang kemudian menjadi pemicu perilaku *withdrawal*

H₄. *Job Dissatisfaction* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal (sebab akibat) variabel independen (*Work-Life Balance*) terhadap variabel dependen (*Withdrawal Behavior*) dengan memasukkan variabel mediasi (*Job Dissatisfaction*) untuk mengetahui apakah ketidakpuasan kerja berperan dalam menjembatani pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior*. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan menguji hipotesis melalui analisis data statistik (Sugiyono 2023). Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Pratama Mitra Sejati yang relevan dengan objek studi, yaitu sebanyak 36 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat diakses, digunakan teknik sampel jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini memastikan representativitas sampel terhadap populasi yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur, yang hasilnya akan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak **SPSS versi 26**. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, serta uji sobel.

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.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 36 orang, maka untuk memperoleh nilai r tabel digunakan rumus $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Berdasarkan tabel r Product Moment, diperoleh r tabel = 0,339 pengolahan data tersebut dilakukan menggunakan statistik program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 26. Dengan tujuan agar mendapatkan hasil

perhitungan yang akurat dan memudahkan proses pengolahan data, sehingga analisis dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif.

Hasil Pengukuran Validitas *Work-Life Balance*

No. Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,935	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,901	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,808	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,822	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,924	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,882	0,339	Valid
Pernyataan 7	0,919	0,339	Valid
Pernyataan 8	0,935	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel r Product Moment, diperoleh r tabel = 0,339. Jika rhitung > rtabel maka instrument atau item-item pernyataan *Work-Life Balance* (X) dikatakan valid.

Hasil Pengukuran Validitas *Job Dissatisfaction*

No. Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,933	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,947	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,960	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,945	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,940	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,952	0,339	Valid
Pernyataan 7	0,934	0,339	Valid
Pernyataan 8	0,919	0,339	Valid
Pernyataan 9	0,964	0,339	Valid
Pernyataan 10	0,968	0,339	Valid
Pernyataan 11	0,946	0,339	Valid
Pernyataan 12	0,941	0,339	Valid
Pernyataan 13	0,939	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel r Product Moment, diperoleh r tabel = 0,339. Jika rhitung > rtabel maka instrument atau item-item pernyataan *Job Dissatisfaction* (Z) dikatakan valid.

Hasil Pengukuran Validitas *Withdrawal Behavior*

No. Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,926	0,339	Valid
Pernyataan 2	0,954	0,339	Valid
Pernyataan 3	0,931	0,339	Valid
Pernyataan 4	0,907	0,339	Valid
Pernyataan 5	0,927	0,339	Valid
Pernyataan 6	0,936	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel r Product Moment, diperoleh r tabel = 0,339. Jika rhitung > rtabel maka instrument atau item-item pernyataan *Withdrawal behavior* (Y) dikatakan valid.

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 26.

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.962	Reliabel
<i>Job Dissatisfaction</i>	0.990	Reliabel
<i>Withdrawal Behavior</i>	0.968	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah (SPSS), 2025

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* (X) terhadap *Withdrawal Behavior* (Y) dengan *Job Dissatisfaction* (Z) sebagai variabel mediasi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.089	1.195		27.693	.000
X_total	-.702	.044	-.940	-16.022	.000

Coefficients^a

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior* dengan *Job Dissatisfaction* sebagai Variabel Mediasi di PT. Pratama Mitra Sejati (Syarifah, et al.)

a. Dependent Variable: Y_total

Model persamaan regresi sederhana dari Tabel diatas yaitu:

$$Y = 33.089 - 0.702X$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar 33.089 berarti bahwa jika *Work-Life Balance* (X) bernilai 0, maka *Withdrawal Behavior* (Y) yang diprediksi adalah sebesar 33.089. Nilai ini menunjukkan tingkat *Withdrawal Behavior* saat tidak ada kontribusi dari *Work-Life Balance*.
2. Koefisien regresi sebesar -0.702 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* (X) akan diikuti dengan penurunan *Withdrawal Behavior* (Y) sebesar 0.702 satuan. Artinya, semakin baik *Work-Life Balance* karyawan, maka kecenderungan mereka untuk melakukan *Withdrawal Behavior* seperti absen, terlambat, atau mencari pekerjaan lain akan semakin rendah.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	78.330	3.301		23.732	.000
X_total	-1.735	.121	-.926	-14.330	.000

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Z_total

Model persamaan regresi sederhana dari Tabel diatas yaitu:

$$Y = 33.089 - 0.702X$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar 33.089 berarti bahwa jika *Work-Life Balance* (X) bernilai 0, maka *Withdrawal Behavior* (Y) yang diprediksi adalah sebesar 33.089. Nilai ini menunjukkan tingkat *Withdrawal Behavior* saat tidak ada kontribusi dari *Work-Life Balance*.
2. Koefisien regresi sebesar -0.702 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* (X) akan diikuti dengan penurunan *Withdrawal Behavior* (Y) sebesar 0.702 satuan. Artinya, semakin baik *Work-Life Balance* karyawan, maka kecenderungan mereka untuk melakukan *Withdrawal Behavior* seperti absen, terlambat, atau mencari pekerjaan lain akan semakin rendah.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	78.330	3.301		23.732	.000
X_total	-1.735	.121	-.926	-14.330	.000

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Z_total

Model persamaan regresi sederhana dari Tabel diatas yaitu:

$$Z = 78.330 - 1.735X$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar 78.330 berarti bahwa jika *Work-Life Balance* (X) bernilai 0, maka *Job Dissatisfaction* (Z) yang diprediksi adalah sebesar 78.330. Ini adalah nilai dasar ketidakpuasan kerja saat tidak ada pengaruh dari *Work-Life Balance*.
2. Koefisien regresi sebesar -1.735 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* (X) akan menyebabkan penurunan *Job Dissatisfaction* (Z) sebesar 1.735 satuan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka tingkat ketidakpuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari *Work-Life Balance* (X) dan *Job Dissatisfaction* (Z), sedangkan variabel dependen adalah *Withdrawal Behavior* (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.792	3.356		3.514	.001
X_total	-.231	.078	-.308	-2.958	.006
Z_total	.272	.042	.682	6.535	.000

Model persamaan regresi berganda dari tabel diatas yaitu:

$$Y = 11.792 - 0.231X + 0.272Z$$

Artinya:

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior* dengan *Job Dissatisfaction* sebagai Variabel Mediasi di PT. Pratama Mitra Sejati (Syarifah, et al.)

1. Konstanta sebesar 11.792 berarti bahwa jika nilai *Work-Life Balance* (X) dan *Job Dissatisfaction* (Z) adalah 0, maka nilai *Withdrawal Behavior* (Y) yang diprediksi adalah 11.792. Ini adalah titik awal (intersep) ketika kedua variabel prediktor tidak berpengaruh.
2. Koefisien X (*Work-Life Balance*) sebesar -0.231 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work-Life Balance* akan menyebabkan penurunan *Withdrawal Behavior* sebesar 0.231 satuan, dengan asumsi Z konstan. Artinya, semakin baik keseimbangan kerja-hidup, maka kecenderungan karyawan untuk menarik diri (*withdrawal*) menurun.
3. Koefisien Z (*Job Dissatisfaction*) sebesar 0.272 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Job Dissatisfaction* akan menyebabkan peningkatan *Withdrawal Behavior* sebesar 0.272 satuan, dengan asumsi X konstan. Artinya, semakin tinggi ketidakpuasan kerja, semakin tinggi pula perilaku penarikan diri karyawan.

Hasil Uji Sobel

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh koefisien jalur antara *Work-Life Balance* (X) terhadap *Job Dissatisfaction* (Z) sebesar -1,735 dengan *standard error* (SEa) sebesar 0,121, dan koefisien jalur antara *Job Dissatisfaction* (Z) terhadap *Withdrawal Behavior* (Y) sebesar 0,272 dengan *standard error* (SEb) sebesar 0,042.

$$Z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{(b^2 \cdot SE_a^2) + (a^2 \cdot SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{(-0,231) \times (0,272)}{\sqrt{0,0004506 + 0,0000941}}$$

$$Z = \frac{-0,062832}{\sqrt{0,0005447}}$$

$$Z = \frac{-0,062832}{0,02333} = -2,694$$

Nilai $|Z| = 2,694$ lebih besar dari nilai kritis 1,96 (pada $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Dissatisfaction* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Withdrawal Behavior*. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* memengaruhi *Withdrawal Behavior* secara tidak langsung melalui *Job Dissatisfaction*.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior*

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Withdrawal Behavior* (WB) (sig. < 0,05; t-hitung > t-tabel). Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku menarik diri, seperti sering absen, datang terlambat, atau menurunkan kinerja.

Sejalan dengan *Role Theory*, beberapa studi seperti (Aulia and Putra 2025) dan (Putri & Berliyanti, 2025) menemukan bahwa rendahnya tingkat *Work-Life Balance* dapat meningkatkan perilaku *withdrawal*, seperti datang terlambat, sering absen, atau kurang fokus bekerja. Ketika karyawan kekurangan waktu

untuk kebutuhan pribadi atau mengalami kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan, mereka cenderung menarik diri dari tugas pekerjaan sebagai bentuk respon negatif.

Bentuk penerapan WLB di perusahaan mencakup jadwal kerja fleksibel, cuti tahunan yang memadai, dan izin darurat keluarga. Namun, sebagian karyawan mengeluhkan beban kerja tinggi sehingga mengganggu waktu pribadi. Kondisi ini berpotensi memicu WB bila tidak diatasi secara adil.

Secara umum, peningkatan WLB dapat menekan WB, namun memerlukan manajemen beban kerja, fleksibilitas waktu, dan dukungan atasan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Dissatisfaction*

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Dissatisfaction* (sig. < 0,05; t-hitung > t-tabel). Artinya, semakin baik WLB yang dirasakan, semakin rendah ketidakpuasan kerja karyawan.

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berpotensi memicu ketidakpuasan kerja (*Job Dissatisfaction*). Penelitian oleh (Herliana et al., 2021) dan (Qiu et al. 2021) menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi akibat buruknya *Work-Life Balance* berdampak negatif pada persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kurangnya apresiasi, tingginya target, dan keterbatasan fleksibilitas waktu kerja.

Fasilitas pendukung seperti jam kerja normal, cuti yang fleksibel, dan pengaturan shift yang adil membantu mengurangi JD. Namun, ketidakseimbangan beban antar-divisi membuat sebagian karyawan merasa tidak puas.

Secara umum, WLB yang baik mampu mengurangi JD, namun perlu kebijakan distribusi beban kerja yang adil.

Pengaruh *Job Dissatisfaction* terhadap *Withdrawal Behavior*

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *Job Dissatisfaction* (JD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Withdrawal Behavior* (WB) (sig. < 0,05; t-hitung > t-tabel). Artinya, semakin tinggi ketidakpuasan kerja, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku menarik diri.

(Herliana et al., 2021) dalam penelitiannya pada industri real estat menemukan bahwa *Job Dissatisfaction* merupakan prediktor utama *turnover intention*, salah satu bentuk *Withdrawal Behavior*. Ketidakpuasan kerja terbukti menjadi faktor signifikan yang mendorong karyawan menarik diri dari aktivitas pekerjaan. Hasil serupa diperoleh oleh penelitian (Ingsih et al., 2022), (Qiu et al. 2021), dan (Zhang et al. 2023), yang mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan gejala seperti ketidakhadiran, rendahnya keterlibatan kerja, hingga niat untuk mengundurkan diri, yang seluruhnya merupakan manifestasi dari *Withdrawal Behavior*.

Perusahaan telah menyediakan insentif dan bonus, namun ketidakjelasan sistem penilaian kinerja menimbulkan rasa tidak adil. Kondisi ini dapat mendorong WB jika tidak dibenahi. Secara umum, mengurangi JD melalui transparansi karier dan keadilan kompensasi penting untuk menekan WB.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior* melalui *Job Dissatisfaction*

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Withdrawal Behavior* (WB) ($\text{sig.} < 0,05$; $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ untuk arah negatif). Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku penarikan diri, seperti absen tanpa alasan, menunda pekerjaan, atau menghindari tanggung jawab.

Sejalan dengan temuan (Ramlawati et al. 2021) dan (Qiu et al. 2021), *Job Dissatisfaction* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* yang rendah dapat memicu *Withdrawal Behavior*. Dengan kata lain, ketika *Work-Life Balance* buruk, hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku penarikan diri.

Analisis mediasi menunjukkan bahwa *Job Dissatisfaction* (ketidakpuasan kerja) memediasi hubungan antara WLB dan WB. WLB yang buruk cenderung meningkatkan ketidakpuasan kerja ($\text{sig.} < 0,05$), dan pada gilirannya ketidakpuasan tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap WB. Dengan kata lain, WLB yang baik menurunkan ketidakpuasan, dan rendahnya ketidakpuasan berkontribusi pada minimnya perilaku penarikan diri.

Bentuk implementasi WLB di perusahaan meliputi kebijakan jam kerja fleksibel, cuti tahunan yang cukup, dukungan fasilitas kesehatan, dan peluang pengembangan diri. Namun, terdapat tantangan seperti beban kerja yang tidak merata antar departemen dan kurangnya pengaturan jam lembur yang adil, yang dapat menurunkan efektivitas program WLB.

Secara umum, WLB merupakan faktor kunci dalam mencegah WB, namun diperlukan manajemen beban kerja yang adil, sistem monitoring kepuasan kerja, dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan untuk memastikan efektivitasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Hasil analisa data menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Withdrawal Behavior* karyawan PT. Pratama Mitra Sejati. Artinya, semakin tinggi tingkat *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku penarikan diri (*Withdrawal Behavior*) akan semakin rendah.
2. Hasil analisa data menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Dissatisfaction* karyawan PT. Pratama Mitra Sejati. Artinya, semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka tingkat ketidakpuasan kerja (*Job Dissatisfaction*) akan semakin rendah.
3. Hasil analisa data menunjukkan bahwa *Job Dissatisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Withdrawal Behavior* karyawan PT. Pratama Mitra Sejati. Artinya, semakin tinggi tingkat

ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan *Withdrawal Behavior*.

4. Hasil analisa data menunjukkan bahwa *Job Dissatisfaction* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Withdrawal Behavior* karyawan PT. Pratama Mitra Sejati. Artinya, *Work-Life Balance* yang baik tidak hanya dapat menurunkan *Withdrawal Behavior* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan *Job Dissatisfaction*.

SARAN

Saran Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh pihak manajemen PT. Pratama Mitra Sejati dalam mengelola karyawan, yaitu:

- a. Meningkatkan program keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work-Life Balance*) melalui fleksibilitas jam kerja, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta pemberian kesempatan cuti yang memadai agar karyawan dapat menjaga kesehatan fisik dan mental.
- b. Mengurangi tingkat ketidakpuasan kerja (*Job Dissatisfaction*) dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, memberikan apresiasi atas kinerja, serta menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas.
- c. Mencegah perilaku *Withdrawal Behavior* dengan melakukan monitoring absensi dan keterlibatan kerja, serta memberikan konseling atau pendampingan bagi karyawan yang menunjukkan tanda-tanda penarikan diri dari pekerjaan.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan meningkatkan rasa kebersamaan, memberikan fasilitas kerja yang memadai, serta memastikan beban kerja tidak melebihi kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, Nimitha, Manoj Edward, and K A Zakkariya. 2022. "Workplace Spirituality, Well-Being at Work and Employee Loyalty in a Gig Economy: Multi-Group Analysis across Temporary vs Permanent Employment Status." *Personnel Review* 51(9): 2162–80. doi:10.1108/PR-01-2021-0002.
- Ahmed, Mahmoud, Mohamed Saleh, Hassan Hassan Kamel, Abdelhay Elsokkary, Ahmed Abd, El-Karim Ghanem, and Abd El-Halim. 2025. 68--Trust in Leadership and Psychological Withdrawal Beha." *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City* 9(1): 68–90. doi:10.21608/mfth.2025.4.
- Alrawahi, Samira, Stina Fransson Sellgren, Salem Altouby, Nasar Alwahaibi, and Mats Brommels. 2024. "Stress and Job Satisfaction among Medical Laboratory Professionals in Oman: A Cross-Sectional Study." *Heliyon* 10(3): e25456. doi:10.1016/j.heliyon.2024.e25456.
- Anugrah, Panji Galih, and Aji Bagus Priyambodo. 2021. "Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja

- Karyawan Yang Menerapkan Wfh Di Masa Pandemi Covid 19: Studi Literatur.” *In Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* 1(1): 340–49.
- Aulia, Luh Danisha, and Made Surya Putra. 2025. “The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction Through the Mediation of Employee Work Stress at CV Satya Dharma Transport.” (2024): 306–22.
- Damayati, Retno. 2023. VIII AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam “IMPLEMENTASI LAYANAN KONSELING KELOMPOK DENGAN TEKNIK SOCIAL SKILLS TRAINING UNTUK MEREDUKSI PERILAKU WITHDRAWAL PADA PESERTA DIDIK DI SMP NEGERI 3 TANJUNG RAJA LAMPUNG UTARA.”
- Diana, Ayang Nurma, Habibullah Jimad, and Mirwan Karim. 2022. “Effect Of Work Life Balance (WLB) and Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit).” *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syari’ah* 2(2): 238–72. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI>.
- Febrianto, Herli. 2024. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir.” *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 13(2): 548–65.
- Handayani, Rabia, Roni Faslah, and Maulana Amirul Adha. 2024. “THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTIONS: EXPLORING THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION.” *Jurnal pendidikan* 4(2): 226–32.
- Hee, Ong Choon, Shahariah Haris Ong, Lim Lee Ping, Tan Owee Kowang, and Goh Chin Fei. 2019. “Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 9(2): 9–20. doi:10.6007/ijarbss/v9-i2/5510.
- Indra, Fadhila Jasmin, and Zackharia Rialmi. 2022. “Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi).” *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 5(2): 90–99. doi:10.33753/madani.v5i2.223.
- Ingsih, Kusni, Ana Kadarningsih, and Nova Rijati. 2022. “Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction and Turnover Intention.” *Proceedings of the 2nd International Conference on Industry 4.0 and Artificial Intelligence (ICIAI 2021)* 175(Iciai 2021): 68–72. doi:10.2991/aisr.k.220201.013.
- Irfan, Muhammad, Raja Abubakar Khalid, Syied Sami Ul Haq Kaka Khel, Ahsen Maqsoom, and Imran Khan Sherani. 2021. “Impact of Work–Life Balance with the Role of Organizational Support and Job Burnout on Project Performance.” *Engineering, Construction and Architectural Management* 30(1): 154–71. doi:10.1108/ECAM-04-2021-0316.
- Karolina, N, and M.A Saryatno. 2024. “Employee Engagement, Work Life Balance, Dan Turnover Intention.Pdf.”
- Liu, Bangcheng. 2020. “Understanding and Cultivating Workforce 2020.” *Public Personnel Management* 49(4): 503–7. doi:10.1177/0091026020931551.
- Mgbemena, Gabriel Chukwuemeka. 2022. “Employee Withdrawal Behaviours and Organizational

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Withdrawal Behavior dengan Job Dissatisfaction sebagai Variabel Mediasi di PT. Pratama Mitra Sejati
(Syarifah, et al.)

- 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. www.ijeais.org/ijamsr.
- Nadira Fasya Herliana, Agung Wahyu Handaru, and Widya Parimita. 2021. “The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry.” *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis* 4(2): 45–68. doi:10.21009/jdmb.04.2.3.
- Parahitha, Nabila Sita, and Damajanti Kusuma Dewi. 2022. “Merk Obat-Obatan X Di Surabaya Relationship Between Job Insecurity And Job Satisfaction Among Sales Marketing of X Pharmaceutical Brand in Surabaya.” 10(03): 57–69.
- Putri, Efysastiana, and Dita Oki Berliyanti. 2025. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Withdrawal Behaviors Pada Karyawan Perusahaan Jasa Di Jakarta.” 5(1): 316–31.
- Qiu, Dan, Ruiqi Li, Yilu Li, Jun He, Feiyun Ouyang, Dan Luo, and Shuiyuan Xiao. 2021. “Job Dissatisfaction Mediated the Associations Between Work Stress and Mental Health Problems.” *Frontiers in Psychiatry* 12(September): 3–10. doi:10.3389/fpsyt.2021.711263.
- Rahim, Norizan Baba, Intan Osman, and Prakash V. Arumugam. 2020. “Linking Work-Life Balance and Employee Well-Being: Do Supervisor Support and Family Support Moderate the Relationship?” *International Journal of Business and Society* 21(2): 588–606.
- Ramlawati, Ramlawati, Eva Trisnawati, Nurfatwa Andriani Yasin, and Kurniawaty Kurniawaty. 2021. “External Alternatives, Job Stress on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention.” *Management Science Letters* 11: 511–18. doi:10.5267/j.msl.2020.9.016.
- Rustiani, Kasih, Susilawati, and Ernalia Lia Syaodih. 2022. “The Effectiveness of Technology Engineering Rational Emotive Behavior Therapy and Positive Reinforcement in Reduce Children Withdrawl Behavior in The Bandung Child Social Protection Service Unit.” *IJSW : Indonesian Journal of Social Work* 6(1): 14–25. <https://jurnal.poltekesos.ac.id/index.php/ijsw/article/download/525/387>.
- Solehtiana, Rizky Maulida. 2020. “Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada.” *Naskah Publikasi Skripsi Universitas Ahmad Dahlan*: 1–12.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2023. 11 Sustainability (Switzerland) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Suwito, Pamungkas indrawati. 2022. “Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit.” *Health Sains* (2020): 378–93.
- Yean, Tan Fee, Johanim Johari, Khulida Kirana Yahya, and Tay Lee Chin. 2022. “Determinants of Job Dissatisfaction and Its Impact on the Counterproductive Work Behavior of University Staff.” *SAGE Open* 12(3). doi:10.1177/21582440221123289.
- Zhang, Jing, Di Su, Andrew P. Smith, and Lei Yang. 2023. “Reducing Work Withdrawal Behaviors When Faced with Work Obstacles: A Three-Way Interaction Model.” *Behavioral Sciences* 13(11). doi:10.3390/bs13110908.
- Zhu, Lingfeng, Han Cai, and Xiu Jin. 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). doi:10.3390/su16209018.