

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP  
*WITHDRAWAL BEHAVIOR* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
PEMEDIASI**

**Ronaldo Saiolo Ni Togu<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Manuati Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email : ronaldosilalahi19@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168. Penelitian dilakukan di Hotel Kampung 168 dengan melibatkan 67 responden, yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh, dan menggunakan teori atribusi sebagai dasar analisis. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara, serta menggunakan uji asumsi klasik, analisis jalur dan uji Sobel. Hasil menunjukkan bahwa *work-family conflict* berkontribusi positif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior*; *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior*; dan stres kerja memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan *withdrawal behavior*. Implikasi manajerialnya adalah perlunya sistem dukungan internal perusahaan untuk mengurangi stres kerja, yang dapat mengurangi *withdrawal behavior* karyawan. Studi ini memberikan kontribusi pada pemahaman dinamika perilaku karyawan di industri perhotelan.

**Kata kunci:** Konflik Pekerjaan-Keluarga; Perilaku Penarikan Diri; Stres Kerja

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of work-family conflict on withdrawal behavior among Hotel Kampung 168 employees. The research was conducted at Hotel Kampung 168 involving 67 respondents, who were selected through a saturated sampling technique, and using attribution theory as the basis for the analysis. Data collection was carried out using questionnaires and interviews, as well as using the classic assumption test, path analysis and Sobel test. The results show that work-family conflict contributes positively and significantly to withdrawal behavior; work-family conflict has a positive and significant effect on work stress; work stress has a positive and significant effect on withdrawal behavior; and work stress mediates the relationship between work-family conflict and withdrawal behavior. The managerial implication is the need for an internal company support system to reduce work stress, which can reduce employee withdrawal behavior. This study contributes to the understanding of the dynamics of employee behavior in the hospitality industry.*

**Keywords:** Work-Family Conflict; Withdrawal Behavior; Work Stress

## PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat di sektor industri mendorong perusahaan untuk beroperasi dengan lebih hati-hati dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya demi mencapai tujuan perusahaan dan meraih keuntungan. Menurut Paramita & Subudi (2017), kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kesuksesan suatu organisasi. Kualitas SDM, termasuk pola perilaku karyawan, menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Tindakan *withdrawal behavior*, seperti keterlambatan dan absensi dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja.

Ariansyah (2019) mengidentifikasi bahwa *withdrawal behavior* merupakan salah satu ekspresi perilaku karyawan yang dapat mengakibatkan keluarnya karyawan atau melalaikan tanggung jawab pekerjaan. *Withdrawal behavior* ini merupakan manifestasi perilaku berorganisasi karyawan yang berpotensi mengurangi performa suatu perusahaan, mencakup penurunan produktivitas dan kualitas kerja, serta peningkatan beban biaya operasional akibat absensi dan keterlambatan. *Withdrawal behavior* di lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap individu, tim, dan organisasi secara menyeluruh. Individu yang terlibat dalam *withdrawal behavior* mungkin mengalami penurunan kesejahteraan psikologis dan peningkatan tingkat stres.

Faktor lain yang mempengaruhi *withdrawal behavior* adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab yang ada di dalam keluarga dan yang ada di tempat kerja. *Work-family conflict* sering menghasilkan hasil yang negatif dalam keluarga maupun perusahaan (Erkmen & Emel, 2014). Konflik ini juga dapat muncul ketika tanggung jawab keluarga mengganggu tugas pekerjaan. Karyawan menginginkan tempat kerja yang membantu mereka menyeimbangkan kebutuhan kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka, dan tidak memaksa mereka untuk memilih satu dari yang lain.

Stres kerja merupakan masalah dalam suatu organisasi karena dapat menyebabkan karyawan menarik diri secara fisik (*physical withdrawal behavior*) jika terjadi terus menerus (Yoong, 2013). Stres adalah masalah utama yang paling sulit untuk dihindari saat bekerja untuk suatu organisasi (Parvaiz *et al.*, 2015). Selain itu, seperti yang dinyatakan oleh (Yasa & Dewi, 2019), stres kerja dapat berdampak pada perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka atau tingkat perilaku mereka dalam bekerja. Putra & Mujiati (2019) menyatakan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi maka perubahan perilaku penarikan diri pada karyawan semakin meningkat.

Kehadiran pariwisata di Bali tentu membuka banyak peluang bisnis, salah satunya adalah bisnis perhotelan. Hotel menyediakan penginapan, makanan, dan minuman, serta layanan lainnya kepada orang-orang secara komersial (Durachim & Hamzah, 2017). Penelitian ini dilakukan di Hotel Kampung 168 Uluwatu. Dengan jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Kampung 168 yaitu 67 karyawan. Hotel Kampung 168 mengalami beberapa masalah selama beroperasi selama sepuluh tahun, salah satunya adalah *withdrawal behavior* yang dilakukan karyawan. Data perilaku *withdrawal behavior* berupa keterlambatan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data Keterlambatan Karyawan Hotel Kampung 168 Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran (hari)	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G= \frac{E}{D} \times 100$
Jan	67	26	1742	52	1690	2,98
Feb	67	25	1675	34	1641	2,02
Mar	67	26	1742	76	1666	4,36
Apr	67	24	1608	64	1544	3,98
Mei	67	25	1675	55	1620	3,28
Jun	67	25	1675	71	1604	4,23
Jul	67	24	1608	30	1578	1,86
Agu	67	24	1608	43	1565	2,67
Sep	67	26	1742	78	1664	4,47
Okt	67	25	1675	75	1600	4,47
Nov	67	25	1675	60	1615	3,58
Des	67	23	1541	84	1457	5,45
<b>Rata-rata</b>						<b>3,61</b>

Sumber: Hotel Kampung 168, 2023

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan Hotel Kampung 168 pada tahun 2022 sebesar 3,6 persen. Menurut (Mudiarta Utama, 2011:97) menyatakan bahwa rata-rata ketidakhadiran 2-3 persen per bulan masih dapat dianggap baik dan ketidakhadiran lebih dari 3 persen per bulan merupakan tanda kondisi kerja yang kurang baik di perusahaan. Hal-hal yang menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen menunjukkan adanya masalah dalam proses operasional kerja karyawan Hotel Kampung 168 yang cukup sering mangkir dari tugas dan tanggung jawab sehingga mengindikasikan adanya fenomena *withdrawal behavior* yang dilakukan karyawan. Sementara itu, pada Tabel 2 terdapat keluhan wisatawan yang disebabkan oleh upaya minimum yang dilakukan karyawan pada saat bekerja.

**Tabel 2.**  
**Data Keluhan Wisatawan Hotel Kampung 168 Tahun 2022**

Jenis Keluhan	Jumlah Keluhan
Layanan Kamar	18
Keterampilan Karyawan	22
Makanan dan Minuman	5
Kebersihan Kamar	25
Fasilitas	8
Hiburan	4
Lokasi	5
<b>Jumlah</b>	<b>87</b>

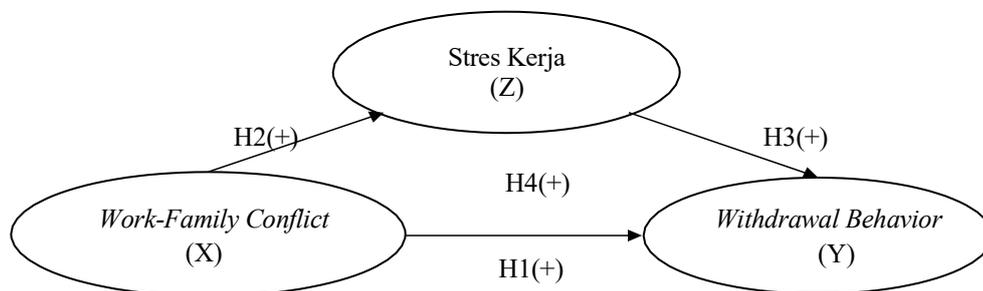
Sumber: Hotel Kampung 168, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah keluhan terbesar terjadi pada kebersihan kamar yaitu sebesar 25 keluhan, disusul dengan keterampilan karyawan sebesar 22 keluhan. Hal ini mengindikasikan rendahnya perilaku kerja karyawan Hotel Kampung 168 yang berpartisipasi secara pasif dan cenderung melalaikan tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan. Selain itu, banyaknya

keluhan yang terjadi juga diakibatkan oleh jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan jumlah kamar yang ada di Hotel Kampung 168.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Turan (2015) menyatakan bahwa stres yang disebabkan oleh *work-family conflict* dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti menunda tugas, mengambil pekerjaan yang kurang menantang, menolak tugas, atau bahkan mengundurkan diri dari pekerjaan, hal ini menandakan bahwa stres yang disebabkan oleh *work-family conflict* dapat menjadi penyebab terjadinya *withdrawal behavior* pada karyawan. Dengan adanya stres kerja yang tinggi, karyawan akan dengan sengaja mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan ingin melakukan perpindahan atau berhenti. Dengan demikian, konflik pekerjaan-keluarga yang dimediasi oleh stres kerja dapat menciptakan masalah bagi tenaga kerja yang secara positif mempengaruhi perilaku penarikan diri pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai dasar analisis peneliti karena penelitian ini mengarah pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab terjadinya perilaku diri sendiri atau orang lain, yang ditentukan dari internal atau eksternal dan akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu. Dalam penelitian ini, peneliti dapat memeriksa bagaimana persepsi karyawan terhadap faktor-faktor seperti *work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi cara mereka memberi atribusi terhadap perilaku mereka. Misalnya, karyawan yang menganggap stres kerja disebabkan oleh faktor-faktor eksternal seperti beban kerja yang tinggi mungkin akan merespons dengan *withdrawal behavior*, sedangkan karyawan yang menganggap stres kerja disebabkan oleh faktor-faktor internal seperti kurangnya keterampilan mungkin akan merespons dengan mencari pelatihan tambahan atau dukungan dari rekan kerja (Alkusani & Sukaris, 2019).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Hasil penelitian yang dilakukan Aisyah (2012), ditemukan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi kesehatan mental karyawan, membuat karyawan lelah bekerja dan membuat mereka berniat menarik diri secara fisik dan psikologis (*withdrawal behavior*). Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Amelia (2010) menjelaskan konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika seseorang bekerja dengan jam kerja yang panjang dan sulit untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan stres serta meningkatkan keinginan karyawan

untuk menarik diri seperti datang terlambat atau pulang lebih awal. Artinya apabila perusahaan mampu menjaga karyawannya dari konflik pekerjaan-keluarga, maka akan mengurangi tingkat *withdrawal behavior* yang dilakukan karyawannya. Sementara itu, Ghayyur & Jamal (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dimana *work-family conflict* ini berkorelasi positif dan mempengaruhi perilaku melalui penarikan diri seperti gangguan dalam keluarga, datang terlambat ke tempat kerja dan absensi. Oleh karena itu, *work-family conflict* menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, yang secara positif memengaruhi perilaku penarikan diri pada karyawan

H1: *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior*.

Sedigh *et al.*, (2017) menerangkan bahwa *work-family conflict* dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Artinya stres kerja karyawan akan meningkat apabila karyawan mengalami *work-family conflict*. Sedangkan menurut hasil penelitian Bazana & Dodd (2013), konflik pekerjaan-keluarga berdampak positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan menyebabkan stres kerja bagi karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Rabenu *et al.*, (2017) menunjukkan hubungan yang positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja pada 120 tenaga kerja di Israel dan Arab. Penelitian yang dilakukan oleh Divara & Rahyuda (2016) pada 53 karyawan Dinas Kebudayaan Provinsi Bali menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang menghadapi konflik pekerjaan-keluarga akan menjalani stres dalam pekerjaan. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka stres kerja karyawan semakin meningkat.

H2: *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja yang terjadi di perusahaan merupakan awal dari perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) karyawan. Perusahaan yang memberikan terlalu banyak pekerjaan juga dapat membuat karyawan merasa stres dalam bekerja (Yoong, 2013). Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Tamaela (2011) dalam penelitiannya bahwa stres kerja berdampak sangat positif terhadap penarikan diri. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi juga perilaku penarikan diri yang dihasilkan karyawan. Pollack & Jimmy (2012) menemukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi semangat bekerja karyawan menurun. Ketika tidak ada semangat di tempat kerja, maka karyawan akan mengalami ketidaknyamanan berada dalam organisasi tersebut dan melakukan upaya mengurangi partisipasi dalam pekerjaan, tidak memenuhi target kerja, dan cenderung tidak fokus dalam bekerja.

H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior*.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Rurkkhum (2018) mengatakan *work-family conflict* dapat mempengaruhi *withdrawal behavior* secara tidak langsung melalui faktor mediasi seperti stres kerja. Hal ini terjadi karena *work-family conflict* dapat menimbulkan stres dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dapat memicu perilaku penarikan diri seperti meninggalkan pekerjaan lebih awal. Pernyataan ini

didukung oleh hasil penelitian dari Mahaiswari dan Rahyuda (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi keinginan untuk menarik diri dari pekerjaan melalui stres kerja. Perilaku ini sering menimbulkan perasaan gelisah, kurang tenang, atau berperilaku buruk. Penelitian yang dilakukan Turan (2015) menyatakan bahwa stres yang disebabkan oleh *work-family conflict* dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti menunda tugas, mengambil pekerjaan yang kurang menantang, atau bahkan menolak tugas. Hal serupa juga dikatakan oleh Noroozi & Abdi Masumabad (2015) yaitu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya memicu perilaku penarikan diri karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa *work-family conflict* mampu mempengaruhi *withdrawal behavior* melalui variabel mediasi yaitu stres kerja.

H4: Pengaruh *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* dengan stres kerja sebagai pemediasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian bersifat asosiatif kausalitas untuk menganalisis hubungan antar variabel. Lokasi penelitian adalah Hotel Kampung 168 di Bali yang dipilih karena adanya permasalahan terkait *withdrawal behavior*. Objek penelitian melibatkan *withdrawal behavior*, *work-family conflict*, dan stres kerja. Variabel-variabel tersebut diidentifikasi sebagai variabel eksogen (*work-family conflict*), endogen (*withdrawal behavior*), dan mediasi (stres kerja). *Work-family conflict* diukur dengan tiga indikator: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Withdrawal behavior* diukur dengan *physical* dan *psychological withdrawal behavior*, sementara stres kerja diukur dengan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Populasi penelitian mencakup 67 karyawan Hotel Kampung 168 dengan sampel seluruhnya diikutsertakan menggunakan metode *sampling* jenuh. Jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data kuantitatif berupa skor jawaban responden terhadap kuesioner, dan data kualitatif berupa gambaran umum Hotel Kampung 168 serta hasil wawancara karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert.

Metode analisis data mencakup analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis dan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengukur hubungan antar variabel. Uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dilakukan untuk memastikan validitas model regresi. Dalam penelitian ini, alat analisis data statistik inferensial dijalankan dengan menggunakan perangkat lunak analisis data SPSS sebagai alat bantu. Selain itu, uji Sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* melalui stres kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengidentifikasi respon adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui karakteristik responden penelitian. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Kampung 168 dapat diketahui karakteristik responden yang dideskripsikan pada penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, jabatan, dan status pernikahan yang ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Usia	26-30 tahun	11	16,4
		31-35 tahun	29	43,3
		36-40 tahun	17	25,4
		>40 tahun	10	14,9
		<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	55,2
		Perempuan	30	44,8
		<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
3	Masa Kerja	2-4 tahun	16	23,9
		4-6 tahun	6	9
		6-8 tahun	27	40,3
		>8 tahun	18	26,9
		<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
4	Pendidikan	SMA	40	59,7
		D3	16	23,9
		S1	11	16,4
		<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
5	Jabatan	<i>Operational Manager</i>	1	1,5
		<i>HRD Manager</i>	1	1,5
		<i>Financial Manager</i>	1	1,5
		<i>Asisst. Operational Manager</i>	4	6
		<i>Front Office</i>	9	13,4
		<i>Staff</i>	11	16,4
		<i>Marketing</i>	5	7,5
		<i>Kitchen Staff</i>	9	13,4
		<i>House Keeping</i>	8	11,9
		<i>Engineering</i>	7	10,4
		<i>Pool and Garden</i>	4	6
		<i>Security</i>	7	10,4
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>		
6	Status Pernikahan	Menikah	61	91
		Belum Menikah	6	9
		<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3. menunjukkan bahwa sampel penelitian melibatkan 67 karyawan Hotel Kampung 168. Analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 31-35 tahun mendominasi 43,3 persen, didukung oleh kontribusi produktifitas pada masa-masa tersebut. Secara jenis kelamin, laki-laki mendominasi 55,2 persen, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan risiko tinggi. Masa kerja 6-8 tahun mendominasi 40,3 persen,

terkait dengan keberadaan karyawan senior di masa keemasannya. Jumlah lulusan SMA mencapai 59,7 persen, menunjukkan dominasi lulusan SMA di Hotel Kampung 168, khususnya dalam bidang perhotelan. Responden dengan jabatan staff mendominasi 16,4 persen, karena tanggung jawab yang signifikan dalam membantu manajer. Status pernikahan juga mencerminkan dominasi karyawan yang sudah menikah 91 persen, karena perusahaan meyakini bahwa karyawan yang sudah menikah lebih stabil emosional dan dapat diandalkan dalam jangka panjang. Deskripsi jawaban hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1.	<i>Withdrawal behavior</i> (Y)	Y1.1	0,893	Valid
		Y1.2	0,891	Valid
		Y1.3	0,928	Valid
		Y1.4	0,935	Valid
		Y1.5	0,882	Valid
		Y1.6	0,844	Valid
		Y1.7	0,943	Valid
		Y1.8	0,915	Valid
		Y1.9	0,883	Valid
		Y1.10	0,86	Valid
		Y1.11	0,919	Valid
		Y1.12	0,936	Valid
		Y1.13	0,893	Valid
		Y1.14	0,858	Valid
		Y1.15	0,921	Valid
		Y1.16	0,924	Valid
		Y1.17	0,902	Valid
		Y1.18	0,874	Valid
		Y1.19	0,853	Valid
		Y1.20	0,877	Valid
2.	<i>Work-family conflict</i> (X)	X1.1	0,894	Valid
		X1.2	0,924	Valid
		X1.3	0,937	Valid
		X1.4	0,925	Valid
		X1.5	0,88	Valid
		X1.6	0,937	Valid
		X1.7	0,928	Valid
		X1.8	0,93	Valid
		X1.9	0,928	Valid
3.	Stres kerja (Z)	Z1.1	0,909	Valid
		Z1.2	0,909	Valid
		Z1.3	0,872	Valid
		Z1.4	0,805	Valid
		Z1.5	0,946	Valid
		Z1.6	0,851	Valid
		Z1.7	0,9	Valid
		Z1.8	0,805	Valid
		Z1.9	0,912	Valid
		Z1.10	0,851	Valid
		Z1.11	0,867	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa *work-family conflict*, *withdrawal behavior* dan stres kerja telah memenuhi syarat

uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut. Deskripsi jawaban hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Withdrawal behavior</i> (Y)	0,987	Reliabel
2.	<i>Work-family conflict</i> (X)	0,976	Reliabel
3.	Stres kerja (Z)	0,967	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5. menunjukkan bahwa uji reliabilitas pada masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Jawaban responden terhadap variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan nilai rata-rata jawaban responden dalam lima skala penilaian yang menunjukkan tanggapan terhadap variabel penelitian. Rentang median akan digunakan untuk menggambarkan jenis-jenis. Ini dapat dicapai dengan mengalikan batas tertinggi dari batas terendah dan membagi jumlah total yang digunakan (5-1):  $5 = 0,80$ . Tabel 6 menunjukkan kriteria pengukuran yang digunakan:

**Tabel 6.**  
**Kriteria Deskripsi Variabel**

Rata-Rata Skor	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup Tinggi
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Withdrawal Behavior***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<i>Physical Withdrawal Behavior</i>									
1	Saya sering absen dari pekerjaan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu	1	15	14	17	20	241	3,60	Tinggi
2	Saya sering terlambat datang ke tempat kerja	0	10	13	21	23	258	3,85	Tinggi
3	Saya sering meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa pemberitahuan terlebih dahulu	0	16	9	17	25	252	3,76	Tinggi

Bersambung...

## Lanjutan Tabel 7...

4	Saya tidak berpartisipasi dalam rapat yang diadakan	6	7	14	34	6	228	3,40	Cukup Tinggi
5	Saya tidak kembali ke tempat kerja ketika ditugaskan ke luar	2	14	19	11	21	236	3,52	Tinggi
6	Saya sering memperpanjang waktu istirahat	0	10	21	18	18	245	3,66	Tinggi
7	Saya sering bersantai saat tiba di tempat kerja	0	16	7	20	24	253	3,78	Tinggi
8	Saya tidak berpartisipasi dalam pelatihan jabatan maupun seminar	7	5	24	20	11	224	3,34	Cukup Tinggi
<i>Psychological Withdrawal Behavior</i>									
9	Saya sering menyibukkan diri dengan hal yang tidak relevan di tempat kerja	1	15	15	16	20	240	3,58	Tinggi
10	Saya sering membuka <i>website</i> yang tidak ada kaitannya dengan penugasan di tempat kerja	0	13	14	17	23	251	3,75	Tinggi
11	Saya menunjukkan upaya untuk terlihat sibuk meskipun tidak sibuk di tempat kerja	0	16	8	19	24	252	3,76	Tinggi
12	Saya sering mengobrol dengan rekan kerja selama jam kerja	6	7	15	33	6	227	3,39	Cukup Tinggi
13	Saya sering mengecek jam kerja saat sedang bekerja	2	14	20	11	20	234	3,49	Tinggi
14	Saya melakukan urusan pribadi ketika di tempat kerja	0	10	20	19	18	246	3,67	Tinggi
15	Saya sering menelepon untuk kepentingan pribadi selama di tempat kerja	7	5	23	21	11	225	3,36	Cukup Tinggi
16	Saya melakukan lebih sedikit usaha dibandingkan yang seharusnya selama bekerja	0	16	8	17	26	254	3,79	Tinggi

Bersambung...

*Lanjutan Tabel 7...*

17	Saya datang ke tempat kerja tanpa persiapan	0	16	10	17	24	250	3,73	Tinggi
18	Saya sering membiarkan pekerjaan saya terbengkalai	7	5	24	18	13	226	3,37	Cukup Tinggi
19	Saya sering meminta rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4	12	19	18	14	227	3,39	Cukup Tinggi
20	Saya berniat untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini jika ada peluang	6	10	18	14	19	231	3,45	Tinggi
<b>Rata-rata total <i>withdrawal behavior</i></b>								<b>3,58</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Penilaian responden mengenai variabel *withdrawal behavior* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya sering terlambat datang ke tempat kerja”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden sering terlambat datang ke tempat kerja. Sedangkan penilaian responden mengenai variabel *withdrawal behavior* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya tidak berpartisipasi dalam pelatihan jabatan maupun seminar”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap cukup berpartisipasi dalam pelatihan jabatan maupun seminar.

**Tabel 8.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Work-Family Conflict***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<i>Time-based Conflict</i>									
1	Pekerjaan saya menjauhkan saya dari aktivitas keluarga	2	12	21	19	13	230	3,43	Tinggi
2	Waktu yang harus saya curahkan untuk pekerjaan menghalangi saya untuk berpartisipasi secara setara dalam tanggung jawab rumah tangga	1	12	14	22	18	245	3,66	Tinggi

*Bersambung...*

Lanjutan Tabel 8...

3	Saya sering melewati kegiatan keluarga karena banyaknya waktu yang harus saya habiskan untuk pekerjaan	0	14	12	29	12	240	3,58	Tinggi
<b><i>Strain-based Conflict</i></b>									
4	Ketika saya pulang kerja, saya sering merasa terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga	1	12	14	25	15	242	3,61	Tinggi
5	Saya sering kali merasa emosional ketika pulang kerja sehingga menghalangi saya berkontribusi pada keluarga saya.	1	12	18	23	13	236	3,52	Tinggi
6	Banyaknya tekanan di tempat kerja, terkadang saat pulang ke rumah saya terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya nikmati	0	14	12	29	12	240	3,58	Tinggi
<b><i>Behavior-based Conflict</i></b>									
7	Cara pemecahan masalah yang saya gunakan dalam pekerjaan saya tidak efektif dalam menyelesaikan masalah keluarga	0	14	17	28	8	231	3,45	Tinggi
8	Perilaku yang efektif di tempat kerja sering menjadi hal yang kontraproduktif di rumah	2	12	21	25	7	224	3,34	Cukup Tinggi
9	Perilaku yang efektif di tempat kerja tidak membantu saya menjadi lebih baik saat menjadi orang tua	2	11	16	26	12	236	3,52	Tinggi
<b>Rata-rata total <i>work-family conflict</i></b>								<b>3,52</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Dalam penilaian responden terhadap variabel *work-family conflict*, pernyataan yang mencatat rata-rata tertinggi adalah "Waktu yang harus saya curahkan untuk pekerjaan menghalangi saya untuk berpartisipasi secara setara dalam tanggung jawab rumah tangga" dengan nilai 3,66 persen, masuk dalam kriteria tinggi. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden menganggap bahwa waktu yang diperlukan untuk pekerjaan menjadi penghambat partisipasi setara dalam tanggung jawab rumah tangga. Sebaliknya, pernyataan dengan rata-

rata terendah adalah "Perilaku yang efektif di tempat kerja sering menjadi hal yang kontraproduktif di rumah," dengan nilai 3,34 persen yang masuk dalam kriteria cukup tinggi. Meskipun cukup tinggi, nilai rata-rata yang lebih rendah menunjukkan bahwa secara umum responden menganggap bahwa perilaku efektif di tempat kerja tidak begitu menjadi hambatan yang signifikan di rumah.

**Tabel 9.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<b>Gejala Fisiologis</b>									
1	Saya merasa lelah setiap kali pulang bekerja	0	13	18	22	14	238	3,55	Cukup Tinggi
2	Keadaan ditempat kerja saya membuat saya merasa letih	0	14	20	22	11	231	3,45	Tinggi
3	Keadaan ditempat kerja saya membuat saya merasa mual	1	13	22	23	8	225	3,36	Cukup Tinggi
4	Keadaan ditempat kerja saya membuat saya merasa berdebar-debar	2	10	22	24	9	229	3,42	Tinggi
<b>Gejala Psikologis</b>									
5	Saya merasa tegang ketika memikirkan pekerjaan saya	0	14	20	27	6	226	3,37	Cukup Tinggi
6	Keadaan ditempat kerja saya membuat saya merasa cemas	6	8	15	23	15	234	3,49	Cukup Tinggi
7	Saya tidak mendapat dukungan dari atasan	0	14	21	25	7	226	3,37	Cukup Tinggi
<b>Gejala Perilaku</b>									
8	Saya sering mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja	2	10	22	24	9	229	3,42	Tinggi
9	Saya tidak dapat memutuskan kapan harus melakukan pekerjaan	0	14	22	26	5	223	3,33	Cukup Tinggi
10	Saya tidak dapat memutuskan kapan mengakhiri waktu bekerja	6	8	15	23	15	234	3,49	Tinggi
11	Rekan saya sering bertindak menjatuhkan orang lain untuk membangun citra diri	0	14	21	23	9	228	3,40	Cukup Tinggi
<b>Rata-rata total stres kerja</b>								<b>3,42</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Dalam penilaian responden terhadap variabel stres kerja, pernyataan yang mencatat rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa lelah setiap kali pulang bekerja" dengan nilai 3,55 persen masuk dalam kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara umum, responden cenderung merasa lelah setiap kali pulang bekerja. Sebaliknya, pernyataan dengan rata-rata terendah adalah "Saya tidak dapat memutuskan kapan harus melakukan pekerjaan," dengan nilai 3,33 persen yang masuk dalam kriteria cukup tinggi. Meskipun cukup tinggi, nilai rata-rata yang lebih rendah menandakan bahwa secara umum responden merasa dapat memutuskan kapan harus melakukan pekerjaan.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila model regresi dengan variabel mediasi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik. Suatu model secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam Tabel 10.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)**

Persamaan	<i>Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z</i>
Struktur 1	0,200
Struktur 2	0,080

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 10. menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 dan 0,080. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Adapun nilai *tolerance* dan *VIF* ditunjukkan pada Tabel 11. berikut.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Struktur2	<i>work-family conflict</i>	0,491	2,036
	Stres kerja	0,491	2,036

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 11. menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas. Tabel 12. Menunjukkan hasil perhitungan statistic dengan metode uji glesjer.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glesjer)**

Persamaan	Model	t	Sig.
Struktur1	<i>work-family conflict</i>	0,583	0,562
Struktur 2	<i>work-family conflict</i>	1,229	0,224
	Stres kerja	-0,873	0,386

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 12. menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan teknik *path analysis* dalam melihat pengaruh hubungan kausalitas masing-masing variabel independen yaitu *work-family conflict* terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *withdrawal behavior*. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini juga menguji peran variabel mediasi yaitu stres kerja dalam memediasi hubungan antara variabel *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior*. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan struktur pertama pada Tabel 13.

**Tabel 13.**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,103	0,293		3,764	0,000
<i>work-family conflict</i>	0,659	0,080	0,713	8,205	0,000
R <sup>2</sup>	: 0,509				

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil perhitungan jalur pada struktur 1 menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien beta sebesar 0,713. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan struktur kedua pada Tabel 14.

**Tabel 14.**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,103	0,310		0,334	0,739
<i>work-family conflict</i>	0,392	0,110	0,363	3,577	0,001
Stres kerja	0,613	0,119	0,523	5,159	0,000
R <sup>2</sup>	: 0,676				

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil perhitungan pada struktur 2, *work-family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *withdrawal behavior* dengan koefisien beta masing-masing 0,363 dan 0,523. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diringkas perhitungan pengaruh secara langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari masing-masing persamaan struktural yang akan disajikan dalam Tabel 15 berikut.

**Tabel 15.**  
**Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung *work-family conflict* (X), Terhadap stres kerja (Z) dan *withdrawal behavior* (Y).**

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,713		0,713	0,000	Signifikan
Z→Y	0,523		0,523	0,000	Signifikan
X→Y	0,363	0,373	0,736	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Tabel 15. menunjukkan bahwa pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* sebesar 0,363 dan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh stres kerja sebesar 0,373. Ini membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* dengan pengaruh total sebesar 0,736. Semua pengaruh ini memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut dapat dianggap signifikan pada karyawan Hotel Kampung 168.

Hasil analisis *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* berdasarkan hasil pada Tabel 14. *work-family conflict* memiliki nilai Beta sebesar 0,363 dan nilai Sig. sebesar 0,001, maka dapat dikatakan H<sub>1</sub> diterima karena nilai Sig.  $0,001 \leq 0,05$ . Kesimpulannya adalah *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *withdrawal behavior*, artinya semakin meningkat *work-family conflict* maka *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168 semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis satu (H<sub>1</sub>) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah (2012) dan Amelia (2010) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior*. Artinya semakin tinggi *work-family conflict* maka *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168 akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil analisis *work-family conflict* terhadap stres kerja berdasarkan hasil pada Tabel 13. *work-family conflict* memiliki nilai Beta sebesar 0,713 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H<sub>1</sub> diterima karena nilai Sig.  $0,000 \leq 0,05$ . Kesimpulannya adalah bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin meningkat *work-family conflict* pada karyawan Hotel Kampung 168, maka semakin meningkat stres kerja pada karyawan Hotel Kampung 168. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dua (H<sub>2</sub>) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedigh *et al.*, (2017) dan Rabenu *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-family conflict* dan stres kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Bazana dan Dodd (2013) yang

menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga berdampak positif terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami karyawan, semakin besar juga tingkat stres kerja pada karyawan tersebut. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil analisis stres kerja terhadap *withdrawal behavior* berdasarkan hasil pada Tabel 14. stres kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,523 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan  $H_1$  diterima karena nilai Sig  $0,000 \leq 0,05$ . Kesimpulannya adalah bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *withdrawal behavior*, artinya apabila stres kerja meningkat maka *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168. akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis tiga ( $H_3$ ) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tamaela (2011) dan Paille (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap *withdrawal behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap penarikan diri. Ini berarti jika karyawan mengalami stres di tempat kerja dan tidak dapat mengatasi stres di tempat kerja, hal ini akan membuat karyawan ingin menarik diri dari organisasi. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil analisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* dengan stres kerja sebagai pemediasi berdasarkan berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil  $Z = 3,922 > 1,96$  yang berarti variabel *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior* dengan mediasi stres kerja, sehingga stres kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis empat ( $H_4$ ) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rurkkhum (2018) dan Turan (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara *work-family conflict* dan *withdrawal behavior* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa pada penelitian yang dilakukan Noroozi & Abdi Masumabad (2015) yaitu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya memicu perilaku penarikan diri karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa *work-family conflict* mampu mempengaruhi *withdrawal behavior* melalui variabel mediasi yaitu stres kerja. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Implikasi penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritisnya terkait dengan kontribusi terhadap pengembangan teori, khususnya dalam konteks variabel *work-family conflict*, stres kerja, dan *withdrawal behavior*. Penelitian ini mendukung teori atribusi dengan menggali persepsi karyawan terhadap faktor-faktor seperti *work-family conflict* dan stres kerja serta cara atribusi tersebut memengaruhi perilaku individu. Contohnya, karyawan yang mengaitkan stres kerja dengan faktor eksternal cenderung menunjukkan *withdrawal behavior*, sementara yang mengatribusikannya pada faktor internal mungkin akan mencari solusi melalui pelatihan atau dukungan rekan kerja.

Implikasi praktisnya, di sisi lain, menyoroti relevansinya bagi manajer Hotel Kampung 168. Hasil penelitian memberikan masukan yang berharga,

memperingatkan bahwa tingginya tingkat *withdrawal behavior* pada karyawan dapat terkait dengan tingginya tingkat *work-family conflict* dan stres kerja. Oleh karena itu, manajer dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk mengelola faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini yaitu *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168, *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Hotel Kampung 168, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168, dan stres kerja memediasi secara signifikan pengaruh *work-family conflict* terhadap *withdrawal behavior* pada karyawan Hotel Kampung 168.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran dari sisi *work-family conflict*, *Manager* Hotel Kampung 168 diharapkan dapat memberikan kebijakan berupa fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Dari sisi stres kerja, *Manager* Hotel Kampung 168 diharapkan dapat mendorong karyawan untuk mengambil cuti dan liburan secara teratur. Ini memberi mereka waktu untuk melepaskan stres dan kembali dengan semangat yang baru. Sehingga menurunkan *withdrawal behavior* yang dimiliki karyawan Hotel Kampung 168. Dari sisi *withdrawal behavior*, *Manager* Hotel Kampung 168 diharapkan perlu mengidentifikasi tanda-tanda *withdrawal behavior* dan mengambil langkah-langkah preventif. Membangun budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan, dan meningkatkan komunikasi internal.

Bagi manajemen Hotel Kampung 168 diharapkan memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Pengembangan program fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, dan fasilitas untuk membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga. Manajemen juga perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja Hotel Kampung 168. Penerapan program manajemen stres, pelatihan, dan dukungan psikologis dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja karyawan.

Bagi kebijakan perusahaan, perlu dikembangkan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan *work-family conflict* dan meminimalkan konflik yang mungkin timbul. Langkah-langkah konkret seperti penyesuaian beban kerja dan program kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Serta peningkatan dalam survei kepuasan karyawan dan evaluasi periodik dapat memberikan wawasan tambahan untuk perbaikan berkelanjutan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *withdrawal behavior*, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada karyawan Hotel Kampung 168, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

## REFERENSI

- Aisyah, S. N. (2012). Efek Mediasi Beban Kerja antara Konflik Kerja-Keluarga dan Intensitas Penarikan Diri. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 34–56.
- Alkusani, A., & Sukaris, S. (2019). Pengaruh Job-Engagement Terhadap Perilaku Withdrawal Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(1), 43–51.
- Amelia, A. (2010). Pengaruh work to family conflict dan family to work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 201–219.
- Ariansyah, R. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention To Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi*.
- Bazana, S., & Dodd, N. (2013). Conscientiousness, work family conflict and stress amongst police officers in Alice, South Africa. *Journal of Psychology*, 4(1), 1–8.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali*. Udayana University.
- Durachim, E. D., & Hamzah, F. (2017). Restoran Bisnis Berbasis Standar Kompetensi. *Jurnal Pariwisata*, 4(1), 10–21.
- Erkmen, T., & Emel, E. (2014). Work-family, family work conflict and turnover intentions among the representatives of insurance agencies. *Journal of Business Economics and Finance*, 3(3), 302–312.
- Ghayyur, M., & Jamal, W. (2012). Work-family conflicts: A case of employees' turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 168.
- Mudiarta Utama, W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Noroozi, D., & Abdi Masumabad, S. (2015). The role of spiritual intelligence in employees' withdrawal behaviors in physical education organization. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 60–71.
- Paramita, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto*. Udayana University.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact of stressors (role conflict, role overload, leadership support and organizational politics) on job stress and its subsequent impact on turnover intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52–63.
- Pollack, J. M., & Jimmy, H. (2012). The Influence of Occupational Stress and Role Conflict on Withdrawal Intention. *Journal of Management and Psychology*, 2(1), 45–57.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-

- family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143–1156.
- Rurkkhum, S. (2018). The impact of person-organization fit and leader-member exchange on withdrawal behaviors in Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(2/3), 114–129.
- Sedigh, G., Devlin, R. A., & Grenier, G. (2017). Are quebecers more stressed out at work than others? An investigation into the differences between Quebec and the rest of Canada in level of work stress. *Canadian Public Policy*, 43(3), 177–189.
- Tamaela, E. Y. (2011). Konsekuensi konflik peran, kelebihan beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap burnout pada dosen yang merangkap jabatan struktural. *Jurnal Ilmiah Aset*, 13(2), 111–122.
- Turan, A. (2015). Examining the impact of Machiavellianism on psychological withdrawal, physical withdrawal and antagonistic behavior. *Global Business and Management Research*, 7(3), 87.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yoong, L. (2013). The Effect of Occupational Stress and Compensation on Withdrawal Behaviour. *Journal Of Business and Psychology*, 1(1), 40–51.