

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP WITHDRAWAL BEHAVIOR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PEREMPUAN DI CV. MODENA RATTAN CIREBON

Siti Cholifah¹, Ali Jufri², Puspa Dewi Yuianty³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon^{1,2,3}

Email: siticholifah0124@gmail.com¹, ali.jufri@umc.ac.id², puspadewi@umc.ac.id³

Informasi

Abstract

Volume : 2
Nomor : 7
Bulan : Juli
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

This study aims to analyze the effect of work-family conflict on withdrawal behavior with work stress as a mediating variable among married female employees at CV. Modena Rattan Cirebon. The study reveals that the imbalance between work and family roles increases work stress, which in turn contributes to withdrawal behavior. Regression analysis results show that work-family conflict significantly influences withdrawal behavior, and work stress plays a significant mediating role in this relationship. These findings highlight the importance of stress management and policies that support work-life balance to reduce withdrawal behavior symptoms among female employees. Therefore, companies need to pay attention to work-family balance aspects to improve employee performance and well-being.

Keyword: *Work-family conflict, Withdrawal behavior, Work stress, Female employees*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-family conflict terhadap withdrawal behaviour dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan perempuan yang telah menikah di CV. Modena Rattan Cirebon. Penelitian ini mengungkap bahwa ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga meningkatkan stres kerja yang pada gilirannya berkontribusi terhadap perilaku menarik diri dari pekerjaan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa work-family conflict secara signifikan berpengaruh terhadap withdrawal behaviour, serta stres kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan ini. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan stres dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk mengurangi gejala withdrawal behaviour di kalangan karyawan perempuan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek keseimbangan kerja-keluarga untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: *Work-family conflict, Withdrawal behaviour, Stres kerja, Karyawan perempuan*

A. PENDAHULUAN

Industri rotan Indonesia memiliki daya saing tinggi di pasar global dan merupakan salah satu sektor unggulan dalam industri kerajinan. Sebagai produsen rotan terbesar di Asia, Indonesia kaya akan sumber daya alam dan keterampilan pengrajin, sebagian besar di antaranya adalah perempuan. Data BPS 2022 menunjukkan bahwa sekitar 70,26% pengusaha industri kecil adalah perempuan, yang menunjukkan peran vital mereka dalam produksi rotan, terutama pada tahapan yang membutuhkan ketelitian seperti penganyaman dan finishing. Namun, dominasi perempuan di industri ini juga mengarah pada tekanan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga, yang dapat menyebabkan konflik peran (*work-family conflict*), stres kerja, dan akhirnya perilaku *withdrawal* seperti keterlambatan atau absensi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *withdrawal behavior*. Dalam konteks industri rotan, perempuan yang harus menghadapi tekanan fisik, target produksi, dan tugas domestik mengalami beban yang kompleks, yang menyebabkan gejala *withdrawal behavior* seperti absensi dan penurunan produktivitas. Studi ini mengadopsi teori atribusi untuk menjelaskan bagaimana individu menghubungkan stres kerja dengan konflik peran antara kehidupan pribadi dan profesional, serta menyoroti bahwa konteks industri kerajinan, terutama industri rotan, masih minim dieksplorasi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada karyawan perempuan di CV. Modena Rattan Cirebon untuk mengisi kekosongan tersebut.

Penelitian ini menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang pada gilirannya memengaruhi *withdrawal behavior*. Hal ini sejalan dengan temuan Ahar et al. (2022) dan Syariah (2022) yang mengonfirmasi bahwa *work-family conflict* memicu tekanan psikologis yang memengaruhi keterlibatan kerja. Meskipun demikian, penelitian yang meneliti stres kerja sebagai variabel mediasi antara konflik peran dan *withdrawal behavior* masih jarang, padahal pemahaman mendalam tentang mekanisme mediasi ini penting untuk menyusun strategi manajemen yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memetakan bagaimana stres kerja menjembatani pengaruh konflik peran terhadap perilaku penarikan diri dalam konteks perempuan pekerja industri rotan.

CV. Modena Rattan Cirebon, yang memiliki sistem kerja ketat dan target produksi tinggi, mencatatkan angka absensi dan keterlambatan yang signifikan di kalangan karyawan perempuan, terutama yang telah menikah. Data menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tugas domestik dan profesional, dengan absensi seringkali disebabkan oleh kebutuhan keluarga yang mendesak, seperti anak sakit atau urusan rumah tangga. Wawancara dengan HRD memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran sering kali dipicu oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini mencerminkan *withdrawal behavior* yang disebabkan oleh stres akibat peran ganda yang dihadapi oleh perempuan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan antara *work-family conflict* dan *withdrawal behavior*, khususnya pada karyawan perempuan di industri rotan. Penelitian ini juga mengusulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dengan menciptakan sistem pendukung yang lebih baik. Untuk meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan, manajemen stres dan penyesuaian peran ganda perempuan di tempat kerja harus menjadi prioritas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan, seperti CV. Modena Rattan, untuk menyusun kebijakan yang lebih inklusif dan adaptif.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivistik yang bertujuan mengukur pengaruh *work-family conflict* terhadap *withdrawal behaviour* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah di CV. Modena Rattan Cirebon. Data diperoleh melalui wawancara tidak terstruktur dan kuesioner berskala Likert yang dibagikan kepada seluruh populasi sebanyak 38 orang, karena jumlahnya kurang dari 100 sehingga digunakan teknik *saturated sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*, variabel terikatnya *withdrawal behaviour*, dan variabel mediasi adalah stres kerja. Setiap variabel diuraikan dalam dimensi dan indikator yang diukur melalui beberapa butir pertanyaan dalam kuesioner. Analisis data dilakukan

menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS versi 25. Peneliti membalik skala penilaian karena seluruh pernyataan bersifat negatif.

Teknik analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Selanjutnya, dilakukan uji regresi linier sederhana dan berganda untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan model dalam menjelaskan variabel dependen. Uji T digunakan untuk menguji pengaruh parsial tiap variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Selain itu, uji Sobel diterapkan guna mengukur signifikansi peran stres kerja sebagai mediator. Hasil pra-survei yang menunjukkan adanya konflik peran ganda dan stres kerja menjadi dasar pemilihan lokasi dan subjek penelitian. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai dampak konflik kerja-keluarga terhadap perilaku penarikan diri dalam dunia kerja, khususnya pada pekerja perempuan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data dari 38 responden karyawan Perempuan CV. Modena Rattan Cirebon, diketahui bahwa variabel Work-Family Conflict (X) memiliki nilai minimum sebesar 6 dan maksimum 24, dengan rata-rata 14,55 serta standar deviasi 5,028, yang menunjukkan bahwa tingkat konflik kerja dan keluarga secara umum berada pada kategori rendah hingga sedang, namun tetap terdapat variasi pengalaman antar responden. Untuk variabel Withdrawal Behavior (Y), diperoleh nilai minimum 8 dan maksimum 20, dengan rata-rata sebesar 15,76 dan standar deviasi 4,258, yang menggambarkan bahwa perilaku withdrawal berada pada tingkat sedang, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, atau rendahnya semangat kerja. Sementara itu, variabel Stres Kerja (M) sebagai variabel mediasi memiliki nilai minimum 10 dan maksimum 28, dengan rata-rata 19,03 dan standar deviasi 5,902, yang menandakan bahwa yang menandakan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan berada pada kategori sedang, dengan adanya variasi tingkat stres di antara responden.

Berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi data, diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan indikator variabel Work-Family Conflict adalah sebesar 2,42 dan termasuk dalam kategori rendah, yang bila diinterpretasikan berdasarkan skala Likert terbalik termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup sering mengalami konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, yang dapat memengaruhi keseimbangan waktu, energi, dan perhatian antara dua ranah tersebut.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan tidak bisa menjalankan peran keluarga secara maksimal karena beban pekerjaan”, dengan nilai mean sebesar 2,50 dan termasuk dalam kategori rendah. Skor ini mengindikasikan bahwa beban kerja menjadi pemicu utama munculnya konflik peran yang dirasakan oleh responden.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah muncul pada pernyataan “Karyawan jarang menghabiskan waktu bersama keluarga di rumah”, dengan nilai mean sebesar 2,26 dan termasuk dalam kategori rendah. Skor ini menunjukkan bahwa minimnya waktu untuk keluarga merupakan bentuk konflik paling kuat yang dialami oleh responden.

Nilai rata-rata keseluruhan indikator variabel Withdrawal Behaviour adalah sebesar 2,26 dan termasuk dalam kategori rendah, yang secara interpretasi skala Likert terbalik termasuk dalam kategori tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa responden cukup sering menunjukkan perilaku withdrawal dalam pekerjaan mereka, seperti kehilangan semangat, absen tanpa alasan mendesak, atau keterlambatan kerja.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Tidak terlalu semangat lagi untuk berkembang dalam pekerjaan”, dengan nilai mean sebesar 2,57 dan termasuk dalam kategori rendah. Meskipun merupakan nilai tertinggi di antara indikator lainnya, skor ini tetap berada dalam kisaran rendah yang menunjukkan tingkat withdrawal behaviour yang cukup tinggi, khususnya dalam hal motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan semangat kerja menjadi bentuk withdrawal behaviour yang paling umum dialami oleh responden.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah muncul pada indikator “Karyawan sering tidak masuk kerja meskipun tanpa alasan yang mendesak”, dengan nilai 1,97. Skor ini merupakan

yang paling rendah, sehingga mengindikasikan bahwa absensi tidak beralasan merupakan bentuk withdrawal paling kuat yang dirasakan oleh karyawan.

Nilai rata-rata keseluruhan indikator variabel Stres Kerja adalah sebesar 2,10, yang jika diinterpretasikan berdasarkan skala Likert terbalik termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja yang cukup signifikan dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan merasa kewalahan karena harus menyelesaikan terlalu banyak pekerjaan”, dengan nilai mean sebesar 2,18 dan termasuk dalam kategori rendah. Meskipun nilainya paling tinggi di antara indikator lainnya, skor tersebut tetap berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa beban kerja menjadi sumber stres utama bagi responden.

Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan sering terburu-buru karena waktu untuk menyelesaikan tugas sangat terbatas”, dengan nilai mean sebesar 1,97 dengan kategori rendah. Skor ini mengindikasikan bahwa tekanan waktu merupakan salah satu aspek stres kerja yang paling kuat dirasakan oleh responden.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Work-Family Conflict

Nomor	R hitung	R tabel	Keterangan
X_1	0,770	0,320	Valid
X_2	0,589		Valid
X_3	0,705		Valid
X_4	0,679		Valid
X_5	0,661		Valid
X_6	0,650		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa dengan ketentuan jika tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi melebihi nilai *r-table* (sekitar 0,320 untuk $N = 38$ dan $\alpha = 0,05$) atau nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) $< 0,05$ maka dapat dikatakan kuesioner atau angket *Work-Family Conflict* yang dibagikan kepada responden hasilnya adalah valid. Berdasarkan hasil validitas diatas, maka dapat di simpulkan bahwa semua angket yang disebar kepada responden dapat dinyatakan valid dengan $0,000 < 0,05$ dan nilai *r hitung* $> 0,320$.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas *Withdrawal Behaviour*

Nomor	R hitung	R tabel	Keterangan
Y_1	0,609	0,320	Valid
Y_2	0,726		Valid
Y_3	0,656		Valid
Y_4	0,699		Valid
Y_5	0,548		Valid
Y_6	0,632		Valid
Y_7	0,690		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa dengan ketentuan jika tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi melebihi nilai *r-table* (sekitar 0,320 untuk $N = 38$ dan $\alpha = 0,05$) atau nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) $< 0,05$ maka dapat dikatakan kuesioner atau angket *Withdrawal Behaviour* yang dibagikan kepada responden hasilnya adalah valid. Berdasarkan hasil validitas diatas, maka dapat di simpulkan bahwa semua angket yang disebar kepada responden dapat dinyatakan valid dengan $0,000 < 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,320$.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Nomor	R hitung	R tabel	Keterangan
M_1	0,723	0,320	Valid
M_2	0,542		Valid
M_3	0,731		Valid
M_4	0,665		Valid
M_5	0,458		Valid
M_6	0,702		Valid
M_7	0,659		Valid
M_8	0,651		Valid
M_9	0,710		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa dengan ketentuan jika tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi melebihi nilai *r-table* (sekitar 0,320 untuk $N = 38$ dan $\alpha = 0,05$) atau nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) $< 0,05$ maka dapat dikatakan kuesioner atau angket Stres Kerja yang dibagikan kepada responden hasilnya adalah valid. Berdasarkan hasil validitas diatas, maka dapat di simpulkan bahwa semua angket yang disebar kepada responden dapat dinyatakan valid dengan $0,000 < 0,05$ dan nilai r hitung $> 0,320$.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Reliabilitas
<i>Work-Family Conflict</i>	0,761	0,7	Reliabel

<i>Withdrawal Behaviour</i>	0,770	0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,825	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Uji Reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*, Dimana keterangan yang dipakai untuk nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Jika angka *Cronbach alpha* mendekati angka satu maka semakin tinggi keandalannya. Dari Tabel 8 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Work-Family Conflict* (X), *Withdrawal Behaviour* (Y) dan Stres Kerja (M) lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,7. Maka semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab pertanyaan yang mengukur variabel penelitian pada kuesioner dan dapat dikatakan riabel serta dapat dilanjutkan uji berikutnya.

Work-family conflict* memiliki berpengaruh positif yang signifikan terhadap *withdrawal behaviour

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,251	0,775		5,487	0,000
	Work-Family Conflict	0,791	0,050	0,934	15,701	0,000

a. Dependent Variable: Withdarwal Behaviour

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 9, hasil output analisis regresi diatas, maka dapat di susun persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 4,251 + 0,791X$$

Konstanta sebesar 4,251 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work-Family Conflict* (X) bernilai 0, maka nilai *Withdrawal Behaviour* (Y) diprediksi sebesar 4,251 satuan. Ini merupakan nilai dasar *Withdrawal Behaviour* ketika tidak ada konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Koefisien regresi sebesar 0,791 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Work-Family Conflict* akan menyebabkan peningkatan *Withdrawal Behaviour* sebesar 0,791 satuan. Karena koefisien ini bernilai positif, maka hubungan antara *Work-Family Conflict* dan

Withdrawal Behaviour bersifat searah (positif). Artinya, semakin tinggi *Work-Family Conflict*, maka semakin tinggi pula tingkat *Withdrawal Behaviour* yang terjadi.

***Work-Family Conflict* memiliki berpengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja**

Tabel 10 Hasil uji Regresi linear sederhana X terhadap M

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,026	1,054		2,871	0,007
	Work-Family Conflict	1,099	0,069	0,937	16,040	0,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 10, hasil output analisis regresi diatas, maka dapat di susun persamaan regresi, sebagai berikut:

$$M = 3,026 + 1,099 X$$

Konstanta sebesar 3,026 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work-Family Conflict* (X) bernilai nol, maka nilai Stres Kerja (M) diprediksi sebesar 3,026 satuan. Nilai ini menggambarkan tingkat stres kerja dasar yang mungkin tetap ada meskipun tidak terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Koefisien regresi sebesar 1,099 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Work-Family Conflict* akan menyebabkan peningkatan Stres Kerja sebesar 1,099 satuan. Karena nilainya positif, maka hubungan antara *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja bersifat positif (searah). Artinya, semakin tinggi *Work-Family Conflict* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami.

Stres kerja memiliki berpengaruh positif yang signifikan terhadap *withdrawal behaviour*

Tabel 11 Hasil Regresi Linear Sederhana M terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	2,933	0,850		3,450	0,001
Stres Kerja	0,674	0,043	0,935	15,786	0,000

a. Dependent Variable: Withdarwal Behaviour

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 11, hasil output analisis regresi diatas, maka dapat di susun persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 2,933 + 0,674 M$$

Konstanta sebesar 2,933 menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja (M) bernilai nol, maka nilai *Withdrawal Behaviour* (Y) diprediksi sebesar 2,933 satuan. Nilai ini merepresentasikan tingkat dasar *Withdrawal Behaviour* ketika tidak ada stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Koefisien regresi sebesar 0,674 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Stres Kerja akan meningkatkan *Withdrawal Behaviour* sebesar 0,674 satuan. Karena koefisien ini bernilai positif, maka hubungan antara Stres Kerja dan *Withdrawal Behaviour* bersifat positif (searah). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku *Withdrawal Behaviour*, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, atau penurunan motivasi dalam bekerja.

Tabel 11 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,186	0,765		4,166	0,000
Work-Family Conflict	0,404	0,128	0,477	3,157	0,003
Stres Kerja	0,352	0,109	0,488	3,224	0,003

a. Dependent Variable: Withdarwal Behaviour

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 11, hasil output analisis regresi diatas, maka dapat di susun persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 3,186 + 0,404 X + 0,352 M$$

Konstanta sebesar 3,186 menunjukkan bahwa apabila *Work-Family Conflict* (X) dan Stres Kerja (M) keduanya bernilai 0, maka nilai *Withdrawal Behaviour* (Y) diprediksi sebesar 3,186 satuan. Ini merupakan nilai dasar *Withdrawal Behaviour* saat tidak terdapat *work-family conflict* maupun stres kerja.

Koefisien regresi sebesar 0,404 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Work-Family Conflict*, dengan asumsi Stres Kerja tetap, akan meningkatkan *Withdrawal Behaviour* sebesar 0,404 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Stres Kerja, dengan asumsi *Work-Family Conflict* tetap, akan meningkatkan *Withdrawal Behaviour* sebesar 0,352 satuan. Keduanya menunjukkan hubungan positif, sehingga semakin tinggi *work-family conflict* maupun stres kerja, semakin tinggi pula tingkat *Withdrawal Behaviour* yang ditunjukkan oleh karyawan perempuan.

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi X terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	0,873	0,869	1,54100

a. Predictors: (Constant), Work-Family Conflict

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 12, diperoleh angka R square sebesar 0,873 atau 87,3% hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* menjelaskan pengaruh terhadap *withdrawal behaviour* sebesar 87,3% sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Tabel 13 Hasil Uji Determinasi X terhadap M

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	0,877	0,874	2,09640

a. Predictors: (Constant), Work-Family Conflict

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 13, diperoleh angka R square sebesar 0,877 atau 87,7% hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* menjelaskan pengaruh terhadap stress kerja sebesar 87,7% sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Tabel 14 Hasil Uji Determinasi M terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	0,874	0,870	1,53376

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 14, diperoleh angka R square sebesar 0,874 atau 87,4% hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja menjelaskan pengaruh terhadap *withdrawal behaviour* sebesar 87,4% sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Tabel 15 Uji Determinasi X terhadap Y melalui M

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	0,902	0,896	1,37232

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work-Family Conflict

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 15, diperoleh angka R square sebesar 0,902 atau 90,2% hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* dan stress kerja bersama-sama menjelaskan pengaruh terhadap *withdrawal behaviour* sebesar 90,2% sedangkan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Uji T (Parsial)

Pengaruh Work-Family Conflict (X) terhadap Withdrawal Behaviour (Y)

Berdasarkan Tabel IV-13, dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel work-family conflict diperoleh nilai sebesar 15,701 sedangkan nilai t tabel pada $(dk) = 38-2 = 36$ dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 0,681 dapat dikatakan $15,701 > 2,028$. Selain itu dilihat dari nilai $(sig.t)$ $0,000 < 0,05$ maka artinya signifikan. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat diartikan bahwa variabel Work-family Conflict secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Withdrawal behaviour.

Pengaruh Work-Family Conflict (X) terhadap Stres Kerja (M)

Berdasarkan Tabel IV-14, dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel work-family conflict diperoleh nilai sebesar 16,040 sedangkan nilai t tabel pada $(dk) = 38-2 = 36$ dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 2,028 dapat dikatakan $16,040 > 0,681$. Selain itu dilihat dari nilai $(sig.t)$ $0,000 < 0,05$ maka artinya signifikan. Jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat diartikan bahwa variabel Work-family Conflict secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Pengaruh Stres Kerja (Y) terhadap Withdrawal Behaviour (Y)

Berdasarkan Tabel IV-15, dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel Stres Kerja diperoleh nilai sebesar 15,786 sedangkan nilai t tabel pada $(dk) = 38-2 = 36$ dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 2,028 dapat dikatakan $15,786 > 0,681$. Selain itu dilihat dari nilai $(sig.t)$ $0,000 < 0,05$ maka artinya signifikan. Jadi H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Withdrawal Behaviour.

Pengaruh Work-Family Conflict melalui Stres Kerja Terhadap Withdrawal Behaviour

Berdasarkan Tabel IV-16, dapat dilihat bahwa t hitung untuk work-family conflict (X) yaitu 3,157 dan untuk t hitung variabel stress kerja 3,224 dimana nilai t tabel pada $(dk) 38-2 = 36$ dan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 0,681 dapat dikatakan $3,157 > 0,681$ dan $3,224 > 2,028$. Selain itu, nilai sig variabel work-family conflict $0,003 < 0,05$ dan sig variabel stress kerja $0,003 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat diartikan bahwa meskipun diuji secara bersamaan Work-Family Conflict dan Stres Kerja tetap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Withdrawal Behaviour secara parsial.

Hasil uji t secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa baik Work-Family Conflict maupun Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Withdrawal Behaviour, serta Work-Family Conflict juga terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan perilaku withdrawal secara individu. Oleh karena itu, hipotesis H₁, H₂, dan H₃ dinyatakan diterima.

Tabel 16 Hasil Uji F (M memediasi X dan Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	604,954	2	302,477	160,613	.000 ^b
Residual	65,914	35	1,883		
Total	670,868	37			

a. Dependent Variable: Withdarwal Behaviour

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work-Family Conflict

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan 16, diperoleh nilai F hitung sebesar 160,613, sedangkan nilai F tabel pada derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 35 dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah 3,26. Karena F hitung (160,613) > F tabel (3,26) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₄ diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel Work-Family Conflict (X) dan Stres Kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Withdrawal Behaviour (Y).

Tabel 17 Tabel acuan perhitungan sobel test

Variabel	Unstandardized Coffecients	Std. Error
Work-Family Conflict (X)	1,099	0.069
Stres Kerja (M)	0.352	0.109

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Tabel 18 Rangkuman Hasil Calculation for the sobel test *Work-Family Conflict (X) - Stres Kerja (M) - Withdrawal Behaviour (Y)*

X-M-Y		Test Statistic	P-Value
a	1,099	3.165	0.001
b	0.352		
sa	0.069		
sb	0.109		

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan uji sobel test menggunakan Calculator for the sobel test terhadap variabel Stres Kerja (M) Sebagai mediasi untuk variabel Work-Family Conflict (X) Terhadap Withdrawal Behaviour (Y) Pada CV. Modena Rattan Cirebon dengan $M = M$ hitung $3.165 > M$ tabel 1.96 dan $Sign\ 0.001 < 0.05$, maka dapat di simpulkan bahwa variabel Stres Kerja (M) dapat memediasi variabel Work-Family Conflict (X) terhadap Variabel Withdrawal Behaviour(Y).

Pembahasan

Pengaruh Work-Family Conflict (X) terhadap Withdrawal Behaviour (Y)

Di CV. Modena Rattan Cirebon, sebagian besar karyawan perempuan yang telah menikah menghadapi tekanan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Sebelum jam kerja, mereka sudah sibuk dengan aktivitas rumah tangga seperti menyiapkan sarapan, mengantar anak sekolah, dan membersihkan rumah, yang menguras energi fisik dan emosional mereka. Ketika tiba di tempat kerja, beban tersebut sering dibawa, mengganggu konsentrasi dan semangat kerja. Work-family conflict ini menciptakan ketegangan yang berujung pada perasaan bersalah karena kurang hadir untuk keluarga, terutama saat harus lembur atau anak sakit. Hal ini lama kelamaan menurunkan motivasi dan memunculkan perilaku withdrawal, seperti keterlambatan, absensi tanpa alasan jelas, atau penurunan semangat kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa ketika kedua peran tidak seimbang, karyawan kesulitan memberikan performa terbaiknya, dan dalam beberapa kasus, tanggung jawab pekerjaan seringkali dikorbankan. Hasil wawancara dengan HRD menunjukkan bahwa kelelahan akibat beban keluarga membuat beberapa karyawan perempuan mempertimbangkan untuk resign, meskipun tidak secara resmi. Perilaku withdrawal ini bukan merupakan sikap tidak loyal,

melainkan respons emosional terhadap tekanan yang terus-menerus. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, dengan solusi seperti dialog terbuka, fleksibilitas waktu kerja, dan pelatihan coping stress untuk meredam gejala withdrawal lebih lanjut.

Pengaruh Work-Family Conflict (X) terhadap Stres Kerja (M)

Di CV. Modena Rattan Cirebon, tekanan peran ganda dirasakan kuat oleh karyawan perempuan yang telah menikah, yang harus mengelola rutinitas rumah tangga sebelum bekerja, seperti menyiapkan kebutuhan anak dan mengurus rumah tangga, serta menghadapi beban produksi yang menuntut ketelitian dan kecepatan di tempat kerja. Kondisi ini semakin tertekan dengan kewajiban lembur yang tidak bisa dihindari, padahal mereka juga dituntut untuk segera pulang dan mengurus rumah. Tekanan yang terus-menerus ini menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, memicu stres kerja, dan memunculkan gejala seperti kesulitan tidur, mudah tersinggung, dan keluhan fisik seperti sakit kepala. Fenomena ini mencerminkan bahwa work-family conflict tidak hanya mengganggu rutinitas harian, tetapi juga menyebabkan tekanan psikologis yang dapat menurunkan kualitas kerja. Studi oleh Hou et al. (2023) menjelaskan bahwa stres kerja meningkat ketika individu merasa tidak memiliki cukup waktu, energi, atau dukungan untuk memenuhi dua peran penting dalam hidupnya. Hasil wawancara dengan HRD juga mengungkapkan bahwa beberapa karyawan perempuan sering mengambil izin karena sakit atau mengeluhkan rasa lelah berlebihan akibat beban pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari pentingnya mendukung keseimbangan peran kerja dan keluarga melalui strategi seperti komunikasi terbuka, pelatihan pengelolaan stres, dan evaluasi jadwal lembur yang lebih fleksibel untuk karyawan dengan peran ganda.

Pengaruh Stres Kerja (M) terhadap Withdrawal Behaviour (Y)

Stres kerja di CV. Modena Rattan Cirebon tidak hanya disebabkan oleh tekanan fisik terkait target produksi dan jadwal lembur yang tidak menentu, tetapi juga oleh tanggung jawab keluarga yang harus dijalankan oleh karyawan perempuan di rumah. Tekanan ini berdampak pada kondisi emosional mereka, mengurangi fokus dan meningkatkan kelelahan, sehingga karyawan merasa kewalahan dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Hasil wawancara

dengan HRD mengungkapkan bahwa banyak karyawan yang izin sakit sebenarnya mengalami kelelahan akibat beban pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Gejala seperti sering mengeluh, sulit fokus, dan sikap pasif terhadap tugas menjadi indikator bahwa stres kerja yang berlangsung terus-menerus memengaruhi perilaku kerja mereka. Withdrawal behavior, seperti keterlambatan, penurunan partisipasi, hingga keinginan untuk resign, mencerminkan kejenuhan emosional akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan mengelolanya. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika tekanan dalam pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya, yang akhirnya mendorong karyawan untuk menarik diri sebagai bentuk perlindungan psikologis. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan ruang pemulihan emosional, seperti bimbingan psikologis atau program sharing antar karyawan, untuk meredam stres dan mendorong terciptanya hubungan kerja yang sehat dan terbuka. Pendekatan ini juga penting untuk menjaga kesehatan psikologis karyawan dan mencegah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Pengaruh Work-Family Conflict (X) terhadap Withdrawal Behaviour (Y) dengan Stres Kerja (M) Sebagai Variabel Mediasi

Tekanan yang berasal dari ketidakseimbangan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga sering menjadi tantangan berat bagi karyawan perempuan di CV. Modena Rattan Cirebon. Mereka tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas produksi tepat waktu, tetapi juga harus memastikan urusan rumah tangga berjalan lancar. Ketika perusahaan memberlakukan lembur atau target tinggi, beban psikologis ini sering kali melampaui kemampuan individu dalam mengelola stres, mengakibatkan penurunan semangat kerja, absensi mendadak, dan bahkan keinginan untuk resign meskipun tidak diungkapkan secara eksplisit. Gejala ini menjadi sinyal bahwa konflik antara tanggung jawab domestik dan pekerjaan mengarah pada stres berat yang berkembang menjadi disengagement, di mana individu merasa emosional lelah dan terputus dari pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh ketidakseimbangan peran ini memperburuk kondisi psikologis karyawan, yang tercermin dari gejala fisik dan psikis seperti sakit kepala, kelelahan, cepat tersinggung, dan sulit berkonsentrasi. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu

mengembangkan program pendampingan dan menyediakan layanan konseling yang dapat membantu karyawan mengelola tekanan emosional. Selain itu, evaluasi beban kerja berbasis individu dan budaya empati dalam tim kerja dapat membantu mencegah berlarut-larutnya stres dan perilaku withdrawal, serta menjaga kesejahteraan psikologis karyawan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh Work-Family Conflict (WFC) terhadap Withdrawal Behaviour (WB) dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan perempuan di CV. Modena Rattan Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFC berpengaruh signifikan terhadap WB, di mana peran ganda yang diemban oleh karyawan perempuan, terutama yang sudah menikah, memicu tekanan emosional yang mengarah pada perilaku menarik diri dari pekerjaan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga menyebabkan stres kerja yang tinggi, yang selanjutnya meningkatkan gejala WB seperti keterlambatan, izin mendadak, dan keinginan untuk resign. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara WFC dan WB secara parsial, menunjukkan bahwa meskipun stres kerja memperkuat hubungan tersebut, pengaruh langsung WFC terhadap WB tetap signifikan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakan yang lebih adaptif terhadap karyawan perempuan yang menghadapi konflik peran, guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ahar, J. V., Afinery Gifita Annisafa, & Aghniya Summaghaida Sukandar. (2022). Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 49–61. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.10>
- Asih. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis: dukungan sosial sebagai variabel intervening. 10(2019), 597–606.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- 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>
- Dewi, T. (2024). Work-family conflict. 13(3), 516–535.
- Ervin Setyawan Universitas Wijaya Putra Jl Raya Benowo no, M., & Jawa Timur, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Surya Timur Cemerlang.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed) by Imam ghozali, 2018 | Open Library (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hou, J., Da, S., Wei, Y., & Zhang, X. (2023). Work-family conflict and withdrawal behavior among mainland China's IT employees: the mediating role of emotional exhaustion and moderating role of job autonomy. *Industrial Health*, 61(2), 112–124. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0136>
- Idris, F., Hasyim, A. W., Alhadar, F. M., Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT . BANK BRI CABANG KOTA THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS A MEDIATING VARIABLE AT PT . BANK BRI BRANCH OF THE CITY OF TIDORE ISLANDS *Jurnal EMBA Vol . 11 No . 3 Ju. 11(3)*, 138–148.
- Kontan.id. (n.d.). Menperin Dukung Peran Perempuan Sebagai Wirausaha Industri. Retrieved April 11, 2025, from <https://pressrelease.kontan.co.id/news/menperin-dukung-peran-perempuan-sebagai-wirausaha-industri>
- Kusumawardani, S. T., & Rini, H. P. (2024). THE MEDIATING ROLE OF WORK STRESS BETWEEN WORK- FAMILY CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE ON FEMALE BANK EMPLOYEES of the organization that needs to be managed effectively because it is crucial in attaining be found in table 1 below : Table 1 . *Average Workin. 17(3)*, 480–490.
- Made, N., Atmaja, U. P., & Netra, G. (2020). Effect of Work-Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Behavior Physical Withdrawal of Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 8, 146–153. www.ajhssr.com
- Muzahid, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan work-family conflict terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi dan stres kerja sebagai variabel mediasi. 2, 193–201.

- Nurrohman, A. (2022). ANALISIS LOCAL CREATIVE INDUSTRY BIDANG KERAJINAN ROTAN DALAM MENGHADAPI PASAR MODERN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM. 9, 356–363.
- Putri, E., & Berliyanti, D. O. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Withdrawal Behaviors pada Karyawan Perusahaan Jasa di Jakarta. 5(1), 316–331.
- Ramadhi, Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, XV(02), 79–89. <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2784>
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- Sintaasih, C. P. W. M. D. K. (2021). PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN STRES TERHADAP PHYSICAL WITHDRAWAL BEHAVIOUR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 27(2), 635–637.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D / Prof. Dr. Sugiyono | Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=30193>
- Syariah, B. N. T. B. (2022). WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES.
- Udin, Z., Br, F., & Lataruva, E. (2023). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes). 12, 1–14.
- Widia Sri Ardias, F. H. (2020). WORK FAMILY CONFLICT PADA PEGAWAI WANITA YANG SUDAH MENIKAH DAN MEMILIKI KOMITMEN ORGANISASI TINGGI Widia Sri Ardias, Fazly Haryudha. 04(02).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaj. 8(3), 1203–1229.
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan

Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1-22.
<https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i1.157>