

**Ranah Research**
Journal of Multidisciplinary Research and Development
082170743613 ranahresearch@gmail.com <https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: 2655-0865

DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v7i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Withdrawal Behavior Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover sebagai Variabel Mediasi pada PT Wijaya Gyokai Indonesia

Frestia Putri¹, Ali Jufri², Puspa Dewi Yulianty³

¹ Universitas Muhamamdiyah Cirebon, Jawa Barat, Indonesia, frestiaputri666@gmail.com

² Universitas Muhamamdiyah Cirebon, Jawa Barat, Indonesia, ali.jufri@umc.ac.id

³ Universitas Muhamamdiyah Cirebon, Jawa Barat, Indonesia, puspadewi@umc.ac.id

Corresponding Author: frestiaputri666@gmail.com¹

Abstract: *Since human resources (HR) play a major role in accomplishing the objectives of the business, efficient HR management is crucial, particularly in light of the fiercely competitive sector. With turnover acting as a mediating variable, the purpose of this study is to examine how withdrawal behavior affects employee performance at PT Wijaya Gyokai Indonesia. Both the turnover rate and the unexplained (alpha) absence rate increased significantly between 2021 and 2024, according to the data. The analysis's findings demonstrate that withdrawal behavior has a beneficial impact on employees' intentions to leave (turnover) and a negative and significant impact on their performance. Furthermore, turnover is a mediating factor in the relationship between withdrawal behavior and performance and has been demonstrated to dramatically lower employee performance. This indicates that withdrawing behavior affects people directly as well as indirectly through higher turnover. In order to preserve productivity and business stability, our findings highlight the necessity of employing efficient HR management techniques to control employee engagement and lower attrition rates. By keeping an eye on withdrawal behavior as a precursor to possible performance decline, this study practically aids in the creation of staff retention policies.*

Keyword: *Withdrawal Behavior, Turnover, Employee Performance.*

Abstrak: Mengingat sumber daya manusia (SDM) memainkan peran utama dalam mencapai tujuan bisnis, manajemen SDM yang efisien menjadi krusial, terutama mengingat sektor yang sangat kompetitif. Dengan tingkat pergantian karyawan (turnover) sebagai variabel mediasi, tujuan studi ini adalah untuk mengkaji bagaimana perilaku menarik diri memengaruhi kinerja karyawan di PT Wijaya Gyokai Indonesia. Baik tingkat pergantian karyawan maupun tingkat ketidakhadiran yang tidak dapat dijelaskan (alfa) meningkat secara signifikan antara tahun 2021 dan 2024, menurut data tersebut. Temuan analisis menunjukkan bahwa perilaku menarik diri memiliki dampak positif terhadap niat karyawan untuk keluar (turnover) dan dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Lebih lanjut, pergantian karyawan merupakan faktor mediasi dalam hubungan antara perilaku menarik diri dan kinerja, dan telah terbukti menurunkan kinerja karyawan secara drastis. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku

menarik diri memengaruhi orang secara langsung maupun tidak langsung melalui tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Untuk menjaga produktivitas dan stabilitas bisnis, temuan kami menyoroti perlunya penerapan teknik manajemen SDM yang efisien untuk mengendalikan keterlibatan karyawan dan menurunkan tingkat atrisi. Dengan memperhatikan perilaku menarik diri sebagai prekursor potensi penurunan kinerja, studi ini secara praktis membantu dalam penyusunan kebijakan retensi staf.

Kata Kunci: Withdrawal Behavior, Turnover, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan pilar utama dalam menjamin keberhasilan organisasi dan peningkatan daya saing di tengah ketatnya persaingan industri (Sihaloho & Siregar, 2020; Marlioni, 2015; Choirina & Budiani, 2021). Dalam sektor manufaktur, peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat krusial karena secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas operasional (Tortorella et al., 2021). Kinerja optimal tidak hanya mencerminkan kompetensi individu tetapi juga menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Maulina et al., 2024; Yuswardi & Jesen, 2022).

Namun demikian, penurunan kinerja sering kali dikaitkan dengan munculnya Withdrawal Behavior, yaitu bentuk penarikan diri karyawan dari lingkungan kerja seperti absensi, keterlambatan, rendahnya keterlibatan, hingga keinginan untuk keluar dari organisasi (Dessler, 2020; Tiryakioğlu, 2024). Ketidakhadiran sukarela yang meningkat menjadi indikator awal dari rendahnya produktivitas serta risiko Turnover yang lebih tinggi (Shore, 1989; Unud, 2017).

Penelitian menunjukkan bahwa perilaku withdrawal memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kinerja (Jiang et al., 2024), dan menjadi salah satu prediktor utama niat berpindah kerja (Lasmi et al., 2024). Turnover yang tinggi memperburuk efisiensi dan stabilitas organisasi (Vasantham & Aithal, 2022; Liu & Raghuram, 2022), bahkan dapat menjadi variabel mediasi yang memperbesar dampak withdrawal terhadap penurunan kinerja (Putri et al., 2022; Smith et al., 2016).

Fenomena ini tercermin dalam kasus PT Wijaya Gyokai Indonesia, di mana absensi dan Turnover mengalami peningkatan signifikan, mengindikasikan adanya perilaku withdrawal yang belum tertangani secara efektif. Tingkat Turnover yang melebihi 10% setiap tahunnya dianggap mengganggu stabilitas dan pencapaian tujuan organisasi (Heslie & Gede, 2020). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap peran Turnover sebagai mediator dalam hubungan antara Withdrawal Behavior dan kinerja sangat penting guna merancang strategi manajemen SDM yang lebih responsif dan berkelanjutan (Agung & Wijaya, 2020; Maryati et al., 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik terhadap data numerik (Sugiyono, 2022). Variabel yang diteliti terdiri atas variabel independen (Withdrawal Behavior/X), variabel dependen (Kinerja Karyawan/Y), dan variabel mediasi (Turnover/M), di mana Turnover menjembatani pengaruh Withdrawal Behavior terhadap Kinerja (Sugiyono, 2022).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia yang berjumlah 198 orang. Teknik Simple Random Sampling (SRS) digunakan untuk menentukan sampel sebanyak 115 responden, berdasarkan tabel penentuan sampel Isaac & Michael dengan batas kesalahan 10% (Hertina et al., 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner tertutup berbasis skala Likert. Data kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 25.

Adapun teknik analisis data yang digunakan mencakup:

1. Analisis Deskriptif untuk menggambarkan data sesuai realitas (Sugiyono, 2022),
2. Uji Validitas & Reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen (Sugiyono, 2022; Ghozali, 2021),
3. Uji Asumsi Klasik: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas (Ghozali, 2021; Muthahharah & Fatwa, 2022),
4. Analisis Regresi Linier (sederhana dan berganda) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap terikat (Ghozali, 2021),
5. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur kekuatan model (Ghozali, 2021),
6. Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (F) untuk menguji pengaruh individu dan gabungan variabel (Sugiyono, 2022),
7. Uji Sobel untuk menilai signifikansi peran mediasi Turnover (Ghozali, 2018, 2021).

Penelitian ini dilakukan di PT Wijaya Gyokai Indonesia, Cirebon, Jawa Barat, selama lima bulan sejak dikeluarkannya izin penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan setiap item dan temuan penelitian. Data dari 115 responden dengan skor 1 hingga 5 dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel, menggunakan interval untuk menunjukkan nilai rata-rata, dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1.

Tabel 1. Tafsiran Nilai Rata-Rata

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

Sumber : Husein Umar (2011)

1. Distribusi Frekuensi Variabel Withdrawal Behavior (X)

Untuk mengetahui bagaimana kecenderungan responden terhadap variabel Withdrawal Behavior, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan jawaban kuesioner, Sebagai Berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (X)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TF	TS	Mean	Kriteria
		SS	S	N	TS	STS				
1	Pernah meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa izin atasan	7	26	57	18	7	115	357	2,93	Sedang
2	Mengambil waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan	6	30	54	22	3	115	331	2,87	Sedang
3	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	6	26	56	25	2	115	336	2,92	Sedang
4	Datang terlambat ke tempat kerja secara berulang	4	32	54	19	6	115	336	2,92	Sedang
5	Sering terpikir untuk tidak masuk kerja meskipun tidak ada alasan mendesak	5	28	51	26	5	115	343	2,98	Sedang
6	Menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan urusan pribadi	6	29	54	23	3	115	333	2,89	Sedang
7	Kurang fokus dalam bekerja dan sering melamun saat menjalankan tugas	7	26	54	23	5	115	338	2,93	Sedang
8	Muncul keinginan mencari	7	28	57	17	6	115	332	2,88	Sedang

No	Pernyataan	1 SS	2 S	3 N	4 TS	5 STS	TF	TS	Mean	Kriteria
	pekerjaan lain karena merasa tidak puas									
Rata – Rata									2.91	Sedang

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui bagaimana kecenderungan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan jawaban kuesioner, Sebagai Berikut :

Tabel 3. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (Y)

No	Pernyataan	5 SS	4 S	3 N	2 TS	1 STS	TF	TS	Mean	Kriteria
1	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan	6	25	53	25	6	115	345	3,00	Sedang
2	Selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	8	31	43	25	8	115	351	3,05	Sedang
3	Mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang ditargetkan	5	35	47	23	5	115	357	3,10	Sedang
4	Dapat menyelesaikan banyak tugas dalam jangka waktu tertentu	6	31	49	21	8	115	351	3,05	Sedang
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan	6	29	58	14	8	115	356	3,09	Sedang
6	Tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas	6	26	52	24	7	115	345	3,00	Sedang
7	Mampu menggunakan sumber daya kerja secara efisien	5	24	56	25	5	115	344	2,99	Sedang
8	Hasil pekerjaan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan	3	33	50	20	9	115	346	3,00	Sedang
9	Memiliki kepedulian tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab	6	25	53	22	9	115	342	2,97	Sedang
10	Disiplin dan loyal terhadap perusahaan tempat bekerja	8	27	52	22	6	115	354	3,07	Sedang
Rata - Rata									3.03	Sedang

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

3. Distribusi Frekuensi Variabel Turnover (M)

Untuk mengetahui bagaimana kecenderungan responden terhadap variabel Turnover, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan jawaban kuesioner, Sebagai Berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban (M)

No	Pernyataan	1 SS	2 S	3 N	4 TS	5 STS	TF	TS	Mean	Kriteria
1	Memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	4	26	53	25	7	115	350	3,04	Sedang
2	Terdapat rencana untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat	4	25	50	29	7	115	355	3,08	Sedang
3	Sedang mencari informasi terkait pekerjaan di luar perusahaan ini	3	29	50	24	9	115	352	3,06	Sedang
4	Mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain	1	30	41	35	8	115	364	3,16	Sedang
5	Sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan ini	2	37	41	28	7	115	346	3,00	Sedang
6	Membayangkan situasi jika tidak lagi bekerja di	2	29	54	24	6	115	348	3,02	Sedang

No	Pernyataan	1 SS	2 S	3 N	4 TS	5 STS	TF	TS	Mean	Kriteria
	perusahaan ini									
7	Saya yakin dapat memperoleh pekerjaan lain yang sesuai dengan keahlian	2	29	50	26	8	115	354	3,07	Sedang
8	Merasa memiliki peluang besar diterima di perusahaan lain yang lebih baik	5	28	47	28	7	115	349	3,03	Sedang
Rata - Rata									3,05	Sedang

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk menentukan seberapa akurat setiap item kuesioner menangkap gagasan variabel. Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson terhadap skor setiap item pernyataan dan skor total variabel.

1. Uji Validitas Withdrawal Behavior

Hasil pengujian Validitas Withdrawal Behavior dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Withdrawal Behavior

Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
X1	0,914	0,238	Valid
X2	0,908	0,238	Valid
X3	0,886	0,238	Valid
X4	0,899	0,238	Valid
X5	0,912	0,238	Valid
X6	0,905	0,238	Valid
X7	0,916	0,238	Valid
X8	0,927	0,238	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Laporan SPSS menampilkan temuan berikut dari uji Validitas Kinerja Karyawan:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Y1	0,905	0,238	Valid
Y2	0,920	0,238	Valid
Y3	0,916	0,238	Valid
Y4	0,913	0,238	Valid
Y5	0,909	0,238	Valid
Y6	0,912	0,238	Valid
Y7	0,902	0,238	Valid
Y8	0,908	0,238	Valid
Y9	0,912	0,238	Valid
Y10	0,906	0,238	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

3. Uji Validitas Turnover

Hasil pengujian Validitas Kinerja Karyawan dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Turnover

Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
M1	0,905	0,238	Valid
M2	0,906	0,238	Valid
M3	0,911	0,238	Valid
M4	0,908	0,238	Valid

Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
M5	0,902	0,238	Valid
M6	0,917	0,238	Valid
M7	0,915	0,238	Valid
M8	0,931	0,238	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Uji Realibilitas

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Realibilitas
Withdrawal Behavior	0.970	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.977	0,70	Reliabel
Turnover	0.971	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 tingkat pergantian karyawan (0,971), kinerja karyawan (0,977), dan perilaku penarikan diri (0,970) yang menandakan konsistensi internal yang tinggi serta keandalan instrumen dalam mengukur data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Residu model regresi dapat diuji keteraturannya menggunakan uji normalitas. Untuk menentukan apakah data terdistribusi secara teratur, gunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Selama koefisien asimilasi 2-ekor Sig. lebih tinggi dari 0,05, data dianggap terdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	7.45458449
Most Extreme Differences	Absolute	0.055
	Positive	0.055
	Negative	-0.053
Test Statistic		0.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Sig. sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05, sebagaimana terlihat pada tabel di atas. Model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas karena hasil uji menunjukkan bahwa data model regresi terdistribusi secara teratur.

2. Uji Multikoleniaritas

Variabel independen dalam model regresi dapat diuji korelasinya menggunakan uji multikolinearitas. Standar berikut dapat digunakan untuk melakukan pengujian multikolinearitas:

Nilai VIF di bawah 10,00 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Nilai VIF menunjukkan multikolinearitas jika lebih besar dari 10,00.

Dengan memeriksa seberapa penting toleransi:

a. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10, multikolinearitas tidak ada.

b. Ketika nilai toleransi kurang dari 0,10, multikolinearitas terjadi.

Tabel 10. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	50.122					
X	-.494	.111	-4.437	.000	.947	1.056
M	-.336	.108	-3.120	.002	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa variabel perilaku pergantian karyawan dan penarikan diri memiliki nilai toleransi 0,947 dan VIF 1,056, yang mengindikasikan tidak adanya multikolineritas. Dengan demikian, model regresi memenuhi syarat untuk analisis lanjutan.

3. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang substansial antara dua variabel. Terdapat hubungan linear antara kedua variabel jika ambang signifikansi lebih kecil dari 0,05.

a. Uji Linearitas Withdrawal Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas X Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Withdrawal Behavior	Between Groups	(Combined)	3451.098	28	123.253	2.111	.005
		Linearity	1586.560	1	1586.560	27.173	.000
		Deviation from Linearity	1864.538	27	69.057	1.183	.275
	Within Groups		5021.285	86	58.387		
	Total		8472.383	114			

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan linear yang signifikan antara kinerja karyawan dan perilaku penarikan (signifikansi $0,000 < 0,05$), tanpa penyimpangan berarti dari linearitas ($F = 1,183$; $p = 0,275 > 0,05$). Oleh karena itu, hubungan keduanya valid untuk dianalisis dengan regresi linear.

b. Uji Linearitas Turnover Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas M Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Turnover	Between Groups	(Combined)	3030.187	27	112.229	1.794	.022
		Linearity	1023.577	1	1023.577	16.363	.000
		Deviation from Linearity	2006.610	26	77.177	1.234	.233
	Within Groups		5442.196	87	62.554		
	Total		8472.383	114			

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Uji linearitas menunjukkan hubungan linear yang signifikan antara kinerja dan pergantian karyawan ($p = 0,000 < 0,05$), tanpa penyimpangan signifikan dari linearitas ($F = 1,234 < F \text{ tabel}$; $p = 0,233 > 0,05$). Oleh karena itu, regresi linear tepat digunakan dalam analisis ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menilai nilai signifikansi setiap variabel independen untuk menemukan heteroskedastisitas dalam model regresi. Variabel dependen dalam uji ini adalah nilai absolut residual. Tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi jika nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05.

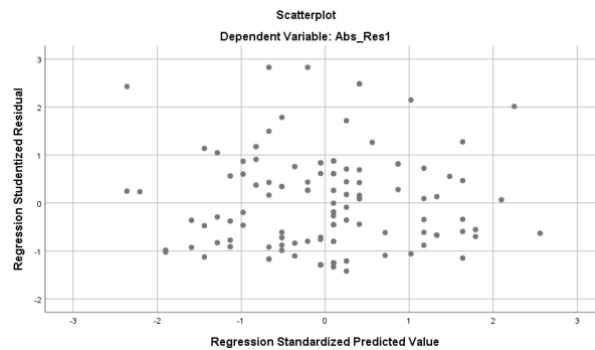
Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.247	1.318		2.463	0.015
withdrawal behavior	0.088	0.054	0.150	1.614	0.109

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Uji heteroskedastisitas Glejser menunjukkan bahwa variabel Perilaku Penarikan tidak mengalami heteroskedastisitas ($p = 0,109 > 0,05$). Hasil ini didukung oleh analisis scatterplot, yang menunjukkan sebaran residual acak tanpa pola tertentu. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.


Gambar 1. Hasil Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Uji Glejser dan scatterplot menunjukkan bahwa residual tersebar acak tanpa pola tertentu, menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

5. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk memastikan apakah terdapat korelasi antara residual pada periode t dan $t-1$. Uji ini menggunakan pendekatan Durbin-Watson (DW). Model regresi tanpa autokorelasi merupakan model yang baik. Tabel Durbin-Watson, yang menentukan nilai dL dan dU dalam kaitannya dengan variabel independen (k) dan ukuran sampel (n), digunakan untuk pengambilan keputusan.

a. Uji AutoKorelasi Withdrawal Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 14. Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.433 ^a	.187	.180	7.806	2.353

a. Predictors: (Constant), Withdrawal Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Hasil uji Durbin-Watson adalah 2,353. Dengan menggunakan satu variabel independen dan ukuran sampel 115 responden, tabel Durbin-Watson menghasilkan $4-dU = 2,2867$ dan $4-dL = 2,3217$, dengan $dL = 1,6783$ dan $dU = 1,7133$. Nilai $DW = 2,353 > 4-dL = 2,3217$ menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara kinerja karyawan dan perilaku penarikan diri dalam model regresi.

b. Uji AutoKorelasi Withdrawal Behavior terhadap Turnover

Tabel 15. Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.230 ^a	.053	.044	6.569	2.158

a. Predictors: (Constant), Withdrawal Behavior

b. Dependent Variable: Turnover

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi Durbin-Watson, model regresi Perilaku Penarikan Diri dan Pergantian Karyawan menghasilkan nilai DW sebesar 2,158. Tabel Durbin-Watson menunjukkan $dL = 1,6783$ dan $dU = 1,7133$, sehingga menghasilkan nilai $4 - dU = 2,2867$ untuk ukuran sampel 115 responden dan satu variabel independen. Karena $1,7133 < 2,158 < 2,2867$, model ini tidak menunjukkan autokorelasi.

c. Uji AutoKorelasi Withdrawal Behavior dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 16. Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.502 ^a	.252	.239	7.521	2.341

a. Predictors: (Constant), Turnover, Withdrawal Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Hasil regresi antara kinerja karyawan dan perilaku menarik diri serta turnover menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,341. Selain $4 - dU = 2,2687$ dan $4 - dL = 2,3394$, tabel Durbin-Watson, yang memiliki dua variabel independen dan 115 responden, menampilkan $dL = 1,6606$ dan $dU = 1,7313$. Skor Durbin-Watson (2,341), yang lebih besar dari $4 - dL$ (2,3394), menunjukkan bahwa autokorelasi tidak terdapat dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

1. Withdrawal Behavior Memiliki Pengaruh Negatif Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	43.751	2.724		16.061	.000
X	-.573	.112	-.433	-5.103	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Dengan koefisien -0,573, nilai t -5,103, dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$), analisis regresi menunjukkan bahwa perilaku menarik diri secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan turun sebesar 0,573 unit untuk setiap kenaikan satu unit perilaku menarik diri, berdasarkan nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,573. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan menurun seiring dengan peningkatan perilaku menarik diri.

2. Withdrawal Behavior Memiliki Pengaruh Positif Yang Signifikan Terhadap Turnover

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	18.959	2.292		8.270	.000
X	.237	.095	.230	2.510	.013

a. Dependent Variable: M

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel Perilaku Penarikan Diri secara signifikan meningkatkan Tingkat Pergantian Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,237, nilai t sebesar 2,510, dan tingkat signifikansi sebesar 0,013 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit perilaku penarikan diri, tingkat pergantian karyawan akan meningkat sebesar 0,237 unit. Mengingat nilai beta rata-rata sebesar 0,230 menunjukkan korelasi positif antara kedua variabel tersebut, dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pergantian karyawan, semakin banyak karyawan yang akan keluar.

3. *Turnover* Memiliki Pengaruh Negatif Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 19. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	41.282	2.874		14.363	.000
M	-.446	.113	-.348	-3.941	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Sebuah studi regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pergantian staf memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja staf (koefisien regresi = -0,446, $t = -3,941$, $p < 0,05$). Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam pergantian karyawan, kinerja karyawan menurun sebesar 0,446 unit. Nilai beta tipikal sebesar -0,348 menunjukkan hubungan negatif antara kedua variabel, dengan kinerja karyawan menurun seiring dengan peningkatan pergantian karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

1. *Turnover* Memediasi Pengaruh negatif Antara *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 20. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	50.122	3.325		15.073	.000
X	-.494	.111	-.373	-4.437	.000
M	-.336	.108	-.262	-3.120	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa perilaku penarikan dan pergantian karyawan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku penarikan menurunkan kinerja sebesar 0,494 unit ($t = -4,437$; $p < 0,05$), sedangkan pergantian karyawan menurunkan kinerja sebesar 0,336 unit ($t = -3,120$; $p = 0,002$). Nilai beta standar masing-masing -0,373 dan -0,262 menunjukkan korelasi negatif, sehingga peningkatan kedua variabel tersebut diikuti penurunan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana komponen independen kinerja karyawan (Y), pergantian karyawan (M), dan perilaku penarikan diri (X) memengaruhi variabel dependen, sebagaimana dibuktikan oleh nilai R^2 model regresi. Analisis dilakukan dalam empat tahap berikut untuk mendukung uji mediasi:

1. Analisis koefisien determinasi *Withdrawal Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh perilaku penarikan diri terhadap kinerja karyawan. Hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.180	7.80618

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Ketika perilaku penarikan diri dan kinerja karyawan berkorelasi langsung, koefisien determinasi (R^2) adalah 0,187, atau 18,7%. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku

penarikan diri menjelaskan 18,7% variasi kinerja karyawan, sementara faktor-faktor yang tidak tercakup dalam model ini menjelaskan 81,3% sisanya.

2. Analisis koefisien determinasi Withdrawal Behavior terhadap Turnover

Untuk mengetahui seberapa besar perilaku penarikan diri memengaruhi turnover, studi koefisien determinasi (R^2) dilakukan. Temuannya ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.230 ^a	.053	.044	6.56947
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Nilai R^2 dalam regresi antara perilaku penarikan diri dan tingkat pergantian karyawan adalah 0,053, atau 5,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku penarikan diri hanya berkontribusi sebesar 5,3% terhadap perubahan tingkat pergantian karyawan, sementara variabel lain berkontribusi sebesar 94,7%.

3. Analisis koefisien determinasi Turnover terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja dan pergantian karyawan dipengaruhi oleh:

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.121	.113	8.11903
a. Predictors: (Constant), M				

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Koefisien determinasi (R^2) untuk regresi sederhana antara kinerja dan tingkat pergantian karyawan adalah 0,121, atau 12,1%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal berkontribusi sebesar 87,9% terhadap variasi kinerja karyawan, dengan tingkat pergantian karyawan sebesar 12,1%.

4. Analisis koefisien determinasi Withdrawal Behavior dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi (R^2) pada tabel berikut dapat dianalisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi perilaku turnover dan penarikan karyawan terhadap kinerja karyawan:

Tabel 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.239	7.52085
a. Predictors: (Constant), M, X				

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Investigasi regresi multivariat terhadap dampak pergantian karyawan dan pengunduran diri terhadap kinerja karyawan menghasilkan R^2 sebesar 0,252, atau 25,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel independen ini berkontribusi sebesar 25,2% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara faktor-faktor lain berkontribusi sebesar 74,8%.

UJI T (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dengan t-tabel sebesar 1,981 (df = 113; α = 0,05), hasil yang melebihi nilai ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan variabel tersebut berpengaruh signifikan, sementara H_0 ditolak.

1. Uji T (Parsial) Withdrawal Behavior terhadap Kinerja Karyawan

- Nilai-t hitung variabel Perilaku Menarik Diri, berdasarkan Tabel 17, adalah -5,103 pada tingkat signifikansi 0,000. Nilai t-tabel saat ini adalah 1,981. H_1 disetujui dan H_0 ditolak karena nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05 dan nilai t hitung (-5,103) lebih tinggi daripada nilai t tabel (1,981). Akibatnya, perilaku menarik diri dapat berdampak besar dan merugikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji T (Parsial) Withdrawal Behavior terhadap Turnover
Berdasarkan Tabel 18, nilai t untuk variabel Perilaku Penarikan adalah 2,510 dengan tingkat signifikansi 0,013. Nilai t yang diperoleh adalah 1,981. Karena kriteria signifikansi (0,013) kurang dari 0,05 dan nilai t (2,510) lebih tinggi dari nilai t (1,981), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Akibatnya, variabel Perilaku Penarikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap turnover karyawan.
 3. Uji T (Parsial) Turnover terhadap Kinerja Karyawan
Tabel 19 menampilkan nilai t sebesar -3,941 untuk variabel Turnover pada tingkat signifikansi 0,000. Nilai sebelumnya adalah 1,981. H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t (-3,941) lebih besar dari nilai t-tabel (1,981). Hal ini menunjukkan bahwa turnover karyawan memiliki dampak yang substansial dan sebagian merugikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Uji T (Parsial) Withdrawal Behavior dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Tabel 20, variabel Perilaku Menarik Diri (X), yang memiliki nilai t hitung sebesar $-4,437 < \text{nilai t-tabel } 1,981$ dan ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, merupakan penyebab ambang batas H_0 dan penerimaan H_a . Hal ini menunjukkan bahwa perilaku menarik diri memiliki dampak yang substansial dan sebagian merugikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-hitung $-3,120 < \text{t-tabel } 1,981$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, variabel pergantian karyawan (M) menolak H_0 dan menerima H_a . Akibatnya, pergantian karyawan memiliki dampak yang besar dan sebagian terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Untuk memastikan apakah komponen Perilaku Penarikan Diri dan Turnover secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan, uji F digunakan bersama dengan tabel ANOVA. Hasil uji ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 25. Hasil Uji F (Simultan)						
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2137.308	2	1068.654	18.893	.000 ^b
	Residual	6335.075	112	56.563		
	Total	8472.383	114			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, X

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji model regresi (F) antara perilaku penarikan diri dan pergantian karyawan terhadap kinerja karyawan, nilai F hitung adalah 18.893 dengan nilai signifikansi 0,000. Model regresi ini dapat dikatakan signifikan karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pergantian karyawan dan perilaku penarikan diri berdampak secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menentukan apakah pengaruh Perilaku Penarikan Diri (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dimediasi oleh variabel mediasi, yaitu Pergantian Karyawan (M). Uji ini menggunakan nilai galat baku dan koefisien regresi variabel X terhadap M (a) dan M terhadap Y (b). Tabel berikut menyajikan nilai-nilai yang digunakan dalam perhitungan:

$$M = \frac{0.237 \times -0.336}{\sqrt{(-0.336^2 \cdot 0.095^2_a) + (0.237^2 \cdot 0.108^2_b)}} \\ = \frac{-0.0796}{\sqrt{(-0.112896 \cdot 0.009025) + (0.056169 \cdot 0.011664)}} \\ = \frac{-0.0796}{\sqrt{(-0.001019844) + (0.000655155216)}} \\ = \frac{-0.0796}{\sqrt{-0.0016749922}} = \frac{-0.0796}{-0.04092675433} = -1,946$$

Tabel 26. Tabel acuan perhitungan sobel test

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error
Withdrawal Behavior (X)	0.237	0.095
Turnover (M)	-0.336	0.108

Sumber: Sobel Test Calculator (2025)

Tabel di bawah ini menggambarkan bagaimana Kalkulator Uji Sobel digunakan untuk menentukan dampak tidak langsung dari Perilaku Penarikan Diri (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Pergantian Karyawan (M).

Tabel 27. Hasil Uji Sobel Test

	X-M-Y	Test Statistic	P-Value
A	0.237	-1.946	0.049
B	-0.336		
Sa	0.095		
Sb	0.108		

Sumber: Sobel Test Calculator (2025)

Dengan $M = M \text{ hitung } -1,946 > M \text{ tabel } 1,96$ dan $\text{Sig } 0,049 < 0,05$, variabel Turnover (M) dapat memediasi variabel Perilaku Menarik Diri (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil uji Sobel yang dilakukan di PT Wijaya Gyokai Indonesia menggunakan Kalkulator Uji Sobel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan seluruh hasil analisis data yang telah selesai, berikut ini adalah pembahasan singkat studi tentang pengaruh perilaku menarik diri terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan turnover sebagai variabel mediasi.

1. Pengaruh *Withdrawal Behavior* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perilaku menarik diri (*withdrawal behavior*) menunjukkan korelasi negatif signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku seperti sering absen tanpa alasan, datang terlambat, atau kurang fokus dalam bekerja mengalami penurunan produktivitas. Di PT Wijaya Gyokai Indonesia, peningkatan alfa dan absensi mencerminkan gejala *disengagement* yang secara langsung menurunkan kualitas serta kuantitas output kerja. Perilaku ini juga mengganggu efektivitas tim dan menurunkan moral kerja kolektif. Temuan ini konsisten dengan teori Tiryakioğlu (2024), yang menyatakan bahwa *withdrawal* merupakan sinyal awal dari berkurangnya keterikatan psikologis terhadap pekerjaan, yang berdampak pada penurunan performa.

2. Pengaruh *Withdrawal Behavior* (X) Terhadap Turnover (M)

Studi menemukan bahwa *withdrawal behavior* menjadi prediktor signifikan dari peningkatan turnover. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan atau tidak merasa terhubung dengan pekerjaan menunjukkan kecenderungan *resign* lebih tinggi. Di PT Wijaya Gyokai Indonesia, lonjakan turnover sejalan dengan meningkatnya perilaku *withdrawal*. Mishra (2022) menyatakan bahwa *withdrawal behavior* merupakan indikator awal niat *resign*, yang berkembang seiring rendahnya komitmen emosional dan psikologis terhadap pekerjaan.

3. Pengaruh Turnover (M) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tingkat turnover yang tinggi berkontribusi negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Pergantian SDM yang cepat menciptakan instabilitas, memperbesar beban kerja bagi karyawan yang tersisa, dan memperlambat proses adaptasi serta produktivitas karyawan baru. Hal ini menyebabkan penurunan efektivitas tim dan produktivitas organisasi. Shibru (2022) menekankan bahwa turnover yang tinggi berisiko merugikan perusahaan karena kehilangan talenta berpengalaman dan meningkatnya beban pelatihan.

4. *Turnover (M) Memediasi Pengaruh Withdrawal Behavior (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Turnover terbukti menjadi mediator dalam hubungan antara withdrawal behavior dan kinerja. Withdrawal tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memicu turnover, yang memperparah penurunan performa. Liu & Raghuram (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang menarik diri cenderung keluar, dan kehilangan mereka berdampak besar terhadap efektivitas organisasi. Di PT Wijaya Gyokai Indonesia, pola ini terlihat jelas dalam tren withdrawal yang diikuti oleh peningkatan resign dan penurunan performa kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh perilaku penarikan diri terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Gyokai Indonesia, dengan turnover sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut:

1. Perilaku menarik diri berdampak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, menurut hasil analisis data. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika mereka semakin sering menunjukkan perilaku menarik diri. Fenomena ini tercermin dari tingginya ketidakhadiran (alfa) dan kurangnya partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan.
2. Analisis data menunjukkan bahwa perilaku menarik diri secara signifikan dan positif memengaruhi tingkat pergantian karyawan. Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi meningkat seiring dengan perilaku menarik diri. Hal ini selaras dengan meningkatnya angka ketidakhadiran (alfa) yang tinggi dalam beberapa bulan terakhir dan angka turnover karyawan yang tinggi setiap tahunnya.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh pergantian karyawan, menurut hasil analisis data. Tingginya angka turnover menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja terlatih, yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan yang tersisa.
4. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa *Turnover* Memediasi Pengaruh negatif Antara *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Perilaku menarik diri memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Dampak negatif perilaku menarik diri terhadap penurunan kinerja diperkuat oleh tingkat pergantian karyawan.

REFERENSI

- Agung, D., & Wijaya, C. (2020). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER KARYAWAN DAN STRATEGI RETENSI SEBAGAI PENCEGAHAN TURNOVER KARYAWAN : SEBUAH TINJAUAN LITERATUR*. 16, 13–23.
- Bal, M., & Alhnaity, R. (2024). Organizational citizenship behavior. *Elgar Encyclopedia of Organizational Psychology*, 9(5), 422–427. <https://doi.org/10.4337/9781803921761.00084>
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Workplace Wellbeing Dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi Yang*, 8(4), 1–15.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.

- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Heslie, M., & Gede, R. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149–1169. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Jiang, D., Ning, L., & Zhang, Y. (2024). Perceived overqualification as a double-edged sword for employee creativity: The mediating role of job crafting and work withdrawal behavior. *PLoS ONE*, 19(6), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304529>
- Lasmi, N. W., Widhya, K., & Putra, S. (2024). *Stress Fallout : How Burnout Fuels Employee Turnover*. 10(02), 149–159. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v10i2.1942>
- Liu, X., & Raghuram, S. (2022). The effects of latent withdrawal profiles on employee turnover, destinations and job performance. *Human Resource Management Journal*, 32(2), 384–405. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12362>
- Maryati, S., Panjaitan, N. K., & Sukmawati, A. (2022). Do Organizational Culture and Human Resources Management Practices Decrease Turnover Intention in Microfinance Company? *Binus Business Review*, 13(2), 147–157. <https://doi.org/10.21512/bbr.v13i2.8012>
- Mishra, A. (2022). Withdrawal Behaviours and Absenteeism at Work Post Covid-19. *Organization and Human Capital Development*, 1(2), 62–75. <https://doi.org/10.31098/orcadev.v1i2.1096>
- Muthahharah, I., & Inayanti Fatwa. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 10(1), 53–60. <https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Putri, E., & Berliyanti, D. O. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Withdrawal Behaviors pada Karyawan Perusahaan Jasa di Jakarta*. 5(1), 316–331.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Shibru, B. (2022). Impact of Employee Turnover on Organizational Performance: The Case of Bekas Chemicals Plc., Ethiopia. *Journal of Material Sciences & Manufacturing Research*, 3, 1–7. [https://doi.org/10.47363/jmsmr/2022\(3\)125](https://doi.org/10.47363/jmsmr/2022(3)125)
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Smith, J. R., Micich, L. A., & McWilliams, D. L. (2016). Organization Citizenship and Employee Withdrawal Behavior in the Workplace. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(3), 43. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i3.9916>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif, Dan R&D. In *Bandung: alfabeta* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBE_TUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=30193>

- Tiryakioğlu, G. K. (2024). Error management culture in schools and its relationship with teachers' psychological withdrawal behaviors. *Journal of Pedagogical Research*, 8(2), 113–128. <https://doi.org/10.33902/JPR.202425804>
- Tortorella, G., Miorando, R., Caiado, R., Nascimento, D., & Portioli Staudacher, A. (2021). The mediating effect of employees' involvement on the relationship between Industry 4.0 and operational performance improvement. *Total Quality Management and Business Excellence*, 32(1–2), 119–133. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1532789>
- Unud, E. M. (2017). *Physical withdrawal behaviour*. 6(12), 6708–6733.
- Vasantham, D. S. T., & Aithal, D. P. S. (2022). A Systematic Review on Importance of Employee Turnover with Special Reference to Turnover Strategies. *Irish Interdisciplinary Journal of Science & Research*, 06(04), 28–42. <https://doi.org/10.46759/ijjsr.2022.6404>
- Yuswardi, Y., & Jesen, J. (2022). Analisa Dampak Intrinsic & Extrinsic Reward, Employee Perceived Training Effectiveness Dan Leadership Terhadap Perfoma Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan Pada Agen Asuransi Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(1), 146–158. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.333>.