

Pengaruh *Job Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap *Quiet Quitting* pada Karyawan Generasi Z

Ilhaam Nazhir Akbar | 222030100006

Dosen Pembimbing:

Lely Ika Mariyati

Program Studi S1 Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, Tahun Akademik
2025/2026



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



[universitas
muhammadiyah
sidoarjo](#)



[umsida1912](#)

Pendahuluan

Meningkatnya Fenomena *Quiet Quitting* Pascapandemi

Quiet quitting berkembang sebagai respons terhadap ketidakseimbangan beban kerja, penghargaan, dan kesejahteraan karyawan, terutama setelah pandemi COVID-19. Fenomena ini ditandai dengan bekerja sebatas tuntutan minimum tanpa keterlibatan emosional.

Muncul dan Menyebarnya Fenomena *Quiet Quitting*

Quiet quitting berkembang sejak 2022 dan menyebar ke berbagai negara, termasuk Jepang dan Indonesia, dipicu pandemi COVID-19 serta meningkatnya masalah stres dan kecemasan kerja.

Pendahuluan

Generasi Z Rentan Melakukan *Quiet Quitting*

Karakteristik Generasi Z yang menekankan keseimbangan hidup dan kesehatan mental membuat mereka lebih kritis terhadap budaya kerja yang melelahkan, sehingga cenderung membatasi keterlibatan kerja.

Dampak *Quiet Quitting* bagi Individu dan Organisasi

Dalam jangka panjang, *quiet quitting* berpotensi menghambat karier individu serta menurunkan produktivitas, kolaborasi, dan inovasi organisasi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

H1

Apakah Job burnout memiliki pengaruh positif terhadap quiet quitting pada karyawan generasi Z?

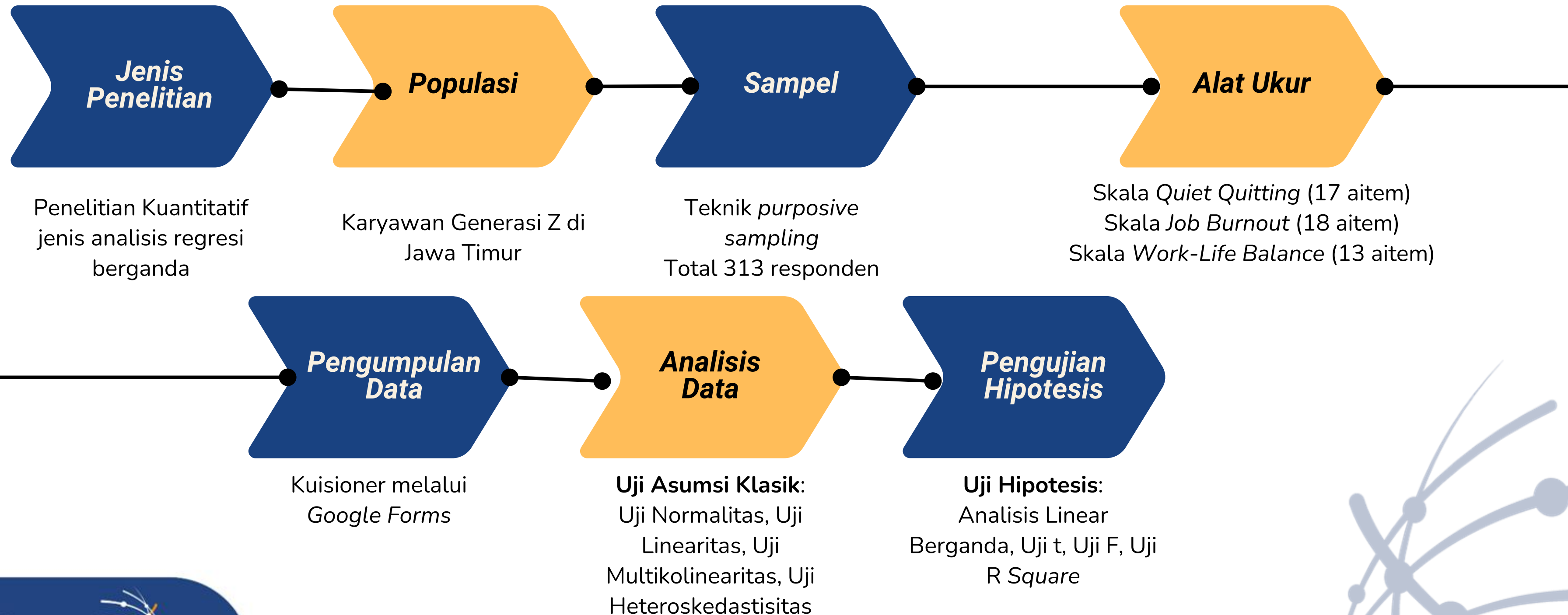
H2

Apakah Work-life balance memiliki pengaruh negatif terhadap quiet quitting pada karyawan generasi Z?

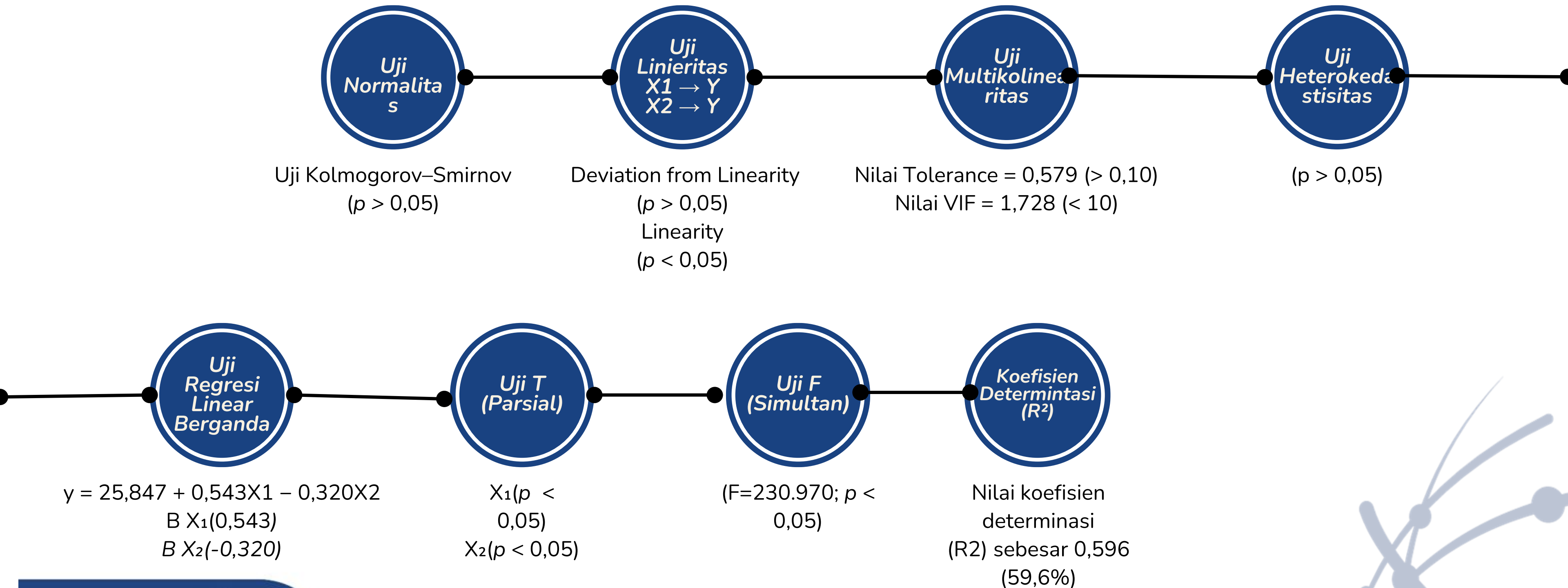
H3

Apakah job burnout dan work-life balance secara simultan diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap quiet quitting pada karyawan Generasi Z?

Metode



Hasil



Pembahasan

Pembahasan Teori *Job Demand Resources Model* (JD-R)

Dendardas Rakker dan Demeroutti (2007)

01

Konsep Dasar



- **Job Demands** (tuntutan kerja)
- **Job Resources** (sumber daya kerja)

02

Komponen Utama



1. **Job Demands**

Aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan mental tinggi

2. **Job Resources**

Aspek pekerjaan yang membantu pencapaian tujuan dan kesejahteraan

03

Kaitan dengan Penelitian



- Job demands tinggi → meningkatkan job burnout
- Job resources rendah → menurunkan keterlibatan kerja
- Work-life balance berperan sebagai job resource
- Kondisi ini mendorong munculnya quiet quitting

Temuan Penting Penelitian

1

Job burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap quiet quitting, sedangkan work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan. Baik secara parsial maupun simultan

Kelelahan kerja mendorong pembatasan keterlibatan dalam bekerja, sementara work-life balance menjadi faktor protektif terhadap quiet quitting.

2

3

Keterbatasan penelitian: responden hanya Gen Z Jawa Timur, variabel terbatas, dan desain cross-sectional.

Implikasi praktis & teoritis: pentingnya pengelolaan kesejahteraan psikologis, kebijakan HR pendukung, serta penguatan teori JD-R dan defense mechanism.

4

Manfaat Penelitian

Penelitian berikut juga bermanfaat secara praktis untuk bidang psikologi industri dan organisasi untuk memberikan pemahaman tentang quiet quitting di dunia pekerjaan. Bagi karyawan, penelitian ini meningkatkan kesadaran mengenai kondisi psikologis di tempat kerja, terutama penurunan keterlibatan yang disebabkan oleh burnout dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Sementara itu, bagi organisasi, penelitian ini menjadi dasar pendekatan empiris untuk memahami dampak quiet quitting terhadap produktivitas, kerja sama tim, dan kemampuan kinerja jangka panjang, yang dalam penelitian sebelumnya dikaitkan dengan rendahnya keterlibatan karyawan dan risiko penurunan kinerja serta retensi karyawan.

Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran empiris mengenai pola kerja Generasi Z yang dapat dimanfaatkan sebagai landasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas khazanah kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam pengembangan model job demands–resources.

