

The Influence of Job Burnout and Work-Life Balance on Quiet Quitting in Generation Z Employees

[Pengaruh Kelelahan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Quiet Quitting pada Karyawan Generasi Z]

Ilhaam Nazhir Akbar¹⁾, Lely Ika Mariyati²⁾

1)Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2)Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ikalely@umsida.ac.id

Abstract. *The phenomenon of quiet quitting is increasingly found among Generation Z employees as a response to work pressure, high performance demands, and the imbalance between work and personal life. This condition is characterized by employees' tendency to work strictly within their job descriptions without providing extra involvement beyond their formal responsibilities. This study aims to analyze the influence of job burnout and work-life balance on quiet quitting. The research uses a quantitative explanatory approach with a population of Generation Z employees in East Java. The sample consists of 313 respondents selected through purposive sampling based on criteria relevant to the research objectives. Data were collected using three Likert scales measuring quiet quitting, job burnout, and work-life balance, all of which had undergone validity and reliability testing. The data were then analyzed using multiple linear regression to examine the contribution of each predictor variable. Simultaneous test results indicate that job burnout and work-life balance jointly have a significant effect on quiet quitting. These findings are expected to provide practical benefits for Generation Z employees, organizations in designing healthier workplace policies, and the development of industrial and organizational psychology studies.*

Keywords - Quiet Quitting; Job Burnout; Work-Life Balance; Generation Z

Abstrak. Fenomena *quiet quitting* semakin banyak ditemukan pada karyawan Generasi Z sebagai respons terhadap tekanan kerja, tuntutan kinerja yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini ditandai dengan kecenderungan karyawan untuk bekerja sebatas deskripsi tugas tanpa memberikan keterlibatan ekstra di luar tanggung jawab formalnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting*. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan populasi karyawan Generasi Z di Jawa Timur. Sampel penelitian berjumlah 313 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga skala *Likert*, yaitu skala *quiet quitting*, *job burnout*, dan *work-life balance* yang telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas. Data kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk melihat kontribusi masing-masing variabel prediktor. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *job burnout* dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*. Temuan ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi karyawan Generasi Z, organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang lebih sehat, serta pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi.

Kata Kunci - Quiet Quitting; Job Burnout; Work-Life Balance; Generasi Z

I. PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi digital, sehingga memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini cenderung lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mencari makna serta kepuasan kerja, dan tidak semata-mata berorientasi pada gaji tinggi [1]. Karakteristik tersebut turut berkontribusi terhadap munculnya fenomena *quiet quitting*, yaitu perilaku membatasi keterlibatan kerja hanya pada tugas-tugas minimum. Nilai-nilai yang dipegang Generasi Z menjadikan mereka lebih kritis terhadap budaya kerja yang menormalisasi kelelahan kronis dan mengabaikan kesehatan mental. Fenomena *quiet quitting* mulai mendapat perhatian luas sejak tahun 2022 di Amerika Serikat dan kemudian menyebar ke berbagai negara, termasuk Jepang dan Indonesia. Survei Mynavi di Jepang menunjukkan bahwa 45% pekerja muda hanya bekerja sesuai tuntutan minimum, yang mencerminkan perubahan nilai terhadap keseimbangan hidup dan kesehatan mental [2]. Di Indonesia, pandemi Covid-19 memperparah isu kesehatan mental karyawan, seperti stres dan kecemasan kerja, yang kemudian mendorong munculnya perilaku *quiet quitting* [3]. Peningkatan signifikan

jumlah publikasi ilmiah terkait *quiet quitting* dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa fenomena ini menjadi isu penting dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Bagi Generasi Z, *quiet quitting* dipandang sebagai respons rasional terhadap beban kerja berlebih dan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu. Mereka menekankan pentingnya batasan kerja yang jelas, fleksibilitas, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan [4]. Di sisi lain, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti *job burnout*, yang kerap muncul akibat tekanan kerja yang tinggi dan berkepanjangan [5]. Oleh karena itu, *quiet quitting* tidak dapat dipandang semata sebagai bentuk kemalasan, melainkan sebagai strategi adaptif untuk menjaga kesejahteraan mental. Menurut Tsuji, *quiet quitting* merupakan kondisi ketika karyawan tetap menyelesaikan tugas sesuai kewajibannya, namun tidak terlibat lebih jauh di luar tuntutan pekerjaan formal [2]. Konsep ini memiliki kemiripan dengan *work disengagement*, yaitu upaya menjauhkan diri secara emosional, kognitif, dan fisik dari pekerjaan sebagai bentuk perlindungan diri [18]. Aydin dan Azizoglu mendefinisikan *quiet quitting* sebagai perilaku bekerja seminimal mungkin tanpa melampaui batas tugas utama, dengan tujuan menjaga kesehatan fisik dan mental [19]. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, *quiet quitting* dapat dipahami sebagai tren dunia kerja yang menekankan keseimbangan hidup, perlindungan diri dari tekanan berlebih, serta kesejahteraan karyawan [6].

Fenomena *quiet quitting* merujuk pada perilaku karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi tetapi hanya menjalankan tugas minimum sesuai deskripsi pekerjaan tanpa keterlibatan emosional atau kontribusi ekstra. Fenomena ini berkembang sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara beban kerja, penghargaan organisasi, dan kesejahteraan karyawan, terutama pascapandemi COVID-19 [33]. Dari perspektif pekerja, *quiet quitting* berkaitan dengan penurunan motivasi dan kepuasan kerja akibat kelelahan kerja (*burnout*) serta rendahnya apresiasi organisasi [34]. Meskipun demikian, dalam beberapa konteks, perilaku ini juga dipahami sebagai strategi adaptif untuk menjaga *work-life balance* dan kesehatan mental karyawan [33]. Dalam jangka panjang, *quiet quitting* berpotensi menghambat pengembangan karier individu dan memperlemah hubungan sosial di tempat kerja akibat rendahnya inisiatif dan partisipasi aktif karyawan [35]. Dari sisi instansi perusahaan, fenomena ini berdampak pada penurunan produktivitas, melemahnya kolaborasi tim, serta berkurangnya inovasi organisasi karena karyawan bekerja pada tingkat kontribusi minimum [37]. Oleh karena itu, fenomena *quiet quitting* menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang memerlukan perhatian serius dari pihak manajerial perusahaan.

Berdasarkan survei awal yang menggunakan alat ukur skala *quiet quitting* terhadap 58 karyawan Generasi Z berusia 18–30 tahun, ditemukan variasi tingkat *quiet quitting* yang mendukung arah hipotesis penelitian. Sebanyak 20% responden menunjukkan kategori rendah dengan kecenderungan penolakan terhadap pekerjaan tambahan, sementara 50% berada pada kategori sedang yang ditandai dengan pembatasan partisipasi kerja di luar tugas utama. Sebanyak 30% responden berada pada kategori tinggi yang mencerminkan penerapan batasan minimum kerja secara konsisten, termasuk pembatasan kontribusi dan munculnya konflik peran. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan Generasi Z membatasi keterlibatan kerja sebagai respons terhadap tekanan kerja, sehingga memperkuat dugaan bahwa *job burnout* dan rendahnya *work-life balance* berperan dalam mendorong perilaku *quiet quitting*. Oleh karena itu, pembahasan mengenai dimensi dan indikator perilaku *quiet quitting* menjadi penting untuk memahami variasi tingkat keterlibatan kerja karyawan Generasi Z.

Tiga dimensi utama *quiet quitting* menurut Mahand dan Caldwell meliputi: (1) penurunan komitmen kerja yang ditandai dengan *work disengagement*, penurunan motivasi dan produktivitas, serta kecenderungan menarik diri dari tugas; (2) penolakan terhadap pekerjaan tambahan tanpa kompensasi, seperti tidak berpartisipasi aktif dan menarik diri dari aktivitas yang dianggap tidak esensial; serta (3) penerapan batasan minimum kerja yang berkaitan dengan ketidaksetaraan pekerjaan, peningkatan beban kerja, dan konflik peran [15]. Lebih lanjut, *quiet quitting* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni rendahnya dukungan organisasi terhadap pengembangan karier, kurangnya dukungan atasan, terbatasnya otonomi kerja, serta menurunnya kepercayaan terhadap organisasi [7]. Apabila fenomena ini tidak dikelola secara tepat, *quiet quitting* berpotensi menurunkan kinerja organisasi dan kualitas layanan yang dihasilkan [8]. Fenomena *quiet quitting* ini dapat dijelaskan lebih lanjut melalui teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya organisasi dapat memicu *burnout* dan ketidakseimbangan kehidupan-kerja, yang kemudian berkontribusi terhadap perilaku *quiet quitting* ini.

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* (tuntutan kerja) dan *job resources* (sumber daya kerja) [42]. *Job demands* yang tinggi dan berlangsung terus-menerus, seperti beban kerja berlebih dan tekanan psikologis, dapat menguras energi karyawan dan memicu *job burnout*, sedangkan *job resources*, termasuk dukungan organisasi dan *work-life balance*, berperan dalam mengurangi dampak negatif tuntutan kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan [43]. Dalam perspektif teori JD-R, *quiet quitting* dipahami sebagai bentuk *disengagement* kerja yang muncul ketika tuntutan kerja tinggi tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai [42]. Kondisi tersebut mendorong munculnya *job burnout*, yang selanjutnya menyebabkan karyawan membatasi keterlibatan dan hanya memenuhi kewajiban minimum dalam pekerjaan [41]. Sebaliknya, *work-life balance* berfungsi sebagai *job resource* yang

mampu menekan tingkat *burnout* dan menjaga keterlibatan kerja, sehingga berpotensi menurunkan kecenderungan *quiet quitting* [43]. Oleh karena itu, teori JD-R menjadi landasan konseptual yang relevan dalam menjelaskan hubungan antara *job burnout* dan *work-life balance* sebagai variabel independen terhadap *quiet quitting* sebagai variabel dependen. Salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam munculnya perilaku *quiet quitting* adalah *job burnout* [9]. Selain kehilangan energi, pekerja juga kehilangan minat dan kreativitas, serta menunjukkan kontribusi yang minimal terhadap organisasi [37].

Job burnout merupakan sindrom stres kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berkepanjangan [10]. Menurut Maslach dan Leiter, *job burnout* muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya, yang berdampak negatif pada kinerja [11]. *Burnout* terdiri dari tiga dimensi, yaitu (1) kelelahan emosional yang ditandai dengan merasa lelah akibat bekerja (fisik maupun emosional dan merasa tertekan saat bekerja), (2) depersonalisasi atau sinisme yang ditandai dengan mengerjakan pekerjaan semena-mena dan tidak bertanggungjawab atas masalah yang ada dalam pekerjaan, dan (3) penurunan prestasi kerja yang ditandai dengan penurunan motivasi dalam bekerja [11]. Kondisi ini dapat dipicu oleh beberapa faktor yakni: beban kerja berlebih, kurangnya kontrol, minimnya penghargaan, hubungan sosial yang buruk, serta perlakuan yang tidak adil di tempat kerja [16]. Selain kehilangan energi, *burnout* juga menyebabkan menurunnya antusiasme dan keterikatan pekerja terhadap pekerjaannya. Pekerja cenderung memandang tugas kerja sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, kehilangan minat dan kreativitas, serta menunjukkan kontribusi yang minimal terhadap organisasi [37].

Selain *job burnout*, *work-life balance* juga menjadi faktor penting dalam dinamika kerja Generasi Z. Laporan *Jobstreet Indonesia* menunjukkan bahwa 43% pencari kerja Generasi Z lebih mengutamakan fleksibilitas dan *work-life balance* dibandingkan gaji tinggi [12]. Menurut Fisher, *work-life balance* adalah kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mencakup empat dimensi, yaitu (1) gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi yang ditandai dengan sejauh mana kehidupan kerja mengganggu kehidupan pribadi, (2) gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan yang ditandai dengan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan kerja, (3) peningkatan kehidupan pribadi bagi pekerjaan yang ditandai dengan kehidupan pribadi dapat memberi pengaruh positif dan meningkatkan kualitas pada kehidupan pekerjaan, dan (4) peningkatan pekerjaan bagi kehidupan pribadi yang ditandai dengan kehidupan pekerjaan dapat memberi pengaruh positif dan meningkatkan kualitas pada kehidupan pribadi. [21]. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh faktor individual, organisasi, sosial, serta karakteristik pekerjaan [14]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku *quiet quitting*. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mendorong karyawan untuk membatasi keterlibatan kerja sebagai bentuk perlindungan terhadap stres dan tekanan kerja [17]. Studi Fathulaela et al. menemukan bahwa rendahnya *work-life balance* berkorelasi dengan meningkatnya kecenderungan *quiet quitting*, khususnya pada karyawan dengan beban kerja tinggi [22].

Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada karyawan Generasi Z dengan cakupan wilayah yang lebih luas, yaitu Jawa Timur, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Generasi Milenial sebagai subjek dengan cakupan wilayah terbatas yakni Kota Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *job burnout*, *work-life balance*, dan *quiet quitting*, serta menganalisis pengaruh *job burnout* dan *work-life balance* baik secara parsial maupun simultan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *job burnout* berpengaruh positif terhadap *quiet quitting*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting*. Selain itu, *job burnout* dan *work-life balance* secara simultan diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi bidang psikologi industri dan organisasi dalam memahami fenomena *quiet quitting* di dunia kerja. Bagi karyawan, penelitian ini meningkatkan kesadaran terhadap kondisi psikologis kerja yang ditandai dengan penurunan keterlibatan akibat *burnout* dan ketidakseimbangan kehidupan kerja [1]. Sementara itu, bagi organisasi, penelitian ini menjadi dasar empiris untuk memahami dampak *quiet quitting* terhadap produktivitas, kolaborasi tim, dan keberlanjutan kinerja, yang dalam penelitian sebelumnya dikaitkan dengan rendahnya *employee engagement* serta meningkatnya risiko penurunan kinerja dan retensi karyawan [3]. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami perilaku kerja Generasi Z dan menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif. Selain itu, penelitian ini memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan model *job demands-resources*.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z. Penelitian memilih *quiet quitting* sebagai variabel dependen sedangkan *job burnout* dan *work-life balance* sebagai variabel independen. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jawa Timur. Karakteristik subjek penelitian dalam studi ini mengacu pada data ketenagakerjaan nasional yang dipublikasikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan laporan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS, kelompok usia muda produktif yang saat ini didominasi oleh Generasi Z (sekitar usia 15–24 dan 15–29 tahun) merupakan bagian signifikan dari komposisi angkatan kerja Indonesia serta menunjukkan tren peningkatan partisipasi dalam pasar kerja. Data ketenagakerjaan yang juga dirilis melalui portal Satu Data Kementerian Ketenagakerjaan memperlihatkan bahwa kelompok usia muda menjadi fokus utama dalam isu transisi pendidikan ke dunia kerja, penyerapan tenaga kerja awal, serta program peningkatan kompetensi kerja. Berdasarkan rujukan data tersebut, penelitian ini menetapkan populasi target sebagai karyawan Generasi Z yang bekerja. Selanjutnya, ukuran sampel ditentukan melalui perhitungan kebutuhan sampel penelitian kuantitatif dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan dan batas kesalahan yang dapat diterima, kemudian diturunkan ke dalam teknik purposive sampling sesuai kriteria responden yang telah ditetapkan. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden minimal lulusan SMA/TK sampai S2, memiliki masa kerja minimal enam bulan, bekerja di wilayah Jawa Timur, serta berstatus sebagai karyawan (bukan pemilik usaha). Jumlah sampel yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 313 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Forms*. Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert* empat poin, yaitu 1 = sangat jarang, 2 = jarang, 3 = sering, dan 4 = sangat sering. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *job burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang digunakan valid dan tidak bias. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dibantu menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS. Perangkat lunak ini digunakan untuk melakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Penggunaan SPSS bertujuan untuk memastikan keakuratan perhitungan statistik dan objektivitas hasil analisis data penelitian.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang diadopsi dari penelitian Efendi yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Skala *job burnout* menurut Maslach dan Leiter yang mencakup dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,928. Skala *work-life balance* menurut Fisher yang meliputi dimensi; gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, peningkatan kehidupan pribadi dalam pekerjaan, serta peningkatan pekerjaan dalam kehidupan pribadi, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,815. Sementara itu, skala *quiet quitting* menurut Mahand dan Caldwell yang mencakup aspek penurunan komitmen kerja, penolakan terhadap pekerjaan tambahan, dan penetapan batasan minimum kerja, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880. Seluruh nilai reliabilitas berada di atas batas minimum 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan [17].

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti dengan jumlah responden 313 orang, diketahui bahwa variabel *job burnout* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895, variabel *work-life balance* sebesar 0,858, dan variabel *quiet quitting* sebesar 0,872. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang disyaratkan (0,70), sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pada masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel *job burnout*, *work-life balance*, dan *quiet quitting* telah mampu merepresentasikan konstruk variabel secara konsisten serta mencerminkan kondisi empiris responden secara akurat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah serangkaian data yang digunakan berdistribusi normal untuk variabel independen untuk menguji distribusi normal suatu data variabel independen, peneliti menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai *unstandardized residual* dari aplikasi SPSS sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		313
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47314151
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.038
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan data residual berdistribusi normal yakni $p > 0,05$, artinya asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan dapat dilakukan analisis statistik lanjutan.

B. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear sebagai salah satu prasyarat analisis regresi linear. Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan antara *job burnout* dan *quiet quitting*.

Tabel 3.2 Hasil Uji Linearitas Job burnout dan Quiet quitting

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quiet quitting	Between Groups	(Combined)	12357.040	37	333.974	12.306	.000
* Job burnout		Linearity	11076.227	1	11076.227	408.127	.000
		Deviation from Linearity	1280.813	36	35.578	1.311	.119
	Within Groups		7463.267	275	27.139		
	Total		19820.307	312			

Berdasarkan Tabel 3.2, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ pada komponen *linearity*, yang menandakan adanya hubungan linear yang signifikan antara *job burnout* dan *quiet quitting*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi, sehingga analisis regresi linear layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Linearitas Work-life balance dan Quiet quitting

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quiet quitting	Between Groups	(Combined)	9850.727	30	328.358	9.288	.000
* Work-life balance		Linearity	8029.589	1	8029.589	227.125	.000
		Deviation from Linearity	1821.139	29	62.798	1.776	.010
	Within Groups		9969.579	282	35.353		
	Total		19820.327	312			

Berdasarkan Tabel 3.3, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ pada komponen *linearity*, yang mengindikasikan adanya hubungan linear yang signifikan antara *work-life balance* dan *quiet quitting*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas telah terpenuhi, sehingga analisis regresi linear dapat diterapkan dalam penelitian ini.

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tabel berikut merupakan hasil uji multikolinearitas dari output aplikasi SPSS:

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>		
Model	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
<i>Job burnout</i>	.579	1.728
<i>Work-life balance</i>	.579	1.728

a. *Dependent Variable: Quiet quitting*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3.4, diketahui bahwa variabel independen *job burnout* dan *work-life balance* masing-masing memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga variabel *job burnout* dan *work-life balance* layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen *quiet quitting*.

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan output dari SPSS:

Tabel 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 (Constant)	1.254	2.374			.528	.598
<i>Job burnout</i>	-.010	.033	-.019		-.289	.773
<i>Work-life balance</i>	-.025	.042	-.038		-.588	.557

a. *Dependent Variable: Quiet quitting*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Tabel 3.5, diketahui bahwa variabel *job burnout* dan *work-life balance* memiliki nilai $p > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut guna mengetahui pengaruh *job burnout* dan *work-life balance* terhadap *quiet quitting*.

2. Uji Hipotesis

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*job burnout* dan *work-life balance*) terhadap variabel dependen (*quiet quitting*). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	25.847	3.402		7.598	.000
<i>Job burnout</i>	.543	.044	.578	12.215	.000
<i>Work-life balance</i>	-.320	.058	-.261	-5.528	.000

a. *Dependent Variable: Quiet quitting*

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa $b = 25,847$, yang berarti apabila *job burnout* dan *work-life balance* dianggap konstan, maka nilai *quiet quitting* adalah 25,847. Koefisien regresi *job burnout* sebesar 0,543 menunjukkan pengaruh positif terhadap *quiet quitting*, sehingga peningkatan *job burnout* akan meningkatkan *quiet quitting*. Sebaliknya, koefisien regresi *work-life balance* sebesar -0,320 menunjukkan

pengaruh negatif terhadap *quiet quitting*, yang berarti semakin baik work-life balance, maka kecenderungan *quiet quitting* akan menurun.

B. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 3.7 Uji F (Simultan)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	11860.755	2	5930.378	230.970	.000 ^b
<i>Residual</i>	7959.551	31	25.676		
<i>Total</i>	19820.307	31			

a. *Dependent Variable: Quiet quitting*

b. *Predictors: (Constant), Work-life balance, Job burnout*

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 3.7, diperoleh $p < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *job burnout* dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan layak serta mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama.

C. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hasil uji t (parsial) yakni sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji t (Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.847	3.402		7.598	.000
<i>Job burnout</i>	.543	.044	.578	12.215	.000
<i>Work-life balance</i>	-.320	.058	-.261	-5.528	.000

a. *Dependent Variable: Quiet quitting*

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 3.8, diketahui bahwa variabel *job burnout* memiliki nilai $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* dan hipotesis H1 diterima. Selanjutnya, variabel *work-life balance* juga menunjukkan nilai $p < 0,05$, yang menandakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*, sehingga hipotesis H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *job burnout* dan *work-life balance* merupakan faktor yang memengaruhi terjadinya *quiet quitting* pada karyawan.

D. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* (R^2) pada hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.774 ^a	.598	.596	5.067

a. Predictors: (Constant), *Work-life balance*, *Job burnout*

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 3.10, diperoleh nilai *R Square* = 0,598 dan nilai *Adjusted R Square* = 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job burnout* dan *work-life balance* mampu menjelaskan variabel *quiet quitting* sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *job burnout* dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* ($F(2; 310) = 230,970$; $p < 0,05$) hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *job burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel *quiet quitting* secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan pencapaian diri yang dialami karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk membatasi keterlibatan kerja hanya pada tugas-tugas minimum. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi, yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan prediktor signifikan munculnya *quiet quitting*, begitu juga dengan *work-life balance* [17]. Penelitian yang dilakukan Fathulaela et al. menunjukkan bahwa *burnout* dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* pada tenaga kerja rumah sakit, di mana ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkorelasi dengan peningkatan perilaku *quiet quitting* ($p = 0,001$) [38].

Hasil uji t pada Tabel 3.8 menunjukkan bahwa variabel *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*, dengan nilai $p < 0,05$ dan koefisien regresi positif ($B = 0,543$). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat *burnout* diikuti oleh peningkatan kecenderungan *quiet quitting*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathulaela et al. yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*, khususnya pada pekerja yang mengalami kelelahan emosional dan beban kerja tinggi [38]. Penelitian tersebut menegaskan bahwa *burnout* menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk membatasi keterlibatan kerja dan hanya menjalankan tugas minimum yang diwajibkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh Khasanah dan Sari dalam studi telaah literatur mengenai *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di Indonesia [40]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri, memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku *quiet quitting*. *Burnout* diposisikan sebagai faktor psikologis utama yang mendorong karyawan untuk mengurangi keterlibatan kerja dan membatasi kontribusi pada pekerjaan, sehingga mendukung hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*.

Hasil uji t parsial juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*, dengan nilai $p < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif ($B = -0,320$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan *quiet quitting* akan semakin menurun. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila dan Siswanti, yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z [39]. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menurunkan disengagement kerja dan kecenderungan pembatasan peran kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Prakasa et al. menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z, baik secara langsung maupun melalui variabel *burnout* sebagai mediator [4]. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rendahnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkorelasi dengan meningkatnya kecenderungan *quiet quitting*. Temuan ini memperkuat hasil uji t parsial dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*, dengan arah pengaruh negatif.

Dalam penelitian G. K. Paranamana menunjukkan karyawan yang mengalami kondisi *job burnout* tinggi ditandai oleh kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan motivasi kerja. Tekanan kerja yang berkepanjangan mendorong karyawan untuk mengurangi keterlibatan kerja, menolak pekerjaan tambahan tanpa kompensasi, serta membatasi kontribusi hanya pada tuntutan minimum, yang mencerminkan indikator utama *quiet quitting* [23]. Kondisi *burnout* yang tidak dikelola dengan baik menjadikan karyawan menarik diri secara psikologis sebagai strategi adaptif untuk menjaga kesejahteraan diri [25]. Di sisi lain, *work-life balance* berperan penting dalam membentuk kecenderungan *quiet quitting* melalui pengelolaan batasan antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan *work-life balance* meningkatkan stres kerja dan mempercepat munculnya *burnout*, yang selanjutnya mendorong perilaku *quiet quitting* [24]. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik berfungsi sebagai faktor protektif yang menekan *burnout* dan menjaga keterlibatan kerja. Dengan demikian, *job burnout* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z [26].

Kajian mengenai hubungan antara *job burnout*, *work-life balance*, dan *quiet quitting* juga banyak dijelaskan melalui pendekatan job demand research, khususnya teori *Job Demands–Resources* (JD-R). Teori JD-R menegaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan berlangsung terus-menerus, seperti beban kerja berlebih dan tekanan psikologis, akan menguras energi individu dan memicu *job burnout* apabila tidak diimbangi dengan

sumber daya kerja yang memadai [42]. Dalam kondisi tersebut, Fathulaela et al menyebutkan karyawan cenderung mengembangkan respons *disengagement* sebagai bentuk adaptasi terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja [41]. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Maghfira, et al mengatakan bahwa ketersediaan *job resources*, termasuk dukungan organisasi dan *work-life balance*, berperan dalam menekan *burnout* serta menjaga keterlibatan kerja [43]. Oleh karena itu, *job demand research* memberikan landasan penting untuk memahami *quiet quitting* sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan struktural di lingkungan kerja, yang selanjutnya dapat dijelaskan lebih mendalam melalui mekanisme psikologis internal individu.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Nilai *R Square* sebesar 0,596 menunjukkan bahwa meskipun *job burnout* dan *work-life balance* memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi *quiet quitting*, masih terdapat 40,4% variasi perilaku tersebut yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Sejumlah penelitian nasional menunjukkan bahwa *quiet quitting* juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, seperti beban kerja berlebih, budaya organisasi yang tidak suportif, kepuasan kerja, serta kurangnya kesempatan pengembangan karier [27], [28]. Selain itu, rendahnya dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif turut mendorong karyawan, khususnya Generasi Z, untuk membatasi keterlibatan kerja sebagai bentuk perlindungan diri [29]. Temuan ini mengindikasikan bahwa *quiet quitting* merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor psikologis individu dan kondisi struktural organisasi, sehingga memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan metodologis yang perlu dicermati. Pertama, populasi penelitian dibatasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Jawa Timur, sehingga temuan penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke wilayah lain yang memiliki karakteristik budaya kerja yang berbeda. Kedua, model penelitian hanya melibatkan *job burnout* dan *work-life balance* sebagai variabel independen, sementara nilai *Adjusted R²* menunjukkan bahwa 40,4% variasi *quiet quitting* masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diakomodasi dalam penelitian ini, seperti *work engagement*, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan. Ketiga, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang mengumpulkan data pada satu titik waktu, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan perilaku *quiet quitting* secara longitudinal maupun menjelaskan hubungan kausal secara lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis, mengintegrasikan variabel psikologis dan organisasional tambahan, serta menggunakan desain longitudinal guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima, di mana *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja mendorong karyawan untuk membatasi keterlibatan kerja, sementara keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai faktor protektif yang menekan perilaku *quiet quitting*. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan responden yang hanya melibatkan karyawan Generasi Z di wilayah Jawa Timur, penggunaan variabel independen yang terbatas pada *job burnout* dan *work-life balance*, serta desain penelitian *cross-sectional*, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan dinamika dan faktor lain yang memengaruhi *quiet quitting* secara komprehensif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong karyawan Generasi Z untuk lebih menyadari pentingnya pengelolaan kesejahteraan psikologis dan batasan kerja yang sehat, serta menjadi dasar bagi instansi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mendukung *work-life balance* dan pengelolaan burnout. Secara keilmuan, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi dengan memperkuat pemahaman mengenai dinamika perilaku kerja Generasi Z serta relevansi teori *Job Demands–Resources* dalam menjelaskan fenomena *quiet quitting*.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pihak-pihak terkait.

REFERENSI

- [1] P. K. Putri, "Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 30–38, 2024. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- [2] I. Tsuji, *Understanding Quiet Quitting in Japan: A Cultural Perspective*. Tokyo, Japan: University of Tokyo Press, 2023. [Online]. Available: <https://www.dw.com/en/why-japans-gen-z-is-quiet-quitting-work/a-72644658>
- [3] X. Zhang and M. Rodrigue, "Post-pandemic employee disengagement: The quiet quitting era," *Human Resource Management Review*, vol. 33, no. 1, pp. 101–115, 2023. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.101115>
- [4] D. Yikilmaz, "Understanding the roots of quiet quitting," *Journal of Organizational Behavior and Management*, vol. 6, no. 3, pp. 88–102, 2022.
- [5] N. M. P. Dhaniswari and S. Sudarnice, "Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar," *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, 2024.
- [6] E. Aydin and O. Azizoglu, "Quiet quitting as a response to work-related stress and burnout," 2022. [Online]. Available: <https://www.sciencedirect.com>
- [7] R. Mahand and C. Caldwell, "Quiet quitting and the future of work: Generational expectations in organizational commitment," *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2023.
- [8] J. Constantz, "The real causes of quiet quitting," Gallup, 2022. [Online]. Available: <https://www.gallup.com>
- [9] Gallup, *State of the Global Workplace Report*. Washington, DC, USA: Gallup, 2023.
- [10] N. K. A. Indilusiantari and A. A. Melian, "Burnout dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan," 2015.
- [11] D. P. Schultz and S. E. Schultz, *Psychology and Work Today*, 6th ed. New York, NY, USA: Macmillan, 1994.
- [12] C. Maslach and M. P. Leiter, *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass, 1997.
- [13] Jobstreet Indonesia, "Tren pencarian kerja di kalangan generasi Z," [Jobstreet.co.id](https://www.jobstreet.co.id), 2024.
- [14] S. Kawakami, "Quiet quitting: How post-pandemic values reshape work in Asia," *The Asia Journal*, 2024.
- [15] S. Poulouse and N. Sudarsan, "Work life balance: A conceptual review," *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, vol. 2, no. 3, pp. 65–74, 2014.
- [16] A. Mahand and C. Caldwell, "The dimensions of quiet quitting: A psychological and organizational analysis," *Journal of Contemporary Work Studies*, vol. 8, no. 2, pp. 45–58, 2023.
- [17] R. V. Indilusiantari and A. I. Melian, "Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout syndrome pada pegawai di Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan RI," *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, vol. 7, pp. 28–33, 2015.
- [18] M. A. Efendi, "Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting pada pekerja generasi millennial di Kota Malang," *Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2023.
- [19] B. Afrahi, J. Blenkinsopp, J. C. F. de Arroyabe, and M. S. Karim, "Work disengagement: A review of the literature," *Human Resource Management Review*, vol. 32, no. 2, 2021.
- [20] E. Aydin and O. Azizoglu, "A new term for an existing concept: Quiet quitting a self determination perspective," in *Proc. ICCDSS 2022*, pp. 285–295, 2022.
- [21] A. Zulkifli, *Kajian Burnout pada Karyawan Perusahaan Pertambangan di Indonesia*. Makassar, Indonesia: Universitas Hasanuddin, 2019.
- [22] L. Fidyani and A. Prasetya, "Pengaruh work-life balance terhadap kesuksesan karier karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 61, no. 2, pp. 89–98, 2018.
- [23] D. R. Fathulaela, A. F. Nuraulia, and S. Sunimah, "The effect of burnout management and work-life balance on quiet quitting in Hospitals XYZ," *International Journal of Industrial and Systems Engineering*, vol. 6, no. 2, pp. 45–55, 2025.
- [24] G. K. Paranamana and I. P. Kaluarachige, "Impact of work-life balance and job burnout on quiet quitting: The mediating role of job satisfaction," *Sri Lanka Journal of Management Studies*, vol. 6, no. 2, pp. 23–38, 2025.
- [25] M. B. Prakasa, R. H. Setiawan, and L. Amalia, "Quiet quitting decision making based on work-life balance mediated by burnout in the hospitality industry," *Eastasouth Journal of Economics and Business*, vol. 4, no. 1, pp. 11–20, 2025.
- [26] E. Safariyani and A. F. Fadillah, "Identification of factors causing quiet quitting in employees: A literature review," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 9, no. 1, pp. 87–98, 2025.
- [27] E. E. Galis, "Work-life balance and burnout among employees," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 11, no. 3, pp. 310–318, 2024.
- [28] Z. Q. F. Putri and M. Marwansyah, "Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap quiet quitting pada karyawan Generasi Z," *Jurnal Disrupsi Bisnis*, vol. 8, no. 3, pp. 410–420, 2025.

- [29] R. J. Wilujeng and T. Prawitowati, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover dimediasi oleh quiet quitting," *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 14, no. 1, pp. 85–96, 2025.
- [30] E. Safariyani and A. F. Fadillah, "Identifikasi faktor-faktor penyebab quiet quitting di organisasi berdasarkan tinjauan literatur," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 8, no. 2, pp. 230–241, 2025.
- [31] A. H. Tsabitah and P. A. Widiasih, "Employee dilemma: The influence of work-life balance on the decision to stay or leave," *Jurnal Psikologi Terapan*, vol. 7, no. 1, 2024.
- [32] D. R. Fathulaela, A. F. Nuraulia, and S. Sunimah, "Pengaruh manajemen job burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting di rumah sakit XYZ," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, vol. 8, no. 2, 2025.
- [33] Y. D. Kartika, A. Setiawan, and R. Pradana, "The influence of digital fatigue and occupational stress on quiet quitting in generation Y and Z," *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, vol. 4, no. 8, 2025.
- [34] B. Riyanto, W. G. Supartha, A. A. G. Rahyuda, and I. M. A. Wibawa, "Pedang bermata dua dari quiet quitting bagi karyawan: Tinjauan literatur sistematis," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 14, no. 3, pp. 355–371, 2025.
- [35] M. G. Sitorus and R. Rachmawati, "Analysis of the quiet quitting phenomenon with work engagement and job satisfaction as mediators," *Eduvest – Journal of Universal Studies*, vol. 4, no. 11, pp. 2673–2684, 2025.
- [36] B. Rahmadara and R. Rachmawati, "Exploratory study of the quiet quitting phenomenon: Manager's perspective in a digital company," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, vol. 18, no. 1, pp. 45–58, 2025.
- [37] R. Alam, *Kelelahan Kerja (Burnout): Teori, Perilaku, Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Kampus, 2022.
- [38] D. R. Fathulaela, A. F. Nuraulia, and S. Sunimah, "The effect of burnout management and work-life balance on quiet quitting," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, vol. 8, no. 2, 2025.
- [39] S. L. Nabila and Y. Siswanti, "Analisis pengaruh work-life balance terhadap quiet quitting pada Generasi Z melalui mediasi psychological safety dan work engagement," *Community Engagement and Emergence Journal*, 2025.
- [40] E. N. Khasanah and R. L. Sari, *Faktor Quiet Quitting pada Karyawan Gen Z: Studi Telaah Literatur*. Surabaya, Indonesia: Repository Universitas Airlangga, 2025.
- [41] D. R. Fathulaela, A. F. Nuraulia, and S. Sunimah, "The effect of burnout management and work-life balance on quiet quitting," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, vol. 8, no. 2, 2025.
- [42] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands–resources theory," *Journal of Applied Psychology*, 2017.
- [43] N. A. Maghfira, P. T. Y. S. Suyasa, and I. M. Budiana, "Work-life balance, job demands, and burnout," *Jurnal Locus*, vol. 4, no. 8, 2025.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.