



2.1 Ilhaam Nazhir Akbar - Pengaruh Job Burnout dan Work-Life Balance Terhadap Quiet Quitting pada Karyawan Generasi Z di Jawa Timur

16%
Suspicious
texts

6% Similarities
1
% similarities
between
quotation
marks
0 % among
the sources
mentioned
8% Unrecognized
languages
3% Texts
potentially
generated by
AI

Document name: 2.1 Ilhaam Nazhir Akbar - Pengaruh Job Burnout dan Work-Life Balance Terhadap Quiet Quitting pada Karyawan Generasi Z di Jawa Timur.docx
Document ID: aa24b8ef29e33ddafeb6259dc95c9ea9c176390e
Original document size: 2.85 MB

Submitter: jurnal umsida
Submission date: 2/23/2026
Upload type: interface
analysis end date: 2/23/2026

Number of words: 5,934
Number of characters: 45,041

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/7/19410178.pdf 5 similar sources	3%		Identical words: 3% (160 words)
2	doi.org STRATEGI MANAJEMEN KANTOR MENGHADAPI FENOMENA QUIET QUITT... https://doi.org/10.54783/jsr.v7i2.1127	< 1%		Identical words: < 1% (36 words)
3	doi.org Pengaruh Burnout dan Job Satisfaction terhadap Quiet Quitting pada Ka... https://doi.org/10.25105/mrbm.v25i2.24220	< 1%		Identical words: < 1% (26 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	scholar.google.com Sunimah - Google Scholar https://scholar.google.com/citations?user=w4R8yjEAAAAJ	< 1%		Identical words: < 1% (26 words)
2	openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/48984/23846/117718	< 1%		Identical words: < 1% (22 words)
3	openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/48984	< 1%		Identical words: < 1% (24 words)
4	doi.org Mengurai Dampak Pengucilan di Tempat Kerja: Peran Kecerdasan Emosi... https://doi.org/10.47747/snfmi.v3i1.3124	< 1%		Identical words: < 1% (18 words)
5	rayyanjurnal.com Fenomena Quiet Quitting dan Pengaruhnya Terhadap Kinerj... https://rayyanjurnal.com/index.php/qistina/article/view/6591	< 1%		Identical words: < 1% (22 words)

Points of interest

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,

THE EFFECT OF INQUIRY-BASED LEARNING ON STUDENTS SPEAKING SKILLS THROUGH THE BOOK “ENGLISH FOR NUSANTARA” AT JUNIOR HIGH SCHOOL.docx | TH...
Comes from my group
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
2) Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,
Indonesia

ekalely@umsida.ac.id

Abstract. Quiet quitting has increasingly emerged among Generation Z employees as a response to work pressure and poor work-life balance.



This study aims to examine the effect of job burnout and work-life balance on quiet quitting. Using a quantitative explanatory design, the population consisted of Generation Z employees in East Java, with 313 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using three Likert scales, namely quiet quitting, job burnout, and work-life balance, then analyzed using multiple linear regression. The simultaneous test results indicate that job burnout and work-life balance jointly have a significant effect on quiet quitting. These findings are expected to benefit Generation Z employees, support organizational policy development, and contribute to industrial and organizational psychology literature.
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 dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh job burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan populasi karyawan Generasi Z di Jawa Timur dan sampel 313 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan tiga skala Likert, yakni quiet quitting, job burnout, dan work-life balance lalu dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa job burnout dan work-life balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap quiet quitting.

Temuan ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan Generasi Z, instansi dalam perumusan kebijakan kerja, 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 sampai 2012, tumbuh dan berkembang di tengah kemajuan teknologi digital yang sangat cepat, sehingga memiliki cara kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Dalam beberapa tahun terakhir, orientasi generasi muda terhadap dunia kerja mengalami pergeseran yang cukup jelas. Mereka tidak lagi menantikan gaji tinggi sebagai satu-satunya tujuan, tetapi juga mencari arti, kepuasan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan [1]. Cara pandang ini mendorong sikap yang lebih kritis terhadap budaya kerja yang menuntut produktivitas tinggi tanpa memperhatikan kondisi kesehatan mental. Akibatnya yakni adanya quiet quitting, yaitu perilaku memberi batasan pada diri untuk melakukan tugas sesuai kewajiban saja. Sebutan quiet quitting semakin ramai dibicarakan di Amerika Serikat pada tahun 2022. sebelum tersebar ke beberapa negara, yaitu Jepang dan Indonesia. Di Jepang, menurut survei yang dilakukan oleh Mynavi menunjukkan hasil kurang lebih 45% karyawan muda memutuskan bekerja seadanya saja, yang menunjukkan adanya perubahan value terkait keseimbangan dan kepedulian terkait kesehatan mental. Berikutnya, di Indonesia, kondisi pandemi Covid-19 memperburuk isu psikologis di pekerjaan, seperti naiknya tingkat stres dan cemas, yang berakibat memancing munculnya quiet quitting [3]. Bertambahnya kuantitas penelitian ilmiah tentang isu ini dalam tahun-tahun terakhir menjadikan quiet quitting sebuah masalah krusial dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Menurut Generasi Z, quiet quitting menjadi upaya masuk akal untuk menanggulangi beban kerja yang berlebihan dan ketidaksesuaian dengan tuntutan kerja dan kapasitas diri. Mereka menekankan pentingnya batasan kerja yang jelas, fleksibilitas, serta keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi [4]. Di sisi lain, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti burnout, yang sering muncul karena tekanan kerja yang tinggi dan terus-menerus [5]. Oleh karena itu, quiet quitting tidak bisa dianggap hanya sebagai bentuk malas, melainkan sebagai strategi adaptif untuk menjaga kesehatan mental. Menurut Tsuji, quiet quitting adalah situasi ketika karyawan tetap menyelesaikan tugas sebagaimana wajib, tetapi tidak terlibat lebih lanjut di luar tugas formal [2]. Quiet quitting memiliki kemiripan dengan konsep work disengagement, yakni upaya individu untuk menjaga jarak dari pekerjaannya secara emosional, kognitif, maupun fisik sebagai bentuk mekanisme perlindungan diri [18]. Dalam pandangan Aydin dan Azizoglu, quiet quitting dipahami sebagai perilaku bekerja pada tingkat paling minimal tanpa melanggar kewajiban utama, yang bertujuan mempertahankan kesehatan fisik serta kondisi mental pekerja [19]. Jika disarikan dari berbagai definisi tersebut, quiet quitting dapat dipandang sebagai suatu kecenderungan baru di dunia kerja yang menekankan pentingnya keseimbangan hidup, pengendalian tekanan berlebih, dan peningkatan kesejahteraan karyawan [6]. Fenomena quiet quitting menggambarkan perilaku karyawan yang tetap bekerja di dalam organisasi tetapi hanya menjalankan tugas yang dianggap minimum sesuai dengan deskripsi pekerjaan, tanpa menunjukkan kepedulian emosional atau memberikan kontribusi tambahan. Fenomena ini muncul sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara beban kerja, penghargaan yang diberikan organisasi, serta kesejahteraan karyawan, terutama setelah pandemi COVID-19 [33]. Dari sudut pandang pekerja, quiet quitting terkait dengan menurunnya semangat bekerja dan kepuasan kerja, yang disebabkan oleh kelelahan berlebihan (burnout) serta kurangnya apresiasi dari organisasi [34]. Namun, dalam beberapa situasi, perilaku ini juga dilihat sebagai strategi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menjaga kesehatan mental karyawan [33]. Jika dibiarkan terus-menerus, quiet quitting bisa menghambat pertumbuhan karier individu serta melemahkan hubungan sosial di tempat kerja karena karyawan kurang berinisiatif dan tidak terlibat aktif [35]. Dari sisi perusahaan, fenomena ini berdampak pada penurunan produktivitas, melemahnya kerja sama tim, dan mengurangi inovasi organisasi karena karyawan hanya bekerja dalam tingkat kontribusi minimum [37]. Oleh karena itu, fenomena quiet quitting menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memerlukan perhatian serius dari para manajer perusahaan. Berlandaskan dari survei di awal pada 58 karyawan Generasi Z yang berumur 18-30 tahun, ditemukan ada beragam level quiet quitting yang mendukung arah dari hipotesa penelitian. Sebanyak 20% responden ada pada level rendah, yang berindikasi memiliki kecenderungan menolak keterlibatan dalam penambahan tugas. Lantas, separuh dari responden yakni 50% masuk dalam level sedang, dengan indikator memberi batas keterlibatan pada kerjaan di luar jobdescnya. Ada juga 30% responden berada pada level tinggi, yang mengindikasikan diterapkannya pembatasan pada pekerjaan yang secara minimum secara terus-menerus, yang ditandai dengan pengurangan keterlibatan serta mencuatnya konflik antar peran. Hasil tersebut menandai bahwa sebagian karyawan Generasi Z memutuskan untuk memberi batas kontribusi kerja sebagai bentuk respons ke tekanan yang mereka rasakan. Hal tersebut membuat dugaan bahwa beban kerja atau burnout dan ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi mendorong adanya perilaku quiet quitting semakin kuat. Oleh karena itu, pembahasan mengenai dimensi dan indikator dari perilaku quiet quitting menjadi penting untuk memahami variasi tingkat keterlibatan kerja karyawan Generasi Z. Tiga dimensi utama quiet quitting menurut Mahand dan Caldwell adalah: (1) penurunan komitmen kerja yang ditunjukkan dengan work disengagement, penurunan motivasi, serta

penurunan produktivitas dan kecenderungan menarik diri dari tugas; (2) penolakan terhadap pekerjaan tambahan tanpa adanya kompensasi, seperti tidak berpartisipasi aktif dan menarik diri dari aktivitas yang tidak dianggap penting; serta (3) penerapan batasan minimum kerja yang berkaitan dengan ketidaksetaraan pekerjaan, beban kerja yang meningkat, dan konflik peran [15]. Selain itu, quiet quitting dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya dukungan dari organisasi dalam membantu pengembangan karier, minimnya dukungan dari atasan, terbatasnya otonomi dalam menjalankan pekerjaan, serta menurunnya rasa percaya terhadap organisasi [7]. Jika fenomena ini tidak dikelola dengan baik, quiet quitting dapat mengurangi kualitas kinerja organisasi dan hasil layanan yang diberikan [8]. Fenomena quiet quitting ini juga bisa dijelaskan melalui teori Job Demands-Resources (JD-R), yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia dalam organisasi dapat menyebabkan kelelahan berlebihan dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya perilaku quiet quitting. 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 berlebihan dan tekanan psikologis, dapat membuat karyawan lelah dan menyebabkan burnout di tempat kerja. Sementara itu, job resources seperti dukungan dari organisasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif dari job demands serta meningkatkan kesejahteraan karyawan [43]. Dalam teori JD-R, quiet quitting dianggap sebagai bentuk ketidakaktifan di tempat kerja yang terjadi ketika job demands tinggi tidak diimbangi dengan job resources yang cukup [42]. Kondisi ini menyebabkan burnout, yang selanjutnya membuat karyawan membatasi partisipasi mereka dan hanya memenuhi tugas secara minimum [41]. Sebaliknya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berfungsi sebagai job resource yang dapat mengurangi tingkat burnout dan menjaga keterlibatan karyawan, sehingga berpotensi mengurangi kemungkinan terjadinya quiet quitting [43]. Dengan demikian, teori JD-R menjadi dasar konseptual yang tepat untuk menjelaskan hubungan antara burnout dan keseimbangan pekerjaan-kehidupan sebagai variabel independen terhadap quiet quitting sebagai variabel dependen. Salah satu faktor psikologis yang sangat berpengaruh dalam munculnya quiet quitting adalah burnout [9]. Selain mengalami kelelahan, karyawan juga kehilangan minat dan kreativitas serta menunjukkan kontribusi yang tidak optimal terhadap organisasi [37].

Burnout adalah kondisi stres kerja yang berlangsung terus-menerus, sehingga menyebabkan rasa lelah fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang terus-menerus [10]. Menurut Maslach dan Leiter, kondisi ini terjadi karena ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya, sehingga mengurangi kemampuan kerjanya [11]. Burnout terdiri dari tiga bagian utama, yaitu pertama, kelelahan emosional yang membuat seseorang merasa lelah karena bekerja, baik secara fisik maupun emosional, serta merasa tertekan saat bekerja; kedua, depersonalisasi atau sikap tidak peduli ditunjukkan dengan cara bekerja yang tidak tanggung jawab, serta tidak memperhatikan masalah pekerjaan; ketiga, penurunan kinerja kerja yang terlihat dari hilangnya semangat bekerja [11]. Kondisi ini bisa terjadi karena beberapa hal seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya kontrol atas pekerjaan, tidak adanya penghargaan yang layak, hubungan sosial yang buruk, serta perlakuan tidak adil di tempat kerja [16]. Selain merasa kehilangan energi, burnout juga menyebabkan penurunan semangat serta keterikatan pekerja terhadap pekerjaannya. Mereka cenderung menganggap tugas kerja sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, kehilangan minat serta kreativitas, serta tidak memberikan kontribusi yang cukup untuk organisasi [37].

Selain burnout di tempat kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) juga menjadi hal penting dalam dinamika kerja generasi Z. Berdasarkan laporan Jobstreet Indonesia, 43% dari pencari kerja generasi Z lebih mengutamakan fleksibilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi daripada gaji yang besar [12]. Menurut Fisher, work-life balance adalah kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang terdiri dari empat aspek. Empat aspek digunakan untuk menggambarkan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Aspek pertama berkaitan dengan sejauh mana aktivitas kerja mengganggu kehidupan personal. Aspek kedua menilai seberapa besar urusan pribadi memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Aspek ketiga menunjukkan kontribusi positif kehidupan pribadi terhadap peningkatan kualitas kerja. Sementara itu, aspek keempat menggambarkan peran pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi [21]. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti individu, organisasi, sosial, serta sifat pekerjaan [14]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat berpengaruh terhadap sikap quiet quitting. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu berat dan mengganggu kehidupan pribadi, karyawan cenderung membatasi partisipasi mereka di tempat kerja sebagai cara melindungi diri dari stres dan tekanan kerja [17]. Studi Fathulaela et al. ditemukan bahwa rendahnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkaitan dengan meningkatnya tren quiet quitting, terutama pada karyawan yang memiliki beban kerja tinggi [22].

Penelitian ini secara khusus menargetkan karyawan Generasi Z dengan cakupan wilayah yang lebih luas, yaitu Jawa Timur, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Generasi Milenial sebagai sampel dengan cakupan wilayah yang lebih terbatas, yaitu Kota Malang. Penelitian ini bertujuan menggambarkan tingkat job burnout, work-life balance, dan quiet quitting, sekaligus mengkaji pengaruh job burnout dan work-life balance, baik secara parsial maupun simultan, terhadap perilaku quiet quitting pada karyawan Generasi Z. Di penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah job burnout memiliki pengaruh positif kepada quiet quitting, sedangkan work-life balance dikira-kira berpengaruh negatif. Selain itu juga, kedua variabel itu diperkirakan secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan kepada munculnya perilaku quiet quitting terhadap karyawan Generasi Z. 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 [1]. 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 [3]. 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.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terhadap fenomena quiet quitting pada karyawan Generasi Z. Dalam penelitian ini, quiet quitting ditetapkan sebagai variabel yang dipengaruhi, sedangkan burnout kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi variabel yang mempengaruhi. Subjek pada penelitian berikut yakni karyawan Generasi Z yang kerja di Jawa Timur. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling dengan syarat, responden memiliki tingkat pendidikan paling rendah SMA/TK sampai S2, sudah mempunyai pengalaman kerja minimal enam bulan, bekerja di daerah Jawa Timur, dan berstatus menjadi karyawan dan bukan owner usaha. Dari syarat tersebut, didapatkan sejumlah 313 responden yang memenuhi persyaratan penelitian.

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online memakai Google Forms. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert 4 tingkat, dengan kategori 1 adalah sangat jarang, 2 adalah jarang, 3 adalah sering, dan 4 adalah sangat sering. Data yang sudah terkumpul berikutnya dianalisis memakai metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh job burnout dan work-life balance kepada quiet quitting. Sebelum pengujian hipotesis diterapkan, pertama data diuji asumsi klasik terdistribusi normalitas, uji normalitas,



multikolinearitas, dan heteroskedastisitas,

untuk meyakinkan model regresi yang dipakai telah memenuhi syarat dan bebas dari bias. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Program ini dimanfaatkan untuk melaksanakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi, sehingga hasil analisis statistik dapat diperoleh secara lebih akurat dan objektif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Efendi yang telah dicek validitas dan reliabilitasnya. Skala job burnout berdasarkan Maslach dan Leiter terdiri dari tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,928. Skala work-life balance berdasarkan Fisher terbagi menjadi empat aspek yaitu 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. Skala quiet quitting berdasarkan Mahand dan Caldwell terdiri dari tiga aspek yaitu penurunan komitmen kerja, penolakan terhadap pekerjaan tambahan, dan penetapan batasan minimum kerja, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,880. Semua nilai reliabilitas di atas batas minimum 0,70, sehingga semua instrumen penelitian dianggap reliabel dan layak digunakan [17].

Dari pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti dengan melibatkan 313 orang responden, ditemukan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel job burnout sebesar 0,895, variabel work-life balance sebesar 0,858, dan variabel quiet quitting sebesar 0,872. Semua nilai tersebut di atas batas minimum yang ditentukan yaitu 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pada setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut mampu merepresentasikan konstruk variabel secara konsisten serta mencerminkan kondisi empiris responden secara akurat.

III. Hasil dan pembahasan



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

IMG_256

Berdasarkan tabel 3.1, data residual menunjukkan distribusi normal karena nilai $p > 0,05$, yang berarti asumsi normalitas dalam penelitian ini sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan dengan analisis statistik lebih lanjut.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear, karena itu merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi linear. Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan untuk mengecek apakah ada hubungan linear 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 * Job burnout Between Groups (Combined) 12357.040 37 333.974 12.306 .000

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 pengujian linearitas menunjukkan bahwa nilai p kurang dari 0,05 pada komponen linearitas, yang menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara job burnout dan quiet quitting. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas sudah terpenuhi, sehingga analisis regresi linear dapat 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 * Work-life balance Between Groups (Combined) 9850.727 30 328.358 9.288 .000

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 kurang dari 0,05 pada komponen linearitas, yang menunjukkan adanya hubungan linear yang bermakna antara work-life balance dan quiet quitting. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas sudah terpenuhi, sehingga analisis regresi linear dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari output aplikasi SPSS:

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinearitas

IMG_256

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3.4, terlihat bahwa variabel independen job burnout dan work-life balance masing-masing memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, variabel job burnout dan work-life balance bisa digunakan untuk memprediksi variabel dependen quiet quitting.

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

IMG_256

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas

pada Tabel 3.5, ditemukan bahwa variabel job burnout dan work-life balance memiliki nilai p lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dalam mengetahui pengaruh job burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting.

2. Uji Hipotesis

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

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa $B = 25,847$, artinya jika tingkat job burnout dan work-life balance tetap tidak berubah, maka nilai quiet quitting adalah 25,847. Koefisien regresi untuk job burnout sebesar 0,543 menunjukkan bahwa job burnout mempunyai pengaruh positif terhadap quiet quitting, sehingga jika job burnout meningkat, maka tingkat quiet quitting juga akan meningkat. Sementara itu, koefisien regresi untuk work-life balance sebesar -0,320 menunjukkan pengaruh negatif terhadap quiet quitting, yang berarti semakin baik work-life balance, semakin rendah kemungkinan orang melakukan quiet quitting.

Uji F (Simultan)

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

Tabel 3.7 Uji F (Simultan)

IMG_256

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3.7, diperoleh nilai p kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu job burnout dan work-life balance, secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap quiet quitting. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima. Temuan ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan.

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)

IMG_256

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 3.8, ditemukan bahwa variabel job burnout memiliki nilai p kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa job burnout memengaruhi secara signifikan terhadap quiet quitting dan hipotesis H1 diterima. Selanjutnya, variabel work-life balance juga menunjukkan nilai p kurang dari 0,05, yang menunjukkan 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-faktor yang memengaruhi terjadinya quiet quitting di kalangan karyawan.

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)

IMG_256

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,598 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,596. Ini berarti bahwa variabel job burnout dan work-life balance mampu menjelaskan 59,6% dari variabel quiet quitting. Sisanya, yaitu 40,4%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam 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



doi.org | Mengurai Dampak Pengucilan di Tempat Kerja: Peran Kecerdasan Emosional dalam Mencegah Perilaku Menyimpang Karyawan
<https://doi.org/10.47747/snfmi.v3i1.3124>

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 semakin tinggi tingkat burnout, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang melakukan quiet quitting. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathulaela et al. yang menyatakan bahwa burnout memengaruhi secara signifikan perilaku quiet quitting, terutama pada pekerja yang merasa lelah secara emosional dan memiliki beban kerja yang tinggi [38]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa burnout menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk membatasi partisipasinya dalam pekerjaan dan hanya menjalankan tugas-tugas yang wajib saja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan penelitian Khasanah dan Sari dalam studi telaah literatur tentang quiet quitting pada karyawan Generasi Z di Indonesia [40]. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa job



doi.org | Pengaruh Work-to-Family Conflict, Psychological Well-Being dan Burnout terhadap Career Advancement pada Wanita Karir di Sidoarjo
<https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.863>

burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian

diri, memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku quiet quitting. Job burnout dinilai menjadi salah satu faktor psikologis yang utama untuk membuat karyawan menurunkan level kontribusi dan memberi batasan dalam pekerjaan. Hasil ini sama dengan hasil uji t parsial yang menjelaskan bahwa job burnout memiliki pengaruh yang signifikan ke quiet quitting. Selain daripada itu, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh secara signifikan kepada quiet quitting, yang disajikan oleh nilai p kurang dari 0,05 serta koefisien regresi bernilai negatif ($B = -0,320$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kemungkinan mereka melakukan quiet quitting. Temuan ini selaras dengan riset yang dilakukan Nabila dan Siswanti, yang menemukan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berpengaruh besar terhadap tingkat quiet quitting pada karyawan Generasi Z [39]. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan ini penting untuk mengurangi kekecewaan dalam pekerjaan dan kecenderungan membatasi peran kerja. Selain itu, penelitian oleh Prakasa et al. menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berpengaruh signifikan terhadap quiet quitting pada karyawan Generasi Z, baik langsung maupun melalui variabel burnout sebagai faktor pengantar [4]. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkorelasi dengan meningkatnya kemungkinan quiet quitting. Temuan ini memperkuat hasil uji t parsial dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan memengaruhi quiet quitting secara signifikan, dengan arah hubungan negatif. Dalam penelitian G. K. Paranamana, ditemukan bahwa karyawan yang mengalami burnout tinggi ditandai oleh rasa lelah secara emosional, sikap skeptis terhadap pekerjaan, dan penurunan semangat bekerja. Tekanan kerja yang terus-menerus membuat karyawan mengurangi semangat kerja, menolak mengerjakan tugas tambahan tanpa imbalan, serta hanya memberi kontribusi sesuai dengan keharusan minimal, yang merupakan ciri utama quiet quitting [23]. Situasi burnout yang tidak dikelola dengan baik membuat karyawan memutuskan untuk menarik diri secara psikologis sebagai cara untuk menjaga kesehatan mental mereka [25]. Di sisi lain, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memengaruhi munculnya quiet quitting, karena membantu mengatur batasan antara tugas kerja dan kegiatan pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mengakibatkan stres kerja dan mempercepat munculnya burnout, yang selanjutnya memicu perilaku quiet quitting [24]. Sebaliknya, ketika ada keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan, hal ini berfungsi sebagai faktor pelindung yang bisa mengurangi burnout dan menjaga partisipasi karyawan. Dengan demikian, burnout berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan dampak dari keseimbangan pekerjaan dan kehidupan terhadap perilaku quiet quitting pada karyawan Generasi Z [26]. Penelitian tentang hubungan antara burnout, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, serta quiet quitting juga sering dibahas melalui pendekatan job demand research, khususnya teori Job Demands-Resources (JD-R). Teori JD-R menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan berkelanjutan, seperti beban kerja berlebihan dan tekanan psikologis, bisa menguras energi individu dan menyebabkan burnout jika tidak didukung oleh sumber daya kerja yang cukup [42]. Dalam kondisi seperti itu, Fathulaela et al menyatakan bahwa karyawan

cenderung mengambil sikap disengagement sebagai cara adaptasi terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja [41]. Sebaliknya, penelitian oleh Maghfira et al menyebutkan bahwa ketersediaan sumber daya kerja, termasuk dukungan organisasi dan keseimbangan pekerjaan kehidupan, berperan dalam mencegah burnout serta menjaga keterlibatan kerja karyawan [43]. Dengan demikian, pendekatan job demand research memberikan dasar yang penting untuk memahami quiet quitting sebagai akibat dari ketidakseimbangan struktural di lingkungan kerja, yang bisa dijelaskan lebih lanjut melalui mekanisme psikologis internal individu.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,596 artinya meskipun burnout dan keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh besar terhadap quiet quitting, masih ada 40,4% penyebab lain yang tidak tercover dalam model penelitian ini. Beberapa penelitian dalam negeri menunjukkan bahwa quiet quitting juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, seperti beban kerja yang berlebihan, budaya kerja yang tidak mendukung, tingkat kepuasan kerja, dan kurangnya peluang berkembang karier [27], [28]. Di samping itu, keterbatasan dukungan organisasi serta pola kepemimpinan yang kurang melibatkan karyawan turut mendorong munculnya perilaku pembatasan keterlibatan kerja, khususnya pada Generasi Z, sebagai bentuk upaya melindungi diri [29]. Hasil penelitian ini membahas bahwa quiet quitting adalah isu yang memiliki kompleksitas disebabkan dipengaruhi oleh perpaduan faktor psikologis dan karakteristik organisasi, yang berakibat diperlukannya penanganan manajemen yang menyeluruh. Tapi, temuan ini juga memiliki keterbatasan yang harus diperhatikan. Yakni yang pertama, sampelnya hanya pegawai Generasi Z yang kerja di Jawa Timur saja, alhasil tidak dapat langsung diterapkan ke daerah lain yang punya culture yang beda. Kedua, model penelitian hanya melibatkan dua variabel, yaitu burnout di tempat kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan nilai Adjusted R² menunjukkan bahwa 40,4% variasi dari fenomena quiet quitting masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini, seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dukungan dari perusahaan, dan gaya kepemimpinan. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional yang hanya mengumpulkan data sekali saja dalam waktu tertentu, sehingga tidak bisa menunjukkan perubahan perilaku quiet quitting secara berkelanjutan maupun menjelaskan hubungan sebab-akibat secara lebih dalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas area penelitian, menambahkan variabel-variabel psikologis dan organisasional lainnya, serta menggunakan pendekatan longitudinal agar bisa memahami fenomena quiet quitting pada pegawai Generasi Z secara lebih komprehensif.

IV. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima, di mana job burnout

6

doi.org | Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja
<https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>

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 beberapa keterbatasan, yaitu responden hanya terbatas pada karyawan Generasi Z di wilayah Jawa Timur, variabel independen yang digunakan hanya meliputi job burnout dan work-life balance, serta desain penelitian yang bersifat cross-sectional. Hal ini menyebabkan hasil penelitian belum mampu mencakup seluruh dinamika dan faktor lain yang memengaruhi fenomena quiet quitting secara menyeluruh. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu karyawan Generasi Z lebih memahami pentingnya mengelola kesehatan mental dan batasan kerja yang sehat, serta menjadi acuan bagi instansi dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang mendukung work-life balance dan pencegahan burnout. Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi dengan memperkuat pemahaman tentang perilaku kerja Generasi Z serta relevansi teori Job Demands-Resources dan teori mekanisme pertahanan dalam menjelaskan 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

Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*,



4(1), 30-38.

Tsuji, I. (2023). *Understanding quiet quitting in Japan: A cultural perspective*. University of Tokyo Press.

Zhang, X., & Rodrigue, M. (2023). Post-pandemic employee disengagement: The quiet quitting era. *Human Resource Management Review*, 33(1), 101–115.

Yikilmaz, D. (n.d., 2022). Understanding the roots of quiet quitting. *Journal of Organizational Behavior and Management*, 6(3), 88–102.

7

doi.org | Pengaruh Burnout dan Job Satisfaction terhadap Quiet Quitting pada Karyawan Grand Hero Palu
<https://doi.org/10.25105/mrbm.v25i2.24220>

Dhaniswari, N. M.
P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-life balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*,



7(1).

Aydin, E., & Azizoglu, O. (2022). Quiet quitting as a response to work-related stress and burnout.

Mahand, R., & Caldwell, C. (2023).

Quiet quitting and the Future of Work: Generational Expectations in Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior Studies*.

Constantz, J. (2022). The real causes of quiet quitting. Gallup.

Gallup. (2023). State of the Global Workplace Report.



Gallup.Indulisantari, N. K. A., & Melian, A. A. (2015). Burnout dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

8

etheses.uin-malang.ac.id
<http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/7/19410178.pdf>

Schultz, D. P., & Schultz, S.
E. (1994). *Psychology and work*

today (6th ed.). Macmillan.

Maslach, C., & Leiter, M. P.

9

hdl.handle.net | Emotions and burnout experienced by firefighters
<https://hdl.handle.net/10216/57026>

(1997).



www.insightgroup.co.id | Bagaimana Perusahaan Bisa Mendukung Keseimbangan Hidup Karyawan? - Insight Group Indonesia
<https://www.insightgroup.co.id/2025/04/11/bagaimana-perusahaan-bisa-mendukung-keseimbangan-hidup-karyawan/>

The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass.

Jobstreet Indonesia.



(2024). Tren pencarian kerja di kalangan generasi Z. Jobstreet.co.id.
Kawakami, S.

(2024). Quiet quitting: How post-pandemic values reshape work in Asia. The Asia Journal.
Poulose, S., & Sudarsan, N.



bookchapter.unnes.ac.id
<https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/download/293/278/485>

(2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. International Journal of

Research in Applied, Natural and Social Sciences, 2(3), 65–74.

Mahand, A., & Caldwell, C. (2023). The dimensions of quiet quitting: A psychological and organizational analysis. Journal of Contemporary Work Studies,



8(2), 45–58.



etheses.uin-malang.ac.id
<http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/7/19410178.pdf>

Indilusiantari, R. V., & Melian, A. I. (2015).

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Pegawai Di Direktorat Bina Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015. Jurnal Ilmiah Kesehatan, 7, 28–33

Efendi, M. A. (2023). Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting pada pekerja generasi Z Di Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Afrahi, B., Blenkinsopp, J., de Arroyabe, J. C. F., & Karim, M. S. (2021). Work disengagement: A review of the literature. Human Resource Management Review, 32(2).

Aydin Esra, & Azizoglu

Oznur. (2022).

A New Term For An



rayyanjurnal.com | Fenomena Quiet Quitting dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi yang Didominasi Generasi Milenial | Jahrodin | QISTINA: J...
<https://rayyanjurnal.com/index.php/qistina/article/view/6591>

Existing Concept: Quiet Quitting

A Self Determination Perspective. ICCDSS 2022, 285–295.

Zulkifli, A. (2019). Kajian Burnout Pada Karyawan Perusahaan Pertambangan Di Indonesia.



Universitas Hasanuddin.



etheses.uin-malang.ac.id
<http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/7/19410178.pdf>

Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018).

Pengaruh Work-life balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). . Jurnal

Administrasi Bisnis,



61(2), 89–98.

D. R. Fathulaela, A. F. Nuraulia, dan S.

Sunimah, “



scholar.google.com | Sunimah - Google Scholar
<https://scholar.google.com/citations?user=w4R8yjEAAAAJ>

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.



G. K. Paranamana dan I. P. Kaluarachchige,

"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.
M. B. Prakasa, R. H. Setiawan, dan L. Amalia, "Quiet

16

rayyanjournal.com | Fenomena Quiet Quitting dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi yang Didominasi Generasi Milenial | Jahrodin | QISTINA: J...
<https://rayyanjournal.com/index.php/qistina/article/view/6591>

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.
E. Safariyani dan 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.
E. E. Galis, "Work-life balance and Burnout among Employees,"



Character: Jurnal Penelitian Psikologi, vol. 11, no. 3, pp. 310–318, 2024.
Z. Q. F.

Putri and M. Marwansyah,

17

openjournal.unpam.ac.id
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/48984/23846/117718>

"Pengaruh

18

doi.org | STRATEGI MANAJEMEN KANTOR MENGHADAPI FENOMENA QUIET QUITTING DI INDUSTRI KREATIF INDONESIA
<https://doi.org/10.54783/jser.v7i2.1127>

beban kerja dan budaya organisasi terhadap quiet quitting pada karyawan
Generasi

19

openjournal.unpam.ac.id
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/48984>

Z

," Jurnal Disrupsi Bisnis, vol. 8, no. 3, pp. 410–420, 2025.
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.
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.
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, doi: 10.29103/jpt.v7i1.14541.
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, doi: 10.31538/ijse.v8i2.6891.
Y. D. Kartika, A. Setiawan,

and R. Pradana, "The

20

doi.org | STRATEGI MANAJEMEN KANTOR MENGHADAPI FENOMENA QUIET QUITTING DI INDUSTRI KREATIF INDONESIA
<https://doi.org/10.54783/jser.v7i2.1127>

influence of digital fatigue and occupational stress on quiet quitting in generation Y and

Z,”



Jurnal Multidisiplin Indonesia, vol. 4, no. 8, 2025, doi: 10.58344/jmi.v4i8.2420.
B. Riyanto, W. G. Supartha, A. A. G. Rahyuda, dan 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, doi: 10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i3.p04.
M. G. Sitorus dan R.

Rachmawati, “Analysis



buletin.k-pin.org | Quiet Quitting: Ketika Karyawan Memilih Bertahan Tanpa Antusiasme
<https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/1745-quiet-quitting-ketika-karyawan-memilih-bertahan-tanpa-antusiasme>

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, doi: 10.59188/eduvest.v4i11.44765.
B. Rahmadara dan 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, doi: 10.20473/jmtt.v18i1.68397.
Z. Q. F.

Putri dan M. Marwansyah,



openjournal.unpam.ac.id
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/48984/23846/117718>

“Pengaruh



doi.org | STRATEGI MANAJEMEN KANTOR MENGHADAPI FENOMENA QUIET QUITTING DI INDUSTRI KREATIF INDONESIA
<https://doi.org/10.54783/jser.v7i2.1127>

Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Quiet quitting pada Karyawan
Generasi



openjournal.unpam.ac.id
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/48984>

Z

,” Jurnal Disrupsi Bisnis, vol.



8, no. 3, pp. 512–524, 2025, doi: 10.32493/dr.b.v8i3.48984.



etheses.uin-malang.ac.id
<http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/7/19410178.pdf>

Alam,

R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku, Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian. Penerbit Kampus.



D. R. Fathulaela, A. F. Nuraulia, dan S.

Sunimah,



scholar.google.com | Sunimah - Google Scholar
<https://scholar.google.com/citations?user=w4R8yJEAAAAJ>

The Effect of Burnout Management and Work-life balance on Quiet quitting in Hospitals

XYZ, Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics,



vol. 8, no. 2, 2025, doi: 10.31538/ijse.v8i2.6891.
S. L. Nabila dan 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, doi: 10.37385/ceej.v6i6.9728.
E. N. Khasanah dan R. L. Sari, Faktor Quiet quitting pada Karyawan Gen Z:



Studi Telaah Literatur, Repository Universitas Airlangga,

2025.

D. R. Fathulaela, A. F. Nuraulia, dan Sunimah, "The effect of burnout management and work-life balance on quiet quitting," Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics,



vol. 8, no. 2, 2025, doi: 10.31538/iijse.v8i2.6891.

A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands-resources theory," Journal of Applied Psychology, 2017.

N. A. Maghfira, P. T. Y. S. Suyasa, dan I. M. Budiana,

"Work-life balance, job demands, and burnout,"

Jurnal Locus, vol. 4, no. 8, 2025, doi: 10.312XX/jl.v4i8.4195.