

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Quiet quitting* pada Pekerja Generasi Z di Jawa Timur

Oleh:

Muhammad Nibras,

Lely Ika Mariyati

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2026



Pendahuluan

- Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena kinerja pekerja menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam dinamika dunia kerja yang terus berkembang, muncul fenomena quiet quitting yang semakin banyak mendapat perhatian dalam kajian akademik maupun praktik manajemen sumber daya manusia. Quiet quitting menggambarkan kondisi ketika pekerja tetap menjalankan tugas sesuai tanggung jawab formal, namun tanpa keterlibatan emosional, inisiatif tambahan, maupun motivasi kerja yang tinggi. Fenomena ini banyak terjadi akibat ketidakpuasan kerja, kejenuhan, beban kerja berlebihan, kurangnya apresiasi, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut tidak hanya ditemukan pada sektor swasta, tetapi juga mulai muncul pada berbagai bidang pekerjaan, termasuk pada generasi Z yang saat ini mendominasi angkatan kerja dan memiliki karakteristik menghargai keseimbangan hidup, fleksibilitas, serta makna kerja.

Pendahuluan

- Quiet quitting berkaitan erat dengan faktor psikologis di tempat kerja, khususnya beban kerja dan stres kerja yang dialami pekerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan, tekanan psikologis, hingga burnout yang pada akhirnya mendorong pekerja untuk membatasi keterlibatan kerja hanya pada tingkat minimum. Stres kerja yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, maupun kurangnya dukungan organisasi juga berkontribusi terhadap menurunnya motivasi dan komitmen pekerja. Hasil survei awal menunjukkan adanya kecenderungan perilaku quiet quitting pada pekerja, seperti rendahnya komitmen kerja, penolakan tugas tambahan, serta kecenderungan bekerja sebatas memenuhi tuntutan dasar. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap quiet quitting pada pekerja generasi Z di Jawa Timur, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus menjadi dasar bagi organisasi dalam mengelola beban dan stres kerja guna meminimalkan munculnya fenomena tersebut.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Quiet quitting pada Pekerja Generasi Z di Jawa Timur

Metode

Menggunakan tipe metode penelitian kuantitatif explanatori. Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan *quiet quitting*. Populasi dalam penelitian ini yaitu Generasi Z di Jawa Timur. Sample dalam penelitian ini berjumlah 313 Generasi Z di Jawa Timur. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi berupa skala model Likert untuk variabel beban kerja, stres kerja dan *quiet quitting* yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan SPSS for windows.

Hasil

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		313
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.05435356
Most Extreme Differences	Absolute	.030
	Positive	.030
	Negative	-.022
Test Statistic		.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

ANOVA Table								
				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quiet quitting* Beban kerja	Between Groups	(Combined)		4021.525	27	148.945	2.687	.000
		Linearity		1822.787	1	1822.787	32.882	.000
		Deviation from Linearity		2198.738	26	84.567	1.526	.052
	Within Groups			15798.782	285	55.434		
	Total			19820.307	312			

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Quiet quitting * kerja	Between Groups	(Combined)	4672.309	20	233.615	4.503	.000
		Linearity	3660.799	1	3660.799	70.567	.000
		Deviation from Linearity	1011.510	19	53.237	1.026	.430
	Within Groups		15147.998	292	51.877		
	Total		19820.307	312			

Hasil

Multicollinearity Test			
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Stres kerja	.904	1.107
	Beban kerja	.904	1.107

Heteroskedastisitas Test					
		Standar deviasi	Unstandar deviasi	Coefficient	Sig.
Model		Stand. Error	Bert		
	(Constant)	1.1883692E-15	.000		1.000
	Stres kerja	.001300	.000		1.000
	Beban kerja	.008400	.000		1.000

Multiple Linear Regression							
Model		Std.		Beta	t	Sig.	
		B	Error				
	(Constant)	16.931	1.889		8.965	.000	
	Stres kerja	.721	.103	.371	7.024	.000	
	Beban kerja	.300	.084	.188	3.556	.000	

Hasil

Measures of Association				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.217	.212	7.077

Simultaneous Test (F Test)					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4293.969	2	2146.984	42.867	.000 ^b
Residual	15526.338	310	50.085		
Total	19820.307	312			

Partial T-Test					
Model	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.937	1.889		8.965	.000
Stres kerja	.721	.103	.371	7.024	.000
Beban kerja	.300	.084	.188	3.556	.000

Pembahasan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap quiet quitting pada pekerja generasi Z. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji regresi yang signifikan, di mana kedua variabel mampu menjelaskan perubahan perilaku quiet quitting secara bersama-sama. Secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan beban kerja, meskipun keduanya sama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kecenderungan pekerja untuk membatasi keterlibatan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa quiet quitting tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan respons adaptif terhadap tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, terutama pada generasi Z yang memiliki perhatian tinggi terhadap keseimbangan hidup dan kesehatan mental.
- Secara khusus, stres kerja terbukti menjadi faktor psikologis utama yang mendorong munculnya perilaku quiet quitting. Tingginya tingkat stres dapat mengganggu stabilitas emosi, menurunkan kemampuan berpikir optimal, serta melemahkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Ketika stres tidak mampu dikelola dengan baik, pekerja cenderung melakukan penarikan diri secara emosional dan memilih bekerja sebatas memenuhi tuntutan minimum sebagai bentuk perlindungan diri. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga berpengaruh signifikan terhadap quiet quitting karena tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu dapat menguras sumber daya fisik dan mental. Beban kerja yang berlebihan memicu munculnya stres kerja, yang kemudian menurunkan motivasi, komitmen, serta keterlibatan pekerja dalam organisasi.
- Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berperan sebagai faktor struktural yang memicu meningkatnya stres kerja, sedangkan stres kerja menjadi mekanisme psikologis yang secara langsung mendorong munculnya quiet quitting. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan sebagian perilaku quiet quitting, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, budaya kerja, dan peluang pengembangan karier. Temuan ini mengindikasikan bahwa quiet quitting merupakan fenomena multidimensional yang berkaitan erat dengan kondisi kerja dan kesejahteraan psikologis pekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja dan stres kerja secara efektif guna meningkatkan keterlibatan kerja serta meminimalkan kecenderungan quiet quitting pada pekerja generasi Z.

Temuan Penting Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* ($F = 42,867$; $p < 0,05$), sehingga model regresi dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel *quiet quitting* secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* pada pekerja gen z. Secara parsial, beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* dengan nilai koefisien regresi $B = 0,300$ ($t = 3,556$; $p < 0,05$). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* dengan nilai koefisien regresi $B = 0,721$ ($t = 7,024$; $p < 0,05$). Hasil penelitian ini diperkuat oleh Fikrinando menyatakan kombinasi tuntutan kerja yang tinggi dan stres kerja berkontribusi terhadap munculnya sikap kerja negatif, seperti penarikan diri psikologis dan penurunan keterlibatan kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa *quiet quitting* bukanlah perilaku yang muncul secara tiba-tiba, melainkan respons adaptif terhadap tekanan kerja yang terus-menerus dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, khususnya pada pekerja generasi Z yang memiliki sensitivitas tinggi terhadap keseimbangan hidup dan kesehatan mental [32].

Manfaat Penelitian

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku maupun kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa dengan konteks maupun subjek penelitian yang berbeda.
- Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi instansi atau perusahaan mengenai pentingnya memperhatikan faktor psikologis karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja kerja. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengelolaan aspek psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

Referensi

- [1] D. A. Hedianti, “Analisis Work Life Balance Pada Freelancer,” *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 24, no. 1, 2022. <http://dx.doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- [2] R. Z. Yahya, “Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan,” *Cendekia Jaya*, vol. 3, no. 2, pp. 20–40, 2021.
https://scholar.archive.org/work/7aug5lua2bauvn2iha2tcvydxa/access/wayback/https://jurnal.publikasi_untagcirebon.ac.id/index.php/cendekia-jaya/article/download/186/133
- [3] N. Sulthan, “Pengaruh burnout dan workload terhadap *quiet quitting* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja Bank Muamalat cabang Surabaya,” Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2024. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/67365>
- [4] İ. Yikilmaz, “*Quiet quitting*: A conceptual investigation.”
https://www.researchgate.net/profile/Ibrahim-Yikilmaz/publication/364821194_QUIET_QUITTING_A_CONCEPTUAL_INVESTIGATION/links/635c018312cbac6a3e045d34/QUIET-QUITTING-A-CONCEPTUAL-INVESTIGATION.pdf
- [5] B. Burhanuddin, “Strategi Human Resource dalam Mengelola ‘*Quiet quitting*’ di Kalangan Pekerja Milenial: Studi Kasus di Startup Digital,” *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, vol. 3, no. 1, pp. 99–106, 2025.
<https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i1.588>
- [6] G. A. Alfyonni and R. Rostiana, “Peran literasi digital dan perilaku kerja inovatif terhadap keterikatan kerja pada pekerja Generasi Z,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, vol. 5, no. 2, pp. 6138–6153, 2025.
<https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.6890>
- [7] G. Sakitri, “Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!,” *Forum Manajemen*, vol. 35, no. 2, pp. 1–10, Jul. 2021.
<https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/view/596>
- [8] A. Fitriyani, A. D. Rosadi, F. Laila, D. Puspita, and A. Imron, “Determinan persepsi perilaku generasi milenial dengan generasi Z mempengaruhi keputusan dalam pemilihan umum tahun 2024,” *Journal Of Education Science*, vol. 10, no. 1, pp. 14–24, 2024.
<https://doi.org/10.33143/jes.v10i1.3695>
- [9] N. Taufik, A. Rosyadi, and M. Aliyuddin, “Why millennials and Gen Z are silently leaving their jobs? Unraveling the ‘quiet quitting’ trend,” *Asian Management and Business Review*, vol. 4, no. 2, pp. 276–292, 2024.
<https://doi.org/10.20885/AMBR.vol4.iss2.art7>
- [10] P. Galanis et al., “The *quiet quitting* scale: Development and initial validation,” *AIMS Public Health*, vol. 10, no. 4, pp. 828, 2023.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10764970/pdf/publichealth-10-04-055.pdf>

Referensi

- [11] 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, 100822, 2022.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100822>
- [12] M. A. Efendi, *Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting pada pekerja generasi milenial di Kota Malang*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia, 2023.
<http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/53293>
- [13] J. R. Johnson, "What's new about *quiet quitting* (and what's not)," *The Transdisciplinary Journal of Management*, 2023.
<https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>
- [14] T. Mahand and C. Caldwell, "*Quiet quitting*—causes and opportunities," *Business and Management Research*, vol. 12, no. 1, pp. 9–19, 2023.
<https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- [15] S. Formica and F. Sfodera, "The Great Resignation and *Quiet quitting* paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions," *Journal of Hospitality Marketing & Management*, vol. 31, no. 8, pp. 899–907, 2022.
<https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- [16] Y. C. Manullang, Y. A. Ramadhan, E. K. Purwaningrum, P. N. Azizah, H. Fitriana, and D. A. R. Pinanda, "Penyusunan skala *quiet quitting* pada pekerja Gen Z di Indonesia," *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, vol. 3, no. 3, pp. 984–996, 2025.
<https://doi.org/10.60126/maras.v3i3.1142>
- [17] S. Surianto, "Quiet quitting: fenomena baru dan implikasinya terhadap keterlibatan pekerja di era pascapandemi," *Jurnal Economic Resource*, vol. 9, no. 1, pp. 80–91, 2026.
- [18] M. A. Safarudin, M. R. Pratama, and D. G. Salsabila, "Fenomena *quiet quitting* terhadap ketidaknyamanan kerja dan pengembangan karir pekerja di perusahaan otomotif," *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, vol. 1, no. 5, pp. 8535–8547, 2024.
<https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/1482>
- [19] I. Jayanto, T. Saputri, and B. Gumilar, "Addressing the *quiet quitting* phenomenon through human resource management strategies: Innovative approaches to enhancing employee engagement and retention," *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, vol. 3, no. 1, pp. 609–615, 2025.
<https://doi.org/10.61100/adman.v3i1.258>
- [20] N. K. Y. Pridayanti, I. W. Widnyana, and I. W. Sukadana, "Pengaruh work-life balance, job satisfaction, workload terhadap turnover intention (studi kasus: perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar)," *EMAS*, vol. 6, no. 2, pp. 360–372, 2025.
<https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11324>

Referensi

- [21] M. E. Timothy, R. Rustomo, and P. Partimah, "Pengaruh Work Environment Dan Workload Terhadap Kinerja Pekerja Di PT. Indoplat Perkasa Purnama," Jurnal Minfo Polgan, vol. 14, no. 1, pp. 45–67, 2025.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14610>
- [22] I. Zorec, J. Hočevár, and L. Eržen, "The interplay among work overload and time management in predicting job performance and work–life balance," Dynamic Relationships Management Journal, vol. 10, no. 2, pp. 47–65, 2021.
<http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/hocevar5828-B.pdf>
- [23] T. H. Hakro, A. A. Jhatial, and J. A. Chandio, "Exploring the influence of work overload and job stress on employees turnover intentions," Gomal University Journal of Research, vol. 38, no. 2, pp. 193–204, 2022.
<https://doi.org/10.51380/gujr-38-02-06>
- [24] F. Falah, "Perilaku *Quiet quitting* Sebagai Dampak Work Overload Dimediasi Kesejahteraan dan Stres Kerja," Disertasi, Universitas Islam Indonesia, 2025.
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/dspace.uui.ac.id/123456789/55537>
- [25] D. W. Irawanto, K. R. Novianti, and K. Roz, "Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia," Economies, vol. 9, no. 3, p. 96, 2021.
<https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- [26] M. Makkira, M. Syakir, S. Kurniawan, A. Sani, and A. M. Ngandoh, "Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pekerja pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep," Amkop Management Accounting Review (AMAR), vol. 2, no. 1, pp. 20–27, 2022.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- [27] I. M. Saadeh and T. S. Suifan, "Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support," International Journal of Organizational Analysis, vol. 28, no. 1, pp. 226–242, 2020.
- [28] D. F. Parker and T. A. DeCotiis, "Organizational determinants of job stress," Organizational Behavior and Human Performance, vol. 32, no. 2, pp. 160–177, 1983.
<https://doi.org/10.1108/UOA-11-2018-1597>
- [29] G. Natasha and E. Ruswanti, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan," SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, vol. 1, no. 3, pp. 533–560, 2022.
<https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>
- [30] V. G. Ulep, "*Quiet quitting*: Is it a trend among Metro Manila professionals," Master's thesis, Ateneo Graduate School of Business, 2023.
https://www.researchgate.net/profile/Mark-Jason-Badilla/publication/371256007_Quiet_Quitting_Is_it_a_Trend_Among_Metro_Manila_Professionals/links/647ae7c979a722376509cb95/Quiet-Quitting-Is-it-a-Trend-Among-Metro-Manila-Professionals.pdf
- [31] S. Ningsih and H. H. Dukalang, "Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda," *Jambura Journal of Mathematics*, vol. 1, no. 1, pp. 43–53, 2019.
<https://doi.org/10.34312/fjom.v1i1.1742>
- [32] E. Fikriando, D. Ortega, B. Yunas, and D. A. Lestari, "Unpacking the quiet quitting phenomenon: The role of work stress in the workload and work-life balance," *Journal of Enterprise and Development (JED)*, vol. 6, no. 3, pp. 627–642, 2024.
<https://doi.org/10.20414/jed.v6i3.11643>
- [33] N. D. G. Fitria, "Hubungan workload dengan occupational stress level perawat ICU dan ICCI di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso," *The Indonesian Journal of Health Science*, vol. 17, no. 1, pp. 1–9, 2025.
<https://doi.org/10.39528/ijhs.v17i1.3443>

