

## HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP FENOMENA *QUIET QUITTING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PT X

Anisabellita Ashim

Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202110515279@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110515279@mhs.ubharajaya.ac.id)

### Abstract

The phenomenon of quiet quitting has become a new trend in the modern workplace, especially among Generation Z employees. This phenomenon describes the attitude of employees who only work according to job descriptions without emotional involvement or additional contributions. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and quiet quitting behavior among Generation Z employees at PT X. The research method used is quantitative correlational with data collection techniques through questionnaires distributed to 126 respondents selected using purposive sampling. The measuring instrument used is the Job Satisfaction Survey (JSS) by Spector (1985) and the quiet quitting scale adapted from Mahand and Caldwell (2023). The results of data analysis using the Pearson correlation test showed a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) and a correlation coefficient of 0.496\*\*, which means that there is a fairly strong positive relationship between job satisfaction and quiet quitting. This means that the higher the job satisfaction felt, the lower the tendency to do quiet quitting. These findings indicate that job satisfaction plays an important role in reducing the behavior of withdrawing quietly from work responsibilities among Generation Z.

**Keyword:** *job satisfaction*, *quiet quitting*, Generasi Z

### Abstrak

Fenomena *quiet quitting* menjadi tren baru dalam dunia kerja modern, khususnya di kalangan karyawan Generasi Z. Fenomena ini menggambarkan sikap karyawan yang hanya bekerja sesuai deskripsi tugas tanpa keterlibatan emosional atau kontribusi tambahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job satisfaction* dan perilaku *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di PT X. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 126 responden yang dipilih menggunakan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Job Satisfaction Survey (JSS) oleh Spector (1985) dan skala *quiet quitting* yang diadaptasi dari Mahand dan Caldwell (2023). Hasil analisis data dengan uji korelasi Pearson menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan koefisien korelasi sebesar 0,496\*\*, yang berarti terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara *job satisfaction* dan *quiet quitting*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah kecenderungan untuk melakukan *quiet quitting*. Temuan ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berperan penting dalam mengurangi perilaku menarik diri secara diam-diam dari tanggung jawab kerja di kalangan Generasi Z.

### Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

|                                                                                 |  |
|---------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Kata kunci:</b> <i>job satisfaction</i> , <i>quiet quitting</i> , Generasi Z |  |
|---------------------------------------------------------------------------------|--|

## 1. Pendahuluan

Fenomena *quiet quitting* merupakan fenomena yang baru - baru ini terjadi dalam dinamika kerja modern dan belakangan mendapat perhatian luas, terutama di kalangan pekerja muda Generasi Z. *Quiet quitting* merujuk pada sikap karyawan yang hanya menjalankan tugas pokok sesuai deskripsi pekerjaan tanpa melibatkan diri secara emosional atau berupaya melampaui batas yang tidak dihargai. Dalam konteks ini, kata “*quit*” tidak berarti berhenti kerja, melainkan berhenti melakukan pekerjaan di luar kewajiban formal . Fenomena “*quiet quitting*” kini menjadi tren di dunia kerja, menggambarkan perilaku karyawan yang berusaha menghindari dampak negatif dari beban pekerjaan yang berlebihan. Salah satu kelompok yang banyak dikaitkan dengan fenomena ini adalah generasi Z, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1998 hingga 2012. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Ciri khas generasi Z tercermin dari cara pandang mereka terhadap pekerjaan, di mana mereka lebih memilih lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai pribadi yang mereka anut. Sebanyak 50% responden Gen Z dalam survei (Gallup, 2023) melaporkan merasa tidak terhubung dengan pekerjaan mereka, sehingga rentan stres dan kelelahan . Dan Menurut hasil survei Lever (2022), Generasi Z tergolong kelompok yang memiliki tingkat loyalitas rendah terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam penelitian tersebut, yang melibatkan 1.200 responden, ditemukan bahwa 40% karyawan Gen Z tidak bertahan lebih dari satu tahun di tempat kerja mereka. Dari total responden yang berniat resign dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, mayoritas sebesar 65% berasal dari kalangan Gen Z.

Fenomena “*The Big Quit*” juga menjadi sorotan karena menunjukkan bahwa keinginan untuk hengkang dari pekerjaan lebih tinggi pada Generasi Z dibandingkan generasi sebelumnya. Smith (2023) menyebutkan bahwa hal ini disebabkan oleh kecenderungan Gen Z yang masih berada dalam tahap pencarian identitas serta penyesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan tuntutan dunia kerja. Data dari Jakpat (2023) menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang mendorong Gen Z untuk meninggalkan pekerjaannya, antara lain: gaji yang dianggap tidak sepadan dengan beban kerja (64,9%), jam kerja yang terlalu panjang (56,9%), tidak adanya prospek karir (38,5%), serta kebijakan dan prosedur perusahaan yang tidak jelas (51,3%). Generasi z juga memandang *quiet quitting* sebagai tindakan untuk memberikan respon pada atasan mereka terhadap apa yang mereka dapatkan seperti halnya kondisi kerja yang tidak mendukung yang berasal dari rekan kerja ataupun atasan itu sendiri , gaji yang tidak sesuai , dan tidak adanya jenjang karir yang memadai tindakan yang dilakukan oleh generasi z tersebut juga merupakan respon dari *job satisfaction* yang di dapatkan pekerja generasi z yang bekerja di perusahaan ataupun organisasi (Taufik & Aliyudin, 2024)

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap emosional positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja digambarkan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang muncul dari evaluasi keseluruhan terhadap tugas dan kondisi kerja. *Job Satisfaction* pada dasarnya adalah perasaan yang bersifat individual. Gallup (2023) menemukan bahwa rendahnya tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat menyebabkan perilaku *disengaged*, yang sering kali terlihat dalam bentuk *quiet quitting*. Penelitian (Aretha, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) turut berperan dalam membentuk sikap *quiet quitting* pada karyawan, khususnya di kalangan generasi Z. Hal ini mencerminkan bahwa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan dapat mendorong individu untuk secara diam-diam menarik diri dari keterlibatan kerja secara aktif. Dalam beberapa studi, kepuasan kerja rendah disebut sebagai pemicu perilaku apatis dan penarikan diri karyawan. Penelitian lain oleh (Qonita, 2023) memperlihatkan bahwa *quiet quitting* dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja sehingga meminimalkan perilaku *quiet quitting*.

Temuan lain dari penelitian Sari (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam memengaruhi performa karyawan. Kurangnya kepuasan tersebut, menurutnya, dapat bersumber dari beberapa hal seperti sistem penghargaan yang tidak memadai, ketidakjelasan pembagian tugas, serta tekanan kerja yang berlebihan yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan survey yang peneliti lakukan dalam bentuk kuesioner Google form yang disebarkan kepada para pekerja generasi Z di PT X ditemukan bahwa terdapat kecenderungan para pekerja enggan mengerjakan pekerjaan tambahan secara maksimal.

PT X menjadi subjek yang relevan dalam meneliti fenomena *quiet quitting* karena merepresentasikan tantangan nyata dunia kerja modern terhadap dinamika psikologis karyawan muda, khususnya dalam konteks *job satisfaction*. Para pekerja tersebut hanya bekerja sesuai dengan tugas pokok yang telah disepakati oleh perusahaan. Mereka enggan untuk melakukan pekerjaan tambahan seperti tugas baru, dihubungi di luar dari jam kerja, dan pekerjaan di luar dari tugas pokoknya dan menolak untuk memberikan *overwork* tanpa di bayar dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari hasil survey yang telah dilakukan terdapat indikasi adanya fenomena *quiet quitting* yang dilakukan oleh karyawan generasi Z di PT X tersebut dengan hasil sebanyak 20 dari 30 responden menjawab tidak ingin memberikan kontribusi lebih diluar *jobdesk* yang diberikan. Berdasarkan fakta tersebut peneliti tertarik untuk menguji langsung, untuk mengidentifikasi adanya isu rendahnya komitmen organisasi di kalangan pekerja generasi Z yang dapat memicu terjadinya fenomena *quiet quitting* di PT X. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji ada tidaknya korelasi antara kepuasan kerja dan perilaku *quiet quitting* pada karyawan Generasi Z di PT X, serta menggambarkan kecenderungan *quiet quitting* di kalangan responden tersebut.

## 2. Tinjauan Pustaka

## Kepuasan kerja

Spector (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk sikap yang mencerminkan emosi karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap bagian tertentu dari pekerjaannya. Luthans (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk emosi yang timbul sebagai reaksi terhadap kondisi pekerjaan. Gibson (2009) turut memberikan pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari sikap individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari persepsi mereka terhadap faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, aturan dan kebijakan, hubungan dalam tim, kondisi fisik kerja, serta imbalan yang diterima.

Berdasarkan pemaparan definisi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah bentuk respons emosional dan mental karyawan terhadap pekerjaannya, yang lahir dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Kepuasan ini terbentuk melalui penilaian terhadap keadilan dalam bekerja, peluang untuk berkembang, suasana kerja yang mendukung, sistem penghargaan dan disiplin yang diterapkan, serta kualitas hubungan sosial di tempat kerja.

## Quiet Quitting

Mahand & Caldwell (2023) menjelaskan *quiet quitting* menggambarkan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka memilih untuk tidak melampaui tanggung jawab utama dalam pekerjaannya. Menurut Sarenko (2023) *quiet quitting* merupakan perilaku yang normal dan tindakan tersebut secara akurat memenuhi kewajiban karyawan terhadap ketentuan perjanjian kerja untuk memenuhi harapan atasan dalam melakukan semua tugas yang secara formal seharusnya mereka lakukan. Sedangkan menurut Aydin & Azizoglu (2022) *Quiet quitting* dipahami sebagai bentuk sikap bekerja sekadarnya, hanya sebatas tugas utama yang memang menjadi tanggung jawabnya, tanpa ada keinginan untuk melampaui ekspektasi pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan definisi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *quiet quitting* adalah perilaku yang diperlihatkan oleh para karyawan maupun pekerja yang bekerja di perusahaan dengan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kewajiban atau tuntutan dasar yang tertera dalam deskripsi pekerjaan mereka, tanpa memberikan usaha ekstra atau melakukan pekerjaan tambahan yang tidak diimbangi dengan imbalan yang lebih, baik berupa kompensasi finansial maupun pengakuan. *Quiet quitting* terjadi sebagai respons terhadap kondisi pekerjaan yang tidak memadai, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, stres, kelelahan, atau ketidakpuasan terhadap manajemen.

## 3. Metodologi

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur variabel yang dapat dihitung dan dianalisis dengan menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang ada secara sistematis, faktual, dan akurat dengan data yang dikumpulkan dianalisis secara numerik dan digunakan untuk menggambarkan karakteristik atau keadaan suatu variabel tanpa ada pengaruh dari variabel lain. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis korelasi

pearson dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terdapat pada variabel X dan Y Korelasi *pearson* digunakan untuk mengetahui hubungan

antara dua variabel data yang berskala interval atau rasio (Machali, 2021) . Metode Korelasi *pearson* digunakan karena adanya tujuan untuk memvalidasi hubungan Job Satisfaction terhadap *Quiet Quitting*, apakah memiliki hubungan yang positif atau negatif

Populasi menurut (Arikunto, 2010) seluruh subjek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi pusat perhatian penelitian ,populasi bisa mencakup banyak individu atau objek yang memenuhi kriteria penelitian Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah para pekerja dari kalangan generasi Z di PT X Berdasarkan data human resource total karyawan sebanyak 416 karyawan dan yang masuk kedalam kategori generasi z adalah sebanyak 186 karyawan .

Sampel merupakan bagian kecil dalam sebuah populasi . Menurut Arikunto (2010) merupakan sebagian individu atau objek yang diambil dari populasi yang menjadi fokus penelitian , sampel ini diharapkan dapat menggambarkan keadaan atau ciri-ciri populasi secara keseluruhan. Adapun kriteria sampel yang digunakan antara lain:

Merupakan bagian dari generasi Z dengan rentang usia 17 hingga 27 tahun , Berstatus sebagai karyawan di PT X, Menjalankan aktivitas kerja secara luring (offline), telah bekerja > 2 bulan. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 186 karyawan dengan menghitung menggunakan perhitungan sampel dari table Isaac ann Michael (Sugiyono, 2019) sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 126 sampel

Teknik memperoleh data merupakan suatu pendekatan yang dipakai untuk menghimpun informasi dari individu yang menjadi objek studi (Arikunto, 2010) Dalam pelaksanaan penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui instrumen berupa angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode non-probability . Teknik *non-probability sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang mana tidak memberikan suatu peluang atau kesempatan yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih jadi sampel (Sugiyono, 2017) Responden dalam peneltian ini dipilih melalui metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dilakukan oleh peneliti sendiri yang didasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Machali, 2021)

Penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dirancang oleh Paul E. Spector pada tahun 1985. Instrumen ini memuat 36 pernyataan yang telah dialih bahasakan ke dalam Bahasa Indonesia dan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan adaptasi dari Etnaningtiyas (2011). Penelitian ini juga menggunakan alat ukur dari penelitian terdahulu yang telah di modifikasi dengan merujuk pada dimensi-dimensi yang diidentifikasi oleh Mahand dan Caldwell (2023).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam peneltian ini yaitu menggunakan Korelasi Pearson , dalam uji korelasi *pearson* mensyaratkan harus memiliki

distribusi normal (Machali, 2021) . Untuk itu peneliti melakukan Uji Normalitas terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis dengan korelasi

Berdasarkan hasil uji asumsi, didapati hasil uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,151 yang dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi yaitu  $Sig > 0,05$ . Kemudian pada uji linearitas didapati nilai sig pada *linearity* sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa data linear karena nilai  $Sig < 0,05$ . Setelah uji asumsi dilakukan dengan hasil data berdistribusi normal kemudian dilakukan uji hipotesis dengan uji korelasi , uji korelasi dilakukan dengan bantuan bantuan *software IBM (Statistical Product and Service Solutions) SPSS Statistic version 26*

Berdasarkan hasil uji korelasi, didapati hasil signifikansi sebesar 0,000 yaitu  $< 0,05$  sehingga hasil uji korelasi memiliki arti berupa adanya hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Quiet Quitting* Pada hasil uji korelasi didapati nilai pearson correlation sebesar 0,496\*\* yang berarti hubungan *Job Satisfaction* dan *Quiet Quitting* memiliki hubungan yang positif dan berada pada tingkat cukup kuat .

## 5. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Quiet Quitting* pada pengendara motor dalam tingkat korelasi cukup kuat dengan arah yang positif, yaitu jika *Job Satisfaction* meningkat maka meningkat pula perilaku seseorang untuk tidak melakukan *Quiet Quitting*. Berdasarkan hasil analisis data dengan melakukan kategorisasi ditemukan juga adanya pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Quiet Quitting* dengan besar 71% berada pada kategori *quiet quitting* rendah walaupun kepuasan kerja menjadi salah satu indikatornya. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z masih menjalankan pekerjaannya dengan cukup baik dan belum menunjukkan tanda-tanda menarik diri secara signifikan dari tanggung jawab kerja.

## Daftar Referensi

- Aretha, N. W. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction Terhadap Quiet Quitting Karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. *Institut Teknologi Sepuluh November*, <http://repository.its.ac.id/id/eprint/111966>.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aydin, E., & Azizoglu, O. (2022). A New Term For An Existing Concept : Quiet Quitting-A Self Determination Perspective . *ICCDSS 2022*, 285-295.
- Etnaningtiyas, A. P. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung*. DKI JAKARTA: Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Gallup. (2023). Global Indicator: Employee Engagement. pp. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>.
- Jakpat. (2023). Alasan yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja. pp. <https://jakpat.net/info/alasan-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja/>.

- Lever Employee. (2022). 2022 Great Resignation: The State of Internal Mobility and Employee Retention Report. pp. <https://www.lever.co/research/2022-internal-mobility-and-employee-retention-report/>.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting - Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, Vol. 12, No. 1 <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>.
- Qonita, N. K. (2023). Analisis Pengaruh Fenomena Quiet Quitting Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Milenial. *Universitas Pertamina*, <https://library.universitaspertamina.ac.id//xmlui/handle/123456789/8657>.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour (17th ed)* . Pearson Education.
- Sarenko, A. (2023). The Human Capital Management Perspective on Quiet Quitting : Recommendation for Employees , Managers and National Policymakers. *Journal Of Knowledge Management*, DOI 10.1108/JKM-10-2022-0792 .
- Sari, W. P. (2020). Job Satisfaction And Job Performance Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2020 : hlm 29-39.
- Smith, M. (2023). Gen Z And Millennials Are Leading 'The Big Quit' In 2023 - Why Nearly 70% Plan To Leave Their Jobs. *CNBC1*, pp. <https://www.cnn.com/2023/01/18/70percent-of-gen-z-and-millennials-are-considering-leaving-their-jobs-soon.html#:~:text=More than half of U.S.,quits than any other generation>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik, N., & Aliyudin, M. (2024). Why Millennials An Gen Z Are Silently Leaving Theirs Jobs ? Unraveling the 'Quiet Quitting' Trend. *Asian Management and Business Review*, Vol 4. 276-292.