

**PERILAKU *QUIET QUITTING* SEBAGAI DAMPAK  
*PSYCHOLOGICAL DISTRESS: WELL-BEING, ANXIETY* DAN  
*DEPRESSION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**THESIS**

Acc untuk ujian sidang  
hasil. Yogyakarta, 28 Mei  
2024



Disusun oleh:

Rahwana Mustafa

21911029

Dosen Pembimbing:

Dr. Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM.

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2023/2024**

## BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 12 Juni 2024 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**RAHWANA MUSTAFA**

No. Mhs. : 21911029

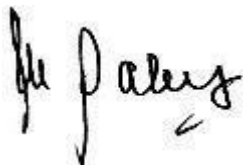
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PERILAKU QUIET QUITTING SEBAGAI DAMPAK PSYCHOLOGICAL DISTRESS:  
WELL-BEING, ANXIETY, DAN DEPRESSION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

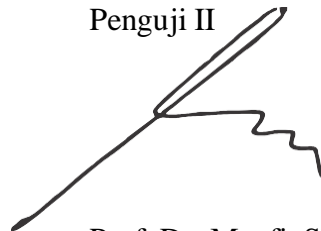
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Penguji II



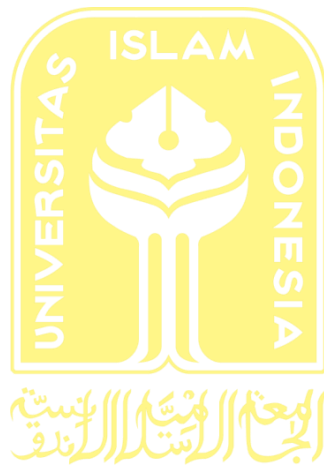
Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Mengetahui  
Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

**HALAMAN PENGESAHAN**



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Dosen Penguji II

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Rahwana Mustafa

Nomor Mahasiswa : 21911029

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa thesis dengan judul “Perilaku Quiet Quitting Sebagai Dampak Psychological Distress: Well-being, Anxiety, dan Depression Sebagai Variabel Mediasi” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir yang saya tulis ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam refrensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, Desember 2024



Rahwana Mustafa

NIM 21911029

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah senantiasa memberikan kemudahan, karunia dan rahmat dalam penulisan tesis dengan judul “Perilaku *Quiet Quitting* Sebagai Dampak *Psychological Distress: Well-being, Anxiety,* dan *Depression* Sebagai Variabel Mediasi” dengan baik. Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat- syarat dalam memperoleh gelar Magister pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Dalam penulisan tesis ini ditemui banyak kendala dan kesulitan sehingga penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dalam penyajian maupun bentuk disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam menyusun tesis ini, akan tetapi berkat petunjuk, dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga pada akhirnya thesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan thesis ini. Ucapan terimakasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada Dr. Majang Palupi BBA., MBA., CPHCM dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi, sehingga thesis ini dapat terselesaikan. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada:

1. Bapak Wahyu Widjaja Pimpinan PT Jamkrindo cabang Solo beserta seluruh staf yang telah membantu selama proses penyelesaian thesis ini.

2. Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si selaku dosen penguji thesis, saya ucapkan terimakasih atas semua arahan dan saran yang membangun demi perbaikan thesis ini.
3. Seluruh Dosen Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah banyak memberikan ilmu selama perkuliahan kepada penulis.
4. Seluruh responden PT Jamkrindo cabang Solo yang bersedia meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas bantuannya dalam penyelesaian thesis ini.

Penulis menyadari bahwa thesis ini masih banyak terdapat kekurangan, sehingga penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sehingga dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 28 Mei, 2024



Rahwana Mustafa

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN TESIS</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
<b>BAB II</b>	<b>16</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b>	<b>16</b>
2.1. Landasan Teori.....	16
2.1.1 Psychological Distress.....	16
2.1.2 <i>Well-being</i> .....	20
2.1.3. <i>Anxiety</i> .....	26
2.1.4 <i>Depression</i> .....	29
2.1.5 <i>Quiet Quitting</i> .....	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	36
2.2.1 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....	37
2.2.2 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Well-being</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....	44
2.2.3 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Anxiety</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....	51

2.2.4 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Depression</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....	58
2.2.5 Pengaruh <i>Well-being</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....	63
2.2.6 Pengaruh <i>Anxiety</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....	69
2.2.7 Pengaruh <i>Depression</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> .....	75
2.2.8 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Mediasi <i>Well-being</i> .....	82
2.2.9 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Mediasi <i>Anxiety</i> .....	87
2.2.10 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Mediasi <i>Depression</i> .....	92
2.3. Hubungan Antar Variabel & Hipotesis .....	122
2.3.1 Hubungan <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H1).....	122
2.3.2 Hubungan <i>Psychological Distress</i> Yang Dimediasi <i>Well-being</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H2) .....	123
2.3.3 Hubungan <i>Psychological Distress</i> Yang Dimediasi <i>Anxiety</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H3).....	126
2.3.4 Hubungan <i>Psychological Distress</i> Yang Dimediasi <i>Depression</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H4) .....	127
2.3.5 Hubungan <i>Well-being</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H5) .....	129
2.3.6 Hubungan <i>Anxiety</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H6) .....	130
2.3.7 Hubungan <i>Depression</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H7) .....	132
2.3.8 Hubungan <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Mediasi <i>Well-being</i> (H8) .....	133
2.3.9 Hubungan <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Mediasi <i>Anxiety</i> (H9).....	135
2.3.10 Hubungan <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Quiet Quitting</i> Mediasi <i>Depression</i> (H10).....	137
2.4 Kerangka Konseptual.....	138
<b>BAB III</b>	<b>140</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>140</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	140
3.2 Lokasi Penelitian.....	140
3.3 Populasi dan Sampel .....	140
3.4 Variabel Penelitian & Definisi Operasional Variabel .....	142

3.4.1 Variabel Penelitian .....	142
3.4.2 Definisi Operasional Variabel .....	143
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	150
3.5.1 Jenis Data .....	150
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data .....	151
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	152
3.6.1 Uji Validitas .....	152
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	154
3.7 Analisis Data .....	155
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	155
3.7.2 Analisis Structural Equation Modeling .....	156
3.7.3 Partial Least Square .....	157
3.8 Uji Hipotesis ( <i>Bootstrapping</i> ) .....	161
3.9 Pengujian Efek Mediasi .....	162
<b>BAB IV</b>	<b>163</b>
<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	<b>163</b>
4.1 Pengumpulan Data .....	163
4.2 Analisis Deskriptif .....	163
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden .....	163
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	164
4.3 Analisis <i>Structural Equation Model</i> dengan SMARTPLS .....	169
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	169
4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ) .....	176
4.4 Uji Hipotesis .....	178
4.5 Pembahasan dan Implikasi .....	182
4.5.1 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H1) .....	182
4.5.2 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> terhadap <i>Well-being</i> (H2) .....	183
4.5.3 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> terhadap <i>Anxiety</i> (H3) .....	185
4.5.4 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> terhadap <i>Depression</i> (H4) .....	186
4.5.5 Pengaruh <i>Well-being</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H5) .....	187
4.5.6 Pengaruh <i>Anxiety</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H6) .....	188
4.5.7 Pengaruh <i>Depression</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> (H7) .....	190

4.5.8 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> mediasi <i>Well-being</i> (H8) .....	191
4.5.9 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> mediasi <i>Anxiety</i> (H9).....	193
4.5.10 Pengaruh <i>Psychological Distress</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> mediasi <i>Depression</i> (H10).....	194
<b>BAB V</b>	<b>197</b>
<b>PENUTUP</b>	<b>197</b>
5.1 Kesimpulan.....	197
5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian	200
5.2.1 Saran.....	200
5.2.2 Keterbatasan Penelitian.....	202
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>204</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>221</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman teori penelitian terdahulu
Tabel 2.2 Pemetaan penelitian terdahulu
Tabel 3.1 Skor Penilaian
Tabel 3.2 Hasil uji validitas
Tabel 3.3 Hasil uji reliabilitas
Tabel 4.1 Hasil pengembalian kuesioner
Tabel 4.2 Data usia responden
Tabel 4.3 Interval variabel penelitian
Tabel 4.4 Statistik deskriptif <i>psychological distress</i>
Tabel 4.5 Statistik deskriptif <i>well-being</i>
Tabel 4.6 Statistik deskriptif <i>anxiety</i>
Tabel 4.7 Statistik deskriptif <i>depression</i>
Tabel 4.8 Statistik deskriptif <i>quiet quitting</i>
Tabel 4.9 Nilai <i>loading factor psychological distress</i>

Tabel 4.10 Nilai *loading factor well-being*

Table 4.11 Nilai *loading factor anxiety*

Tabel 4.12 Nilai *loading factor depression*

Tabel 4.13 Nilai *loading factor quiet quitting*

Tabel 4.14 *Discriminant validity*

Tabel 4.15 Hasil pengujian reliabilitas konstruk

Tabel 4.16 Hasil uji *R-square* dan *Q-square*

Tabel 4.17 Hasil pengujian pengaruh langsung

Tabel 4.18 Hasil pengujian pengaruh tidak langsung

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka konseptual

Gambar 2 Hasil analisis validitas konstruk outer model

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Kuesioner penelitian

Tabulasi pendapat responden terhadap *quiet quitting*

Tabulasi pendapat responden terhadap *psychological distress*

Tabulasi pendapat responden terhadap *well-being*

Tabulasi pendapat responden terhadap *anxiety* dan *depression*

Analisis deskriptif

Hasil pengembalian kuesioner

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia

Hasil interval variabel penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian

Outer model

Nilai *loading factor psychological distress*

Nilai *loading factor well-being*

Nilai *loading factor anxiety*

Nilai *loading factor depression*

Nilai loading factor *quiet quitting*

Nilai *cross loading*

Nilai *Average variance extracted* (AVE)

Hasil pengujian reliabilitas konstruk

Nilai *R-square* dan *Q-square*

Hasil pengujian hubungan antara konstruk

Hasil pengujian tidak langsung

## **Abstract**

This study aims to examine quiet quitting behavior as an impact of psychological distress with well-being, anxiety, and depression as mediating variables in employees who work at PT Jamkrindo Solo branch. This research sampling technique is a census technique by making the available population in the research area as a research sample. This study has distributed 33 questionnaires. The research model was analyzed using SEM-PLS. The results of data analysis show that psychological distress has a negative and insignificant effect on quiet quitting. In addition, psychological distress directly shows a significant and positive influence on well-being, anxiety, and depression. However, well-being, anxiety, and depression directly have no significant and negative effect on quiet quitting. Psychological distress indirectly has a positive effect on quiet quitting through the mediation of well-being. Psychological distress indirectly has a negative and insignificant effect on quiet quitting through the mediating variables of anxiety and depression in employees working at PT Jamkrindo Solo branch office.

**Keywords:** *Quiet Quitting, Psychological Distress, Well-being, Anxiety, Depression.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perilaku *quiet quitting* sebagai dampak *psychological distress* dengan *well-being*, *anxiety*, dan *depression* sebagai variabel mediasi pada karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik sensus dengan menjadikan populasi yang tersedia pada wilayah penelitian sebagai sampel penelitian. Penelitian ini telah mendistribusikan sebanyak 33 kuesioner. Model penelitian dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *psychological distress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting*. Selain itu, *psychological distress* secara langsung menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *well-being*, *anxiety*, dan *depression*. Namun, *well-being*, *anxiety*, dan *depression* secara langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *quiet quitting*. *Psychological distress* secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap *quiet quitting* melalui mediasi *well-being*. *Psychological distress* secara tidak langsung memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting* melalui variabel mediasi *anxiety* dan *depression* pada karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo.

**Keywords:** *Quiet Quitting, Psychological Distress, Well-being, Anxiety, Depression.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pandemi Covid-19 telah banyak berdampak pada munculnya berbagai permasalahan kesehatan mental karyawan seperti rasa cemas yang berlebihan dan stres ditempat kerja. Fenomena ini berdampak pada munculnya pengabaian kerja dimana para karyawan bekerja sebatas memenuhi deskripsi pekerjaannya saja atau yang dikenal sebagai *quiet quitting* (Zhang & Rodrigue, 2023). Tren *quiet quitting* menunjukkan bahwa karyawan tetap memenuhi tanggung jawab utama saja dan kurang bersedia terlibat dalam bekerja secara berlebihan, misalnya menolak menghadiri pertemuan yang tidak wajib dan memilih untuk tidak lagi datang lebih awal serta menolak kerja lembur (Daugherty, 2023).

Studi Formica & Sfodera (2022) menjelaskan bahwa fenomena *quiet quitting* sebenarnya telah ada di kalangan para karyawan dan bukan lagi merupakan hal baru di tempat kerja atau lingkungan organisasi. Istilah ini dimunculkan oleh Boldger, seorang ekonom pada tahun 2008, yang menjelaskan tentang fenomena lama yang dikenal sebagai pengabaian pekerjaan dengan mengurangi keterlibatan tugas di tempat kerja (Zhang & Rodrigue, 2023).

Fenomena *quiet quitting* telah memberikan perubahan pada pergeseran pola pikir karyawan di lingkungan organisasi. Perubahan paradigma ini mengacu pada trend peningkatan proporsi karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka. Trend *quiet quitting* tidak berarti bahwa karyawan

meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan baru, tetapi karyawan lebih memilih untuk bekerja seperlunya saja sesuai dengan tanggung jawab mereka di dalam organisasi (Lørdag d, 2022). Adanya tren *quiet quitting* ini dipengaruhi oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tuntutan kerja yang tinggi dan juga adanya pengalihan tugas dari karyawan sebelumnya yang memilih berhenti secara sukarela akibat beban kerja yang tinggi selama pandemi Covid-19 berlangsung (Formica & Sfodera, 2022). Karyawan yang mengadopsi trend *quiet quitting*, mengidentifikasi dirinya sebagai “*quiet quitters*”. Pengadopsian ini adalah bentuk penolakan terhadap gagasan bahwa pekerjaan harus menjadi fokus utama dalam kehidupan (Zenger & Folkam, 2022).

Gagasan umum yang mendasari adanya tren *quiet quitting* di kalangan para karyawan adalah bahwa terlalu banyak bekerja dengan beban kerja yang tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kondisi kesehatan mental dan fisik para karyawan (Zhang & Rodrigue, 2023). Perasaan kehabisan energi atau kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan jarak mental dari pekerjaan yang berhubungan dengan afeksi negatif. Kondisi ini, dapat mempengaruhi tekanan psikologis yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan efektifitas profesional, produktivitas dan kepuasan kerja (Ballante, 2023).

Studi Gallup (2023) melaporkan bahwa tekanan psikologis pada karyawan di tempat kerja dapat menyebabkan para karyawan merasa terbebani oleh persaingan dan tuntutan dari organisasi. Hal ini dapat

mengakibatkan karyawan mengalami masalah kesehatan mental yang disebabkan oleh perasaan lelah dan jenuh yang berdampak langsung pada penurunan kinerja (Emerson *et al.*, 2022).

Selama berlangsungnya pandemi Covid-19, para karyawan semakin peduli terhadap masalah kesehatan mental di tempat kerja. Dampak dari gagasan bahwa pekerjaan bukan menjadi tujuan utama dalam kehidupan (Zenger & Folkam, 2022), menyebabkan mayoritas karyawan tidak ingin karirnya mempengaruhi kesehatan mental dan fisik sebagai akibat dari kelelahan dan stres di tempat kerja (Gilsenan, 2022). Studi Baldwin-White (2016) menjelaskan bahwa kelelahan emosional pada individu yang terjadi secara berlebihan dapat mengganggu kesehatan mental yang akan mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Dalam konteks organisasi, kelelahan emosional khususnya pada karyawan merupakan kondisi dimana karyawan mengalami tekanan psikologis (*psychological distress*) akibat perasaan lelah yang dirasakan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi (Chong *et al.*, 2023).

Studi Massé *et al.*, (1998) mendefinisikan *psychological distress* sebagai sindrom *non-spesifik* yang mencakup konstruksi seperti depresi dan kecemasan yang diakui sebagai sindrom *distress* yang juga berhubungan dengan kasus depresi dan kecemasan yang dialami individu dari lingkungannya. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Hunter *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa tekanan psikologis yang dirasakan oleh para karyawan juga bisa berasal dari lingkungan organisasi. Dimana, ketika karyawan mengalami kelelahan emosional, mereka akan merasa kekurangan energi dan karena itu dapat

menurunkan produktivitas dan kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan (Emerson *et al.*, 2022). Kelelahan emosional yang dialami oleh individu dapat dikaitkan dengan tekanan stres yang mengarah pada masalah kesehatan mental dan fisik (Maslach *et al.*, 2000).

Sebuah studi penelitian yang dilakukan oleh *The American Institute of Stress* (2019) ditemukan bahwa stres di tempat kerja merupakan bagian dari krisis kesehatan mental yang banyak dialami oleh individu, seperti yang ditunjukkan oleh *statistic global* bahwa pada kondisi manusia modern saat ini banyak karyawan yang berjuang dengan masalah kesehatan mental. Sementara itu di Indonesia sendiri, survei yang dilakukan oleh Gallup di negara – negara Asia Tenggara menunjukkan bahwa masalah tekanan stres di tempat kerja menempati peringkat kedua setelah Kamboja dengan persentase 46% responden yang merasa cemas ketika berada di tempat kerja (data indonesia.id, 2022).

Studi lain yang dilakukan oleh *American Psychological Association* (2022) menyatakan bahwa para pekerja menyadari adanya perubahan secara drastis pada kesehatan mental akibat perubahan di lingkungan yang mengakibatkan stres dan kurangnya motivasi kerja. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Elflein (2020) menunjukkan bahwa para karyawan mengalami peningkatan stres sebesar 67% sejak terjadi pandemi Covid-19 (Statista, 2023).

Perubahan lingkungan akibat pandemi berdampak pada tingginya tingkat kecemasan dan depresi yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja (Chen *et al.*, 2020). *The Change Report* pada tahun 2022 mengatakan bahwa 75% karyawan mengalami perubahan di tempat kerja, 65% diantaranya adalah

perubahan pada proses dan prosedur baru di berbagai sektor organisasi. Hal ini berdampak pada penyesuaian diri yang harus dilakukan oleh para karyawan (Andrukonis, 2023). Proses penyesuaian ini menyebabkan tingginya tingkat stres dan kecemasan di kalangan karyawan akibat tuntutan pekerjaan (Hassanie *et al.*, 2022). Sementara studi yang dilakukan oleh Rožman & Tominc (2021) bahwa krisis yang tidak dapat diprediksi sebelumnya membawa dampak perubahan di tempat kerja pada respon emosional karyawan dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif. Perubahan ini juga menurut Ruppel *et al.*, (2022) membawa dampak pada pelepasan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan diakibatkan menurunnya ketidakmampuan mereka terhadap tuntutan organisasi.

Studi Formica & Sfodera (2022) menyatakan bahwa pemicu munculnya perilaku *quiet quitting* diakibatkan oleh ketidakmampuan karyawan terhadap beban pekerjaan yang tinggi dan meningkatnya kelelahan di antara karyawan akibat pengalihan tugas dari karyawan sebelumnya yang memilih berhenti dari pekerjaan mereka selama berlangsungnya pandemi Covid-19. Anand *et al.*, (2023) baru-baru ini juga menyatakan bahwa perilaku *quiet quitting* yang diadopsi oleh karyawan disebabkan oleh penurunan komitmen psikologis untuk bekerja dengan mengurangi keterlibatan di dalam lingkungan organisasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keseimbangan hidup yang jelas.

Menurut Saif-ur-Rehman & Kashif-ur-Rehman (2009) dalam studinya menjelaskan bahwa beban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dapat

berdampak pada masalah kesehatan mental dan fisik. Hal ini jika dirasakan dalam jangka waktu yang panjang dapat mengganggu keadaan psikologis, kesehatan fisik, penurunan kinerja dan pelepasan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Studi Lai *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa keadaan psikologis yang dirasakan oleh karyawan yang merasa berada dalam kondisi kesehatan mental yang tidak normal, seperti merasa cemas dan menderita kelelahan akibat beban pekerjaan memberikan pengaruh pada niat karyawan meninggalkan pekerjaan mereka.

Studi lain yang dilakukan oleh Feijen-de Jong *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa masalah kesehatan mental akibat stres di tempat kerja juga bisa merugikan karyawan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya ketidakpuasan kerja dan kurangnya kesejahteraan yang dirasakan di tempat kerja serta meningkatkan tingkat stres seperti depresi dan rasa cemas yang berlebihan bahkan menyebabkan rasa sakit secara fisik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hunter *et al.*, (2019) melaporkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memicu karyawan mengalami tekanan emosional seperti depresi, rasa cemas yang berlebihan, dan kurangnya kesejahteraan di lingkungan organisasi.

Simard & Parent-Lamarche (2022) dalam studinya juga menjelaskan bahwa, masalah kesehatan mental yang terjadi di lingkungan kerja akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan dimana ini mempengaruhi niat para karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, Studi Chong *et al.*, (2023) melaporkan

bahwa ketidakmampuan dalam bekerja akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi telah memperburuk kesehatan mental dan fisik karyawan dan masalah ini ditemukan berhubungan dengan kelelahan kerja terutama selama pandemi. Hal ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Martinussen *et al.*, (2020) bahwa adanya beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi niat karyawan melepaskan diri dari organisasi. Selain itu, dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang buruk di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk menciptakan batasan kerja dan kehidupan yang jelas sehingga mereka dapat memprioritaskan kesejahteraan mereka (Marks, 2023).

Pembatasan kerja yang dilakukan oleh para karyawan adalah sebagai bentuk perlindungan diri dalam merespon lingkungan yang merugikan baik secara psikologis maupun fisik, pembatasan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan adalah bentuk perubahan perilaku untuk mengatasi perasaan lelah atas pekerjaan yang mereka kerjakan (Rowley, 2023). Perubahan perilaku pada karyawan biasanya dikomunikasikan melalui isyarat seperti emosional, keadaan sikap dan bahasa tubuh yang sering dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Liu, 2023).

Studi Fukuzaki & Takeda (2022) menjelaskan bahwa perasaan emosional yang ditunjukkan melalui perubahan perilaku yang dilakukan oleh karyawan ada hubungannya dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja merupakan tekanan konstan yang diberikan oleh pemberi kerja, dimana hal ini jika dialami terus menerus oleh karyawan, dapat berdampak pada

berkurangnya energi dan menyebabkan penurunan produktivitas sehingga menciptakan semangat kerja yang rendah yang pada akhirnya mengarah pada niat berpindah yang tinggi (Alblihed & Alzghaibi, 2022).

Studi Baquero (2023) juga menyatakan bahwa masalah tekanan emosional yang berkaitan dengan stres kerja misalnya depresi, kecemasan dan kurangnya kesejahteraan secara psikologis pada karyawan dapat menurunkan motivasi kerja dan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Aspek lainnya yang berkaitan dengan masalah tekanan psikologis pada individu di lingkungannya adalah adanya pengalaman emosional yang memberikan tekanan sosial yang mencakup depresi, kecemasan dan *distress* (Jasnoski *et al.*, 1994).

Masalah tekanan sosial yang dirasakan bisa berasal dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan tekanan psikologis (El-Majzoub *et al.*, 2019). Perasaan cemas dan kesulitan yang dirasakan karyawan terkait dengan beban kerja yang menyebabkan masalah kesehatan psikologis di tempat kerja juga dapat mempengaruhi tingkat depresi dan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan (Ruiz-Palomino *et al.*, 2022). Selain itu, studi Aguiar-Quintana *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa ketidakamanan yang dirasakan saat bekerja dianggap sebagai salah satu penyebab stres kerja, yang mengarah pada depresi dan perasaan cemas yang paling umum dirasakan oleh karyawan di lingkungan organisasi.

Studi lain yang dilakukan oleh Kumar & Nayar (2020) menyatakan bahwa faktor utama dari ketidakmampuan karyawan dalam bekerja adalah

depresi di tempat kerja. dimana, depresi dapat dikaitkan dengan penurunan produktivitas dan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat secara langsung meningkatkan resiko gangguan kesehatan mental seperti *distress* dan kelelahan emosional (Clausen *et al.*, 2022). Studi lain yang dilakukan oleh Elflein (2022) menjelaskan bahwa sumber tekanan stres yang dialami oleh karyawan salah satunya adalah masalah kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, dan kejenuhan yang dirasakan selama bekerja (Statista, 2022).

Melihat dari permasalahan ini, perlu adanya keputusan dari organisasi dalam menyikapi kondisi kesehatan mental karyawan khususnya terkait pemenuhan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, kecemasan, dan depresi. Seperti yang dijelaskan oleh Yu *et al.*, (2021) dalam studinya bahwa kesehatan mental dapat merugikan organisasi karena karyawan tidak dapat melaksanakan prosedur kerja sesuai dengan tuntutan organisasi. Masalah ini juga dapat merugikan perusahaan dan individu yang ada didalamnya (McKinzie, 2018). Perusahaan – perusahaan yang memiliki tingkat tuntutan kerja yang tinggi rentan atas berbagai masalah mental karyawan dan tekanan stres kerja.

PT Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo), pertama kali didirikan dengan nama Lembaga Jaminan Kredit Koperasi (LJKK) pada tahun 1970 dan berganti nama menjadi Perusahaan Umum Pengembangan Keuangan Koperasi (Perum PKK) pada tahun 1981. Sejalan dengan perkembangan perusahaan, melalui peraturan pemerintah PP No. 95 tanggal 7 November tahun 2000 dilakukan perubahan Perum dari PKK menjadi Perum Sarana Pengembangan Usaha (SPU). Selanjutnya pada tahun 2008, melalui peraturan pemerintah No. 41

tanggal 19 Mei 2008 perum pengembangan usaha (SPU) diubah lagi menjadi Perusahaan umum (Perum) Jaminan Kredit Indonesia (Perum Jamkrindo). Perubahan nama yang dilakukan dikarenakan adanya perubahan bisnis perusahaan yang hanya berfokus pada bisnis pinjaman kredit UMKM (Jamkrindo.co.id, 2023).

Penelitian ini menggunakan tema penelitian tentang perilaku *quiet quitting* yang dikaitkan dengan *psychological distress*. Permasalahan keadaan emosional yang sering dialami oleh karyawan di lingkungan kerja terutama dengan tuntutan tugas yang tinggi, dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental yang mengarah pada produktivitas kerja yang rendah (Aslian, 2019). Studi Anand *et al.*, (2023) menyatakan bahwa perilaku *quiet quitting* dapat merugikan organisasi dan individu yang ada didalamnya. Berdasarkan pernyataan tersebut maka penelitian ini perlu untuk dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kebutuhan psikologis karyawan.

*Conservation of theory* (COR) telah digunakan untuk memandu penilaian tekanan psikologis yang mengarah pada perilaku *quiet quitting* dan dikaitkan dengan masalah kesehatan mental di tempat kerja (Hamouche *et al.*, 2023). Menurut studi Hobfoll (1989) teori COR menyatakan bahwa manusia berusaha untuk melindungi, mempertahankan, dan memelihara sumber daya yang mereka miliki, sumber daya didefinisikan sebagai *personal characteristic*, kondisi atau energi yang dihargai. Dalam konteks organisasi, karyawan yang kehilangan salah satu sumber daya seperti ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengarah pada hilangnya sumber daya kesehatan

yang disebabkan oleh kelelahan yang dirasakan dalam lingkungan kerjanya, akibatnya dapat mempengaruhi tingginya tingkat stres yang secara negatif dapat berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan (Hamouche *et al.*, (2023).

Penelitian ini menemukan permasalahan terkait kelelahan karyawan di industri keuangan yang menghadapi ketidakpastian dan berbagai perubahan prosedur kerja yang cepat. Karyawan di industri keuangan dituntut untuk bersaing dan terus mengikuti berbagai perubahan prosedur kerja yang ada untuk tetap menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, tantangan-tantangan ini bagi karyawan dapat menyebabkan lebih banyak stres dan tekanan. Selain itu pencapaian target yang harus dipenuhi oleh karyawan menyebabkan kelelahan emosional dan fisik sehingga karyawan menurunkan keterlibatan mereka di tempat kerja (Business.calm, 2023).

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan di PT Jamkrindo cabang Solo khususnya pada karyawan, dengan mengangkat tema *psychological distress* yang dikaitkan dengan fenomena *quiet quitting* di lingkungan organisasi, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan masalah kesehatan mental karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan jasa keuangan pada masyarakat.

Zhang & Rodrigue (2023) baru-baru ini juga menjelaskan bahwa masalah kesehatan mental merupakan salah satu penyebab munculnya tren *quiet quitting* di kalangan karyawan sebagai bentuk perlindungan diri dari kelelahan akibat buruknya keseimbangan kehidupan kerja. Studi Formica & Sfodera,

(2022) juga menyarankan untuk mengkaji fenomena *quiet quitting* terhadap masalah kesehatan mental.

Penelitian ini memiliki keterbatasan studi empiris terkait yang melatarbelakangi *quiet quitting* di kalangan karyawan sehingga peneliti menggunakan studi- studi sebelumnya yang menggambarkan *quiet quitting* seperti *turnover intention*, *job neglect*, *intention to leave*, *intention to quiet*, dan *job disengagement* yang digunakan untuk mengkaji permasalahan kesehatan mental karyawan yang berhubungan dengan *psychological distress*, *well-being*, *anxiety*, dan *depression* yang diharapkan mampu menjelaskan fenomena *quiet quitting* yang terjadi di lingkungan organisasi khususnya pada karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik dan ingin menggali lebih dalam mengenai penelitian tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Perilaku *quiet quitting* sebagai dampak *psychological distress*: *well-being*, *anxiety*, dan *depression* sebagai variabel mediasi”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah *psychological distress*, *well-being*, *anxiety* dan *depression* memberikan dampak terhadap *quiet quitting* pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo. Sehingga, pertanyaan inti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *psychological distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting*?

2. Apakah *psychological distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *well-being*?
3. Apakah *psychological distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *anxiety*?
4. Apakah *psychological distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *depression*?
5. Apakah *well-being* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting*?
6. Apakah *anxiety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting*?
7. Apakah *depression* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting*?
8. Apakah *psychological distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* mediasi *well-being*?
9. Apakah *psychological distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* mediasi *anxiety*?
10. Apakah *psychological distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* mediasi *depression*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *psychological distress* terhadap *quiet quitting*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *psychological distress* terhadap *well-being*.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh *psychological distress* terhadap *anxiety*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *psychological distress* terhadap *depression*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *well-being* terhadap *quiet quitting*.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *anxiety* terhadap *quiet quitting*.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh *depression* terhadap *quiet quitting*.
8. Menguji dan menganalisis *psychological distress* terhadap *quiet quitting* mediasi *well-being*.
9. Menguji dan menganalisis *psychological distress* terhadap *quiet quitting* mediasi *anxiety*.
10. Menguji dan menganalisis *psychological distress* terhadap *quiet quitting* mediasi *depression*.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Untuk Akademisi dan Riset Mendatang

Riset ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi terkait riset-riset mendatang yang menggali lebih dalam variable *quiet quitting* khususnya ketika dihubungkan dengan variabel *psychological distress*, dan *well-being*, *anxiety* dan *depression* sebagai variabel mediasi.

2. Untuk Organisasi

Riset ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk mengevaluasi kembali dengan menekankan kepada kebutuhan psikologis khususnya tekanan psikologis di tempat kerja sehingga *quiet*

*quitting* yang ada di lingkungan organisasi bisa menjadi rendah dan karyawan dapat bekerja dengan nyaman tanpa merasa terbebani dengan tekanan psikologis yang dirasakan saat berada di lingkungan kerja dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan oleh organisasi.

### 3. Untuk Peneliti

Riset ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan pengalaman serta manfaat baik bagi peneliti sehingga bisa memberikan kontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan diharapkan juga penelitian ini dapat dijadikan bekal menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah ke dalam dunia kerja sesungguhnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Psychological Distress***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Psychological Distress***

Tekanan psikologis (*psychological distress*) dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis dan kondisi keadaan mental yang melibatkan emosi yang meluap- luap sehingga dapat meningkatkan peluang seseorang mengalami tekanan secara psikologis seperti depresi dan perasaan cemas (Massé *et al.*, 1998). Tekanan psikologis juga dikenal sebagai dimensi dari konstruk kesehatan mental yang berhubungan dengan gejala depresi, kecemasan, keputusasaan, kesedihan, dan kesejahteraan yang buruk yang didapatkan dari lingkungan sosial (Link *et al.*, 1990). Menurut Selem *et al.*, (2023) tekanan psikologis adalah kondisi ketidaknyamanan emosional yang disebabkan oleh kewajiban dan tekanan yang sulit dikelola di kehidupan sehari -hari. Dalam kontek karyawan dan hubungan kerja, tekanan psikologis didefinisikan sebagai ketidaknyamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dari lingkungan kerjanya.

Studi Fløvik *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa perasaan cemas, depresi, dan kesejahteraan yang buruk dari lingkungan (misalnya lingkungan organisasi) merupakan kontributor utama yang menjadi masalah kesehatan mental yang sering dialami oleh karyawan. Selain itu,

menurut Demerouti *et al.*, (2001) posisi pekerjaan di dalam organisasi memiliki faktor resiko (misalnya tuntutan) dan faktor mitigasi (misalnya sumber daya) yang berkaitan dengan stres kerja yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan mental, perubahan perilaku karyawan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang mengalami masalah kesehatan mental di tempat kerja dapat menyebabkan mereka melakukan penarikan kerja untuk mencegah kelelahan dan tekanan stres (Baldwin-White, 2016). Perilaku penarikan kerja ini mengacu pada ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan meminimalkan waktu untuk mengerjakan tugas utama sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan tetap mempertahankan peran kerja mereka di dalam organisasi. Kondisi ini, dapat mendukung karyawan mengadopsi perilaku *quiet quitting* yang dikaitkan dengan tuntutan kerja yang tidak realistis dan keinginan karyawan untuk melindungi kesehatan mental serta menghindari stres di tempat kerja (Hamouche *et al.*, 2023).

#### **2.1.1.2 Aspek- Aspek *Psychological Distress***

Menurut Hardy *et al.*, (2003) tekanan psikologis merupakan konstruk umum yang sama dengan kepuasan kerja yang merupakan keadaan afeksi atau suatu perasaan yang menjadikan individu tersebut merasa terpenuhi kebutuhan psikisnya dari lingkungan dimana dia berada, namun pada tekanan psikologis, ini ditandai dengan perasaan tidak bahagia dan juga perasaan depresi dan kecemasan. Kedua aspek ini merupakan dimensi utama dari afek suasana hati yang negatif: 1) aspek

depresi pada karyawan dikaitkan dengan tingkat kehadiran yang rendah karena kurangnya energi dan menyebabkan berkurangnya aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, 2) aspek kecemasan memiliki tingkat gairah yang lebih tinggi yang dikaitkan dengan perasaan cemas yang menyebabkan penurunan energi yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan motivasi kerja pada karyawan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor *Psychological Distress* Pada Karyawan**

Richardson (2002) dalam penelitiannya berpendapat bahwa di lingkungan organisasi, tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi yang mengakibatkan tekanan stres selama bekerja. Kondisi ini berdampak pada problem keseimbangan kehidupan kerja karyawan secara fisik, mental dan spiritual. Menurut Roy *et al.*, (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tekanan stres di tempat kerja, yaitu:

#### **a. Faktor Resiko**

Faktor resiko di tempat kerja dapat meningkatkan stres yang dirasakan oleh karyawan. Faktor resiko dikelompok menjadi dua konteks (1) konteks pekerjaan, dimana jika terdapat perubahan pada prosedur kerja, hal ini akan mempengaruhi tekanan stres di lingkungan organisasi, ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan tugas akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa stres dan mengalami kelelahan secara emosional dan fisik, tuntutan pekerjaan juga dapat dikaitkan dengan masalah kesehatan mental di

lingkungan organisasi. (2) dalam konteks organisasi, misalnya beban pekerjaan, pengakuan dan dukungan sosial di lingkungan organisasi serta otonomi di tempat kerja juga merupakan faktor yang menyebabkan masalah psikologis yang berkaitan dengan tekanan psikologis yang lebih tinggi.

#### **b. Faktor Proteksi Diri**

Faktor proteksi diri membantu karyawan dalam mengarahkan sumber daya untuk mengatasi stres atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan dalam konteks (1) pekerjaan, yaitu jika terdapat perubahan di dalam organisasi seperti perubahan prosedur kerja yang menyebabkan beban kerja yang berlebihan yang berdampak pada stres karyawan sehingga karyawan memilih untuk melindungi diri dengan membatasi keterlibatan kerja mereka untuk mengurangi stres yang berlebihan; (2) organisasi, misalnya beban pekerjaan, pengakuan dukungan sosial di lingkungan organisasi serta otonomi organisasi yang dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan sehingga karyawan memilih untuk membatasi keterlibatan kerja di dalam organisasi, yang artinya motivasi kerja karyawan menjadi rendah sebagai akibat perasaan lelah secara emosional dan fisik.

#### **2.1.1.4 Indikator *Psychological Distress***

Menurut Barnett & Brennan (1997) tuntutan psikologis yang terkait dengan keharusan untuk bekerja cepat dan keras, memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, tidak memiliki cukup waktu dan

memiliki tuntutan yang saling bertentangan juga dapat dikaitkan dengan tekanan psikologis yang dialami karyawan di lingkungan organisasi. Kondisi pekerjaan yang mempengaruhi tekanan stres karyawan dapat diukur dengan indikator tekanan psikologis diantaranya yaitu: 1) Ketidakpuasan kerja; 2) kecemasan yang dirasakan selama bekerja; dan 3) depresi yang merupakan kondisi afeksi negatif yang dialami oleh karyawan di tempat kerja.

## **2.1.2 Well-being**

### **2.1.2.1 Pengertian *Well-being***

Konsep kesejahteraan pada dasarnya dipandang sebagai konstruksi yang lebih luas dan lebih mencakup secara khusus, kesejahteraan dipandang terdiri dari berbagai kepuasan hidup atau non-kerja yang dimiliki oleh setiap individu, kepuasan terkait pekerjaan (yaitu kepuasan dan/atau ketidakpuasan dengan gaji, peluang promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan sebagainya), dan kesehatan umum. Kesehatan pada gilirannya, dipandang sebagai sub-komponen kesejahteraan yang terdiri dari kombinasi indikator psikologis seperti perasaan frustrasi dan kecemasan dengan indikator fisik seperti tekanan yang dirasakan oleh individu dan kesehatan fisik umum. Kesejahteraan dan kesehatan dapat mengarah pada aspek mental, psikologis, atau emosional pada karyawan (Danna & Griffin, 1999).

Studi Bufquin *et al.*, (2021) berpendapat bahwa kesejahteraan yang berkaitan dengan keadaan mental atau psikologis pada individu dapat

dikonseptualisasikan sebagai kombinasi keadaan afektif positif (perspektif henonis) dan berfungsi dengan efektivitas optimal dalam kehidupan individu dan sosial. Kesejahteraan menurut Yu *et al.*, (2021) secara keseluruhan mengarah pada gagasan bahwa kesehatan, kebahagiaan, dan kenyamanan yang dirasakan selama bekerja merupakan dampak dari kualitas kehidupan kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan merasa kurang mendapatkan kesejahteraan di lingkungan kerja maka akan berdampak pada penurunan produktivitas dan motivasi kerja yang rendah.

Studi Herzberg (1966) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka dapat menyebabkan karyawan mengalami demotivasi, kehilangan semangat atau perasaan lelah dalam mengerjakan tugas mereka. Menurut Feijen-de Jong *et al.*, (2022) bahwa adanya perasaan lelah secara emosional dapat menyebabkan karyawan mengurangi keterlibatan mereka dalam bekerja dan hal ini adalah bentuk dari pengekspresian emosi dalam merespon adanya kesejahteraan yang rendah di lingkungan organisasi.

Menurut Hillebrandt *et al.*, (2022) situasi yang dinilai memiliki kecenderungan dalam menghambat kesejahteraan seseorang dapat memunculkan emosi positif dan negatif dari lingkungannya, emosi yang dihasilkan dapat mencerminkan ego seseorang untuk mengatasi situasi yang sedang dihadapi, misalnya perasaan cemas dapat mendorong seseorang untuk mengatasi potensi bahaya sebagai bentuk perlindungan diri dari situasi yang merugikan kesejahteraan mereka. Selain itu, menurut Clausen

*et al.*, (2022) kesejahteraan di tempat kerja dapat mengacu pada kenyamanan lingkungan organisasi sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja. Namun, jika karyawan kurang merasa aman karena rendahnya kesejahteraan yang dirasakan misalnya karyawan yang mendapatkan beban pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi kesejahteraan dan juga menyebabkan perasaan cemas yang berlebihan.

#### **2.1.2.2 Aspek- Aspek *Well-Being***

Menurut Page (2005) kesejahteraan di lingkungan organisasi didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang dihasilkan dari kepuasan terhadap nilai- nilai intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Adapun aspek kesejahteraan di tempat kerja yaitu:

1. Dimensi Intrinsik kesejahteraan di tempat kerja yang berkaitan dengan perasaan karyawan terkait tugas mereka di dalam organisasi. Faktor ini terdiri dari lima aspek, yaitu: (a) tanggung jawab atas pekerjaan, (b) makna pekerjaan, (c) kemandirian dalam pekerjaan, (d) penggunaan sumber daya dalam pekerjaan, (e) perasaan berprestasi dalam bekerja.
2. Dimensi ekstrinsik kesejahteraan di tempat kerja terdiri dari aspek- aspek yang berkaitan dengan perasaan karyawan terkait lingkungan pekerjaan. Faktor ini terdiri dari delapan aspek yaitu: (a) pemanfaatan waktu, (b) kondisi kerja, (c) supervise, (d) peluang promosi, (e)

pengakuan atas kinerja, (f) penghargaan atas kinerja yang dilakukan, (g) upah, dan (h) keamanan pekerjaan.

### **2.1.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Well-Being***

Menurut Tuzovic *et al* (2021) kesejahteraan karyawan dipandang sebagai fenomena multidimensi dari perasaan karyawan terkait dengan pekerjaan itu sendiri, kesejahteraan dapat dikonseptualisasikan sebagai kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan resiko masalah kesehatan psikologis. Adapun faktor- faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan karyawan yaitu: a) adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk meningkatkan upaya dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka; b) sumber daya atau kemampuan karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Tingkat tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan juga dipengaruhi oleh perubahan pada faktor eksternal seperti, faktor ekonomi, industri, kebijakan pemerintah, dan teknologi, hal ini dapat menyebabkan karyawan perlu untuk meningkatkan kinerja mereka karena adanya perubahan pada tuntutan organisasi dan lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat menciptakan implikasi bagi kesejahteraan karyawan di dalam lingkungan organisasi (Tuzovic *et al.*, 2021).

### **2.1.2.4 Indikator *Well-Being***

Menurut Ryff (2014) Individu yang dianggap baik secara mental atau psikis adalah individu yang terbebas dari aspek- aspek kesehatan psikologis

yang bersifat negatif seperti perasaan cemas dan ketakutan yang menyebabkan seseorang merasa gagal dalam mencapai apa yang ingin mereka capai dan perasaan tidak bahagia akibat lingkungan yang mengancam individu tersebut.

Berikut indikator *well-being* yaitu;

- a. *Self-acceptance*: dimana jika individu memiliki penerimaan diri yang positif terhadap diri sendiri; mampu menerima berbagai aspek dari diri sendiri, merasa puas dalam menjalani kehidupan maka akan meningkatkan *self-acceptance* yang tinggi. Sebaliknya, jika individu merasa tidak puas dengan apa yang terjadi di dalam kehidupannya, merasa kurang terhadap diri sendiri dan selalu berpikiran negatif terhadap kehidupan yang dijalani maka akan menurunkan *self-acceptance* yang rendah dan mengarah pada kesejahteraan yang rendah.
- b. *Positive relations with others*: dimana jika individu memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mempunyai kepedulian dan membangun hubungan yang positif dari lingkungan sosialnya maka hubungannya dengan orang lain akan meningkatkan kesejahteraaannya. Sebaliknya jika individu tidak memiliki kepercayaan dengan lingkungan sekitarnya, merasa frustrasi dan memiliki hubungan interpersonal yang buruk maka dapat mengarah pada kesejahteraan yang rendah.
- c. Otonomi: dimana individu yang mampu menolak tekanan sosial yang mengancam dirinya, berpikir sebelum bertindak dan selalu mengevaluasi diri sendiri dalam berperilaku yang baik maka dapat meningkatkan kesejahteraan. Sebaliknya individu dengan tingkat kepedulian yang rendah, selalu bergantung

pada orang lain dalam membuat keputusan penting dan penyesuaian diri dari lingkungan sosial yang buruk dapat mengarah pada kesejahteraan yang rendah.

- d. *Environmental mastery*: dimana individu yang memiliki potensi dalam mengelola lingkungan, mengendalikan serangkaian kegiatan eksternal, mampu memilih dan menyesuaikan kebutuhan yang selaras dengan nilai pribadi dan dapat memanfaatkan peluang secara efektif maka dapat meningkatkan kesejahteraan yang tinggi. Sebaliknya individu dengan pengelolaan lingkungan yang buruk, merasa kesulitan dalam mengelola urusan sehari-hari dan tidak dapat menciptakan konsep yang sesuai dengan nilai pribadi maka dapat mengarah pada kesejahteraan yang rendah.
- e. *Purpose in life*: dimana individu yang memiliki tujuan hidup yang terarah dan merasa setiap kegiatan yang dijalannya sehari-hari selaras dengan nilai pribadi atau nilai inti maka akan memberikan kebermaknaan dalam hidup dan dapat meningkatkan kesejahteraan. Sebaliknya jika individu tidak memiliki kebermaknaan dalam hidup pada kegiatan yang dilakukan sehari-hari dimana tidak selaras dengan tujuan hidup dan nilai inti maka dapat mengarah pada rendahnya kesejahteraan.
- f. *Personal growth*: dimana individu yang terbuka dengan pengalaman baru dan selalu ingin belajar dan berkembang serta menyadari kompetensi yang dimiliki untuk dikembangkan sehingga dapat mencapai tujuan hidup yang diinginkan, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan. Sebaliknya, individu yang tidak tertarik dengan meningkatkan kompetensinya, merasa bosan dengan aktivitas yang dikerjakan serta tidak tertarik dengan pengembangan karir biasanya

disebabkan oleh kesejahteraan yang buruk dari lingkungannya yang dapat mengarah pada rendahnya kesejahteraan.

### **2.1.3. *Anxiety***

#### **2.1.3.1 Pengertian *Anxiety***

Kecemasan (*Anxiety*) adalah sebuah kondisi dimana seseorang merasa khawatir yang berlebihan, kekhawatiran yang dirasakan ini dapat memberikan efek langsung pada penurunan energi dan perasaan lelah secara emosional (Hanappi & Lipps, 2019). Kecemasan merupakan komponen mental yang identik dengan kekhawatiran atau rasa takut pada situasi yang akan dihadapi oleh individu dari lingkungannya (Zhou *et al.*, 2023).

Kecemasan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. hal ini memiliki implikasi penting bagi organisasi dan individu yang ada didalamnya. Dari perspektif disposisional, karyawan yang mengalami kecemasan lebih cenderung memandang situasi yang ada di lingkungannya sebagai ancaman dan hal ini jika dirasakan dalam jangka waktu yang lama dapat mempengaruhi kesejahteraan, pekerjaan dan produktivitas organisasi (Cheng & McCarthy, 2018).

Menurut Quintana *et al.*, (2021) karyawan yang mengalami kecemasan di tempat kerja biasanya identik dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan. Studi lain yang dilakukan oleh Michaelides & Zis (2019) berpendapat bahwa dampak dari adanya tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kecemasan di lingkungan organisasi. Selain itu, Boya (2008) menyatakan bahwa penyebab

kecemasan yang dialami oleh karyawan dapat dikaitkan dengan perasaan tidak aman yang dirasakan di lingkungan organisasi.

Menurut Wen *et al.*, (2020) kecemasan yang dirasakan oleh karyawan merupakan penyebab dari masalah tekanan emosional yang didapatkan di tempat kerja yang bersumber dari tuntutan organisasi dan ketidakmampuan karyawan dalam mengerjakan tugas mereka sehingga berdampak pada kelelahan emosional dan fisik. Ketidakamanan kerja mengacu pada pekerjaan yang memiliki resiko yang menyebabkan karyawan mengalami stres dan keluhan psikosomatik yang mengarah pada tingkat kecemasan dan depresi (de Witte *et al.*, 2016). Dampak langsung dari tuntutan pekerjaan juga mempengaruhi kesehatan mental karyawan sehingga dapat menyebabkan karyawan mengalami kecemasan yang pada gilirannya mempengaruhi keterlibatan kerja mereka di dalam organisasi (Obrennovic *et al.*, 2021).

### **2.1.3.2 Aspek- Aspek Anxiety**

Menurut Nugraha (2020) kecemasan merupakan respon fisik maupun psikologis yang meliputi perasaan gelisah dan khawatir akibat adanya respon fisiologis tertentu. Adapun aspek- aspek kecemasan (*anxiety*) yaitu:

- a. Aspek afektif: yaitu aspek yang berkaitan dengan perasaan cemas, seperti perasaan gugup, gelisah, kecewa yang dialami oleh individu dari lingkungannya.
- b. Aspek fisiologis: aspek ini lebih kepada ciri fisik yang muncul ketika individu mengalami kecemasan, seperti sesak nafas, berkeringat, tidak bersemangat dan denyut jantung meningkat.

- c. Aspek kognitif: aspek ini lebih kepada perasaan takut karena tidak dapat menyelesaikan masalah, takut akan komentar negatif, kurangnya support dari lingkungan, kurangnya konsentrasi dan sulit melakukan penalaran.
- d. Aspek perilaku: yaitu respon yang sering muncul pada individu yang merasa cemas dan cenderung melakukan penghindaran diri dari situasi yang mengancam. Pada kondisi ini individu akan mencari perlindungan untuk menghindari dari situasi yang dianggap dapat merugikan baik mental maupun fisik, perilaku lain yang dilakukan oleh individu yang merasa cemas adalah banyak bicara atau terdiam dan sulit bicara.

### **2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Anxiety***

Menurut Latifa (2018:29) ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya kecemasan diantaranya yaitu:

- a. Adanya perubahan yang terjadi dari lingkungan dimana perubahan ini dapat mengancam kesejahteraan dan ketakutan akan ketidakpastian masa depan yang dialami oleh individu dari lingkungannya.
- b. Adanya situasi yang menimbulkan berbagai komplikasi yang memberikan tekanan dari lingkungan sekitar dimana kondisi ini cenderung akan menyebabkan kecemasan.
- c. Adanya bahaya potensial yang jika individu tersebut tidak bisa menghadapinya maka dapat mengakibatkan munculnya kecemasan. situasi ini dapat menyebabkan keadaan emosional sementara yang mencerminkan

perasaan gugup, kegelisahan, dan kekhawatiran yang berhubungan dengan situasi yang mengancam.

## **2.1.4 Depression**

### **2.1.4.1 Pengertian Depression**

Gangguan afektif yang berhubungan dengan depresi telah diidentifikasi sebagai masalah kesehatan mental utama yang mempengaruhi semua aspek kehidupan, depresi juga secara khusus berkaitan dengan kepribadian seseorang di tempat kerja (Melchers *et al.*, 2015). Menurut Li (2019) bahwa depresi di lingkungan organisasi mengarah pada produktivitas kerja yang rendah, kecacatan kerja, dan pelepasan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penurunan keterlibatan kerja atau kehilangan produktivitas yang dilakukan oleh karyawan adalah bentuk dari penempatan batasan di tempat kerja sebagai upaya untuk melindungi kesehatan mental dan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Hamouche *et al.*, 2023).

### **2.1.4.2 Aspek-Aspek Depression di Tempat Kerja**

Menurut Bender & Farvolden (2008) hubungan antara depresi dan tempat kerja sangat terkait erat dengan tingkat produktivitas dan tingkat kehadiran pada karyawan, depresi pada karyawan di tempat kerja dibagi menjadi dua aspek yaitu:

- a. Aspek karyawan: yaitu berkaitan dengan; 1) ketidakpuasan kerja, kelelahan, biaya pengobatan yang rendah, dan kehilangan produktivitas

kerja akibat kesehatan mental yang buruk di lingkungan kerja. 2) yang berkaitan dengan diskriminasi di tempat kerja dimana karyawan merasa ragu untuk menceritakan tentang depresi yang mereka alami di tempat kerja karena takut akan diskriminasi dari lingkungan kerjanya.

- b. Aspek organisasi; yaitu berkaitan dengan presentisme dimana karyawan yang memaksakan diri untuk bekerja dalam kondisi yang tidak sehat. Hal ini, dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang rendah dan meningkatkan depresi pada karyawan. Masalah ini dapat menjadi tantangan bagi organisasi mengingat tingginya biaya pengobatan yang berkaitan dengan kesehatan mental karyawan.

#### **2.1.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Depression* Pada Karyawan**

Menurut Hye Ri Kim *et al.*, (2018) depresi yang dialami karyawan yang berasal dari lingkungan pekerjaan dikaitkan dengan faktor – faktor yang dapat meningkatkan resiko karyawan mengalami depresi di lingkungan organisasi. Faktor resiko pada karyawan diantaranya yaitu, 1) tuntutan pekerjaan yang tinggi; 2) otonomi kerja; 3) kurangnya penghargaan yang didapatkan atas kinerja yang telah dilakukan; dan 4) ketidakamanan kerja yang ada di lingkungan kerja yang dapat meningkatkan resiko kelelahan baik emosional maupun fisik.

## 2.1.5 *Quiet Quitting*

### 2.1.5.1 Pengertian *Quiet Quitting*

*Quiet quitting* didefinisikan sebagai pola pikir dimana karyawan dengan sengaja membatasi semua aktivitas kerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan tugas utama maupun diluar dari deskripsi pekerjaannya, dimana karyawan tetap memenuhi tugas utama namun tidak melebihi ekspektasi yang telah ditetapkan sebelumnya dan menetapkan batasan yang jelas antara kehidupan profesional dan pribadi, pola pikir ini dilakukan untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka di lingkungan organisasi (Serenko, 2023). Fenomena *quiet quitting* dapat dikaitkan dengan perubahan perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan tidak bekerja melebihi deskripsi pekerjaan mereka, artinya karyawan hanya mengerjakan tugas utama mereka tanpa melampaui apa yang diharapkan oleh organisasi (Formica & Sfodera, 2022).

*Quiet quitting* tidak berarti bahwa karyawan berhenti dari pekerjaan mereka hanya saja mereka memilih untuk menarik diri dari bekerja secara berlebihan (Hamouche *et al.*, 2023). Istilah ini bukanlah hal baru di lingkungan organisasi, *quiet quitting* pertama kali dimunculkan oleh Boldger, seorang ekonom pada tahun 2008, untuk menjelaskan perubahan perilaku tenaga kerja yang melakukan batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akibat adanya jam kerja yang tidak fleksibel dan ketidakadilan organisasi atas pembayaran upah yang tidak sesuai pada saat itu (Formica & Sfodera, 2022). Trend *quiet quitting*, pertama kali menyebar secara luas melalui media sosial

(TikTok) pada awal tahun 2022, dan menjadi trend yang mendominasi media sosial selama pandemi Covid-19 berlangsung, trend ini juga dipicu oleh adanya gerakan pengunduran diri dari sejumlah karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mereka (Zhang & Rodrigue, 2023).

Studi lain yang dilakukan oleh Scheyett (2023) juga menyatakan bahwa selama berlangsungnya pandemi Covid-19 beberapa karyawan mengalami perubahan kerja seperti pekerjaan jarak jauh yang menjadi lebih fleksibel dilakukan secara virtual. Namun, perubahan ini pada gilirannya menyebabkan karyawan mengalami kelelahan dan beberapa karyawan lainnya yang memiliki tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk tatap muka hal ini menjadi berbahaya.

Tuntutan pasca pandemi untuk kembali bekerja ditambah dengan lingkungan kerja yang tidak memberikan kesempatan belajar dan berkembang bagi karyawan seringkali mengakibatkan ketidakpuasan dan kekecewaan. Hal ini memicu adanya pengunduran diri atau fenomena *The Great Resignation*, dimana banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka secara sukarela dan karyawan yang memilih untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka, *quiet quitting* adalah sebuah alternatif untuk memberikan batasan kerja yang jelas (Hamouche *et al.*, 2023).

Menurut Ruppel *et al.*, (2022) perilaku penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan adalah bentuk dari ketidakmampuan mereka dalam menjalankan tugas dari organisasi. Selain itu, adanya perubahan perilaku

karyawan saat bekerja (misalnya tidak bekerja secara efektif) adalah reaksi untuk merespon perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi yang memperburuk kesehatan mental mereka (Rožman & Tominc, 2021). Menurut Rose & Hulin (1985) perilaku penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan dimaksudkan untuk menempatkan jarak fisik atau psikologis antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Hal ini, mengarah pada kurangnya keterlibatan karyawan yang pada akhirnya mendorong niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Weerarthne *et al.*, (2022) juga menjelaskan bahwa penarikan diri karyawan dari organisasi dapat dikaitkan dengan gangguan psikologis seseorang di lingkungan kerja yang menyebabkan stres dan kelelahan selama bekerja.

Dalam lingkup COR (*Conservation of Resource Theory*), dijelaskan bahwa karyawan berusaha untuk memperoleh, melindungi dan memelihara sumber daya yang mereka miliki dan jika mereka kehilangan salah satu sumber dayanya (misalnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) hal ini dapat menghasilkan serangkaian kehilangan sumber daya seperti sumber daya kesehatan (misalnya kelelahan emosional), yang diakibatkan oleh stres dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja yang mengarah pada perubahan perilaku (misalnya pengadopsian *quiet quitting*) yang dilakukan oleh karyawan (Hamouche *et al.*, 2023).

### 2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Quiet Quitting*

Menurut Serenko (2023) terdapat tiga faktor yang mendorong pengadopsian perilaku *quiet quitting* pada karyawan diantaranya yaitu:

- a. Karyawan yang mengadopsi perilaku *quiet quitting* didorong oleh faktor motivasi: dimana mereka merasa tidak termotivasi secara ekstrinsik untuk meluangkan waktu dan upaya tambahan dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas utamanya hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian upah lembur dengan kinerja yang mereka lakukan. Selain itu, persepsi bahwa para karyawan akan mudah tergantikan semakin mengurangi motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.
- b. Karyawan memilih mengadopsi perilaku *quiet quitting* karena tingginya biaya psikologis yang harus dikeluarkan untuk mengatasi masalah kesehatan mental mereka: pengadopsian ini dapat menjaga kesehatan mental mereka, mengurangi stres, menghilangkan tekanan baik mental maupun fisik dan untuk menghindari kelelahan serta dapat meningkatkan kesejahteraan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Karyawan yang memilih mengadopsi perilaku *quiet quitting* disebabkan adanya dendam pada organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mungkin saja terjadi, misalnya dipengaruhi oleh konflik dengan rekan kerja, atau manajer atau adanya perasaan tidak dihargai dan tidak mendapat promosi atas kontribusi yang telah mereka berikan pada organisasi.

### 2.1.5.3 Indikator *Quiet Quitting*

Menurut Formica & Sfodera (2022) dalam studinya menjelaskan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja telah mempengaruhi mereka dalam mengadopsi perilaku *quiet quitting* adapun tiga karakteristik mendasar yang menjadi pengukur kondisi *quiet quitting* diantaranya yaitu:

#### a. *Needs* (Kebutuhan)

Perasaan frustrasi yang dirasakan ketika seseorang merasa gagal dalam memahami kinerja mereka di dalam organisasi dan merasa diabaikan adalah ekspresi yang jelas dari kebutuhan secara umum yang dimiliki oleh setiap manusia baik di dalam kehidupan pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari – hari. Sehingga ketika seseorang yang merasa tidak diperhitungkan di dalam lingkungannya misalnya pada lingkungan pekerjaan maka mereka akan memilih untuk menurunkan ketertarikan pada pekerjaan mereka yang diakibatkan oleh perasaan tidak dihargai dan kebutuhan mereka di tempat kerja tidak terpenuhi.

#### b. *Values* (Nilai)

Budaya kerja yang buruk di dalam organisasi dan kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang juga menunjukkan keserasian dengan nilai- nilai fundamental bagi sebagian besar karyawan di dalam organisasi. Sehingga ketika nilai- nilai yang didapatkan di tempat kerja sejalan dengan nilai- nilai yang sesuai dengan

karyawan maka akan membentuk ikatan kinerja jangka panjang bagi organisasi dan individu yang ada di dalamnya.

**c. Purpose (Tujuan)**

Kurangnya hubungan antara individu dan organisasi akan menyebabkan penurunan produktivitas sehingga tidak ada kebermaknaan antara organisasi dan karyawan karena tujuan organisasi tidak selaras dengan tujuan karyawan yang pada akhirnya menurunkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

**Tabel 2.1 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu**

<b>Variabel</b>	<b>Tokoh</b>	<b>Teori</b>	<b>PenelitianTerdahulu</b>
<i>Psychological Distress</i>	Demerouti <i>et al.</i> , (2001)	<i>Job demands-resources theory (JD-R).</i>	Hamouche <i>et al.</i> , (2023).
<i>Well-being</i>	Herzberg (1966)	<i>Two-factor motivation-hygiene theory</i>	Hamourche <i>et al.</i> , (2023)
<i>Anxiety</i>	Demerouti <i>et al.</i> , (2001)	<i>Job demands-resources theory (JD-R)</i>	Hamouche <i>et al.</i> , (2023) (Bakker & De Vries, 2021).
<i>Depression</i>	Demerouti <i>et al.</i> , (2001)	<i>Job demands-resources theory (JD-R)</i>	Hamouche <i>et al.</i> , (2023)
<i>Quiet Quitting</i>	Hobfoll (1989)	<i>Conservation of resource theory (COR)</i>	Hamouche <i>et al.</i> , (2023). Anand <i>et al.</i> , (2023). Bentley <i>et al.</i> , (2021).

**2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel yaitu *Psychological distress, well-being, anxiety, depression*

dan *quiet quitting*. Hal ini berfungsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan, diantaranya adalah:

### **2.2.1 Pengaruh *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting***

#### **a. Rožman & Tominc (2021)**

Pada tahun 2021, Rožman & Tominc melakukan penelitian yang berjudul “*The physical, emotional and behavioural symptoms of health problems among employees before and during the Covid-19 epidemic*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gejala fisik, emosional, dan perilaku dari masalah kesehatan mental pada karyawan selama pandemi Covid-19 meningkat lebih tinggi dibandingkan dengan era sebelum pandemi Covid-19.

Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada masalah kesehatan mental akan tetapi pada penelitian yang akan dilakukan meneliti terkait masalah kesehatan mental yaitu tekanan psikologis di tempat kerja yang terjadi pada karyawan selama bekerja sehingga mempengaruhi mereka mengadopsi perilaku bekerja dengan *bare minimum*.

**b. Emerson *et al.*, (2022)**

Pada tahun 2022, Emerson *et al* melakukan penelitian dengan judul “Psychological distress, burnout, and business student turnover: *The role of Resilience as a Coping mechanism*”. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara tekanan psikologis dengan masing-masing elemen *burnout* akademik dan hubungan positif yang signifikan antara elemen *burnout* dan niat karyawan untuk keluar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel dependen yaitu *psychological distress* dan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan ada penambahan variabel *well-being*, *anxiety* dan *depression* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan mahasiswa yang mengambil empat jurusan bisnis universitas di Amerika dan alat analisis pada penelitian ini menggunakan instrumen psikometrik.

**c. Weiwei Liu *et al.*, (2019)**

Pada tahun 2019, Weiwei Liu *et al.*, melakukan penelitian yang berjudul “*Effect of Workplace Incivility on OCB Burnout*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaknyamanan di tempat kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap OCB melalui *burnout*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja yang

dikaitkan dengan tekanan psikologis dari tuntutan dan beban pekerjaan yang mempengaruhi perilaku karyawan dari bekerja secara berlebihan (OCB) ke perilaku pembatasan kerja (*quiet quitting*) pada karyawan. OCB diidentikan dengan perilaku kerja suka rela yang dilakukan oleh karyawan dimana jika karyawan menurunkan perilaku OCB dengan membatasi kinerja mereka maka dapat mengarah pada perilaku *quiet quitting* atau perilaku penarikan diri dari bekerja secara berlebihan. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel *quiet quitting* sebagai akibat dari *psychological distress* yang mempengaruhi karyawan menurunkan keterlibatan kerja mereka.

#### **d. Atta & Khan (2016)**

Pada tahun 2016, Atta & Khan melakukan penelitian yang berjudul “*Perceived Organizational Politics, Organizational Citizenship Behavior and Job Attitudes Among University Teachers*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif yang berkaitan dengan perasaan emosional terkait dengan nilai- nilai individu yang mencakup perilaku mereka dalam penyelesaian tugas di tempat kerja ditemukan berpengaruh negatif dengan OCB atau perilaku bekerja dengan melebihi standar tugas yang diberikan dan mengarah pada penurunan keterlibatan kerja di lingkungan organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada perilaku pengabaian kerja dimana karyawan

menurunkan perilaku OCB mereka sebagai akibat dari adanya perasaan emosional karyawan terhadap nilai- nilai individu yang tidak selaras dengan apa yang diberikan oleh organisasi sehingga mempengaruhi perasaan emosional karyawan atas pekerjaan mereka di tempat kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah pengurangan perilaku OCB yang dilakukan oleh karyawan dikaitkan dengan perilaku pembatasan keterlibatan kerja yaitu *quiet quitting* pada karyawan.

**e. Hatidja et al., (2022)**

Pada tahun 2022, Hatidja *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Citizens’ Behavior (OCB), Competence, and Organizational Culture on Performance: Employee Satisfaction as Mediating Variable*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku kerja karyawan yaitu *quiet quitting* yang merupakan kebalikan dari perilaku OCB atau perilaku kerja dengan melebihi standar tugas yang diberikan organisasi kepada karyawan. Perbedaannya pada penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui perilaku *quiet quitting* yang dikaitkan dengan perilaku

pengabaian kerja karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan mereka terhadap organisasinya.

**f. Malik *et al.*, (2022)**

Pada tahun 2022, Malik *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Longitudinal relations between abusive supervision, subordinates’ emotional exhaustion, and job neglect among Pakistani Nurses: The moderating role of self-compassion*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan pengabaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saling terkait dengan lingkungan kerja yang *toxic*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kelelahan kerja yang dikaitkan dengan tekanan psikologis dan masalah kesehatan mental pada karyawan di lingkungan organisasi yang memicu munculnya perubahan perilaku seperti perilaku pengabaian kerja yang dikaitkan dengan perilaku *quiet quitting* yang diadopsi oleh karyawan di tempat kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian yaitu perawat di rumah sakit Pakistan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo.

**g. Manoppo (2020)**

Pada tahun 2020, Manoppo melakukan penelitian yang berjudul “*Transformational Leadership as a Factor That Decreases Turnover*”

*Intention: A Mediation of Work Stress and Organizational Citizenship Behavior*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerja mengurangi perilaku kerja secara sukarela (OCB) meskipun tidak signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pembatasan kerja sebagai akibat dari stres kerja dilingkungan organisasi yang dikaitkan dengan munculnya masalah kesehatan psikologis pada karyawan sebagai akibat dari tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi melebihi sumber daya karyawan dalam penyelesaian tugas di tempat kerja.

#### **h. Karatepe *et al.*, (2018)**

Pada tahun 2018, Karatepe *et al* melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Organizational and Personal Resources on Stress, Engagement, and Job Outcomes*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berkaitan dengan tantangan dan tuntutan pekerjaan menurunkan keterlibatan kerja karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasinya.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan adalah melihat pada masalah kesehatan mental yang berkaitan dengan kelelahan emosional karyawan terhadap keterlibatan mereka di tempat kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada objek penelitian dimana penelitian sebelumnya

menggunakan objek penelitian karyawan hotel sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan objek penelitian pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo dan juga penelitian yang akan dilakukan mengkaji pengabaian kerja yang berkaitan dengan perilaku *quiet quitting* terhadap *psychological distress* karyawan di tempat kerja.

**i. Kim et al., (2015)**

Pada tahun 2015, Kim *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in The Hotel Industry*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya menurunkan komitmen mereka dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah stres peran di tempat kerja yang merupakan pemicu munculnya masalah kesehatan mental pada karyawan sebagai akibat dari tekanan dan tuntutan pekerjaan di lingkungan organisasi. perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *psychological distress* pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo yang dikaitkan dengan perilaku *quiet quitting*.

**j. Zhang & Rodrigue (2023)**

Pada tahun 2023, Zhang & Rodrigue melakukan penelitian yang berjudul “*What if mom quiet quit? The role of maternity leave policy in*

*working mothers' quiet quitting*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu dan mengambil cuti melahirkan lebih kecil kemungkinan untuk mengadopsi perilaku *quiet quitting* dan juga menunjukkan kesehatan mental yang lebih baik di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengambil cuti melahirkan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen *quiet quitting* dan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada responden untuk diteliti. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada objek penelitian.

### **2.2.2 Pengaruh *Psychological Distress* Yang Dimediasi Oleh *Well-being* Terhadap *Quiet Quitting***

#### **a. Yu *et al.*, (2021)**

Pada tahun 2021, Yu *et al* melakukan penelitian yang berjudul "*Impacts of the Covid-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organization citizenship behaviour, and employee-customer identification*". Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari pandemic Covid-19 yang tingkat stress kerja, kesejahteraan karyawan, kesehatan mental, dan perilaku organisasi pada karyawan perhotelan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif sebagai hasil dari analisis persamaan struktural dan ditemukan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki efek signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengangkat topik penelitian kesehatan mental di lingkungan organisasi. Penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel *well-being* dimana pada penelitian yang akan dilakukan variabel *well-being* digunakan sebagai variabel mediasi dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan kualitatif dan kuantitatif.

**a. Elshear *et al.*, (2023)**

Pada tahun 2023, Elshear *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Mental Health of Tourism Employees Post Covid-19 Pandemic: A Test of Antecedents and Moderators*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap depresi, kecemasan, dan stres di kalangan karyawan pariwisata dan tekanan keuangan keluarga memperburuk konsekuensi negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kesehatan mental.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengkaji tentang masalah kesehatan mental di lingkungan organisasi untuk melihat ketidakmampuan kerja karyawan sebagai anteseden dari kesehatan mental karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian terdahulu ini adalah pada

objek penelitian yaitu karyawan di industri perhotelan dan travel dengan sampel yang digunakan yaitu 475 karyawan.

**b. Kumar *et al.*, (2016)**

Pada tahun 2016, Kumar *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior & Employee Well-being*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja secara sukarela (OCB) berhubungan negatif dengan kelelahan selain itu, terdapat hubungan negatif antara kepuasan kebutuhan dengan kesehatan psikologis pada karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesehatan psikologis sebagai akibat dari kelelahan karyawan di tempat kerja yang berdampak pada kepuasan kerja yang rendah yang mempengaruhi perilaku penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan sebagai akibat dari tekanan dan beban pekerjaan yang tinggi di lingkungan organisasi.

**c. Reisel *et al.*, (2010)**

Pada tahun 2010, Reisel *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotional of Employees*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja memiliki efek langsung dan tidak langsung pada terhadap perilaku dan emosi karyawan saat bekerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tekanan pekerjaan yang meningkatkan stres yang mempengaruhi perilaku dan emosi karyawan di tempat kerja dan dikaitkan dengan ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja yang berdampak pada perubahan perilaku karyawan di tempat kerja yang dilakukan sebagai respon emosional yang negatif terhadap lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah emosi negatif yang dikaitkan dengan tingkat kecemasan, depresi dan kesejahteraan karyawan sebagai akibat dari tekanan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kelelahan dan meningkatkan perilaku *quiet quitting* pada karyawan.

#### **d. Baquero (2023)**

Pada tahun 2023, Baquero melakukan penelitian yang berjudul “*Hotel employees’ burnout and intention to quiet: The role of psychological distress and financial well-being in a moderation mediation model*”. Hasil penelitian menunjukkan semua hubungan langsung dari variabel pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan secara statistik.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah alat analisis PLS-SEM dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel tekanan psikologis sebagai variabel dependen.

**e. Coldwell (2019)**

Pada tahun 2019, Coldwell melakukan penelitian yang berjudul “*Negative Influences of the 4<sup>th</sup> Industrial Revolution on the Workplace: Towards a Theoretical Model of Entropic Citizen Behavior in Toxic Organizations*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja secara sukarela (OCB) di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tekanan dan ketidaknyaman emosional di lingkungan organisasi terhadap penurunan perilaku kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah perilaku kerja yang dikaitkan dengan perilaku *quiet quitting* yang merupakan perilaku kerja karyawan dengan tidak memberikan kontribusi lebih diluar dari deskripsi pekerjaan.

**f. Vu et al., (2022)**

Pada tahun 2022, Vu *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Covid-19 Pandemic: Workplace Safety Management Practices, Job Insecurity, and Employees’ Organizational Citizenship Behavior*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja sukarela (OCB) pada karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah ketidaknyamanan karyawan saat bekerja yang mengacu pada ketidakamanan lingkungan sebagai akibat dari ancaman pandemi memicu penurunan keterlibatan kerja berlebihan (OCB) dan

mengarah pada perilaku *quiet quitting*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengaitkannya dengan isu-isu kesehatan mental seperti tekanan psikologis melalui kesejahteraan karyawan, kecemasan, dan depresi di lingkungan organisasi yang dikaitkan dengan perilaku *quiet quitting*.

**g. Yu et al., (2021)**

Pada tahun 2021, Yu *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Impacts of the Covid-19 Pandemic on Employees’ Work stress, Well-being, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, and Employee-Customer Identification*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), kesejahteraan, kesehatan mental dan menurunkan keterlibatan kerja karyawan di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tekanan pekerjaan yang berdampak pada stres karyawan di tempat kerja yang dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan, masalah kesehatan psikologis dan keterlibatan kerja karyawan yang rendah. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah pada perilaku *quiet quitting* yang merupakan perilaku pembatasan kerja dengan mengerjakan tugas utama tanpa melakukan pekerjaan diluar dari *job desk* di tempat kerja.

**h. Liang (2011)**

Pada tahun 2011, Liang melakukan penelitian yang berjudul “*The Relationship Among Work Values, Burnout, and Organizational Citizenship Behaviors*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, frustrasi, dan kelelahan kerja mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental karyawan di tempat kerja yang mengarah pada perubahan perilaku kerja sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah perilaku *quiet quitting* yang merupakan perilaku kerja dengan semimimila yang diadopsi oleh karyawan di tempat kerja.

**i. Anand et al., (2023)**

Pada tahun 2023, Anand et al melakukan penelitian yang berjudul “*Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan merupakan hasil dari lingkungan kerja yang *toxic* yang dapat memicu munculnya perilaku *quiet quitting* yang dilakukan oleh karyawan untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *quiet quitting* dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan isu- isu masalah kesehatan

mental pada karyawan seperti tekanan psikologis, kesejahteraan karyawan, kecemasan di tempat kerja, dan depresi sebagai akibat dari hilangnya energi karyawan yang dapat menurunkan motivasi kerja mereka di tempat kerja.

### **2.2.3 Pengaruh *Psychological Distress* Yang Dimediasi Oleh *Anxiety* Terhadap *Quiet Quitting***

#### **a. Chiu & Tsai (2006)**

Pada tahun 2006, Chiu & Tsai melakukan penelitian yang berjudul “*Relationship Among Burnout, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan berkurangnya pencapaian pribadi berhubungan negatif dengan OCB selain itu, keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kelelahan emosional, berkurangnya pencapaian pribadi, dan OCB pada karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu ini dan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental karyawan yang berkaitan dengan kelelahan emosional dan fisik pada karyawan yang dikaitkan dengan tekanan psikologis di tempat kerja yang berhubungan dengan perilaku karyawan terhadap keterlibatan kerja mereka dan pencapaian pribadi atas kinerja mereka di tempat kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tekanan psikologis yang berhubungan dengan kecemasan yang merupakan efek suasana hati akibat kekhawatiran yang berlebihan dan respon negatif terhadap tuntutan

pekerjaan yang mengarah pada perilaku pengabaian kerja karyawan di lingkungan organisasi.

**b. Anwar *et al.*, (2023)**

Pada tahun 2023, Anwar *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Consequence of Psychological Distress on Performance Achievement: A Social Exchange Theory Perspective*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan psikologis dan pencapaian kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah tekanan psikologis karyawan terhadap perubahan perilaku kerja sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan di tempat kerja yang mengakibatkan menurunnya pencapaian pribadi karyawan di tempat kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *quiet quitting* sebagai variabel yang akan digunakan untuk melihat seberapa besar tekanan psikologis yang menyebabkan kecemasan pada karyawan mempengaruhi perilaku pengabaian kerja mereka di tempat kerja.

**c. Ahmad & Saud (2016)**

Pada tahun 2016, Ahmad & Saud melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organizational Citizenship Behavior*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan peran atau sumber daya yang dikeluarkan oleh karyawan

melebihi kemampuan mereka secara positif meningkatkan kecemasan pada karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kecemasan pada karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka sebagai akibat dari tuntutan kerja yang berlebihan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* yang digunakan dengan menghubungkannya dengan masalah kesehatan mental karyawan di tempat kerja.

**d. Eatough *et al.*, (2011)**

Pada tahun 2011, Eatough *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Relationship of Role Stressors with Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan konflik pekerjaan di lingkungan organisasi berhubungan negatif dengan OCB yang berarti bahwa adanya ketidakpastian pekerjaan dapat menyebabkan karyawan mengurangi keterlibatan mereka sehingga mengarah pada OCB yang rendah di antara para karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah tekanan pekerjaan yang dikaitkan dengan perilaku penurunan kinerja pada karyawan yang mengarah pada perilaku pengabaian kerja sebagai akibat berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah perilaku

*quiet quitting* yang diadopsi oleh karyawan sebagai akibat dari kesehatan mental yang buruk di tempat kerja yang berhubungan dengan tingkat kecemasan karyawan akan ambiguitas peran dan konflik pekerjaan di tempat kerja.

**e. Wang *et al.*, (2021)**

Pada tahun 2021, Wang *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Effects of Project Leader Workplace Anxiety on Project Team Member Organizational Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan karyawan di tempat kerja berhubungan negatif dengan perilaku OCB dimana karyawan yang mengalami kecemasan atas pekerjaan mereka mampu menurunkan perilaku kerja secara berlebihan sebagai respon dari perasaan cemas yang mereka rasakan di tempat kerja. Penurunan keterlibatan kerja (OCB) dapat dikaitkan dengan perilaku *quiet quitting* atau perilaku pengabaian kerja.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kecemasan karyawan di tempat kerja sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan pekerjaan yang mengarah pada penurunan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* yang dikaitkan tekanan psikologis melalui kecemasan pada karyawan.

**f. Boya *et al.*, (2008)**

Pada tahun 2008, Boya *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression*”

*in Nurses*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan secara signifikan mempengaruhi tingkat kecemasan dan depresi yang dirasakan pada perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Turki.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pengkajian masalah kesehatan mental di lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *anxiety* dan *depression* sebagai variabel mediasi.

**g. Aguar-Quintana et al (2021)**

Pada tahun 2021, Aguar-Quintana *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Do Job Insecurity, Anxiety and Depression Caused by the Covid-19 Pandemic Influence Hotel Employees’ Self - Rated Task Performance? The Moderating Role of Employee Resilience*”. Hasil penelitian ini menyoroti efek signifikan dari ketidakamanan kerja pada tingkat kecemasan dan depresi yang dialami oleh karyawan hotel. Namun, kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka tidak terpengaruh oleh ketidakamanan kerja atau kecemasan dan depresi, selain itu ketahanan karyawan dalam menghadapi pandemi Covid-19 memiliki efek moderasi karena mengurangi pengaruh negatif dari ketidakamanan kerja terhadap depresi.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menguji masalah kesehatan mental dalam menghadapi ketidakamanan kerja dan akibatnya harus menghadapi tingkat stres yang

mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan sehingga meningkatkan kecemasan dan depresi. Sedangkan perbedaan yang ada pada penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada fenomena yang akan diuji yaitu tren *quiet quitting* yang terjadi di lingkungan organisasi.

**h. Michaelides & Zis (2019)**

Pada tahun 2019, Michaelides & Zis melakukan penelitian yang berjudul “*Depression, Anxiety and Acute Pain: Links and Management Challenges*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gangguan mood dan nyeri akut telah terbukti memiliki hubungan yang signifikan, karena hubungan antara nyeri akut dan perubahan mood bersifat dua arah dan keduanya bertindak sebagai faktor resiko satu sama lain. Dimana, depresi dan kecemasan dikaitkan dengan meningkatkan persepsi keparahan nyeri, sedangkan durasi nyeri akut yang berkepanjangan menyebabkan disregulasi suasana hati.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian yaitu pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo. Namun, penelitian ini memiliki kesamaan yaitu menguji masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi pada individu yang mengalami permasalahan gangguan mood atau perubahan suasana hati.

i. **Amin et al., (2020)**

Pada tahun 2020, Amin *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Job Stress and Organizational Citizenship Behavior Among University Teachers Within Bangladesh: Mediating Influence of Occupational Commitment*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memunculkan kecemasan pada karyawan dan secara negatif mempengaruhi OCB atau perilaku kerja melebihi tugas utama karyawan di tempat kerja. Kecemasan yang dialami oleh karyawan ditemukan mempengaruhi pengabaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilihat dari kecemasan secara negatif mempengaruhi OCB karyawan di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesehatan mental yang buruk yang berhubungan dengan tingkat kecemasan karyawan di tempat kerja yang menurunkan perilaku peran ekstra karyawan di tempat kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* atau perilaku pembatasan kerja dengan mengerjakan tugas utama tanpa memberikan kontribusi lebih yang dikaitkan dengan masalah kesehatan mental seperti tekanan psikologis melalui kecemasan karyawan di tempat kerja.

## **2.2.4 Pengaruh *Psychological Distress* Yang Dimediasi Oleh *Depression***

### **Terhadap *Quiet Quitting***

#### **a. Ruppel *et al.*, (2022)**

Pada tahun 2022, Ruppel *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Employee-centric perspective on organizational crisis: how organizational transparency and support help to mitigate employee’ uncertainty, negative emotions and job disengagement*”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa persepsi karyawan tentang ketidakpastian pekerjaan sangat terkait dengan kecemasan dan frustrasi yang kemudian mempengaruhi niat karyawan melepaskan pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu melihat pada perasaan frustrasi karyawan terhadap krisis yang terjadi di lingkungan organisasi dan perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada penelitian yang akan dilakukan melihat pada perasaan frustrasi karyawan dari emosi negatif mempengaruhi niat karyawan bukan pada meninggalkan organisasi tetapi memilih bekerja dengan tidak melebihi deskripsi pekerjaannya.

#### **b. Alblihed & Alzghaibi (2022)**

Pada tahun 2022, Alblihed & Alzghaibi melakukan penelitian yang berjudul “*The impact of job stress, role ambiguity and work-life imbalance on turnover intention during Covid-19: A case study of frontline health workers in Saudi Arabia*”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kelelahan kerja memiliki keterkaitan dengan niat karyawan meninggalkan

pekerjaan mereka dan secara positif dipengaruhi oleh stres kerja dan ambiguitas peran. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan diantara karyawan kesehatan KSA. Studi ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan stres selama pandemi telah menciptakan kejenuhan di kalangan karyawan dan dapat menyebabkan niat berpindah para petugas kesehatan.

**c. Richmond *et al.*, (2014)**

Pada tahun 2014, Richmond *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Associations Between Substance Use, Depression, and Work Outcomes: An Evaluation Study of Screening and Brief Intervention in a Large Employee Assistance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara depresi dan gangguan produktivitas kerja.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama- sama meneliti pada gangguan depresi karyawan di tempat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel *quiet quitting* yang dikaitkan dengan masalah kesehatan mental karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo

**d. Tong Chaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016)**

Pada tahun 2016, Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs melakukan penelitian yang berjudul “*Creativity and Turnover Intention Among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kepuasan kerja yang menimbulkan berkurangnya kreativitas karyawan serta komitmen mereka

terhadap organisasi yang pada gilirannya mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tekanan pekerjaan yang dikaitkan dengan stres yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah melihat pada masalah kesehatan mental seperti tekanan psikologis melalui kecemasan, depresi, dan kualitas hidup dan kesehatan karyawan yang berhubungan dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja terhadap perubahan perilaku kerja yaitu *quiet quitting*.

**e. Li (2019)**

Pada tahun 2019, Li melakukan penelitian yang berjudul “*Can Job Autonomy Attenuate the Effect of Depression on Employees’ Well-being? It May Depend On*”. Hasil penelitian ini melaporkan bahwa otonomi pekerjaan memoderasi pengaruh depresi terhadap kesejahteraan karyawan dan kontrol yang dirasakan memediasi efek interaksi ini. secara khusus otonomi pekerjaan melemahkan efek merugikan dari depresi terhadap ketegangan pekerjaan melalui pelemahan hubungan antara depresi dan kontrol yang dirasakan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu masalah kesehatan mental pada karyawan di lingkungan organisasi, selain itu terdapat perbedaan dalam penelitian terdahulu ini

dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada kasus atau fenomena yang akan dikaji. Perbedaan lainnya penelitian terdahulu menggunakan dua sampel dengan latar belakang kelompok budaya yang berbeda yaitu karyawan India dengan budaya kolektivistik yang mungkin kurang menghargai otonomi dan karyawan Amerika dengan budaya individualistik yang mungkin lebih menghargai otonomi.

**f. Obrenovic *et al.*, (2021)**

Pada tahun 2021, Obrenovic *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Threat of Covid-19 and Job Insecurity Impact on Depression and Anxiety: An Empirical Study in the USA*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak signifikan terhadap depresi dan kecemasan dan ancaman Covid-19 memiliki dampak yang signifikan terhadap depresi.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengangkat masalah kesehatan mental yang berdampak pada karyawan di lingkungan organisasi yang pada gilirannya menyebabkan depresi dan kecemasan.

**g. Zablah *et al.*, (2012)**

Pada tahun 2012, Zablah *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*How and When Does Customer Orientation Influence Frontline Employee Job Outcomes? A Meta-Analytic Evaluation*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang menurunkan keterlibatan kerja

karyawan sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan penyelesaian tugas di tempat kerja berhubungan dengan depresi yang dialami oleh karyawan di lingkungan organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku karyawan yang berkaitan dengan penurunan keterlibatan kerja akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* yang dikaitkan dengan penurunan keterlibatan kerja karyawan di tempat kerja sebagai akibat dari tekanan psikologis.

**h. Nadinloyi *et al.*, (2013)**

Pada tahun 2013, Nadinloyi *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental pada karyawan yang dikaitkan dengan depresi di tempat kerja menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental yang menjadi penyebab perubahan perilaku karyawan yang dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasinya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel tekanan psikologis sebagai dampak dari perubahan perilaku karyawan melalui depresi, kecemasan, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

**i. Ghubach *et al.*, (2010)**

Pada tahun 2010, Ghubach *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Subjective Life Satisfaction and Mental Disorders Among Older Adults in UAE in General Population*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental yang dikaitkan dengan depresi menurunkan kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan pembatasan sumber daya karyawan atas pekerjaannya disebabkan oleh kelelahan dan stres kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah gangguan depresi pada karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja dan kualitas hidup karyawan yang berdampak pada perubahan perilaku kerja karyawan di lingkungan organisasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pembatasan sumber daya yang dikeluarkan oleh karyawan yang mengarah pada perilaku *quiet quitting*, dampak dari tekanan psikologis melalui depresi di tempat kerja.

**2.2.5 Pengaruh *Well-being* Terhadap *Quiet Quitting***

**a. Devereux *et al.*, (2011)**

Pada tahun 2011, Devereux *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Psychological Work Characteristics, Need for Recovery and Musculoskeletal Problems Predict Psychological Distress in a Sample of British Workers*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa paparan sedang dan tinggi terhadap tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial meningkatkan laporan tekanan psikologis di kalangan pekerja di Inggris dan dari temuan

ini disimpulkan bahwa kebutuhan untuk pulih dari masalah tekanan psikologis tampaknya menjadi indikator atau ukuran penting bagi karyawan yang beresiko mengalami tekanan psikologis jangka panjang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel *well-being*, *anxiety*, dan *depression* sebagai variabel mediasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama- sama meneliti pada masalah tekanan psikologis di kalangan karyawan.

**b. Hillebrandt *et al.*, (2022)**

Pada tahun 2022, Hillberandt *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Delivering bad news fairly: The Influence of Core Self-Evaluations and Anxiety for The Enactment of Interpersonal Justice*”. tujuan penelitian ini dilakukan untuk memberikan solusi bagi organisasi terhadap penyampaian berita buruk, dengan mengacu pada teori penilaian. Penelitian ini juga mengidentifikasi evaluasi diri inti sebagai hal yang penting untuk menegakan keadilan interpersonal.

Penelitian ini juga menjelaskan bahwa perasaan cemas itu tidak selamanya mengarah pada hal- hal yang negatif. Sehingga penelitian ini berpendapat bahwa emosi dapat memiliki efek fasilitatif dalam mengatasi kecemasan pada karyawan dan dapat meningkatkan motivasi manajer untuk memberlakukan keadilan interpersonal. Lebih tepatnya emosi dapat mencerminkan sifat keterlibatan ego seseorang dalam situasi dan kemampuan yang dirasakan seseorang untuk mengatasi situasi tersebut.

**c. Afrahi et al., (2022)**

Pada tahun 2022, Afrahi *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Work Disengagement: A Review of The Literature*”. penelitian ini bertujuan untuk menguji asumsi- asumsi yang mendasari ketidakterlibatan kerja dengan mengumpulkan dan meninjau kembali penelitian- penelitian tentang fenomena ini.

Penelitian ini juga didasarkan pada dua asumsi yang diadopsi secara luas dalam literatur praktisi yaitu bahwa *disengagement* secara inheren bersifat negatif bagi organisasi, dan dapat diukur melalui survei keterlibatan yaitu bahwa survei yang menunjukkan tingkat keterlibatan yang rendah dapat ditafsir sebagai indikasi tingkat *disengagement* yang tinggi.

Selain menawarkan tinjauan yang lebih inklusif, penelitian terdahulu ini juga memberikan tipologi unik tentang anteseden *disengagement*, tipologi ini disarankan agar kerangka kerja teoritis yang berbeda dan membantu menjelaskan mekanisme yang mempengaruhi anteseden *disengagement* untuk mengurangi kesenjangan antara praktek dan teori dan mengembangkan tipologi anteseden yang membantu menjelaskan mengapa dan dalam kondisi apa pelepasan kerja terjadi di dalam organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian ini membahas tentang pelepasan kerja yang dilakukan akibat kesenjangan yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan, penelitian yang

akan dilakukan mencoba mengkaji pelepasan kerja karyawan dengan melakukan pengabaian pekerjaan dan hanya mengerjakan tugas utama mereka.

**d. Fein *et al.*, (2017)**

Pada tahun 2017, Fein *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Work Intensification, Work-Life Interference, Stress, and Well-being in Australian Workers*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang berhubungan dengan jumlah jam kerja yang panjang secara signifikan mempengaruhi kualitas hidup karyawan yang mengarah pada penurunan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel *well-being*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *well-being* pada karyawan yang dikaitkan dengan perilaku *quiet quitting* pada karyawan.

**e. Berntson *et al.*, (2010)**

Pada tahun 2010, Berntson *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Moderating Role of Employability in the Association Between Job Insecurity and Exit, Voice, Loyalty, and Neglect*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan loyalitas karyawan yang mengarah pada pengabaian kerja yang dilakukan karyawan sebagai bentuk respon negatif mereka terhadap organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah ketidakamanan kerja yang mengarah pada perilaku pengabaian kerja akibat tekanan pekerjaan di tempat kerja yang mempengaruhi kualitas hidup karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *quiet quitting* yang dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

**f. Yin (2018)**

Pada tahun 2018, Yin melakukan penelitian yang berjudul “*The Influencing Outcomes of Job Engagement: An Interpretation from The Social Exchange Theory*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang diakibatkan oleh tekanan dan beban kerja yang tinggi berdampak negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kelelahan emosional dan fisik yang berhubungan dengan tekanan psikologis karyawan yang dikaitkan dengan keterlibatan kerja yang rendah di tempat kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* sebagai perilaku pengabaian kerja dengan memberikan batas kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

**g. Segura-Camacho et al., (2018)**

Pada tahun 2018, Segura-Camacho et al melakukan penelitian yang berjudul “*Sustainable and Healthy Organizations Promote Employee*

*Well-being: The Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensation Strategies*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan di lingkungan organisasi secara negatif mempengaruhi kesehatan psikologis yang memunculkan ketidaknyamanan emosional pada karyawan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *well-being* di tempat kerja yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan di tempat kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *well-being* yang dikaitkan dengan pengadopsian perilaku *quiet quitting* pada karyawan.

**h. Wang et al., (2012)**

Pada tahun 2012, Wang et al melakukan penelitian yang berjudul "*Do People with Traditional Values Suffer More from Job Insecurity? The Moderating Effects of Traditionality*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan *Do People with Traditional Values Suffer More from Job Insecurity? The Moderating Effects of Traditionality* Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kualitas hidup karyawan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang dikaitkan dengan ketidakamanan di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan di lingkungan organisasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *quiet quitting* yang

dihubungkan dengan kesejahteraan karyawan dan tekanan psikologis pada karyawan.

## **2.2.6 Pengaruh *Anxiety* Terhadap *Quiet Quitting***

### **a. Salehi & Gholtash (2011)**

Pada tahun 2011, Salehi & Gholtash melakukan penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Commitment with the Organizational Citizenship Behavior among Members of Faculty in the Islamic Azad University- First District Branches, in Order to Provide the Appropriate Model*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasi, karyawan yang mengalami kelelahan baik mental maupun fisik pada gilirannya mengurangi keterlibatan kerja mereka terhadap organisasi dan menurunkan perilaku OCB.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kelelahan kerja yang berhubungan dengan tekanan psikologis terhadap perilaku kerja karyawan di tempat kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* yang dikaitkan dengan kecemasan karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo.

### **b. Cheung & Cheung (2013)**

Pada tahun 2013, Cheung & Cheung melakukan penelitian yang berjudul “*Effect of Emotional Dissonance on Organizational Citizenship Behavior: Testing the Stressor-Strain-Outcome Model*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disonansi emosional yang berhubungan dengan kesehatan dan kelelahan emosional karyawan berpengaruh negatif terhadap OCB dan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan terhadap organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental yang dikaitkan dengan kelelahan emosional pada karyawan di tempat kerja terhadap perilaku kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental yang berhubungan dengan kecemasan karyawan dengan perilaku *quiet quitting* yang diadopsi karyawan di tempat kerja.

### **c. Kouchi et al., (2016)**

Pada tahun 2016, Kouchi *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Relationship of Organizational Trust and Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior of Female Teacher: Chain Mediation of Job Stress and Emotional Exhaustion*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap komitmen dan keadilan organisasi melalui kelelahan emosional dan stres kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kelelahan kerja dan stres kerja yang dikaitkan dengan masalah kesehatan mental yang berhubungan dengan kecemasan karyawan di tempat kerja terhadap keterlibatan karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* yang menurunkan keterlibatan karyawan akibat kecemasan karyawan.

**d. Sin Soo & Hasan Ali (2016)**

Pada tahun 2016, Sin Soo & Hasan Ali melakukan penelitian yang berjudul “*The Linkage Between Stress and Organizational Citizenship Behavior*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah stres yang memicu munculnya penurunan keterlibatan karyawan sebagai akibat dari tekanan kerja di lingkungan organisasi. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan perilaku *quiet quitting* yang dikaitkan dengan perilaku kerja pasif yang dilakukan oleh karyawan sebagai akibat dari kelelahan emosional dan fisik di tempat kerja.

**e. Rajiani & Buyong (2013)**

Pada tahun 2013, Rajiani & Buyong melakukan penelitian yang berjudul “*Loyalty and Neglect as Responses to Dissatisfying Job Conditions (The Role of Personality)*”. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa lingkungan kerja yang merugikan karyawan secara negatif mempengaruhi pengabaian kerja karyawan sebagai akibat ketidakpuasan mereka terhadap organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya karyawan dan pengabaian kerja yang dilakukan sebagai akibat dari ketidaknyaman lingkungan kerja yang merugikan karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah ketidaknyaman emosional yang dikaitkan dengan tingkat kecemasan karyawan dan perilaku *quiet quitting* di lingkungan organisasi.

**f. Uzun (2018)**

Pada tahun 2018, Uzun melakukan penelitian yang berjudul “*A Study of Correlations Between Perceived Supervisor Support, Organizational Identification, Organizational Citizenship Behavior, and Burnout at Schools*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya keterlibatan individu yang rendah sebagai akibat dari lingkungan yang penuh dengan tekanan. Temuan lainnya menemukan bahwa OCB berhubungan negatif dengan kelelahan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kelelahan emosional dan fisik yang mengarah pada masalah kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penurunan keterlibatan kerja yang

dikaitkan dengan *quiet quitting* pada karyawan sebagai akibat dari masalah kesehatan mental di tempat kerja.

**g. Jain *et al.*, (2013)**

Pada tahun 2013, Jain *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Perceived Organizational Support as a Moderator in the Relationship Between Organizational Stressors and Organizational Citizenship Behaviors*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan yang mengarah pada penurunan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku *quiet quitting* yang merupakan perilaku kerja karyawan dengan hanya melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya saja sebagai akibat dari perasaan cemas yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerjanya.

**h. Gilbert *et al.*, (2014)**

Pada tahun 2014, Gilbert *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Efficacy Beliefs, Job Satisfaction, Stress and Their Influence on The Occupational Commitment of English-Medium Content Teachers in The Dominican Republic*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi berpengaruh negatif dan signifikan dengan stres kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tingkat stres kerja karyawan yang berhubungan dengan kelelahan emosional dan fisik yang mengarah pada masalah kesehatan mental karyawan di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan karyawan yang dihubungkan dengan masalah kesehatan mental dan tren *quiet quitting* di lingkungan organisasi.

**i. McCarthy *et al.*, (2016)**

Pada tahun 2016, McCarthy *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Are Anxious Workers Less Productive Workers? It Depends on Quality of Social Exchange*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecemasan karyawan terhadap penurunan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah gangguan kecemasan karyawan di lingkungan organisasi yang menyebabkan menurunkan produktivitas karyawan yang dikaitkan dengan kinerja yang rendah. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan karyawan pada perilaku pembatasan kerja dengan mengerjakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan tanpa memberikan kinerja yang lebih atau yang dikenal dengan *quiet quitting*.

**j. Kouchaki & Desai (2015)**

Pada tahun 2015, Kouchaki & Desai melakukan penelitian yang berjudul “*Anxious, Threatened, and Also Unethical: How Anxiety Makes*

*Individuals Feel Threatened and Commit Unethical Acts*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan berpengaruh pada perilaku karyawan seperti pembatasan sumber daya untuk memprioritaskan kualitas hidup dan kesehatan psikologis di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan karyawan yang berhubungan dengan perubahan perilaku karyawan terhadap hasil kinerja mereka di lingkungan organisasi. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan yang dialami oleh karyawan terhadap tren *quiet quitting* yang menyebar di kalangan karyawan.

### **2.2.7 Pengaruh *Depression* Terhadap *Quiet Quitting***

#### **a. Melchers *et al.*, (2015)**

Pada tahun 2015, Melchers *et al* melakukan penelitian yang berjudul "*Differentiating Burnout from Depression: Personality Matters!*" Studi ini bertujuan untuk mengetahui apakah teori kepribadian yang berorientasi biologis dari Robert Cloninger dapat membedakan antara *burnout* dan depresi, serta ingin mengetahui apakah ada perbedaan antara sampel karyawan dan pasien rawat inap. Hasil penelitian ini menggarisbawahi perbedaan dalam hubungan antara *burnout* vs depresi dengan kepribadian, yang mungkin mencerminkan perbedaan dalam ruang lingkupnya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengkaji masalah kesehatan mental yang mengarah pada depresi.

Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel dimana pada penelitian terdahulu ini adalah pada objek penelitian karyawan dan pasien rawat inap.

**b. Schaufeli & Taris (2014)**

Pada tahun 2014, Schaufeli & Taris melakukan penelitian yang berjudul “*A Critical Review of The Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya mereka pada gilirannya menurunkan energi mereka dalam penyelesaian tugas di tempat kerja dan memunculkan gejala depresi pada karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental yaitu depresi yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah depresi pada karyawan yang mengarah pada perubahan perilaku kerja karyawan untuk merespon lingkungan kerja yang memperburuk kesehatan psikologis mereka di tempat kerja.

**c. Hassanie *et al.*, (2022)**

Pada tahun 2022, Hassanie *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The impact of workload on workers’ traumatic stress and mental health mediated by career adaptability during covid-19*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan beradaptasi dan kesehatan mental dan memberikan pengaruh negatif terhadap stres traumatis sekunder. Hasil lain yang

ditemukan dalam penelitian terdahulu ini adalah bahwa kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja menghubungkan beban kerja dengan stres traumatis sekunder.

Penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penelitian terdahulu meneliti terkait masalah kesehatan mental akan tetapi pada penelitian yang dilakukan akan meneliti pada masalah kesehatan mental tetapi lebih spesifik yaitu tekanan psikologis sebagai variabel dependen dan *well-being*, *anxiety*, *depression* sebagai variabel mediasi dan variabel quiet quitting sebagai variabel independen.

**d. Salama *et al.*, (2022)**

Pada tahun 2022, Salama *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja memediasi secara parsial hubungan antara stres dan intensi turnover pada karyawan hotel di Mesir.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu melihat dampak dari masalah kesehatan mental yang mengakibatkan kelelahan secara emosional dan stres pada karyawan selama bekerja. selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada objek penelitian dan variabel mediasi yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel *well-being*, *anxiety* dan *depression*.

**e. Paillé & Grima (2011)**

Pada tahun 2011, Paillé & Grima melakukan penelitian yang berjudul “*Citizenship and Withdrawal in the Workplace: Relationship Between Organizational Behavior, Intention to Leave Current Job and Intention to Leave the Organization*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang sengaja membatasi sumber daya mereka diakibatkan oleh kelelahan kerja yang dirasakan di lingkungan organisasi dan hal ini menurunkan OCB dan pada akhirnya mempengaruhi perilaku penarikan diri dari bekerja secara berlebihan sebagai akibat dari kelelahan kerja serta niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kelelahan kerja karyawan sebagai akibat dari masalah tekanan dan beban pekerjaan yang menyebabkan peningkatan perilaku pengabaian kerja dan penurunan keterlibatan kerja karyawan di dalam organisasinya. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku pengabaian kerja atau keterlibatan kerja yang rendah yang dikaitkan dengan masalah kesehatan mental di tempat kerja.

**f. Chen & Chen (2012)**

Pada tahun 2012, Chen & Chen melakukan penelitian yang berjudul “*Burnout and Work Engagement Among Cabin Crew: Antecedents and Consequences*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja seperti pembatasan sumber daya yang dikeluarkan disebabkan oleh tekanan dan beban

pekerjaan yang tinggi dan menurunkan keterlibatan kerja mereka di dalam organisasi.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keterlibatan kerja yang rendah di tempat kerja dan niat karyawan dalam membatasi sumber daya mereka yang disebabkan oleh tekanan dan beban pekerjaan yang tinggi di tempat kerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental yang berhubungan dengan depresi terhadap peningkatan tren *quiet quitting* di kalangan karyawan.

**g. Hakanen *et al.*, (2008)**

Pada tahun 2008, Hakanen *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Job Demands-Resources Model: A Three-year Cross-lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan meningkatkan kelelahan kerja karyawan dan pada akhirnya menurunkan keterlibatan kerja, meningkatkan depresi pada karyawan dan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *depression* yang dikaitkan dengan penurunan keterlibatan kerja karyawan sebagai akibat dari kelelahan kerja di lingkungan organisasi. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan

adalah depresi yang dikaitkan dengan fenomena *quiet quitting* di lingkungan organisasi.

**h. Han *et al.*, (2020)**

Pada tahun 2020, Han *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Job Demands and Resources as Antecedents of University Teachers’ Exhaustion, Engagement and Job Satisfaction*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja di antara para karyawan yang disebabkan oleh kelelahan emosional yang memicu munculnya respon negatif karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu masalah kelelahan emosional pada karyawan yang dihubungkan dengan penurunan keterlibatan kerja atau pembatasan kerja karyawan sebagai bentuk perlindungan diri dari lingkungan kerja yang buruk. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada fenomena *quiet quitting* di kalangan karyawan yang muncul akibat ketidakpuasan karyawan dan kelelahan kerja di lingkungan organisasi.

**i. Shin & Jeong (2021)**

Pada tahun 2021, Shin & Jeong melakukan penelitian yang berjudul “*Structural Equation Model of Work Situation and Work-Family Conflict Depression and Work Engagement in Commercial Motor Vehicle (CMV) Drivers*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan dan ketidakamanan

lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi depresi karyawan dan pada akhirnya menurunkan produktivitas dan motivasi kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan yang dikaitkan dengan peningkatan depresi pada karyawan yang berhubungan dengan penurunan keterlibatan karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *depression* di kalangan karyawan yang dihubungkan dengan perilaku *quiet quitting*.

**j. Imamura *et al.*, (2016)**

Pada tahun 2016, Imamura *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Work Engagement as a Predictor of Onset of Major Depressive Episode (MDE) Among Workers, Independent of Psychological Distress: A 3-Year Prospective Cohort Study*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa depresi pada karyawan mempengaruhi keterlibatan kerja dan meningkatkan ketidakmampuan mereka dalam penyelesaian tugas sebagai akibat dari kehilangan energi dan motivasi kerja yang rendah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan adalah gejala *depression* pada karyawan yang dihubungkan dengan *psychological distress* dan keterlibatan kerja yang rendah pada karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *psychological distress* yang digunakan sebagai variabel dependen dan *depression* sebagai variabel mediasi terhadap *quiet quitting* sebagai variabel independen.

## **2.2.8 Pengaruh *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting* Mediasi *Well-being***

### **a. Simard & Parent-Lamarche (2022)**

Pada tahun 2022, Simard & Parent-Lamarche melakukan penelitian yang berjudul “*Abusive leadership, psychological well-being, and intention to quiet during the Covid-19 pandemic: a moderated mediation analysis among Quebec’s healthcare system workers*”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kasar melemahkan efek dari pengakuan dan otoritas kepuasan terhadap kesejahteraan psikologis (efek moderasi) berkontribusi pada niat yang lebih besar untuk berhenti di antara pekerja (efek dari mediasi yang dimediasi).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah mengkaji masalah kesehatan mental yang mengacu pada kesejahteraan psikologis karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada objek penelitian dan alat analisis yang digunakan.

### **b. Martinussen *et al.*, (2020)**

Pada tahun 2020, Martinussen *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Should I stay or should I go? The role of leadership and organization context for hospital physicians’ intention to leave their current job*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 21,0% dari responden menyatakan bahwa ada niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan

ada 20,3% responden yang meninggalkan pekerjaan mereka, kemudian dari perspektif dokter terhadap kepemimpinan dan konteks organisasi mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan rumah sakit.

Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu penelitian yang dilakukan pada level individu didalam organisasi dari perspektif karyawan pada atasannya dalam memutuskan apakah akan memberikan kinerja yang baik atau apakah karyawan akan memutuskan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Perbedaan pada penelitian terdahulu ini dan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel penelitian yang akan mengkaji mengenai tekanan psikologis dan kesejahteraan karyawan di level individu dengan fenomena *quiet quitting* di lingkungan organisasi.

**c. P. Wang *et al.*, (2020)**

Pada tahun 2020, P. Wang *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction*”. Hasil penelitian menunjukkan efek negatif dari stres kerja menurunkan komitmen dan kepuasan karyawan terhadap organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kelelahan emosional dan fisik yang berhubungan dengan kesehatan mental di tempat kerja pada perilaku kerja karyawan. Perbedaan

dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja terhadap pengadopsian perilaku *quiet quitting* pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo.

**d. Torp & Bergheim (2022)**

Pada tahun 2022, Torp & Bergheim melakukan penelitian yang berjudul “*Working Environment, Work Engagement and Mental Health Problems Among Occupational and Physical Therapists*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental di tempat kerja dapat menurunkan keterlibatan karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental di lingkungan organisasi dan perubahan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya yang mengarah pada buruknya kualitas hidup karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi dan perilaku kerja mereka yang mengarah pada perilaku *quiet quitting*.

**e. Watanabe & Yamauchi (2018)**

Pada tahun 2018, Watanabe & Yamauchi melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Quality of Overtime Work on Nurses’ Mental Health and Work Engagement*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi seperti jam kerja yang panjang dapat memperburuk kesehatan mental karyawan dan pada akhirnya memperburuk kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental pada karyawan yang berhubungan dengan penurunan keterlibatan kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesehatan mental yang dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan terhadap perilaku pembatasan kerja yang dilakukan sebagai akibat dari kelelahan kerja yang dirasakan di lingkungan organisasi.

**f. Johnson *et al.*, (2005)**

Pada tahun 2005, Johnson *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Experience of Work-Related Stress Across Occupations*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah tekanan di lingkungan kerja yang memicu kelelahan emosional dan fisik pada karyawan dan memperburuk kesejahteraan mereka. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada perilaku *quiet quitting* yang diadopsi sebagai akibat dari kesejahteraan dan kualitas hidup di lingkungan organisasi yang buruk.

**g. Skaalvik & Skaalvik (2018)**

Pada tahun 2018, Skaalvik & Skaalvik melakukan penelitian yang berjudul “*Job Demands and Job Resources as Predictors of Teacher*

*Motivation and Well-being*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan menurunkan kesejahteraan karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penurunan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada penurunan keterlibatan kerja yang rendah di kalangan karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku kerja dengan mengerjakan tugas utama tanpa memberikan kontribusi lebih pada organisasi yang disebabkan oleh buruknya kesejahteraan di tempat kerja.

**h. Huber *et al.*, (2020)**

Pada tahun 2020, Huber *et al* melakukan penelitian yang berjudul "*Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-being, Work Engagement, and Burnout*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional di tempat kerja mempengaruhi perilaku karyawan yang berhubungan dengan karakteristik pribadi dan pada akhirnya menurunkan keterlibatan kerja dan meningkatkan perilaku kerja pasif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *well-being* dan kelelahan emosional karyawan yang mengarah pada penurunan keterlibatan kerja yang dilakukan oleh karyawan akibat tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi.

**i. Zheng *et al.*, (2015)**

Pada tahun 2015, Zheng *et al* melakukan penelitian yang berjudul "*Employee Well-being in Organizations: Theoretical Model, Scale*

*Development, and Cross-Cultural Validation*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan negatif dengan emosional negatif karyawan di tempat kerja. Dimana hal ini menurunkan kesejahteraan mereka dan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *well-being* terhadap emosional negatif yang berhubungan dengan masalah kesehatan psikologis karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *well-being* dikaitkan dengan pengadopsian *quiet quitting* di tempat kerja.

### **2.2.9 Pengaruh *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting* Mediasi *Anxiety***

#### **a. Posig & Kickul (2003)**

Pada tahun 2003, Posig dan Kickul melakukan penelitian yang berjudul "*Extending Our Understanding of Burnout: Test of an Integrated Model in Non Service Occupations*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan meningkatkan kelelahan emosional pada karyawan, efek dari kelelahan emosional memunculkan perasaan tegang dan cemas yang dialami oleh karyawan selama berada di lingkungan kerja yang mengancam kesehatan psikologisnya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perasaan cemas yang muncul sebagai akibat dari tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan

karyawan yang dihubungkan dengan perilaku pembatasan kerja yang dilakukan oleh karyawan di lingkungan kerja.

**b. Conley & Woosley (2000)**

Pada tahun 2000, Conley & Woosley melakukan penelitian yang berjudul “*Teacher Role Stress, Higher Order Needs and Work Outcomes*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya mereka dapat menurunkan kinerja dan performa mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan sebagai akibat dari tekanan dan beban pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan yang mengarah pada perilaku kerja pasif.

**c. KOÇAK *et al.*, (2019)**

Pada tahun 2019, KOÇAK *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*If Organizational Citizenship is Compulsory, Will Job Satisfaction be Affected? A Study in the Context of Job Stress*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berhubungan negatif dengan kepuasan kerja melalui peran mediasi stres kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah stres kerja yang disebabkan oleh kelelahan emosional dan fisik pada karyawan yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesehatan

psikologis pada karyawan yang menyebabkan perasaan cemas pada karyawan dan pada akhirnya memicu munculnya perilaku pengabaian kerja atau yang disebut dengan *quiet quitting*.

**d. Richards & Schat (2011)**

Pada tahun 2011, Richards & Schat melakukan penelitian yang berjudul "*Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individuals Behavior in Organizations*". Hasil penelitian ini menemukan bahwa kecemasan berhubungan negatif dengan OCB.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan pada karyawan yang menurunkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan yang memicu munculnya perilaku kerja pasif pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo.

**e. Geller & Bamberger (2009)**

Pada tahun 2009, Geller & Bamberger melakukan penelitian yang berjudul "*Bringing Avoidance and Anxiety to The Job: Attachment Style and Instrumental Helping Behavior Among Co-Workers*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan yang dialami karyawan pada gilirannya memunculkan perilaku pengabaian kerja sebagai respon negatif terhadap lingkungan kerja yang buruk.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan pada karyawan yang memicu pembatasan sumber daya karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik dimana hal

ini dilakukan untuk melindungi kesehatan psikologis dan kualitas hidup mereka di tempat kerja.

**f. Inoue *et al.*, (2010)**

Pada tahun 2010, Inoue *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Organizational Justice, Psychological Distress, and Work Engagement in Japanese Workers*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perspektif karyawan terhadap ketidakadilan organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan dapat memicu munculnya tekanan psikologis dan pada akhirnya menurunkan keterlibatan dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keterlibatan kerja yang rendah di tempat kerja sebagai akibat dari ketidaknyamanan emosional dan tekanan psikologis karyawan di tempat kerja.

**g. Mosalaei *et al.*, (2014)**

Pada tahun 2014, Mosalaei *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior on Athletes*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perasaan cemas pada karyawan secara negatif menurunkan OCB.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan yang dirasakan oleh karyawan sebagai akibat dari masalah kesehatan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang mengarah pada perilaku *quiet quitting*.

**h. Oshio *et al.*, (2018)**

Pada tahun 2018, Oshio *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Associations Among Job Demands and Resources, Work Engagement, and Psychological Distress: Fixed-Effects Model Analysis in Japan*”. Hasil penelitian menemukan bahwa tekanan pekerjaan memunculkan kecemasan dan menurunkan keterlibatan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental yang berkaitan dengan kecemasan pada karyawan dan mengarah pada perilaku pengabaian kerja sebagai akibat dari tekanan dan beban pekerjaan yang tinggi di tempat kerja.

**i. Adanaqué-Bravo *et al.*, (2023)**

Pada tahun 2023, Adanaqué-Bravo *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the Covid-19 Pandemic: A Systematic Review*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan psikologi yang mengarah pada stres dan kelelahan emosional menurunkan keterlibatan kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan psikologis di tempat kerja hubungannya dengan keterlibatan kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kecemasan karyawan di tempat kerja yang dikaitkan dengan *quiet quitting* yang diadopsi oleh karyawan.

## 2.2.10 Pengaruh *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting* Mediasi *Depression*

### a. Bowers *et al.*, (2018)

Pada tahun 2018, Bowers *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Psychological Distress in Remote Mining and Construction Workers in Australia*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan dan beban pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan di tempat kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *psychological distress* yang berhubungan dengan beban dan tuntutan di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

### b. Zhang & Seo (2018)

Pada tahun 2018, Zhang & Seo melakukan penelitian yang berjudul “*Held Captive in The Office: An Investigation into Long Working Hours Among Korean Employees*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan dan beban pekerjaan di tempat kerja dapat meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan perasaan cemas terhadap lingkungan yang buruk.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel *psychological distress* yang menyebabkan perasaan cemas pada karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi di lingkungan organisasi.

**c. Kumar *et al.*, (2021)**

Pada tahun 2021, Kumar *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Working in Lockdown: The Relationship Between Covid-19 Induced Work Stressors, Job Performance, Distress, and Life Satisfaction*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan psikologis secara signifikan menurunkan kinerja karyawan, memperburuk ketidakamanan kerja, dan menurunkan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah ketidakamanan kerja yang menimbulkan tekanan psikologis karyawan akibat ketidaknyamanan lingkungan kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja yang mengarah pada ketidakpuasan karyawan atas organisasi tempat mereka bekerja.

**d. Sakuraya *et al.*, (2017)**

Pada tahun 2017, Sakuraya *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Job Crafting, Work Engagement, and Psychological Distress among Japanese Employees: A Cross-Sectional Study*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan selama bekerja secara signifikan menurunkan kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tekanan psikologis pada karyawan sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi mempengaruhi perilaku karyawan dimana, kelelahan emosional dan fisik menurunkan keterlibatan dan mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja.

**e. Ramaci et al., (2022)**

Pada tahun 2022, Ramaci *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Health Promotion, Psychological Distress, and Disease Prevention in the Workplace: A Cross-sectional Study of Italian Adults*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan psikologis secara negatif menurunkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan sebagai akibat dari tuntutan dan kelelahan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah keterlibatan kerja yang rendah dikaitkan dengan perilaku *quiet quitting* pada karyawan yang disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah dan munculnya masalah kesehatan mental yang berhubungan dengan tekanan psikologis yang memicu perasaan depresi pada karyawan selama bekerja.

**f. Prottas (2013)**

Pada tahun 2013, Prottas melakukan penelitian yang berjudul “*Relationships Among Employee Perception of Their Manager’s Behavioral Integrity, Moral Distress, and Employee Attitudes and Well-Being*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakadilan organisasi terhadap karyawan di tempat kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah *distress* pada karyawan di tempat kerja dikaitkan dengan perasaan tidak dihargai atas kontribusi kerja serta nilai- nilai perusahaan

yang tidak selaras dengan nilai- nilai karyawan mempengaruhi stres dan kesehatan psikologis.

**g. Sunaryadi *et al.*, (2021)**

Pada tahun 2021, Sunaryadi *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*Effect of Quality of Work Life on Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance of Inpatient Nurses in Muhammadiyah Hospital Type D East Java Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari tekanan pekerjaan secara negatif mempengaruhi OCB, dimana karyawan yang mengalami stres memicu penarikan diri dan penurunan keterlibatan atau memunculkan perilaku kerja pasif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah perilaku penarikan diri yang diadopsi oleh karyawan yang berhubungan dengan perilaku *quiet quitting* di kalangan karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan atas organisasinya.

**h. Aderibigbe & Mjoli (2018)**

Pada tahun 2018, Aderibigbe & Mjoli melakukan penelitian yang berjudul “*Occupational Stress as a Correlate of Organizational Citizenship Behaviour and Psychological Capital Among Graduate Employee in Nigeria*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara negatif menurunkan OCB sebagai penyebab dari tekanan dan tuntutan pekerjaan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah masalah kesehatan mental yang disebabkan oleh stres dan kelelahan kerja karyawan yang mempengaruhi penyelesaian tugas dan penurunan kinerja.

**i. Martinescu *et al.*, (2021)**

Pada tahun 2021, Martinescu *et al* melakukan penelitian yang berjudul “*The Interactive Effect of Job Skill Level and Citizenship Status on Job Depression, Work Engagement and Turnover Intentions: A Moderated Mediation Model in The Context of Macro-Level Turbulence (of ‘Brexit’)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa depresi menurunkan keterlibatan kerja dan OCB atau perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan diluar dari tuntutan tugas utama mengarah pada perilaku pengabaian kerja dan penurunan keterlibatan kerja di antara karyawan.

Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu terletak pada masalah kesehatan mental yang berhubungan dengan depresi pada karyawan yang dikaitkan dengan perilaku pengabaian atau penarikan kerja. Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu ini dan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada fenomena yang dikaji lebih spesifik tidak secara umum seperti masalah kesehatan mental misalnya tekanan psikologis diantaranya *well-being*, *anxiety*, dan *depression* pada karyawan.

**Tabel 2.2 Pemetaan Penelitian Terdahulu**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
1	Rožman & Tominc (2021). <i>The Physical, Emotional and Behavioural Symptoms of Health Problems Among Employees Before and During the Covid-19 Pandemic</i> . Employee Relations, 2021. ISSN: 01425455. Sampel: 950 karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti et al., (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gejala fisik, emosional, dan perilaku dari masalah kesehatan mental pada karyawan selama pandemi Covid 19 meningkat lebih tinggi dibandingkan dengan era sebelum pandemi Covid-19.
2	Emerson et al., (2022). <i>Psychological distress, burnout, and business student turnover: The role of resilience as a coping mechanism</i> . Research in Higher Education, 26 June 2022. ISSN: 1573188X.  Sampel: 1.119 mahasiswa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti et al., (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tekanan psikologis dan masing-masing elemen dari burnout akademik dan niat mahasiswa untuk keluar.
3	Weiwei Liu et al., (2019). <i>Effect of Workplace Incivility on OCB Through Burnout</i> . Journal of Business and Psychology. October 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti et al., (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara ketidaknyamanan emosional dan kelelahan kerja yang pada gilirannya menurunkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasinya.
4	Atta & Muhammad (2016). <i>Perceived Organizational Politics, Organizational Citizenship</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti et al., (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan fisik pada karyawan berhubungan dengan adanya

	<i>Behavior and Job Attitudes Among University Teachers. Journal of Behavioural Sciences. July 2016.</i>		keterlibatan kerja yang rendah di antara para karyawan.
5	Hatidja <i>et al.</i> , (2022). <i>The Effect of Organizational Citizens' Behavior (OCB), Competence, and Organizational Culture on Performance: Employee Satisfaction as a Mediating Variable.</i> International Journal of Artificial Intelligence Research.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara perilaku kerja karyawan dan kepuasan kerja yang menurunkan perilaku kerja OCB sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan atas organisasinya.
6	Malik <i>et al.</i> , (2022). <i>Longitudinal Relations Between Abusive Supervision, Subordinates' Emotional Exhaustion, and Job Neglect Among Pakistani Nurses: The Moderating Role of Self-compassion.</i> Current Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja memediasi hubungan antara pengawasan yang kasar dari atasan terhadap karyawan dan pengabaian kerja yang dilakukan oleh karyawan.
7	Manoppo (2020). <i>Transformational Leadership as a Factor that Decreases Turnover Intention: A Mediation of Work Stress and Organizational Citizenship Behavior.</i> The TQM Journal, 2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja menurunkan perilaku OCB karyawan dan mengarah pada penurunan komitmen karyawan terhadap organisasinya sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi.
8	Karatepe <i>et al.</i> , (2018). <i>The Effects of Organizational and Personal Resources on Stress, Engagement, and Job Outcomes.</i> International Journal of Hospitality Management, 2016.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja dapat menurunkan keterlibatan kerja karyawan.

9	Kim <i>et al.</i> , (2015). <i>The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in The Hotel Industry</i> . International Journal of Hospitality Management, 2015.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja akibat tekanan dan beban pekerjaan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan dapat memicu munculnya penarikan diri dari organisasi tempat mereka bekerja.
10	Zhang & Rodrigue (2023). <i>What if Moms Quiet Quit? The Role of Maternity Leave Policy in Working Mothers' Quiet Quitting Behaviour</i> . MDPI Journals Meritis 2023, ISSN: 2673-8104. Sampel: 310 karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita (ibu) yang mengambil cuti melahirkan lebih kecil kemungkinan untuk mengadopsi perilaku <i>quiet quitting</i> dan juga menunjukkan kesehatan mental yang lebih baik di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan (ibu) yang tidak mengambil cuti melahirkan.
11	Yu <i>et al.</i> , (2021). <i>Impacts of the Covid-19 Pandemic on Employees' Work stress, Well-Being, Mental Health, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee- Customer Identification</i> . Journal of Hospitality Marketing and Management, 2021, ISSN: 19368631.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil dari analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel- variabel dalam penelitian ini memiliki efek signifikan
12	Elshaer & Azazz (2023). <i>Mental Health of Tourism Employees Post Covid-19 Pandemic: A Test of</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan mental seperti

	<p><i>Antecedents and Moderators.</i></p> <p>European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 2023, ISSN: 22549625.</p> <p>Sampel: 475 karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	<p>depresi, kecemasan, dan stres di kalangan karyawan pariwisata dan tekanan keuangan keluarga memperburuk konsekuensi negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kesehatan mental.</p>
13	<p>Kumar <i>et al.</i>, (2016). <i>Organizational Citizenship Behavior &amp; Employee Well-being.</i> Indian Journal of Industrial Relationship, April 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa kesehatan psikologis yang buruk mempengaruhi berkurangnya keterlibatan kerja yang rendah dan memunculkan kesejahteraan lingkungan kerja yang buruk bagi karyawan.</p>
14	<p>Reisel <i>et al.</i>, (2010). <i>The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees.</i> International Studies of Management &amp; Organization, Spring 2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja secara negatif mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat menciptakan kesehatan mental yang buruk di tempat kerja.</p>
15	<p>Baquero (2023). <i>Hotel Employees' Burnout and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Financial Well-Being in a Moderation Mediation Model.</i> Behavioral Sciences, 2023.</p> <p>Alat analisis: PLS-SEM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hubungan langsung dari variabel pada penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik.</p>

16	Coldwell (2019). <i>Negative Influences of the 4<sup>th</sup> Industrial Revolution on the Workplace: Toward a Theoretical Model of Entropic Citizen Behavior in Toxic Organizations</i> . International Journal of Environmental Research and Public Health. July 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan perilaku OCB karyawan. Lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan dan <i>toxic</i> pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.
17	Vu et al., (2022). <i>The Covid-19 Pandemic: Workplace Safety Management Practices, Job Insecurity, and Employees' Organizational Citizenship Behavior</i> . Safety Science, 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa ketidakamanan kerja dapat menurunkan OCB dan mengarah pada penarikan diri dari bekerja secara berlebihan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk respon negatif terhadap lingkungan kerja yang mengancam kesehatan mental mereka dan sebagai bentuk ketidakpuasan mereka terhadap organisasinya.
18	Yu et al., (2021). <i>Impacts of the Covid-19 Pandemic on Employees' Work Stress, Well-being, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, and Employee-customer Identification</i> . Journal of Hospitality Marketing & Management.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja menurunkan OCB atau perilaku kerja karyawan yang berlebihan diluar dari tugas utama mereka. Stres kerja pada karyawan dapat memperburuk kesejahteraan karyawan dan kesehatan mental karyawan di tempat kerja.

19	Liang (2012). <i>The Relationship among Work Values, Burnout, and Organizational Citizenship Behaviors: A study from hotel front-line service employees in Taiwan</i> . International Journal of Contemporary Hospitality Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja dan kelelahan emosional ataupun fisik pada karyawan dapat menghambat perilaku kerja berlebihan atau OCB pada karyawan dan memunculkan keterlibatan kerja yang rendah.
20	Anand <i>et al.</i> , (2023). <i>Drowning in Silence: A Scale Development and Validation of Quiet Quitting and Quiet Firing</i> . International Journal of Organizational Analysis, 2023.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadopsian <i>quiet quitting</i> yang dilakukan oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan kerja yang <i>toxic</i> dan mengancam kesehatan mental karyawan.
21	Chiu & Tsai (2006). <i>Relationships Among Burnout, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior</i> . The Journal of Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional pada karyawan mengurangi keterlibatan kerja karyawan atau OCB di tempat kerja.
22	Anwar <i>et al.</i> , (2023). <i>Consequence of Psychological Distress on Performance Achievement: A Social Exchange Theory Perspective</i> . Intangible Capital, 19(2), 93-109.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan psikologis menurunkan kinerja karyawan yang mengarah pada penurunan konsentrasi dalam menciptakan kinerja yang berkualitas.
23	Ahmad & Saud (2016). <i>The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organizational Citizenship Behavior</i> . Journal of Managerial Sciences, 10(1).	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kecemasan pada karyawan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

24	Eatough <i>et al.</i> , (2011). <i>Relationships of Role Stressors with Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis</i> . Journal of Applied Psychology, 2011.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan peran, ambiguitas peran, dan konflik pada karyawan di dalam organisasi secara signifikan meningkatkan kelelahan dan stres karyawan yang pada gilirannya mengarah pada penurunan OCB yang dilakukan oleh karyawan sebagai respon terhadap kelelahan emosional dan fisik yang dirasakan di tempat kerja.
25	Wang <i>et al.</i> , (2021). <i>Effects of Project Leader Workplace Anxiety on Project Team Member Organizational Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model</i> . Project Management Journal, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan secara signifikan menurunkan keterlibatan kerja atau perilaku kerja berlebihan (OCB) melalui frustrasi di tempat kerja.
26	Boya <i>et al.</i> , (2008). <i>Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses</i> . Industrial Health, 46(6), 613-619	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian membuktikan bahwa ketidakamanan secara signifikan mempengaruhi tingkat kecemasan dan depresi para perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Turki.

27	<p>Aguar-Quintana (2020). <i>Do Job Insecurity, Anxiety and Depression Caused by the Covid-19 Pandemic Influence Hotel Employees' Self-Rated Task Performance? The Moderating Role of Employee Resilience</i>. International Journal of Hospitality Management, 2021, ISSN: 02784319.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001).</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan mempengaruhi kecemasan dan depresi. Namun, kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh ketidakamanan kerja atau kecemasan dan depresi. Selain itu, ketahanan karyawan dalam menghadapi pandemi Covid-19 memoderasi pengaruh negatif dari ketidakamanan kerja terhadap depresi.</p>
28	<p>Michaelides &amp; Zis (2019). <i>Depression, Anxiety and Acute Pain: Links and Management Challenges</i>. Postgraduate Medicine, 2019, ISSN: 19419260.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gangguan mood dan nyeri akut. Perubahan mood bersifat dua arah dan keduanya bertindak sebagai faktor resiko satu sama lain.</p>
29	<p>Amin <i>et al.</i>, (2020). <i>Job Stress and Organizational Citizenship Behavior among university teachers within Bangladesh: Mediating Influence of Occupational Commitment</i>. 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja pada karyawan memunculkan kecemasan dan menurunkan kepuasan kerja serta secara negatif menurunkan OCB pada karyawan.</p>
30	<p>Ruppel <i>et al.</i>, (2022). <i>Employee-centric Perspective on Organizational Crisis: How Organizational Transparency and Support Help to Mitigate Employees' Uncertainty, Negative</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil yang ditemukan bahwa persepsi karyawan tentang ketidakpastian pekerjaan sangat terkait dengan kecemasan dan frustrasi yang kemudian mempengaruhi niat karyawan melepaskan diri dari pekerjaan mereka.</p>

	<p><i>Emotions and Job Disengagement.</i></p> <p>Corporate Communication, 2022. ISSN: 13563289.</p> <p>Sampel: 5.410 karyawan</p>		
31	<p>Alblihed &amp; Alzghaibi (2022). <i>The Impact of Job Stress, Role Ambiguity and Work-Life Imbalance on Turnover Intention during Covid-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia.</i></p> <p>International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022, ISSN: 16604601.</p> <p>Alat analisis: SPSS dan PLS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kelelahan kerja memiliki keterkaitan dengan <i>turnover intention</i> dan secara positif dipengaruhi oleh <i>Job Stress</i> dan ambiguitas peran. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara ketidakseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan</p>
32	<p>Richmond <i>et al.</i>, (2014). <i>Associations Between Substance Use, Depression, and Work Outcomes: An Evaluation Study of Screening and Brief Intervention in a Large Employee Assistance.</i></p> <p>Journal of Workplace Behavioral Health, 2014, ISSN: 15555259.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara depresi dan gangguan produktivitas kerja. Selain itu terdapat peningkatan yang signifikan dalam depresi dan produktivitas karyawan di tempat kerja.</p>
33	<p>Tongchaiprasit &amp; Ariyabuddhiphongs (2016). <i>Creativity and Turnover Intention Among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Penelitian terdahulu ini menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dan memunculkan ketidakpuasan karyawan</p>

	<i>Job Stress.</i> International Journal of Hospitality Management.		akibat tuntutan dan tekanan pekerjaan di tempat kerja.
34	Li (2019). <i>Can Job Autonomy Attenuate the Effect of Depression on Employees' Well-being? It may depend on.</i> Journal of Mental Health, 2019, ISSN: 13600567.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>• <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan memoderasi pengaruh depresi terhadap kesejahteraan karyawan dan kontrol yang dirasakan memediasi efek interaksi ini dan otonomi pekerjaan melemahkan efek merugikan dari depresi terhadap ketegangan pekerjaan dari kontrol yang dirasakan.
35	Obrennovic <i>et al.</i> , (2021). <i>The Threat of Covid-19 and Job Insecurity Impact on Depression and Anxiety: An Empirical Study in the USA.</i> Frontiers in psychology, 12, p. 648572.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>• <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001).</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berdampak signifikan terhadap depresi dan kecemasan, sedangkan ancaman COVID-19 berdampak signifikan terhadap depresi.
36	Zablah <i>et al.</i> , (2012). <i>How and When Does Customer Orientation Influence Frontline Employee Job Outcomes? A Meta-Analytic Evaluation.</i> Journal of Marketing.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Penelitian terdahulu ini menemukan bahwa stres kerja yang dikaitkan dengan depresi pada karyawan mempengaruhi pengurangan keterlibatan kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk kelelahan emosional dan fisik serta buruknya masalah kesehatan psikologis karyawan di lingkungan kerjanya.

37	Nadinloyi <i>et al.</i> , (2013). <i>Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health</i> . <i>Procedia-Social and Behavioral Science</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental yang berhubungan dengan depresi pada karyawan sebagai akibat dari tingginya pekerjaan yang dialami oleh karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja dan motivasi kerja mereka.
38	Ghubach <i>et al.</i> , (2010). <i>Subjective Life Satisfaction and Mental Disorders Among Older Adults in UAE in General Population</i> . <i>International Journal of Geriatric Psychiatry: a journal of the psychiatry of late life and allied sciences</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa depresi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan penarikan diri dari bekerja secara berlebihan yang dilakukan oleh karyawan akibat kelelahan emosional dan fisik di tempat kerja.
39	Devereux <i>et al.</i> , (2011). <i>Psychological Work Characteristics, Need for Recovery and Musculoskeletal Problems Predict Psychological Distress in a Sample of British Workers</i> . <i>Ergonomics, United Kingdom, Taylor and Francis Ltd, 2011</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa paparan sedang dan tinggi terhadap tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial meningkatkan laporan tekanan psikologis di kalangan pekerja di Inggris

40	Hillebrandt <i>et al.</i> , (2022). <i>Delivering bad news fairly: The Influence of Core Self-Evaluations and Anxiety for The Enactment of Interpersonal Justice</i> . Human Relations, 2022, ISSN: 1741282X.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian ini berpendapat bahwa emosi dapat memiliki efek fasilitatif dalam konteks penyampaian berita buruk, sehingga kecemasan dapat meningkatkan motivasi manajer untuk memberlakukan keadilan interpersonal
41	Afrahi <i>et al.</i> , (2022). <i>Work Disengagement: A Review of The Literature</i> . Human Resource management Review, 2022, ISSN: 10534822.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian ini memberikan tipologi unik tentang anteseden disengagement, tipologi ini disarankan agar kerangka kerja teoritis yang berbeda dapat membantu menjelaskan mekanisme yang mempengaruhi anteseden disengagement untuk mengurangi kesenjangan antara praktek dan teori
42	Fein <i>et al.</i> , (2017). <i>Work Intensification, Work-Life Interference, Stress, and Well-being in Australian Workers</i> . International Studies of Management & Organization, 47(4), 360-371.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa tuntutan pekerjaan seperti peningkatan jam kerja pada karyawan dapat menurunkan kesejahteraan mereka di tempat kerja.
43	Berntson <i>et al.</i> , (2010). <i>The Moderating Role of Employability in the Association Between Job Insecurity and Exit, Voice, Loyalty, and Neglect</i> . Economic and Industrial Democracy, 31(2), 215-230.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa tuntutan dan tekanan pekerjaan di tempat kerja secara signifikan menurunkan kualitas hidup karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja yang pada akhirnya meningkatkan

			pengabaian kerja yang dilakukan oleh karyawan.
44	Yin (2018). <i>The Influencing Outcomes of Job Engagement: An Interpretation from the Social Exchange Theory</i> . International Journal of Productivity and Performance Management.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti et al., (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan keterlibatan kerja pada karyawan diakibatkan oleh kelelahan dan tekanan pekerjaan yang tinggi dan hal ini juga secara signifikan meningkatkan ketidakamanan emosional pada karyawan.
45	Segura-Camacho et al., (2018). <i>Sustainable and Healthy Organizations Promote Employee Well-being: Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensation Strategies</i> . Sustainability, 10(10), 3411.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan ketidaknyamanan emosional yang tinggi dapat memicu penurunan keterlibatan kerja dan secara negatif mempengaruhi kesejahteraan karyawan.
46	Wang et al., (2012). <i>Do People with Traditional Values Suffer More from Job Insecurity? the Moderating Effects of Traditionality</i> . European Journal of Work and Organizational Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi di lingkungan organisasi secara signifikan menurunkan kesejahteraan karyawan dan perilaku kerja secara berlebihan atau OCB di tempat kerja.

47	Salehi & Gholtash (2011). <i>The Relationship Between Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Commitment with the Organizational Citizenship Behavior Among Members of Faculty in the Islamic Azad University-First District Branches, in Order to Provide the Appropriate Model</i> . <i>Procedia Social and Behavioral Sciences</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional secara tidak langsung menurunkan OCB atau perilaku kerja berlebihan melalui komitmen karyawan terhadap organisasinya.
48	Cheung- Cheung (2013). <i>Effect of Emotional Dissonance on Organizational Citizenship Behavior: Testing the Stressor-Strain-Outcome Model</i> . <i>The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah kesehatan psikologis pada karyawan secara signifikan menurunkan perilaku kerja berlebihan yang dilakukan oleh karyawan atau OCB. Hal ini dilakukan sebagai bentuk respon terhadap lingkungan kerja yang merugikan kesehatan mental karyawan.
49	Kouchi <i>et al.</i> , (2016). <i>Relationship of Organizational Trust and Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior of Female Teachers: Chain Mediation of Job Stress and Emotional Exhaustion</i> . <i>International Journal of Psychology</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja berlebihan atau OCB berhubungan negatif dengan komitmen karyawan terhadap organisasinya melalui kelelahan emosional dan stres kerja.

50	Sin Soo & Hassan Ali (2016). <i>The Linkage Between Stress and Organizational Citizenship Behavior</i> . International Business Management.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Penelitian terdahulu ini menemukan bahwa stres kerja pada karyawan berpengaruh negatif dengan OCB yang pada akhirnya menurunkan pembatasan sumber daya yang dilakukan oleh karyawan atau pengabaian kerja yang dilakukan oleh karyawan.
51	Rajiani & Buyong (2013). <i>Loyalty and Neglect as Responses to Dissatisfying Job Conditions (The Role of Personality)</i> . Journal of Administrative Science.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa ketidakamanan dan ketidaknyamanan lingkungan kerja mempengaruhi pembatasan sumber daya yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk respon negatif terhadap lingkungan kerja yang buruk yang mengarah pada perilaku pengabaian kerja.
52	Uzun (2018). <i>A Study of Correlations Between Perceived Supervisor Support, Organizational Identification, Organizational Citizenship Behavior, and Burnout at Schools</i> . European Journal of Educational Research.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Penelitian terdahulu ini menemukan bahwa kejenuhan kerja yang berhubungan dengan masalah kesehatan mental di lingkungan kerja menurunkan keterikatan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

53	Jain <i>et al.</i> , (2013). <i>Perceived Organizational Support as a Moderator in the Relationship Between Organizational Stressors and Organizational Citizenship Behaviors</i> . International Journal of Organizational Analysis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa stres kerja pada karyawan dapat menurunkan keterlibatan kerja yang mengarah pada penurunan perilaku kerja berlebihan atau OCB di kalangan karyawan.
54	Gilbert <i>et al.</i> , (2014). <i>Efficacy Beliefs, Job Satisfaction, Stress and their Influence on The Occupational Commitment of English-medium Content Teachers in the Dominican Republic</i> . Educational Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara negatif dan signifikan dipengaruhi oleh stres karyawan di tempat kerja.
55	McCarthy & Cheng (2016). <i>Are Anxious Workers Less Productive Workers? It Depends on The Quality of Social Exchange</i> . Journal of Applied Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan memunculkan kecemasan yang berkaitan dengan perasaan gugup dan cemas atas situasi di tempat kerja yang merugikan kesehatan mental dan fisik mereka.
56	Kouchaki & Desai (2015). <i>Anxious, Threatened, and Also Unethical: How Anxiety Makes Individuals Feel Threatened and Commit Unethical Acts</i> . Journal of Applied Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecemasan pada karyawan mempengaruhi mereka dalam mengurangi sumber daya pekerjaan untuk memprioritaskan kesehatan mental dan fisik di tempat kerja.

57	Melchers <i>et al.</i> , (2015). <i>Differentiating Burnout from Depression: Personality Matters!</i> Frontiers in Psychiatry, 2015, ISSN: 16640640.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menggarisbawahi perbedaan dalam hubungan antara burnout dan depresi dengan kepribadian, yang mungkin mencerminkan perbedaan dalam ruang lingkungannya.
58	Schaufeli & Taris (2014). <i>A Critical Review of the Job demands-resources Model: Implications for Improving Work and Health.</i> Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional pada karyawan dapat mengurangi energi mereka dalam menciptakan kinerja yang baik dan hal ini berhubungan dengan depresi yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerjanya.
59	Hassanie <i>et al.</i> , (2022). <i>The Impact of Workload on Workers' Traumatic Stress and Mental Health Mediated by Career Adaptability During Covid-19.</i> Sustainability, Switzerland, 2022 ISSN: 20711050.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan beradaptasi dan kesehatan mental dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap stres traumatis sekunder.
60	Salama <i>et al.</i> , (2022). <i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees.</i> International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022, ISSN: 16604601.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja memediasi secara parsial hubungan antara stres dan intensi turnover pada karyawan hotel di Mesir.

61	Paillé & Grima (2011). <i>Citizenship and Withdrawal in the Workplace: Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Intention to Leave Current Job and Intention to Leave the Organization</i> . The Journal of Social Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Penelitian terdahulu ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak menguntungkan atau merugikan kesehatan mental dan fisik karyawan pada gilirannya dapat menurunkan perilaku kerja berlebihan atau OCB yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan hal ini berhubungan dengan perilaku pembatasan kerja untuk merespon lingkungan kerja yang buruk.
62	Chen & Chen (2012). <i>Burnout and Work Engagement Among Cabin Crew: Antecedents and Consequences</i> . The International Journal of Aviation Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kelelahan emosional dan fisik saat bekerja yang dialami oleh karyawan dapat memunculkan perilaku pembatasan sumber daya sehingga memunculkan perilaku kerja pasif atau penurunan keterlibatan kerja di antara para karyawan di tempat kerja.
63	Hakanen <i>et al.</i> , (2008). <i>The Job Demands-Resources Model: A Three-year cross-lagged study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement</i> . Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan di tempat kerja meningkatkan depresi dan menurunkan keterlibatan kerja karyawan.

64	Han <i>et al.</i> , (2020). <i>Job Demands and Resources as Antecedents of University Teachers' Exhaustion, Engagement, and Job Satisfaction</i> . International Journal of Experimental Educational Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. selain itu, depresi menurunkan keterlibatan kerja yang mengarah pada motivasi kerja yang rendah di lingkungan organisasi.
65	Shin & Jeong (2021). <i>Structural Equation Model of Work Situation and Work-Family Conflict on Depression and Work Engagement in Commercial Motor Vehicle (CMV) Drivers</i> . Applied Sciences.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan dan beban pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan depresi di antara para karyawan di tempat kerja.
66	Imamura <i>et al.</i> , (2016). <i>Work Engagement as a Predictor of Onset of Major Depressive Episode (MDE) Among Workers, Independent of Psychological Distress: A 3-Year Prospective Cohort Study</i> . PLOS one, 11(2), e0148157.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa gangguan depresi mayor pada karyawan di tempat kerja dapat menurunkan keterlibatan kerja mereka sebagai akibat dari tekanan yang dirasakan di lingkungan organisasi.
67	Simard & Parent-Lamarche (2022). <i>Abusive Leadership, Psychological Well-Being, and Intention to Quit During the Covid-19 Pandemic: A Moderated Mediation Analysis Among Quebec's Healthcare</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kasar melemahkan efek dari pengakuan dan otoritas kepuasan terhadap kesejahteraan psikologis dan berkontribusi pada niat

	<p><i>System Workers</i>. International Archives of Occupational and Environmental Health, 2022, ISSN: 14321246 Sampel: 921 karyawan</p>		<p>yang lebih besar untuk berhenti di antara pekerja</p>
68	<p>Martinussen <i>et al.</i>, (2020). <i>Should I Stay or Should I go? The Role of Leadership and Organizational Context for Hospital Physicians' Intention to Leave Their Current Job</i>. BMC Health Services Research, 2020, ISSN: 14726963. Sampel: 971 dokter</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Well-Being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 21,0% dari responden menyatakan bahwa ada niat untuk meninggalkan pekerjaan dan ada 20,3% responden yang meninggalkan pekerjaan mereka, kemudian dari perspektif dokter terhadap kepemimpinan dan konteks organisasi mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan rumah sakit.</p>
69	<p>P.Wang <i>et al.</i>, (2020). <i>Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction</i>. Frontiers in Psychology.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja yang memperburuk kesehatan psikologis dan menimbulkan stres kerja pada karyawan dapat menurunkan komitmen karyawan serta kepuasan kerja yang rendah.</p>
70	<p>Torp &amp; Bergheim (2023). <i>Working Environment, Work Engagement and Mental Health Problems Occupational and Physical Therapists</i>. Scandinavian Journal of Occupational Therapy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	<p>Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa stres kerja dapat menurunkan keterlibatan kerja karyawan dan menimbulkan masalah kesehatan mental pada karyawan di tempat kerja.</p>

71	Watanabe & Yamauchi (2018). <i>The Effect of Quality of Overtime Work on Nurses' Mental Health and Work Engagement</i> . Journal of Nursing Management, 26(6), 679-688.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi yang berhubungan dengan jam kerja yang panjang memiliki efek yang buruk pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.
72	Johnson <i>et al.</i> , (2005). <i>The Experience of Work-Related Stress Across Occupations</i> . Journal of Managerial Psychology, 20(2), 178-187.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan pada gilirannya dapat menurunkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan di lingkungan organisasi.
73	Skaalvik & Skaalvik (2018). <i>Job Demands and Job Resources as Predictors of Teacher Motivation and Well-being</i> . Social Psychology of Education.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi di tempat kerja dapat menurunkan kesejahteraan karyawan.
74	Huber <i>et al.</i> , (2020). <i>Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-being, Work Engagement, and Burnout?</i>  Applied Research in Quality of Life, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan perilaku karyawan di tempat kerja yang disebabkan oleh respon negatif mereka terhadap organisasi dipengaruhi oleh kelelahan emosional yang menurunkan kesejahteraan dan keterlibatan kerja diantara para karyawan di tempat kerja.
75	Zheng <i>et al.</i> , (2015). <i>Employee Well-being in Organizations: Theoretical Model</i> ,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Well-being</b> Herzberg (1966)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa emosional negatif karyawan dapat

	<i>Scale Development, and Cross-Cultural Validation. Journal of Organizational Behavior.</i>		menurunkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja yang berhubungan dengan kesejahteraan yang buruk di lingkungan organisasi.
76	Posig & Kickul (2003). <i>Extending Our Understanding of Burnout: Test of an Integrated Model in Non Service Occupations. Journal of Occupational Health Psychology.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian membuktikan bahwa tekanan dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kelelahan emosional dan fisik karyawan.
77	Conley & Woosley (2000). <i>Teacher Role Stress, Higher Order Needs and Work Outcomes. Journal of Educational Administration.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>• <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini membuktikan bahwa kelelahan emosional yang dikaitkan dengan perasaan gugup dan tegang yang berhubungan dengan kecemasan karyawan di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas dan performa kerja sebagai akibat dari tuntutan kerja yang tinggi di lingkungan organisasi.
78	KOÇAK <i>et al.</i> , (2019) <i>I Organizational Citizenship in Compulsory, Will Job Satisfaction be Affected? A Study in the Context of Job Stress.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>• <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan pada karyawan dapat menurunkan perilaku kerja berlebihan atau OCB pada karyawan.
79	Richards & Schat (2011). <i>Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. Journal of Applied Psychology</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa karyawan yang merasa cemas di tempat kerja cenderung membatasi sumber daya yang mereka keluarkan untuk menyelesaikan tugasnya

			dan ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan mengarah pada kualitas kerja yang buruk.
80	Geller & Bamberger (2009). <i>Bringing Avoidance and Anxiety to The Job: Attachment Style and Instrumental Helping Behavior Among Co-Workers</i> . Human Relations, 62(12), 1803-1827.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perasaan cemas akibat emosi negatif karyawan di tempat kerja dapat menyebabkan peningkatan penarikan diri dari pekerjaan yang melibatkan perubahan perilaku kerja sebagai bentuk perlindungan diri dari lingkungan kerja yang buruk.
81	Inoue <i>et al.</i> , (2010). <i>Organizational Justice, Psychological Distress, and Work Engagement in Japanese Workers</i> . International archives of occupational and environmental health, 83, 29-38.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menemukan bahwa tekanan psikologis yang berhubungan dengan ketidaknyamanan emosional karyawan di tempat kerja dapat menurunkan keterlibatan karyawan dan memunculkan perilaku kerja pasif.
82	Mosalaei <i>et al.</i> , (2014). <i>The Relationship Between Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior on Athletes</i> . Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> <li>● <b>Anxiety</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak negatif pada hasil kerja karyawan yang berhubungan dengan penurunan OCB di tempat kerja disebabkan oleh berkurangnya performa kerja dan lingkungan kerja yang <i>toxic</i> .
83	Oshio <i>et al.</i> , (2018). <i>Associations Among Job Demands and Resources, Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian membuktikan bahwa tekanan psikologis di tempat kerja dapat

	<i>Engagement, and Psychological Distress: Fixed-effects Model Analysis in Japan.</i> Journal of Occupational Health.		memunculkan kecemasan dan perasaan khawatir pada karyawan dan hal ini dapat berpengaruh pada keterlibatan kerja yang rendah di tempat kerja.
84	Adanaqué-Bravo <i>et al.</i> , (2023). <i>Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the Covid-19 Pandemic: A Systematic Review.</i> International Journal of Public Health.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini membuktikan bahwa penurunan keterlibatan kerja karyawan diakibatkan oleh stres dan tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga memberikan dampak negatif pada kesehatan dan kualitas hidup karyawan di lingkungan organisasi tempat mereka bekerja.
85	Bowers <i>et al.</i> , (2018). <i>Psychological Distress in Remote Mining and Construction Workers in Australia.</i> Medical Journal of Australia, 2018, ISSN: 13265377	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis secara signifikan lebih banyak terjadi pada tenaga kerja pertambangan dan konstruksi terpencil dibandingkan dengan populasi di Australia secara keseluruhan
86	Zhang & Seo (2018). <i>Held Captive in the Office: An Investigation into Long Working Hours Among Korean Employees.</i> The International Journal of Human Resource Management.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa beban pekerjaan yang tinggi dan melebihi sumber daya karyawan dapat meningkatkan tekanan psikologis yang ditandai dengan perasaan depresi pada karyawan dan pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan.

87	Kumar <i>et al.</i> , (2021). <i>Working in Lockdown: The Relationship Between Covid-19 Induced Work Stressors, Job Performance, Distress, and Life Satisfaction</i> . Current Psychology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian membuktikan bahwa tekanan psikologis secara signifikan menurunkan performa kerja karyawan dan keterlibatan kerja yang rendah di antara karyawan di tempat kerja.
88	Sakuraya <i>et al.</i> , (2017). <i>Job Crafting, Work Engagement, and Psychological Distress Among Japanese Employee: A Cross-sectional study</i> . Bio Psycho Social medicine.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tekanan psikologis dapat menurunkan keterlibatan kerja karyawan sebagai akibat dari kelelahan emosional dan fisik di lingkungan organisasi.
89	Ramaci <i>et al.</i> , (2017). <i>Health Promotion, Psychological Distress, and Disease Prevention in the Workplace: A Cross-sectional study of Italian Adults</i> . Risk Management and Healthcare Policy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan secara negatif menurunkan keterlibatan kerja karyawan.
90	Prottas (2013). <i>Relationships Among Employee Perception of Their Manager's Behavioral Integrity, Moral Distress, and Employee Attitudes and Well-being</i> . Journal of Business Ethics.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang <i>toxic</i> dan penuh konflik dapat meningkatkan stres dan masalah kesehatan psikologis pada karyawan di tempat kerja.
91	Sunaryadi <i>et al.</i> , (2021). <i>Effect of Quality of Work Life on Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior,</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>● <b>Quiet Quitting</b></li> </ul>	Hasil penelitian terdahulu ini menemukan bahwa stres kerja secara signifikan menurunkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja. Selain itu, stres kerja yang tinggi

	<i>and Performance of Inpatient Nurses in Muhammadiyah Hospital type D East Java. International Journal of Science, Technology &amp; Management.</i>	Hobfoll (1989)	dapat menurunkan perilaku kerja berlebihan yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan dengan perilaku penarikan diri dari perilaku kerja pasif.
92	Aderibigbe & Mjoli (2018). <i>Occupational Stress as a Correlate of Organizational Citizenship Behaviour and Psychological Capital among Graduate Employees in Nigeria.</i> European Review of Applied Sociology.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>• <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang berhubungan dengan tekanan psikologis di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap OCB atau penurunan keterlibatan kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk respon negatif terhadap lingkungan kerja yang buruk.
93	Martinescu <i>et al.</i> , (2021). <i>The Interactive Effect of Job Skill Level and Citizenship Status on Job Depression, Work Engagement and Turnover Intentions: A Moderated Mediation Model in The Context of Macro-level turbulence (of 'Brexit')</i> . Human Resources Management Journal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychological Distress</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> <li>• <b>Quiet Quitting</b> Hobfoll (1989)</li> <li>• <b>Depression</b> Demerouti <i>et al.</i>, (2001)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa depresi yang dialami oleh karyawan dapat mengarah pada penurunan keterlibatan kerja dan perilaku kewargaan organisasi (OBC) yang berkaitan dengan penarikan diri karyawan atau pembatasan sumber daya yang dikeluarkan oleh karyawan untuk memprioritaskan kesehatan mental dan fisik mereka di tempat kerja

## **2.3. Hubungan Antar Variabel & Hipotesis**

### **2.3.1 Hubungan *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting* (H1)**

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Rožman & Tominc (2021) membuktikan bahwa gejala fisik dan kelelahan emosional yang muncul sebagai respon dari tekanan dan ketidaknyamanan lingkungan kerja mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Studi Rožman & Tominc (2021) konsisten dengan studi Emerson *et al.*, (2022) yang membuktikan bahwa tekanan psikologis yang dikaitkan dengan kesehatan mental di tempat kerja berpotensi meningkatkan ketidaknyamanan emosional karyawan dan secara signifikan mempengaruhi niat individu untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Sejalan dengan studi Emerson *et al.*, (2022) penelitian yang dilakukan oleh Liu *et al.*, (2019) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kelelahan emosional dengan ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja yang pada gilirannya menurunkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, studi Atta & Khan (2016) juga menjelaskan bahwa tekanan emosional, kelelahan kerja, dan keterikatan psikologis pada karyawan dengan pekerjaannya ada hubungannya dengan keterlibatan kerja mereka. Dimana ketika karyawan mendapatkan ketidakadilan di tempat kerja seperti peluang promosi dan gaji yang tidak adil dapat mengarah pada ketidakpuasan mereka terhadap organisasi dan ini dapat menyebabkan karyawan mengurangi keterlibatan kerja. Sejalan dengan studi Atta & Khan (2016) penelitian yang dilakukan oleh Hatidja *et al.*, (2022) juga menemukan bahwa keterlibatan

kerja karyawan melebihi tuntutan peran mereka di tempat kerja menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Lebih lanjut studi Manoppo (2020) juga menemukan bahwa stres kerja dapat menurunkan perilaku kerja sukarela atau perilaku ocb sebagai akibat dari kelelahan emosional dan fisik karyawan di tempat kerja. Sejalan dengan studi Manoppo (2020) penelitian yang dilakukan oleh Karatepe *et al.*, (2018) juga membuktikan bahwa stres kerja dapat menurunkan keterlibatan karyawan, kinerja, dan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Studi Karatepe *et al.*, konsisten dengan studi Kim *et al.*, (2015) yang membuktikan bahwa stres menurunkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, studi Zhang & Rodrigue (2023) juga menjelaskan bahwa tekanan stres yang berkaitan dengan kelelahan emosional dan fisik yang tinggi di lingkungan kerja dapat meningkatkan masalah kesehatan mental dan memicu munculnya pengadopsian *quiet quitting*. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *psychological distress* terhadap *quiet quitting*

### **2.3.2 Hubungan *Psychological Distress* Yang Dimediasi *Well-being* Terhadap *Quiet Quitting* (H2)**

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Yu *et al.*, (2021) membuktikan bahwa tekanan pekerjaan secara signifikan memperburuk kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan, tekanan pekerjaan ini bisa mengarah kepada

lingkungan kerja yang *toxic* yang pada gilirannya dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik di tempat kerja. Studi Yu *et al.*, (2021) sejalan dengan studi Elshear *et al.*, (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang *toxic* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap masalah kesehatan mental karyawan. Studi Elshear *et al.*, (2023) juga sejalan dengan studi Kumar *et al.*, (2016) yang menemukan bahwa masalah kesehatan mental karyawan dapat menurunkan kepuasan karyawan di tempat kerja yang dikaitkan dengan berkurangnya kontribusi karyawan dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan kerja yang memperburuk kesejahteraan mereka.

Studi Reisel *et al.*, (2010) menjelaskan bahwa konsekuensi dari ketidakamanan kerja berhubungan secara signifikan dan negatif terhadap sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sikap mereka terhadap organisasi, munculnya berbagai masalah kesehatan mental dan fisik serta menurunnya performa kerja yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas hidup karyawan yang dikaitkan dengan kesejahteraan di tempat kerja. Studi Reisel *et al.*, (2010) sejalan dengan studi Marks (2023) yang menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja yang berhubungan dengan terganggunya kualitas hidup karyawan di tempat kerja pada akhirnya mempengaruhi karyawan untuk melindungi kesejahteraan mereka. Lebih lanjut studi Rowley (2023) juga menjelaskan bahwa adanya ketidaknyamanan di tempat kerja dapat mengganggu kualitas hidup karyawan, hal ini menjadikan karyawan

menciptakan batasan yang jelas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Selain itu studi yang dilakukan oleh Vu *et al.*, (2022) juga menemukan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan telah mempengaruhi mereka untuk membatasi perilaku kerja berlebihan yang disamakan dengan penurunan perilaku ocb karyawan. Studi Vu *et al.*, (2022) konsisten dengan studi Yu *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara perilaku keterlibatan kerja berlebihan (ocb) terhadap stres kerja yang mengarah pada buruknya kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan di tempat kerja.

Stres yang dikaitkan dengan kelelahan emosional dan fisik di tempat kerja seringkali menghambat kesejahteraan karyawan, akibatnya para karyawan terdorong untuk mempertahankan dan melindungi kesejahteraan mereka (Hillebrandt *et al.*, 2022). Berbagai masalah yang muncul dari lingkungan kerja yang *toxic* seringkali menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan mengarah pada pengadopsian perilaku *quiet quitting* sebagai bentuk prioritas karyawan untuk tetap memenuhi kesejahteraan mereka di tempat kerja (Anand *et al.*, 2023). Berdasarkan hubungan dari dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *psychological distress* yang dimediasi *well-being* terhadap *quiet quitting*.

### **2.3.3 Hubungan *Psychological Distress* Yang Dimediasi *Anxiety* Terhadap *Quiet Quitting* (H3)**

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Selem *et al.*, (2023) membuktikan bahwa *psychological distress* dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketidaknyamanan emosional yang muncul dari tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya individu yang menerimanya. Tekanan psikologis dapat meningkatkan *anxiety* pada individu sebagai akibat dari situasi yang sulit dikelola dalam kehidupan sehari-hari (Massé *et al.*, 1998). Studi Massé *et al.*, (1998) konsisten dengan studi Obrennovic *et al.*, (2021) yang menjelaskan bahwa masalah kesehatan mental yang berhubungan dengan beban pekerjaan menyebabkan karyawan mengalami *anxiety* atau kecemasan. Studi Obrennovic *et al.*, (2021) juga sejalan dengan studi Wen *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa masalah tekanan psikologis yang berasal dari lingkungan kerja dapat menyebabkan peningkatan *anxiety* pada karyawan.

Studi Ahmad & Saud (2016) membuktikan bahwa *anxiety* atau kecemasan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan memiliki hubungan yang positif. Studi Ahmad & Saud (2016) sejalan dengan studi Wang *et al.*, (2021) juga menjelaskan bahwa *anxiety* di tempat kerja dapat mempengaruhi penurunan kerja karyawan melalui perasaan frustrasi yang mereka rasakan di tempat kerja. Studi Wang *et al.*,

(2021) konsisten dengan studi Boya (2008) yang menemukan bahwa ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan secara signifikan mempengaruhi tingkat kecemasan atau *anxiety* karyawan di tempat kerja.

Studi Michaelides & Zis (2019) menjelaskan bahwa hubungan antara gangguan mood di tempat kerja dapat dikaitkan dengan *anxiety* dan *depression* dan secara signifikan mempengaruhi nyeri akut yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental dan fisik pada karyawan. Selain itu, studi Amin *et al.*, (2020) juga membuktikan bahwa stres kerja dapat menghasilkan gejala emosional seperti *anxiety* pada karyawan yang pada gilirannya meningkatkan ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka. Berdasarkan hubungan dari dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *psychological distress* yang dimediasi *anxiety* terhadap *quiet quitting*.

#### **2.3.4 Hubungan *Psychological Distress* Yang Dimediasi *Depression* Terhadap *Quiet Quitting* (H4)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa *distress* dalam kaitannya dengan pekerjaan merupakan kondisi dimana karyawan tidak dapat mengelola tuntutan atau beban yang didapatkan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan emosional yang pada gilirannya menyebabkan *depression* atau depresi. Studi Kim *et al.*, (2018) sejalan dengan studi Richmond *et al.*, (2014) juga membuktikan bahwa

berbagai tuntutan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan emosional dan fisik pada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gangguan depresi atau *depression*. Studi yang dilakukan oleh Li (2019) juga membuktikan bahwa kelelahan kerja dapat memicu munculnya gejala depresi yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas hidup karyawan di tempat kerja.

Selain itu, studi Obrennovic *et al.*, (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan dan ketidakamanan kerja dapat meningkatkan gejala depresi pada karyawan. Studi Obrennovic *et al.*, (2021) juga didukung oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Zablah *et al.*, (2012) yang menemukan bahwa stres kerja dapat meningkatkan depresi pada karyawan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada penurunan keterlibatan kerja akibat tekanan dan beban pekerjaan yang tinggi.

Lebih lanjut Zablah *et al.*, (2012) menjelaskan bahwa stres kerja sebagai akibat dari tekanan dan beban pekerjaan yang dirasakan di lingkungan organisasi dapat menyebabkan ketegangan termasuk depresi dan kelelahan yang dapat membebani karyawan secara mental dan fisik. Studi Zablah *et al.*, (2012) sejalan dengan studi Ruiz-Palpmينو *et al.*, (2022) dan El-Majzoub *et al.*, (2019) yang berpendapat bahwa berbagai tekanan di tempat kerja telah memicu peningkatan tekanan psikologis yang pada akhirnya menyebabkan tingkat depresi serta berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik karyawan di tempat kerja. Selain itu, studi Hunter *et al.*, (2019) juga membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan secara langsung mempengaruhi kelelahan emosional dan fisik pada karyawan yang pada akhirnya

menyebabkan karyawan mengalami depresi dan perasaan cemas yang berlebihan di tempat kerja. Berdasarkan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: terdapat pengaruh positif dan signifikan *psychological distress* yang dimediasi *depression* terhadap *quiet quitting*.

### **2.3.5 Hubungan *Well-being* Terhadap *Quiet Quitting* (H5)**

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Devereux *et al.*, (2011) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi serta kurangnya dukungan sosial pada karyawan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kesehatan psikologis mereka di tempat kerja. Studi Devereux *et al.*, (2011) sejalan dengan studi Hillebrandt *et al.*, (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk dikaitkan dengan penurunan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya memunculkan keterlibatan kerja yang rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrahi *et al.*, (2022) membuktikan bahwa individu yang mengalami ketidakseimbangan kualitas hidup di dalam organisasi mampu mempengaruhi mereka dalam melepaskan diri dari pekerjaannya.

Selain itu, studi Fein *et al.*, (2017) juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara total jam kerja dan penurunan kualitas hidup dilingkungan organisasi yang dikaitkan dengan penurunan kesejahteraan karyawan. Studi Fein *et al.*, (2017) sejalan dengan studi Berntson *et al.*, (2010) yang membuktikan bahwa ketidakamanan kerja yang dikaitkan

dengan tuntutan dan beban tugas yang berlebihan di lingkungan organisasi memiliki hubungan yang negatif dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa kondisi lingkungan kerjanya mengancam kualitas hidup dan kesejahteraan mereka dapat memunculkan perilaku pengabaian kerja.

Studi Yin (2018) menjelaskan bahwa kelelahan kerja yang diakibatkan oleh tekanan dan beban pekerjaan berhubungan negatif dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Lingkungan kerja dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi dapat memperburuk kesehatan psikologis dan kesejahteraan karyawan (Segura-Camacho *et al.*, (2018). Studi Wang *et al.*, (2012) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan dari variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *well-being* terhadap *quiet quitting*.

### **2.3.6 Hubungan Anxiety Terhadap Quiet Quitting (H6)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kouchaki & Desai (2015) menemukan bahwa kecemasan di tempat kerja mempengaruhi perilaku karyawan dimana karyawan mengurangi kontribusi mereka dalam pekerjaan sebagai bentuk perlindungan diri dari lingkungan kerja yang mengganggu kesehatan mental. Studi Kouchaki & Desai (2015) didukung oleh studi McCarthy *et al.*, (2016) yang menemukan bahwa kecemasan karyawan

sebagai akibat dari stres kerja dan kelelahan emosional mempengaruhi kinerja mereka di dalam organisasi. Studi McCarthy *et al.*, (2016) sejalan dengan studi Gilbert *et al.*, (2014) yang menemukan bahwa stres karyawan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan dengan kepuasan karyawan atas organisasinya.

Selain itu, studi Soo & Ali (2016) juga membuktikan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja sukarela yang dilakukan oleh karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat mengurangi keterlibatan kerja yang mengarah pada perilaku kewargaan organisasi (ocb). Didukung oleh studi Rajiani & Buyong (2013) berpendapat bahwa ketika lingkungan kerja tidak menguntungkan terjadi di dalam organisasi, karyawan tetap bertahan dalam lingkungan kerjanya tetapi mereka menunjukkan perilaku penarikan diri secara pasif seperti ketidakhadiran yang tinggi, datang terlambat, dan kurang memberikan kontribusi sebagai respon terhadap ketidakpuasan mereka di tempat kerja.

Lebih lanjut studi Kouchi *et al.*, (2016) menemukan bahwa kelelahan mental dan fisik pada karyawan berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja sukarela yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini artinya bahwa kelelahan mental yang dikaitkan dengan perasaan cemas dan stres yang dirasakan karyawan di lingkungan organisasi dapat mengurangi komitmen dan kepercayaan mereka dalam memberikan kontribusi terhadap penyelesaian tugas di tempat kerja. Studi Kouchi *et al.*, (2016) sejalan dengan studi Uzun (2018) yang menemukan bahwa pengaruh negatif antara kejenuhan karyawan

terhadap keterikatan kerja. Selain itu, terdapat korelasi negatif antara perilaku kerja sukarela dengan kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan. Studi Uzun (2018) sejalan dengan studi Jain *et al.*, (2013) yang membuktikan bahwa pemicu stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja sukarela atau perilaku kerja ocb. Berdasarkan hubungan variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H6: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *anxiety* terhadap *quiet quitting*

### **2.3.7 Hubungan *Depression* Terhadap *Quiet Quitting* (H7)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli & Taris (2014) menjelaskan bahwa kelelahan emosional karyawan pada gilirannya menyebabkan depresi yang mengarah pada gangguan mood dan penurunan motivasi dalam bekerja. Studi Schaufeli & Taris (2014) sejalan dengan studi Link *et al.*, (1990) yang menjelaskan bahwa gejala depresi yang dikaitkan dengan kesedihan, perubahan mood, dan hilangnya semangat dapat disebabkan oleh lingkungan yang penuh dengan tekanan. Studi Link *et al.*, (1990) konsisten dengan studi Jasnoski *et al.*, (1994) yang menjelaskan bahwa depresi dapat disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam mengelola lingkungannya yang penuh dengan tekanan. Didukung oleh studi yang dilakukan oleh Shin & Jeong (2021) yang membuktikan bahwa tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan secara signifikan mempengaruhi gejala depresi.

Lebih lanjut Imamura *et al.*, (2016) juga menemukan bahwa gejala depresi mayor secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Gangguan depresi merupakan masalah kesehatan mental yang paling umum yang berhubungan dengan penurunan produktivitas dan penurunan keterlibatan kerja karyawan di lingkungan organisasi

Selain itu, studi Salama *et al.*, (2022) membuktikan bahwa kelelahan emosional yang memicu munculnya stres di tempat kerja menyebabkan karyawan membatasi perilaku kerja sukarela mereka sebagai akibat dari ketidakmampuan mereka dalam beradaptasi pada lingkungan yang penuh dengan tekanan. Studi Paillé & Grima (2011) menjelaskan bahwa pembatasan kerja sukarela (ocb) dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk perlindungan diri mereka terhadap kelelahan psikologis yang mereka dapatkan di lingkungan organisasi.

Studi Chen & Chen (2012) dan Hakanen *et al.*, (2008) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan pada gilirannya dapat menyebabkan depresi yang pada akhirnya menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu, studi Han *et al.*, (2020) depresi pada karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan pada gilirannya mempengaruhi keterlibatan kerja yang rendah. Berdasarkan hubungan variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *depression* terhadap *quiet quitting*.

### **2.3.8 Hubungan *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting* Mediasi *Well-being* (H8)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Studi Wang *et al.*, (2020) kelelahan emosional yang dikaitkan dengan tekanan psikologis dalam hubungannya dengan lingkungan kerja telah menurunkan kepuasan kerja karyawan. Studi Wang *et al.*, (2020) konsisten dengan studi Simard & Parent-Lamarche (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang *toxic* berkontribusi pada niat karyawan untuk melepaskan diri dari organisasi. Studi Simard-Parent-Lamarche (2022) sejalan dengan studi Martinussen *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa adanya niat karyawan dalam melepaskan diri dari pekerjaannya diakibatkan oleh lingkungan kerja yang merugikan kesejahteraan karyawan. Studi Martinussen *et al.*, (2020) konsisten dengan studi Torp & Bergheim (2023) yang menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental yang dikaitkan dengan tekanan psikologis yang buruk di lingkungan organisasi dapat menurunkan keterlibatan kerja karyawan.

Studi Watanabe & Yamauchi (2018) menjelaskan bahwa bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dikaitkan dengan jam kerja yang panjang memiliki efek yang merugikan pada kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi. Studi Watanabe & Yamauchi (2018) sejalan dengan studi Johnson *et al.*, (2005) yang menunjukkan bahwa tingginya tekanan pekerjaan dapat memicu kelelahan emosional dan fisik yang pada gilirannya dapat berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi. Didukung oleh studi Skaalvik & Skaalvik (2018) yang

membuktikan bahwa tekanan pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan melakukan pembatasan kerja dengan tujuan untuk melindungi sumber daya mereka dari lingkungan yang penuh dengan tekanan. Lebih lanjut studi Zheng *et al.*, (2015) juga membuktikan bahwa bahwa kelelahan emosional yang dikaitkan dengan tekanan psikologis berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan karyawan yang pada gilirannya berdampak pada hasil kerja mereka. Berdasarkan variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H8: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* melalui mediasi *well-being*

### **2.3.9 Hubungan *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting* Mediasi *Anxiety* (H9)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Posig & Kickul (2003) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan emosional karyawan. Tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan *psychological distress* menurut Massé *et al.*, (1998) adalah keadaan ketidakamanan emosional yang dirasakan oleh individu sebagai penyebab dari tuntutan yang tidak mampu mereka kelola dan pada akhirnya memunculkan perasaan cemas dan depresi. Studi Massé *et al.*, (1998) sejalan dengan studi Richards & Schat (2011) juga menemukan bahwa kecemasan mempengaruhi penurunan keterlibatan kerja sukarela (*ocb*) yang disebabkan oleh ketidakmampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang penuh dengan tuntutan.

Menurut Conley & Woosley (2000) tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan individu mengalami kecemasan yang pada akhirnya menurunkan performa kerja mereka. Studi KOÇAK *et al.*, (2019) juga menemukan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan menyebabkan mereka mengurangi perilaku kerja sukarela sebagai akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan di lingkungan organisasi. Dimana menurut Geller & Bamberger (2009) karyawan yang merasa cemas akan melakukan penghindaran di tempat kerja yang dikaitkan dengan perubahan emosi negatif yang melibatkan perubahan perilaku seperti penurunan keterlibatan kerja. Studi Inoue *et al.*, (2010) juga menunjukkan bahwa tekanan psikologis yang dialami karyawan dapat disebabkan oleh perasaan tidak dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan dan pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan dan kepuasan mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Studi lain yang dilakukan oleh Mosalaei *et al.*, (2014) juga menemukan bahwa kekhawatiran yang dikaitkan dengan perasaan cemas memiliki dampak yang negatif terhadap penurunan kinerja sukarela (ocb) yang mengarah pada penarikan diri di tempat kerja. Karyawan yang mendapatkan pengalaman emosional yang buruk dari lingkungan organisasinya cenderung menarik diri dan menurunkan keterlibatan kerja mereka sebagai bentuk perlindungan diri dari lingkungan kerja yang *toxic*. Berdasarkan hubungan variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah

H9: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* melalui mediasi *anxiety*

### **2.3.10 Hubungan *Psychological Distress* Terhadap *Quiet Quitting* Mediasi *Depression* (H10)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bowers *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh beban pekerjaan yang tinggi, tekanan emosional pada karyawan yang dikaitkan dengan perasaan depresi menyebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, studi Zhang & Seo (2018) juga menemukan bahwa tekanan psikologis yang ditandai dengan gejala depresi pada karyawan di tempat kerja disebabkan oleh tuntutan dan beban pekerjaan yang tinggi. Studi Zhang & Seo (2018) konsisten dengan studi Kumar *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa tekanan psikologis di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Lebih lanjut, studi Sakuraya *et al.*, (2017) juga membuktikan bahwa tekanan psikologis secara negatif menurunkan kinerja karyawan. Studi Sakuraya *et al.*, (2017) sejalan dengan studi Ramaci *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa tekanan psikologis berhubungan negatif dengan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan.

Studi Prottas (2013) menjelaskan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas organisasinya seperti perilaku manajer yang bertentangan dengan nilai-nilai pribadi karyawan dapat meningkatkan stres karyawan dan memunculkan konflik interpersonal dimana pada akhirnya akan berdampak pada niat

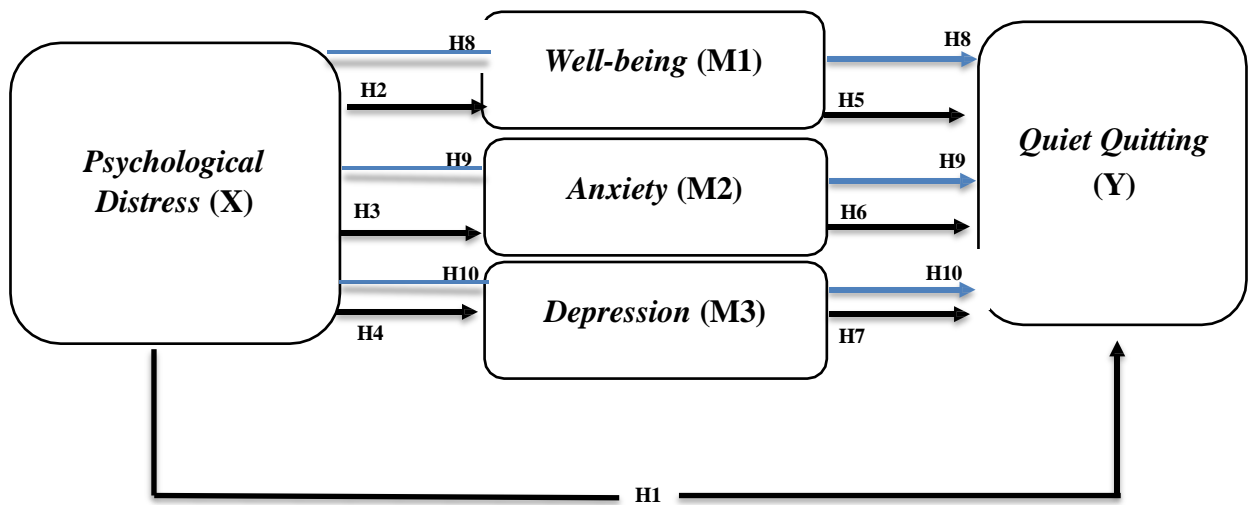
karyawan untuk mengurangi keterlibatan kerja mereka. Studi Prottas (2013) sejalan dengan studi Sunaryadi *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa stres kerja yang dialami karyawan di tempat kerja menurunkan perilaku kerja sukarela karyawan sebagai akibat dari kelelahan emosional dan fisik di tempat kerja.

Selain itu, studi Aderibigbe & Mjoli (2018) juga membuktikan bahwa stres akibat tekanan pekerjaan di lingkungan organisasi menyebabkan karyawan mengurangi perilaku kerja sukarela (*ocb*) dan mengarah pada pembatasan kerja. Didukung oleh studi Martinescu *et al.*, (2022) yang menemukan bahwa depresi pada karyawan menurunkan keterlibatan kerja mereka yang mengarah pada perilaku pembatasan kerja. Berdasarkan hubungan variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H10: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* melalui mediasi *depression*.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori yang ada dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dibuat sebuah kerangka konseptual. Penelitian ini menjadikan *psychological distress*, *well-being*, *anxiety*, *depression* sebagai variabel bebas dengan asumsi bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh terhadap *quiet quitting* sebagai variabel terikat yang dimediasi oleh *well-being*, *anxiety* dan *depression*. berdasarkan uraian yang sudah dijabarkan, maka penulis membangun kerangka konseptual dari penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori- teori tertentu dengan cara melihat hubungan antar variabel. Studi Bordens & Abbott (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah dimana banyaknya data dapat ditentukan berdasarkan kemampuan peneliti dalam melihat situasi sosial yang dijadikan sebagai fokus penelitian. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menghasilkan data yang menggambarkan karakteristik dari objek, fenomena, maupun situasi yang akan diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT Jamkrindo Cabang Solo, Jl. Slamet Riyadi No. 333, Purwosari, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57142 dengan sistem penyebaran kuesioner terhadap para karyawan.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Menurut Sekaran & Bougie (2016) populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa atau hal- hal yang menarik yang ingin peneliti selidiki dan membuat kesimpulan berdasarkan statistik sampel, populasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek

atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan kantor PT Jamkrindo cabang Solo dengan jumlah 33 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sensus atau yang biasa disebut dengan *sampling jenuh*. Studi Potale & Uhing (2015) menjelaskan bahwa teknik sensus atau *sampling jenuh* merupakan teknik pengumpulan data dengan menjadikan populasi yang tersedia pada wilayah yang akan diteliti sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena populasi dalam penelitian ini memiliki kurang dari 100 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 33 karyawan yang bekerja di lingkungan kantor PT Jamkrindo kantor cabang Solo.

### **3.4 Variabel Penelitian & Definisi Operasional Variabel**

#### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

##### **a. Variabel Eksogen**

Variabel eksogen adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel endogen.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Psychological Distress (X)*

### **b. Variabel Endogen**

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *Quiet Quitting* (Y)

### **c. Variabel mediasi atau *Intervening***

Variabel mediasi secara teoritis merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini terletak diantara variabel eksogen dan endogen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Well-Being*, *Anxiety* dan *Depression* (M).

## **3.4.2 Definisi Operasional Variabel**

### **a. *Psychological Distress***

*Psychological distress* didefinisikan sebagai reaksi emosional yang mempengaruhi keadaan mental, fisik, dan sosial pada individu yang mengalami tekanan emosi yang meluap- luap diakibatkan oleh stres kronis dan kondisi mental yang melibatkan emosi sehingga dapat meningkatkan peluang mengalami tekanan seperti depresi dan kecemasan (Massé *et al.*, 1998).

Menurut Link *et al.*, (1990) tekanan psikologi merupakan dimensi dari konstruk kesehatan mental yang berhubungan dengan depresi, kecemasan, keputusasaan, kesedihan dan juga penurunan kesejahteraan psikologis yang berasal dari lingkungan sosial. Dalam konteks karyawan dan pekerjaan, tekanan psikologis adalah kondisi ketidaknyamanan emosional yang disebabkan oleh kewajiban dan tekanan yang sulit dikelola dalam kehidupan sehari- hari yang berasal dari beban pekerjaan dan

perasaan tidak dihargai yang dirasakan oleh karyawan pada organisasinya (Selem *et al.*, 2022).

Studi dari Fløvik *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa kecemasan, depresi dan penurunan kesejahteraan psikologis di lingkungan organisasi juga merupakan kontributor utama masalah kesehatan mental yang mempengaruhi tekanan psikologis di antara para karyawan akibat dari beban pekerjaan dan kurangnya dukungan sosial dari lingkungan tempat mereka bekerja.

Pengukuran *Psychological Distress* dalam penelitian ini mengacu pada indikator penilaian sebelumnya yang dilakukan oleh Brick *et al.*, (2022) dengan menggunakan 3 item survei. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (7) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

1. Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kekhawatiran?
2. Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kelesuan?
3. Selama seminggu terakhir, apakah anda merasa tegang?

#### **b. *Well-Being***

Konsep kesejahteraan pada dasarnya dilihat sebagai konstruksi yang lebih luas dan dapat mencangkup secara khusus. Kesejahteraan terdiri dari berbagai kepuasan terkait pekerjaan atau non-kerja yang dimiliki oleh setiap individu, kesejahteraan dalam aspek kesehatan terdiri dari kombinasi

mental dan psikologis seperti afeksi, frustrasi dan kecemasan (Danna & Griffin, 1999).

Menurut Bufquin *et al.*, (2021). kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai kombinasi keadaan afeksi positif dan berfungsi dengan efektivitas individu di dalam kehidupan sosial mereka. Kesejahteraan secara keseluruhan mengarah pada gagasan bahwa kesehatan, kebahagiaan, dan kenyamanan yang dirasakan oleh seseorang dari lingkungannya merupakan dampak dari kualitas hidup yang baik, sebaliknya jika seseorang kurang mendapatkan kesejahteraan dari lingkungannya maka akan berdampak pada penurunan kualitas hidup dan pada gilirannya dapat menyebabkan perasaan cemas dan depresi yang mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan dari lingkungan tempat mereka bekerja (Yu *et al.*, 2021).

Pengukuran *well-being* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brick *et al.*, (2022) dengan menggunakan 7 *item survey*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (7) Sangat Setuju (SS), sebagai berikut:

1. Saya merasa optimis dengan masa depan.
2. Saya merasa sangat berguna.
3. Saya sudah merasa rileks.
4. Saya telah menangani masalah dengan baik.
5. Saya telah berpikir jernih.

6. Saya merasa dekat dengan orang lain.
7. Saya sudah bisa mengambil keputusan.

**c. *Anxiety***

*Anxiety* adalah kondisi dimana seseorang merasa khawatir secara berlebihan, kekhawatiran ini dapat menyebabkan afeksi langsung pada penurunan energi dan kelelahan secara emosional akibat dari tekanan psikologis dan tekanan stressor (Hanappi & Lipps, 2019). *Anxiety* atau kecemasan merupakan komponen mental yang identik dengan perasaan cemas yang dialami oleh seseorang pada situasi yang dianggap dapat merugikan atau membahayakan mereka (Zhou *et al.*, 2023).

Pengukuran *anxiety* dalam penelitian ini mengacu pada indikator penilaian sebelumnya yang dilakukan oleh Brick *et al.*, (2022) dengan menggunakan 1 *item survey* GAD-2. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (7) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut: (1) Merasa gugup, cemas atau gelisah.

Penggunaan *single item* atau item tunggal pada penelitian ini mengacu pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh Fuchs & Diamantopoulos (2009) yang menyatakan bahwa para peneliti dapat memilih untuk menggunakan versi singkat dari skala multi-item yang ada atau bahkan menggunakan ukuran satu item untuk mengoperasionalkan konstruk dalam penelitian. Penggunaan item tunggal lebih efisien karena mengurangi panjang skala yang digunakan secara substansial, selain itu

penggunaan dengan item tunggal juga dapat menawarkan keuntungan yaitu singkat, fleksibel, dan mudah untuk diadministrasikan (Pomeroy *et al.*, 2001). Pengukuran ini juga tidak terlalu memakan waktu dan tidak monoton untuk dilakukan sehingga dapat mengurangi bias respon (Drolet & Morrison, 2001).

#### **d. *Depression***

Depresi merupakan masalah kesehatan mental yang dapat mempengaruhi semua aspek kehidupan, secara khusus depresi dikaitkan dengan kondisi dimana terjadinya perubahan suasana hati yang sering dialami oleh setiap individu di dalam kehidupannya, seseorang yang mengalami depresi biasanya melakukan penghindaran diri dengan menerapkan *locus of control* sebagai bentuk perlindungan diri dari kondisi yang merugikan baik fisik maupun mental (Melchers *et al.*, 2015). Masalah tekanan psikologis yang dapat menyebabkan depresi pada karyawan di tempat kerja menurut Richmond *et al.*, (2014) dapat dikaitkan dengan penyebab berkurangnya produktivitas karyawan akibat ketidakmampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi, hal ini juga menunjukkan bahwa depresi dapat berpengaruh pada kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Studi yang dilakukan oleh Ruiz-Palomino *et al.*, (2022) juga menjelaskan bahwa depresi yang dialami oleh karyawan di tempat kerja dapat menyebabkan pengabaian tugas atau penurunan kinerja akibat perasaan lelah secara emosional dan fisik yang pada akhirnya menyebabkan

pelepasan diri para karyawan akibat dari lingkungan kerja yang merugikan kesehatan mental mereka.

Pengukuran *depression* dalam penelitian ini mengacu pada indikator penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brick *et al.*, (2022) dengan menggunakan 1 *item survey* PHQ-2. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (7) Sangat Setuju (SS), sebagai berikut: (1) Sedikit minat atau kesenangan dalam mengerjakan atau melakukan sesuatu.

Penggunaan *single item* atau item tunggal pada penelitian ini mengacu pada studi sebelumnya yang dilakukan oleh Ringle *et al.*, (2012) yang menjelaskan bahwa penggunaan item tunggal memiliki keuntungan praktisi misalnya lebih fleksibel untuk dilakukan, keuntungan lain yang didapatkan pada penggunaan item tunggal adalah: singkat atau mudah digunakan dan lebih sederhana (Fuchs & Diamantopoulos, 2009).

Menurut studi Ringle *et al.*, (2012) penggunaan item tunggal dapat dipertimbangkan untuk digunakan apabila ukuran sampel terbatas ( $N < 50$ ), dimana pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 33 karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo kantor cabang Solo. Penggunaan item tunggal juga cukup dapat digunakan apabila tujuan peneliti hanya berfokus untuk mendapatkan pemahaman tentang sifat umum dari konstruk yang diminati (Poon *et al.*, 2002), dimana dalam penelitian ini hanya berfokus pada

*depression* dengan item pertanyaan yaitu “sedikit minat atau kesenangan dalam mengerjakan atau melakukan sesuatu”.

Selain itu, jika konstruk yang digunakan hanya memiliki kepentingan sekunder dalam penelitian (misalnya digunakan sebagai mediator, validasi, atau variabel kontrol), penggunaan item tunggal dapat digunakan (Fuchs & Diamantopoulos, 2009). Dalam penelitian ini *depression* digunakan sebagai variabel mediasi hubungan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting*.

#### **d. *Quiet Quitting***

Fenomena *quiet quitting* pertama kali tersebar secara luas melalui media sosial (TikTok) pada awal tahun 2022, fenomena ini menjadi populer di kalangan karyawan yang diikuti dengan fenomena *the great resignation* atau fenomena pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan secara sukarela, dan *quiet quitting* menjadi alternatif lain yang dilakukan oleh karyawan yang memilih untuk tidak melakukan pengunduran diri dari pekerjaan mereka, ditambah dengan lingkungan kerja yang tidak memberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar seringkali menyebabkan karyawan merasa kecewa dan kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi menurun sehingga memicu *quiet quitting behaviour* (Scheyett, 2023).

Fenomena *quiet quitting* bukanlah hal baru di lingkungan kerja, istilah ini pertama kali dimunculkan oleh Boldger, pada tahun 2008, untuk menjelaskan perubahan perilaku pengabaian tugas yang dilakukan oleh para

karyawan yang ingin membuat batasan atas pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi akibat adanya ketidaksesuaian upah yang dibayar dengan pekerjaan yang mereka kerjakan serta jam kerja yang tidak fleksibel (Formica & Sfodera, 2022).

Menurut Hamouche *et al.*, (2023) *quiet quitting behaviour* adalah perilaku penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan dengan hanya mengerjakan pekerjaan utama mereka saja tanpa melampaui apa yang diharapkan oleh organisasi. Studi yang dilakukan oleh Zhang & Rodrigue (2023) menjelaskan bahwa adanya tren *quiet quitting* di kalangan para karyawan dipicu oleh beban pekerjaan yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan dan stres selama bekerja dan masalah kesehatan mental lainnya sehingga mempengaruhi menurunnya motivasi karyawan selama bekerja. Tekanan stres akibat pekerjaan dapat menyebabkan kejenuhan, kelelahan secara emosional dan fisik, serta reaksi psikologis lainnya yang dapat merugikan karyawan (Salama *et al.*, 2022).

Pengukuran *quiet quitting* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Formica & Sfodera (2022) dengan menggunakan 17 item *survey*, dengan masing – masing item memiliki pertanyaan yang berbeda. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (7) Sangat Setuju (SS), sebagai berikut:

1. Organisasi tempat saya bekerja telah memenuhi kewajibannya secara finansial sesuai dengan kesepakatan

2. Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan
3. Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan dukungan untuk pengembangan diri saya
4. Organisasi tempat saya bekerja memahami cara memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan
5. Saya merasa puas atas pemenuhan finansial yang diberikan organisasi kepada saya
6. Saya merasa nyaman bekerja di organisasi tempat saya bekerja
7. Saya merasa puas atas dukungan organisasi terhadap pengembangan diri saya
8. Organisasi dapat merumuskan dan memantau rencana untuk mewujudkan kepuasan karyawan
9. Organisasi tempat saya bekerja dapat memahami dan mengidentifikasi nilai-nilai pribadi saya
10. Organisasi tempat saya bekerja memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai pribadi saya
11. Perilaku saya di tempat kerja telah selaras dengan nilai-nilai yang saya yakini
12. Saya memahami dan menghargai rekan kerja yang memiliki nilai-nilai yang berbeda
13. Saya telah berada pada posisi seperti yang diharapkan oleh organisasi tempat saya bekerja

14. Saya telah memahami apa yang harus saya lakukan bersama rekan kerja saya ketika saya memiliki waktu yang terbatas
15. Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja
16. Saya memahami bagaimana cara untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi
17. Saya memahami bahwa tujuan pribadi saya selaras dengan tujuan organisasi tempat saya bekerja.

### **3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitiannya ini adalah data primer. Menurut Sekaran & Bougie (2016) data primer adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian oleh peneliti perorangan atau organisasi. Pengumpulan data dapat berupa wawancara, observasi, dan melalui kuesioner. Sedangkan menurut sifatnya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk bilangan angka, sehingga data dapat diolah secara statistik.

#### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan demikian, kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti yang berkaitan dengan masalah penelitian, dan pada akhirnya responden diminta

untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang ada di dalam kuesioner (Sekaran & Bougie, 2016).

Kuesioner yang disebar oleh peneliti tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian. Sehingga, peneliti diharapkan untuk menyusun kuesioner berdasarkan dengan hipotesis dan tujuan penelitian (Basuki & Prawoto, 2020).

Data yang dikumpulkan bersumber dari data kuesioner karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi setiap orang atau individu terkait fenomena sosial yang akan diteliti.

Skala likert menurut Priyono (2016) adalah skala yang berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Pada skala likert ini variabel yang nantinya diukur dan akan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut akan menjadi titik tolak ukur untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Setiap pertanyaan dalam penelitian ini terdiri dari 1 sampai 7 alternatif jawaban untuk mewakili pendapat responden.

Jumlah kategori jawaban yang dipilih pada skala likert ini adalah skala likert 7 point. Menurut Taherdoost (2019) penggunaan skala penilaian tujuh poin lebih cenderung mencerminkan evaluasi subjektif responden dari item kuesioner. Selain itu, jumlah opsi pemilihan skala 7 poin digunakan

untuk mencegah responden agar tidak berpihak pada satu arah dan lebih memudahkan pengumpulan data yang lebih berguna untuk penelitian. Berikut skala likert 7 poin dengan skor sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skor Penilaian**

No	Kategori	Skala
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Sedikit Tidak Setuju	3
4	Netral	4
5	Sedikit Setuju	5
6	Setuju	6
7	Sangat Setuju	7

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat untuk digunakan dalam mengukur objek yang nantinya akan diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid (Sekaran, 2006).

Uji validitas pada penelitian ini sebelumnya telah dilakukan dalam bentuk *pre-test* dengan jumlah 48 responden dengan program SPSS versi 23, berikut hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur keakuratan setiap item- item pertanyaan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Pertnyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Psychological Distress</i>	Pernyataan 1	0,908	0,2403	Valid
	Pernyataan 2	0,863	0,2403	Valid
	Pernyataan 3	0,905	0,2403	Valid
<i>Well-Being</i>	Pernyataan 1	0,675	0,2403	Valid
	Pernyataan 2	0,884	0,2403	Valid
	Pernyataan 3	0,792	0,2403	Valid
	Pernyataan 4	0,884	0,2403	Valid
	Pernyataan 5	0,881	0,2403	Valid
	Pernyataan 6	0,845	0,2403	Valid
	Pernyataan 7	0,830	0,2403	Valid
<i>Anxiety</i>	Pernyataan 1	1,000	0,2403	Valid
<i>Depression</i>	Pernyataan 1	1,000	0,2403	Valid
<i>Quiet Quitting</i>	Pernyataan 1	0,654	0,2403	Valid
	Pernyataan 2	0,796	0,2403	Valid
	Pernyataan 3	0,758	0,2403	Valid
	Pernyataan 4	0,745	0,2403	Valid
	Pernyataan 5	0,754	0,2403	Valid

	Pernyataan 6	0,788	0,2403	Valid
	Pernyataan 7	0,722	0,2403	Valid
	Pernyataan 8	0,841	0,2403	Valid
	Pernyataan 9	0,484	0,2403	Valid
	Pernyataan 10	0,745	0,2403	Valid
	Pernyataan 11	0,776	0,2403	Valid
	Pernyataan 12	0,573	0,2403	Valid
	Pernyataan 13	0,689	0,2403	Valid
	Pernyataan 14	0,811	0,2403	Valid
	Pernyataan 15	0,722	0,2403	Valid
	Pernyataan 16	0,732	0,2403	Valid
	Pernyataan 17	0,792	0,2403	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan dalam mengukur konsep bias agar dapat diminimalkan (Sekaran, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,07 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel. Adapun langkah- langkah dalam uji reliabel adalah:

1. Merumuskan hipotesis

Ho = Kuesioner tidak reliabel.

Ha = Kuesioner reliabel.

2. Menghitung harga statistik Alpha Cronbach.
3. Menentukan standar Alpha Cronbach sebesar 0,07.
4. Keputusan Pengujian
  - a. Apabila harga Alpha Cronbach yang dihasilkan kurang dari 0,07, maka Ho diterima artinya kuesioner tidak reliabel.
  - b. Apabila harga Alpha Cronbach yang dihasilkan lebih dari 0,07, maka Ho ditolak artinya kuesioner reliabel.

Uji Reabilitas dalam penelitian ini sebelumnya telah dilakukan dalam bentuk *pre-test* dengan jumlah 48 responden menggunakan program SPSS versi 23. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah:

**Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Minimum</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Psychological Distress</i>	0,07	0,860	Reliabel
<i>Well-Being</i>	0,07	0,923	Reliabel
<i>Anxiety</i>	0,07	1000	Reliabel
<i>Depression</i>	0,07	1000	Reliabel
<i>Quiet Quitting</i>	0,07	0,943	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

### **3.7 Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Ghozali (2018: 19) Hipotesis deskriptif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata- rata, deviasi standar, nilai minimum dan maksimum serta range. Analisis deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data dalam bentuk tabulasi dimana tabulasi ini menyajikan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik sehingga mudah dipahami oleh peneliti. Metode deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek- aspek tertentu untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

### **3.7.2 Analisis Structural Equation Modeling**

Menurut Tjahjono *et al.*, (2021) model persamaan struktural (SEM) merupakan alat analisis statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis yang berkaitan dengan variabel laten, model ini merupakan dua penggabungan antara dua konsep statistik, yaitu konsep analisis faktor yang masuk pada model pengukuran (*measurement model*) dan konsep regresi melalui model struktural (*structural model*), dalam studi perilaku organisasi model SEM dapat dikembangkan menjadi model yang lebih kompleks dan terdiri dari variabel independen, dependen dan variabel intervening mediating dan variabel moderating serta model ini dapat memproses hubungan indikator dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Model SEM umumnya menggunakan software apapun seperti AMOS, LISER, PLS dan lainnya harus dibangun

dengan fondasi teori yang kuat. Model SEM dapat menguji secara bersama - sama, yaitu:

1. Model struktural, hubungan antara konstruk independen dengan dependen.
2. Model measurement, hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (laten).

Dalam penelitian ini, peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan metode pengolahan data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan salah satu metode statistik *Structural Equation Modeling* atau yang biasa disebut dengan SEM yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dimana model SEM merupakan teknik analisis data yang mampu memberikan hasil yang lebih valid dan kompleks (Ghozali, 2014). Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat analisis program *Smart PLS* versi 3.2.9 untuk melakukan analisis pada model penelitian dengan menggunakan dua sub model dalam pengujian yaitu *inner model* dan *outer model*.

### **3.7.3 Partial Least Square**

Menurut Ghozali (2014) *Partial least square* merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang powerful oleh karena itu tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan dapat menggunakan jumlah sampel yang kecil. Selain itu, SEM-PLS memiliki kolinearitas tinggi lewat proyeksi variabel dependen dari satu set variable independent, teknik analisis ini dapat digunakan sebagai konfirmasi teori dan juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan

teorinya. Konsekuensi logis penggunaan SEM-PLS adalah pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (non-parametrik) dan parameter ketepatan model prediksi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Model PLS sendiri memiliki beberapa keunggulan, sebagai berikut:

- a. Data tidak harus multivariate.
- b. Ukuran sampel tidak harus besar (30 – 100), semakin besar jumlah sampel maka akan semakin baik.
- c. PLS tidak hanya dapat digunakan untuk mengkonfirmasi suatu teori, tetapi juga dapat menjelaskan ada atau tidak adanya hubungan antara variabel laten.
- d. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, dimana hal ini tidak mungkin digunakan dalam SEM karena dapat menyebabkan *unidentified model*.

Dalam analisis SEM-PLS biasanya terdiri dari dua sub model yaitu sebagai berikut:

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* dimana model ini mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari

0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.60 dianggap cukup (Ghozali, 2014).

*Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2014).

## 2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

*Inner model* yang kadang disebut juga dengan *inner relation*, (*structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Inner model diukur menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat kesesuaian model yang diuji dengan skor kolinearitas, *R-square*, *Q-Square* dan koefisien jalur untuk mengetahui variabel laten dependen yang dipengaruhi oleh variabel laten independen dan menguji nilai signifikansi hubungan antar variabel (Ghozali, 2014).

Menurut Hair *et al.*, (2017) uji linearitas adalah kondisi dimana ketika terdapat variabel independen yang berkorelasi. Penilaian kolinearitas dapat dilihat pada *variance inflation factor* (VIF), dimana ketika nilai VIF lebih tinggi maka tingkat kolinearitasnya lebih besar. Nilai  $VIF \geq 5$  atau lebih tinggi mengidentifikasi adanya masalah kolinearitas, nilai  $VIF = 3-5$  mengidentifikasikan kolinearitas biasa dan tidak kritis, nilai  $VIF < 3$  mengidentifikasikan kolinearitas bukan merupakan masalah (Hair *et al.*, 2021), jika terdapat masalah peneliti harus mengambil langkah- langkah yang memadai untuk mengurangi tingkat kolinearitas misalnya dengan menghapus salah satu indikator tersebut atau dengan cara lain seperti dengan cara menggabungkan indikator kolinear ke dalam satu indikator baru seperti misalnya dengan memasukan nilai rata- rata tertimbang (Hair *et al.*, 2017).

Menurut Ferdinand (2014) Nilai *R-square* atau koefisien determinasi digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan variasi yang terjadi di dalam variabel dependen. *R-square* digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dari rentang nol dan satu dimana semakin mendekati satu maka dapat dikatakan variabel laten independen berpengaruh terhadap dependen sementara nilai nol menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut Hair *et al.*, (2011) parameter pengukuran *R-square* yaitu apabila mempunyai nilai 0.75 maka dinilai model ini kuat,

nilai 0.50 menunjukkan model moderat, dan nilai 0.25 memiliki model yang lemah.

Menurut Ghozali (2014) *Q-square* digunakan dengan tujuan untuk prediksi relevansi prediktif dalam model konstruktif, *Q-square* dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi parameternya. Penilaian *goodness of fit* bisa diketahui dari nilai  $Q^2$  dan nilai  $Q^2$  dapat diketahui dengan menggunakan fitur *blindfolding* pada smartPLS. Jika nilai  $Q^2$  lebih besar dari nol maka menunjukkan relevansi prediktif dan jika nilai  $Q^2$  kurang dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung hasil  $Q^2$  yaitu  $Q^2 = 1 - (1 - (R_1^2) (1-R_2^2) \dots (1-R_p^2)$ . Dari rumus tersebut  $R_1^2, R_2^2, \dots R_p^2$  dikatakan merupakan *R-square* variabel endogen dalam model persamaan. Nilai  $Q^2$  memiliki rentang nilai  $0 < Q^2 < 1$ , yang artinya bahwa semakin mendekati satu berarti model semakin baik dan apabila nilai  $Q^2 < 0$  ini menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang kurang baik.

### **3.8 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Hipotesis akan diuji dengan melihat hasil analisis tanda dan besaran signifikan valuenya sesuai dengan yang telah dikemukakan. Hasil uji hipotesis jika sesuai dengan teori dan signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis dinyatakan terbukti atau diterima. Sebaliknya apabila tanda tidak sesuai dengan teori dan signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis akan ditolak. Dalam metode SEM-PLS pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak hipotesis adalah dengan melihat

nilai *P-values* (Hair *et al.*, 2017), dimana kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak: *P-values* > 0,05.
2. Ho ditolak dan Ha diterima: *P-values* < 0,05.

### 3.9 Pengujian Efek Mediasi

Menurut Ghozali (2015) menjelaskan bahwa suatu variabel disebut variabel intervening ketika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dengan variabel eksogen, untuk menguji signifikansi pada pengaruh tidak langsung maka dapat dihitung dengan melihat nilai *t* dari koefisien *ab* dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Ab     perkalian jalur X – Z dengan jalur Z – Y  
 Sab    standar error pengaruh tidak langsung, dimana

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

A     jalur X – Z  
 B     jalur Z – Y  
 Sa     standar error koefisien a  
 Sab    standar error koefisien b

Jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada *t* statistik > 1,96, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Adapun kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak:  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
2. Ho ditolak dan Ha diterima:  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pengumpulan Data

Proses penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 7 Desember sampai dengan 13 Desember 2023. Pengumpulan kuesioner oleh peneliti dilakukan secara *offline* dikarenakan sebagian karyawan tidak menginginkan penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui link *google form*, sehingga peneliti mendatangi langsung PT Jamkrindo cabang Solo untuk membagikan kuesioner secara langsung yang dibantu oleh karyawan PT Jamkrindo cabang Solo. Jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti berjumlah 33 kuesioner dan kembali sepenuhnya untuk dilakukan pengujian serta analisis lebih lanjut, berikut tingkat pengembalian kuesioner terlihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner**

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang disebar	33	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	33	100%
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	33	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

#### 4.2 Analisis Deskriptif

##### 4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Secara berurutan responden penelitian dilihat berdasarkan usia, berikut dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Data Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21 - 26 Tahun	9	27.3%
2	27 - 30 Tahun	12	36.4%
3	33 - 36 Tahun	7	21.2%
4	37 - 38 Tahun	3	9.1%
5	40 – 47 Tahun	2	6.1%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Data responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo memiliki usia antara 27 – 30 tahun yaitu 36.4%, data tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan rentang usia tersebut cenderung lebih memahami kondisi pribadi maupun kondisi di lingkungan pekerjaan. Usia karyawan dengan rentang usia matang lebih memiliki kualitas kerja yang baik dari segi emosional, komitmen terhadap perusahaan, dan etika dalam bekerja sehingga membentuk produktivitas kerja yang berkualitas.

#### **4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hasil jawaban dari responden yang ditunjukkan dengan nilai minimum dan nilai maksimum yang dapat dilihat pada interval penilaian yang dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Interval Variabel Penelitian**

No	Range Interval	Keterangan
1	0,70 – 1,60	Sangat Tidak Setuju
2	1,60 – 2,50	Tidak Setuju
3	2,50 – 3,40	Sedikit Tidak Setuju
4	3,40 – 4,30	Netral
5	4,30 – 5,20	Sedikit Setuju
6	5,20 – 6,14	Setuju
7	6,10 – 7,00	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer diolah, 2024

#### 4.2.3.1 Hasil Analisis Variabel Independen

##### 4.2.3.1.1 *Psychological Distress*

Berikut hasil dari penilaian responden terkait variabel *psychological distress* yang terdapat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Statistik Deskriptif *Psychological Distress***

No	Item Pertanyaan	Mean
X1.1	Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kekhawatiran.	3.758
X1.2	Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kelesuan.	3.758
X1.3	Selama seminggu terakhir, apakah anda merasa tegang.	3.545

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 pada variabel *Psychological Distress* diketahui nilai terendah dari 3 indikator pertanyaan dan dari rata-rata jawaban responden terletak pada pertanyaan X1.3 yaitu sebesar 3.545 sedangkan rata-rata jawaban pada indikator pertanyaan tertinggi yaitu pada pertanyaan

X1.1 sebesar 3.758. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di kantor PT Jamkrindo cabang Solo tidak bisa melakukan kinerja mereka dengan baik terutama dalam hal mengendalikan diri mereka terhadap lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan sehingga memicu perasaan tegang yang dirasakan oleh karyawan selama mereka berada di lingkungan organisasi.

#### 4.2.3.2 Hasil Analisis Variabel Dependen

##### 4.2.3.2.1 *Well-being*

Berikut hasil analisis dari variabel *Well-being*, *Anxiety*, *Depression*, dan *Quiet Quitting* yang terdapat pada tabel 4.5 sampai dengan tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Well-being**

No	Item Pertanyaan	Mean
M1.1	Saya merasa optimis tentang masa depan	6.000
M1.2	Saya merasa sangat berguna	5.970
M1.3	Saya sudah merasa rileks	5.182
M1.4	Saya telah menangani masalah dengan baik	5.545
M1.5	Saya telah berpikir jernih	5.697
M1.6	Saya merasa dekat dengan orang lain	5.667
M1.7	Saya sudah bisa mengambil keputusan	5.939

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 pada variabel *Well-being* diketahui terdapat 7 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu terletak pada indikator M1.3 sebesar 5.182 sedangkan untuk nilai rata-rata indikator tertinggi terletak pada indikator M1.1 yaitu sebesar 6.000.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo tidak merasakan perasaan positif saat bekerja seperti tidak merasa rileks dan nyaman saat melakukan aktivitas mereka di tempat kerja. Hal ini, dapat mempengaruhi ruang gerak karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas kerja mereka di dalam organisasi.

#### 4.2.3.2.2 *Anxiety*

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif *Anxiety***

No	Item Pertanyaan	Mean
M2.1	Merasa gugup, perasaan cemas atau gelisah	3.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel *Anxiety* hanya terdapat satu item pertanyaan dengan nilai rata-rata mean sebesar 3.000. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo terkait dengan permasalahan kecemasan dan kekhawatiran yang dirasakan di tempat kerja berdasarkan rata-rata jawaban dilihat bahwa karyawan dengan lingkungan kerja yang positif menurunkan perasaan cemas terhadap pekerjaan, sebaliknya dengan adanya lingkungan kerja yang negatif dapat memicu perasaan cemas dan kekhawatiran karyawan selama berada di lingkungan kerja.

#### 4.2.3.2.3 *Depression*

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Depression**

No	Item Pertanyaan	Mean
M3.1	Sedikit minat atau kesenangan dalam mengerjakan atau melakukan sesuatu.	3.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 pada variabel *Depression* terdapat 1 item pertanyaan dengan rata-rata mean sebesar 3.000. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo sedikit memiliki semangat dan minat dalam mengerjakan pekerjaan mereka di tempat kerja. Dapat dilihat juga dari rata-rata jawaban responden, karyawan PT Jamkrindo cabang Solo tidak dapat mengatur dengan baik perasaan mereka secara profesional di tempat kerja seperti masalah kesehatan mental yang berkaitan dengan perasaan depresi sehingga mempengaruhi kinerja mereka dan menurunkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka di tempat kerja.

#### 4.2.3.2.4 *Quiet Quitting*

**Tabel 4.8 Statistik Deskriptif *Quiet Quitting***

No	Item Pertanyaan	Mean
Y1	Organisasi tempat saya bekerja telah memenuhi kewajibannya secara finansial sesuai dengan kesepakatan.	6.030
Y2	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.	6.121
Y3	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan dukungan untuk pengembangan diri saya.	6.061
Y4	Organisasi tempat saya bekerja memahami cara memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan.	5.697

Y5	Saya merasa puas atas pemenuhan finansial yang diberikan organisasi kepada saya.	5.727
Y6	Saya merasa nyaman bekerja di organisasi tempat saya bekerja.	6.091
Y7	Saya merasa puas atas dukungan organisasi terhadap pengembangan diri saya.	5.848
Y8	Organisasi dapat merumuskan dan memantau rencana untuk mewujudkan kepuasan karyawan.	5.818
Y9	Organisasi tempat saya bekerja dapat memahami dan mengidentifikasi nilai-nilai pribadi saya.	5.515
Y10	Organisasi tempat saya bekerja memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai pribadi saya.	5.697
Y11	Perilaku saya di tempat kerja telah selaras dengan nilai-nilai yang saya yakini.	5.818
Y12	Saya memahami dan menghargai rekan kerja yang memiliki nilai-nilai yang berbeda.	6.030
Y13	Saya telah berada pada posisi seperti yang diharapkan oleh organisasi tempat saya bekerja.	5.667
Y14	Saya telah memahami apa yang harus saya lakukan bersama rekan kerja saya ketika saya memiliki waktu yang terbatas.	5.970
Y15	Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja.	5.879
Y16	Saya memahami bagaimana cara untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.	6.000
Y17	Saya memahami bahwa tujuan pribadi saya selaras dengan tujuan organisasi tempat saya bekerja.	5.909

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 pada variabel *Quiet Quitting* diketahui terdapat 17 item pertanyaan. Diperoleh bahwa rata-rata jawaban pada indikator pertanyaan terendah adalah sebesar Y9 yaitu sebesar 5.515 sedangkan rata-rata jawaban indikator terbesar terletak pada item pertanyaan Y6 sebesar 6.091. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja tidak memahami nilai-nilai pribadi karyawan sehingga para karyawan merasa bahwa lingkungan

tempat mereka bekerja tidak dapat mengidentifikasi apa yang dirasakan atau diinginkan oleh karyawan sesuai dengan nilai- nilai pribadi mereka.

### **4.3 Analisis *Structural Equation Model* dengan SMARTPLS**

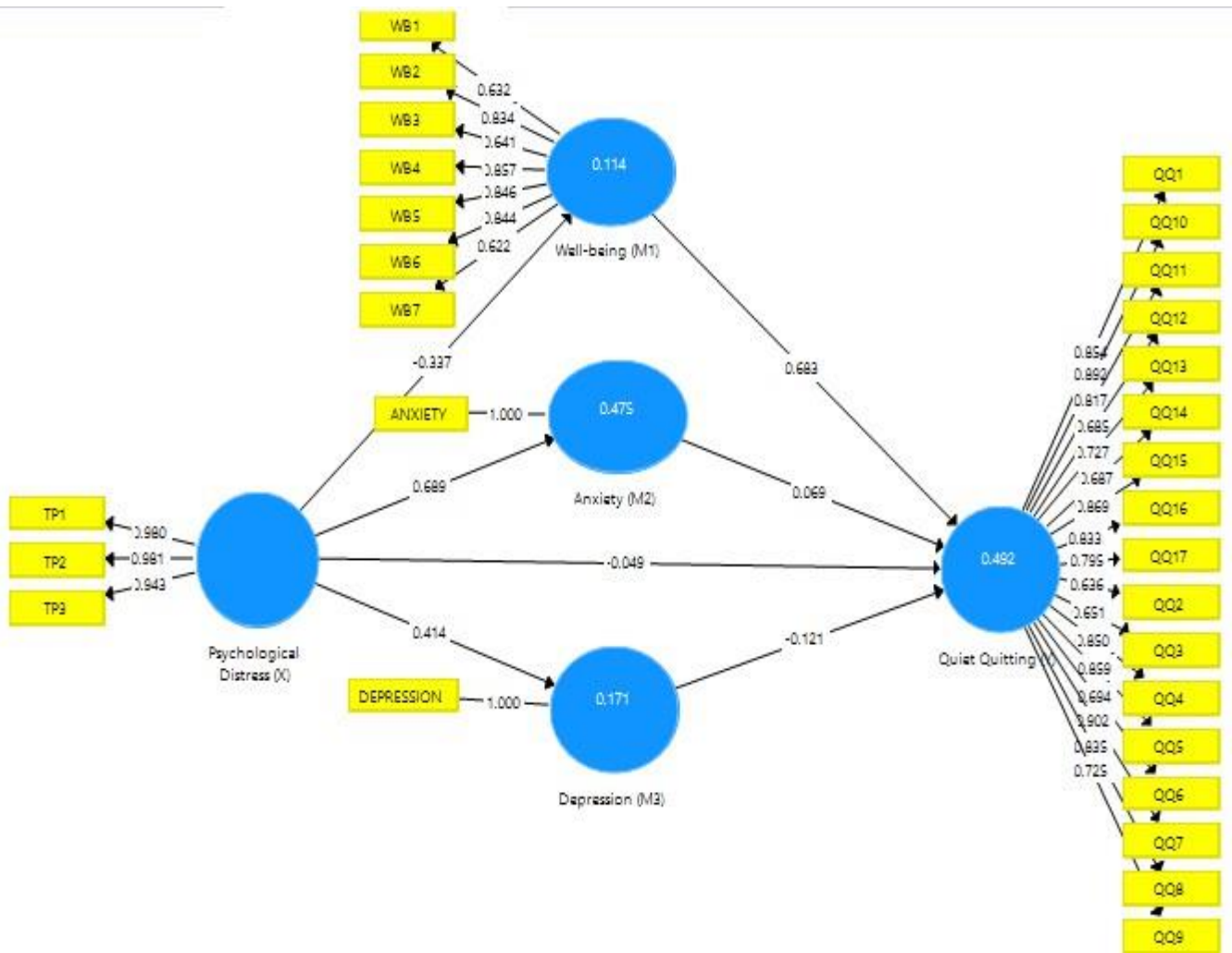
#### **4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Pengujian model pengukuran dilakukan agar mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai suatu penelitian atau tidak. Selain itu, uji validitas dilakukan dengan dua macam evaluasi sebagai berikut:

##### **4.3.1.1 Uji Validitas Konstruk**

###### **1. *Convergent Validity***

*Convergent validity* dimaksudkan untuk menguji masing- masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity* (*outer loading*) dari masing- masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan baik apabila mempunyai nilai lebih dari 0,7. Sedangkan untuk *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih ditolerir dan dapat digunakan atau dipertahankan dengan alasan model penelitian yang digunakan masih dalam tahap pengembangan. Menurut Ghozali, (2014) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran yang digunakan, nilai loading 0,5 sampai 0,6 masih dianggap cukup. Berdasarkan kriteria- kriteria ini, indikator dengan nilai *loading factor* 0,6 tetap dipertahankan dan dimasukkan kedalam analisis. Hasil analisis *convergent validity* dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



**Gambar 2 Hasil Analisis Validitas Konstruk Outer Model**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* memiliki nilai 0,6 sampai diatas 0,7. Dimana, tidak terdapat indikator yang dikeluarkan dari model analisis penelitian. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 sampai dengan 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Nilai Loading Factor Psychological Distress**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Psychological Distress</i>	X.1	0,980	Valid
	X.2	0,981	Valid
	X.3	0,943	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel manifest yang memiliki nilai lebih kecil dari 0.7, sehingga keseluruhan item pada variabel *psychological distress* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

**Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Well-being**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Well-being</i>	M1.1	0,632	Valid
	M1.2	0,834	Valid
	M1.3	0,641	Valid
	M1.4	0,857	Valid
	M1.5	0,846	Valid
	M1.6	0,844	Valid
	M1.7	0,622	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa tidak terdapat variabel manifest yang memiliki nilai  $> 0.6$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item yang terdapat pada variabel *well-being* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

**Table 4.11 Nilai Loading Factor Anxiety**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Anxiety</i>	M2.1	1.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tidak terdapat variabel manifest yang memiliki nilai  $> 0.6$ , maka dapat disimpulkan bahwa item yang terdapat pada variabel *anxiety* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

**Tabel 4.12 Nilai Loading Factor Depression**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Depression</i>	M3.1	1.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tidak ada variabel manifest yang memiliki nilai lebih kecil dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pada variabel *depression* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

**Tabel 4.13 Nilai Loading Factor Quiet Quitting**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Quiet Quitting</i>	QQ1	0,854	Valid
	QQ2	0,636	Valid
	QQ3	0,651	Valid
	QQ4	0,850	Valid
	QQ5	0,859	Valid
	QQ6	0,694	Valid
	QQ7	0,902	Valid
	QQ8	0,835	Valid
	QQ9	0,725	Valid
	QQ10	0,892	Valid

	QQ11	0,817	Valid
	QQ12	0,685	Valid
	QQ13	0,727	Valid
	QQ14	0,687	Valid
	QQ15	0,869	Valid
	QQ16	0,833	Valid
	QQ17	0,795	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa tidak terdapat variabel manifest yang memiliki nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan item yang terdapat pada variabel *quiet quitting* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

Hasil yang terdapat pada gambar dan tabel yang tertera di atas dapat diartikan bahwa nilai pada variabel *psychological distress*, *well-being*, *anxiety*, *depression*, dan *quiet quitting* telah memenuhi standar *convergent validity*. Hal tersebut dapat dilihat pada keseluruhan nilai *loading factor* yaitu bernilai diatas dari 0.6 sehingga konstruk untuk semua variabel dinyatakan valid.

## 2. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pengujian *discriminant validity* yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui validitas konstruk dengan menilai akar dari *average variance extracted* (AVE) dengan tujuan untuk membandingkan korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Model analisis dikatakan sesuai apabila akar dari AVE dari setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya, dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Discriminant Validity**

Variabel	<i>Anxiety</i>	<i>Depression</i>	PD	QQ	WB
<i>Anxiety</i>	1.000				
<i>Depression</i>	0.670	1.000			
<i>Psychological Distress</i>	0.689	0.414	0.968		
<i>Quiet Quitting</i>	-0.177	-0.134	-0.282	0.788	
<i>Well-being</i>	-0.192	-0.058	-0.337	0.693	0.761

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (\*nilai akar AVE)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada keseluruhan konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya. *Anxiety* memiliki nilai akar AVE lebih besar 1.000 dimana nilai akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel *depression*, *psychological distress*, *quiet quitting*, dan *well-being* yang memiliki koefisien korelasi dengan rentang antara -0.192 sampai 0.670 sehingga dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasi. Selanjutnya dapat dilihat juga pada variabel lainnya yaitu *depression* dengan nilai akar AVE sebesar 1.000, *psychological distress* dengan nilai akar AVE sebesar 0.968, *quiet quitting* dengan nilai akar AVE sebesar 0.788, dan *well-being* dengan nilai akar AVE sebesar 0.761, dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model analisis pada penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dan tinggi antara satu variabel dengan variabel lainnya.

### 3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel

atau tidak, dilihat dengan menggunakan *composite reliability*. Dalam aturan praktisi yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu dengan melihat nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali, 2015) dan nilai 0.5 - 0.6 masih dianggap cukup dan dapat diterima (Hair *et al.*, 2011).

**Tabel 4.15 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted	Evaluasi Model
<i>Anxiety</i>	1.000	1.000	1.000	Reliabel
<i>Depression</i>	1.000	1.000	1.000	Reliabel
<i>Psychological Distress</i>	0.966	0.978	0.937	Reliabel
<i>Quiet Quitting</i>	0.961	0.965	0.621	Reliabel
<i>Well-being</i>	0.874	0.904	0.579	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai dari semua variabel pengujian reliabilitas dengan menggunakan pengujian validitas AVE memiliki nilai lebih dari 0,5 dan nilai *composite reliability* diatas 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel- variabel yang diuji memiliki hasil yang valid dan reliabel untuk dapat diteruskan atau dilanjutkan dalam pengujian model struktural.

#### 4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Evaluasi model pengukuran (*Inner Model*) dilakukan dengan tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Pengukuran *inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya persentase varians yang kemudian dijelaskan dengan melihat pada nilai *R-square* atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk konstruk laten endogen. Nilai *R-square* pada konstruk endogen dan

koefisien parameter jalur. Sedangkan nilai *Q-square predictive relevance* ( $Q^2$ ) digunakan untuk melihat validasi kemampuan memprediksi model. Berikut hasil perhitungan *inner model* dari data yang didapat pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji R-square dan Q-square**

Variabel Independen	Variabel Dependen	R-square	Q-square
<i>Psychological Distress</i>	<i>Well-being</i>	0.114	0.040
	<i>Anxiety</i>	0.475	0.454
	<i>Depression</i>	0.171	0.135
	<i>Quiet Quitting</i>	0.492	0.270

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (\* $R^2$  dan  $Q^2$  pada konstruk laten endogen)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil uji *R-square* sebesar 0.114 pada variabel *well-being* yang berarti kemampuan model pada variabel *psychological distress* secara substansial dapat menjelaskan variabel *well-being* dengan tingkat 11,4% dan sisanya 88,6% dijelaskan oleh faktor lainnya. Selanjutnya pada variabel *anxiety* nilai *R-square* sebesar 0.475 hal ini menjelaskan bahwa variabel *psychological distress* secara substansial dapat menjelaskan variabel *anxiety* dengan tingkat 47,5% dan sisanya 52,5% dijelaskan oleh faktor lainnya. Pada variabel *depression* nilai *R-square* sebesar 0.171 dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological distress* secara substansial dapat menjelaskan variabel *depression* dengan tingkat 17,1% dan sisanya 82,9% dijelaskan oleh faktor lainnya. Uji *R-square* pada variabel *quiet quitting* sebesar 0.492, hal ini berarti bahwa variabel *psychological distress* secara substansial dapat menjelaskan variabel *quiet quitting* sebesar 49,2% dan sisanya 50,8% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji *Q-square* pada model smartPLS juga dilakukan untuk melihat kemampuan prediksi model, dimana jika nilai  $Q^2 > 0$  maka model memiliki *predictive relevance* yang baik sedangkan jika nilai  $Q^2 \leq 0$  maka model kurang memiliki *predictive relevance*. Berdasarkan data dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai  $Q^2$  pada variabel *well-being* memiliki nilai *Q-square* sebesar 0.040 atau 0,40%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *well-being* memiliki model yang kurang baik karena angka tersebut lebih kecil dari nol. Variabel *anxiety* memiliki nilai *Q-square* sebesar 0.454 atau 45,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *anxiety* memiliki model yang baik karena angka tersebut lebih besar dari nol. Variabel *depression* dengan nilai *Q-square* sebesar 0.135 atau 13,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *depression* memiliki model yang kurang baik karena angka lebih kecil dari nol. Variabel *quiet quitting* sebesar 0.270 atau 27,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *quiet quitting* memiliki model dengan relevansi prediksi yang sedang atau medium. Dapat disimpulkan bahwa hasil model variabel pada penelitian ini memiliki  $Q^2$  dengan relevansi prediksi yang dikategorikan kecil, sedang, dan besar atau baik.

#### **4.4 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk melihat signifikan parameter untuk mengetahui hubungan antara variabel- variabel penelitian. Dalam pengujian hipotesis pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk dengan melihat

pada *p-values*. Dimana, jika signifikan  $< 0.05$  maka hipotesis dinyatakan terbukti atau diterima, sedangkan jika signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak.

### 1. Analisis Pengaruh Langsung

Berdasarkan pengujian analisis jalur yang telah dilakukan dapat dilihat hubungan antar konstruk dari variabel penelitian pada tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

<b>Pola Hubungan Variabel</b>	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>T Statistic ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Psychological Distress → Quiet Quitting</i>	-0.049	0.215	0.830*	H1 Ditolak
<i>Psychological Distress → Well-being</i>	-0.337	2.403	0.017*	H2 Diterima
<i>Psychological Distress → Anxiety</i>	0.689	6.147	0.000*	H3 Diterima
<i>Psychological Distress → Depression</i>	0.414	2.598	0.010*	H4 Diterima
<i>Well-being → Quiet Quitting</i>	0.683	4.861	0.000*	H5 Ditolak
<i>Anxiety → Quiet Quitting</i>	0.069	0.211	0.833*	H6 Ditolak
<i>Depression → Quiet Quitting</i>	-0.121	0.536	0.592*	H7 Ditolak

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (\*sig *p-values*  $< 0.05$ )

1. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* (H1)

Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* memiliki p-values  $0.830 > 0,05$  yang artinya *Psychological Distress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting*, sehingga H<sub>1</sub> ditolak.

2. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Well-being* (H2)

Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Well-being* memiliki p-values  $0.017 < 0.05$  yang artinya *Psychological Distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well-being*, sehingga H<sub>2</sub> diterima.

3. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Anxiety* (H3)

Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Anxiety* memiliki p-values  $0.000 < 0,05$  yang artinya *Psychological Distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Anxiety*, sehingga H<sub>3</sub> diterima.

4. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Depression* (H4)

Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Depression* memiliki p-values  $0.010 < 0.05$  yang artinya *Psychological Distress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Depression*, sehingga H<sub>4</sub> diterima.

5. Pengaruh *Well-being* terhadap *Quiet Quitting* (H5)

Pengaruh *Well-being* terhadap *Quiet Quitting* memiliki p-values  $0.000 < 0.05$  yang artinya *Well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting*, sehingga H<sub>5</sub> ditolak.

6. Pengaruh *Anxiety* terhadap *Quiet Quitting* (H6)

Pengaruh *Anxiety* terhadap *Quiet Quitting* memiliki *p-values*  $0.833 > 0.05$  yang artinya *Anxiety* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting*, sehingga H<sub>6</sub> ditolak.

7. Pengaruh *Depression* terhadap *Quiet Quitting* (H7)

Pengaruh *Depression* terhadap *Quiet Quitting* memiliki *p-values*  $0.592 > 0.05$  yang artinya *Depression* memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting*, sehingga H<sub>7</sub> ditolak.

**2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)**

Pengujian efek mediasi atau pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Pengujian Tidak Langsung**

<b>Pola Hubungan Variabel</b>	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>T Statisti ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Psychological Distress</i> → <i>Well-being</i> → <i>Quiet Quitting</i>	-0.230	2.304	0.022*	H8 diterima
<i>Psychological distress</i> → <i>Anxiety</i> → <i>Quiet Quitting</i>	0.048	0.192	0.848*	H9 ditolak
<i>Psychological Distress</i> → <i>Depression</i> → <i>Quiet Quitting</i>	-0.050	0.439	0.661*	H10 ditolak

Sumber: Data Primer diolah, 2024 (\*sig *p-values* 0.05)

1. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Well-being* (H8)

Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Well-being* memiliki *p-values*  $0.022 < 0.05$  yang artinya *Psychological Distress* secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting* melalui mediasi *Well-being*, sehingga H<sub>8</sub> diterima.

2. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* melalui mediasi *Anxiety* (H9)

Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* melalui mediasi *Anxiety* memiliki *p-values*  $0.848 > 0.05$  yang artinya *Psychological Distress* secara tidak langsung memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting* melalui mediasi *Anxiety*, sehingga H<sub>9</sub> ditolak.

3. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* melalui mediasi *Depression* (H10)

Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* melalui mediasi *Depression* memiliki *p-values*  $0.661 > 0.05$  yang artinya *Psychological Distress* secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting* melalui mediasi *Depression*, sehingga H<sub>10</sub> ditolak.

## 4.5 Pembahasan dan Implikasi

### 4.5.1 Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* (H1)

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Psychological Distress* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting*. Hal ini dibuktikan oleh *p-values* sebesar  $0.830 > 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar  $-0.049$ , yang berarti bahwa ketika *psychological distress* tinggi maka niat karyawan untuk melakukan *quiet quitting* rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh studi Scheyett (2023) yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak melakukan *quiet quitting* adalah mereka yang tetap profesional dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Studi Scheyett (2023) konsisten dengan studi Fuller & Marler (2009) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka dengan tetap bekerja adalah karyawan dengan kepribadian proaktif yang dominan. Sejalan dengan studi Fuller & Marler (2009) studi yang dilakukan oleh Bajaba (2021) juga menjelaskan bahwa karyawan yang proaktif cenderung tidak terlalu rentan terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi di tempat kerja karena keyakinan positif mereka (misalnya optimisme dan efikasi diri) serta kemampuan untuk mengatasi situasi yang tidak terduga, individu dengan kepribadian proaktif juga memiliki sumber daya coping yang dapat membantu mengurangi stressor.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Collie *et al.*, (2018) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan, para

karyawan lebih memilih untuk beradaptasi terhadap ketidakpastian kerja. Contoh hal yang dilakukan adalah dengan beradaptasi terhadap aktivitas di tempat kerja sehingga karyawan lebih siap untuk menangani tekanan di tempat kerja yang berdampak pada niat karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Pelepasan kerja ini diidentikan dengan *job disengagement* yang dalam studi ini merepresentasikan *quiet quitting* (Bab 1 hal 12). Temuan Collie *et al.*, (2018) ini konsisten dengan studi Fredrickson (2013) yang membuktikan bahwa karyawan yang memilih untuk melakukan penyesuaian terhadap lingkungan kerja adalah mereka yang mampu mengatur emosi negatif yang dipicu oleh tekanan di tempat kerja sehingga dapat melihat makna positif dalam pekerjaan yang mereka kerjakan. Seperti misalnya orientasi karir dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan (Petrou & Demerouti, 2010), dan juga menurunkan niat pelepasan diri dari pekerjaan atau *job disengagement* (Collie *et al.*, 2018). Ini artinya fokus pada pengembangan karir dan promosi akan mengurangi perilaku *quiet quitting* di tempat kerja.

#### **4.5.2 Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Well-being* (H2)**

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Psychological Distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well-being* karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar  $0.017 < 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar -0.337 yang berarti bahwa semakin tinggi *psychological distress* pada karyawan maka semakin tinggi pula dorongan karyawan untuk memenuhi

kesejahteraan mereka di tempat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh studi Anand *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa stres yang dikaitkan dengan kelelahan emosional dan fisik di tempat kerja dapat membuat karyawan mempertahankan dan melindungi kesejahteraannya dengan cara mengurangi kinerja. Studi Anand *et al.*, (2023) konsisten dengan penelitian Marks (2023) dan Rowley (2023) yang berpendapat bahwa adanya ketidaknyamanan kerja yang dikaitkan dengan rusaknya keseimbangan kehidupan kerja di dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk menciptakan batasan kerja yang jelas sehingga mereka dapat mempertahankan dan memprioritaskan kesejahteraan mereka.

Selain itu, studi Roy *et al.*, (2019) juga menjelaskan bahwa *psychological distress* yang dialami oleh karyawan di tempat kerja mempengaruhi munculnya faktor proteksi diri, dimana faktor ini membantu karyawan dalam mengarahkan sumber daya mereka untuk mengatasi stres akibat adanya berbagai perubahan di tempat kerja, hal ini dilakukan agar karyawan dapat melindungi kesehatan dan kehidupan kerja yang positif. Lebih lanjut studi Yu *et al.*, (2021) dan Hillebrandt *et al.*, (2022) juga menjelaskan bahwa penghambatan kesejahteraan sebagai akibat dari tekanan pekerjaan di tempat kerja mendorong individu untuk mengatasi potensi bahaya dengan melindungi diri dari situasi yang merugikan yang dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja.

### 4.5.3 Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Anxiety* (H3)

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Psychological Distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Anxiety* karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo, hal ini ditunjukkan melalui *p-values* sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar 0.689, yang berarti bahwa ketika tekanan psikologis pada karyawan tinggi maka kecemasan yang mereka rasakan di dalam lingkungan organisasi juga tinggi. Mendukung hasil penelitian ini, studi Massé *et al.*, (1998) menjelaskan bahwa *psychological distress* dapat meningkatkan gejala kecemasan pada individu yang disebabkan oleh situasi yang sulit dikelola dalam kehidupan sehari-hari. Studi Massé *et al.*, (1998) konsisten dengan studi Fløvik *et al.*, (2019) dan Selem *et al.*, (2023) yang juga berpendapat bahwa tekanan psikologis dalam konteks karyawan dan hubungan kerja dapat mempengaruhi ketidaknyamanan psikologis yang menyebabkan perasaan cemas di tempat kerja.

Selain itu, studi Demerouti *et al.*, (2001) menjelaskan bahwa faktor pekerjaan di dalam organisasi berkaitan dengan stres kerja yang pada gilirannya berdampak pada kesehatan mental karyawan yang dikaitkan dengan kecemasan, Lebih lanjut studi Obrennovic *et al.*, (2021) berpendapat bahwa kesehatan mental yang berhubungan dengan berbagai tekanan kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami peningkatan kecemasan. Sejalan dengan studi Obrennovic *et al.*, (2021), studi yang dilakukan oleh Wen *et al.*, (2020) juga membuktikan bahwa masalah tekanan emosional yang

didapatkan di tempat kerja dapat menyebabkan peningkatan kecemasan pada karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketidakmampuan karyawan dalam mengoptimalkan kinerja mereka.

#### **4.5.4 Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Depression* (H4)**

Hasil penelitian membuktikan bahwa *Psychological Distress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Depression* yang dibuktikan melalui *p-values* sebesar  $0.010 < 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar 0.414, artinya bahwa ketika tekanan psikologis tinggi maka depresi yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo juga tinggi. Menurut Link *et al.*, (1990) tekanan psikologis dikenal sebagai dimensi konstruk dari kesehatan mental yang berhubungan dengan gejala depresi, kecemasan, keputusasaan, dan kesedihan yang didapatkan oleh individu dari lingkungan sosial. Gejala depresi merupakan gangguan afektif yang diidentifikasi dengan masalah kesehatan mental yang mempengaruhi semua aspek kehidupan (Melchers *et al.*, 2015). *Distress* dalam kaitannya dengan tempat kerja dapat menyebabkan depresi dan kelelahan emosional serta semangat kerja yang rendah (Hye Ri Kim *et al.*, 2018). Studi Hye Ri Kim *et al.*, (2018) sejalan dengan studi Richmond *et al.*, (2014) membuktikan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan gejala depresi karyawan. Studi Richmond (2014) konsisten dengan studi Hunter *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan yang mengarah pada perasaan tertekan secara emosional dapat memicu karyawan mengalami depresi dan rasa cemas yang berlebihan di tempat kerja.

Selain itu, studi Banks Jasnosi *et al.*, (1994) menjelaskan bahwa aspek lainnya yang berhubungan dengan permasalahan tekanan psikologis pada individu yang berasal dari lingkungannya adalah pengalaman emosional yang mereka dapatkan di tempat kerja dimana pengalaman ini memberikan tekanan sosial yang berhubungan dengan gejala depresi dan kecemasan. Studi Banks Jasnosi *et al.*, (1994) konsisten dengan studi El-Majzoub *et al.*, (2019) dan Ruiz-Palomino *et al.*, (2022) yang berpendapat bahwa tekanan sosial di tempat kerja dapat menyebabkan tekanan psikologis, perasaan kesulitan yang dirasakan oleh karyawan dari lingkungan kerjanya pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat depresi serta berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan.

#### **4.5.5 Pengaruh *Well-being* terhadap *Quiet Quitting* (H5)**

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting*, dilihat dari nilai original sampel sebesar 0.683 dan *p-values* sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang artinya bahwa ketika *well-being* atau kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo tinggi maka *quiet quitting* yang diadopsi oleh karyawan juga tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi DiPietro *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebagai akibat dari perubahan prosedur kerja yang tidak memberikan manfaat kepada karyawan. Seperti penjelasan di awal (Bab 1 hal 12) *turnover intention* digunakan untuk menggantikan variabel *quiet quitting*, dengan adanya keterbatasan riset- riset terdahulu yang

menjelaskan hubungan *well-being* terhadap *quiet quitting*. Studi DiPierro *et al.*, (2019) konsisten dengan studi Lundmark *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa berbagai perubahan prosedur kerja telah berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain itu, Menurut Serenko (2023) dan Arar (2023) bahwa karyawan yang tetap melakukan *quiet quitting* adalah mereka yang beranggapan bahwa membatasi aktivitas kerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan merupakan praktik yang umum dilakukan di tempat kerja seperti misalnya para karyawan di Eropa. Sejalan dengan studi Serenko (2023) dan Arar (2023). Keterlibatan kerja yang dilakukan oleh karyawan ada hubungannya dengan perbedaan budaya dan ekonomi yang berasal dari lingkungan mereka, dimana karyawan yang mendeskripsikan sejauh mana nilai- nilai pekerjaan memainkan peran penting atas kehidupan mereka dan sejauh mana pekerjaan merupakan prioritas mereka (Schaufeli, 2018; Zenger & Folkam, 2022).

#### **4.5.6 Pengaruh *Anxiety* terhadap *Quiet Quitting* (H6)**

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Anxiety* berpengaruh negatif terhadap *Quiet Quitting*. Selain itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Anxiety* terhadap *Quiet Quitting*. Hal ini dibuktikan oleh *p-values* sebesar  $0.833 > 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar 0.069, yang berarti bahwa ketika kecemasan tinggi maka pengadopsian *quiet quitting* rendah. *Anxiety* yang berhubungan dengan stres dan perasaan khawatir terhadap lingkungan yang berpotensi berdampak pada tingkat stress yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Akan tetapi,

jika karyawan memiliki ketahanan psikologis yang baik ini terbukti dapat mengatasi stres dan kesulitan karyawan di tempat kerja (Taghva *et al.*, 2020), berkontribusi terhadap pengurangan gangguan stres pasca trauma (Vyas *et al.*, 2016; Ghaffar zadegan *et al.*, 2016; Yehuda *et al.*, 2014), dan dapat mengatasi masalah kesehatan mental yang berasal dari lingkungannya (Lee JE *et al.*, 2013).

Lebih lanjut studi Taghya *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa ketahanan merupakan kemampuan yang berasal dari harga diri, stabilitas psikologis, atau karakteristik kepribadian yang membantu individu mengatasi kesulitan. Studi Taghya *et al.*, (2020) ini konsisten dengan studi Shin *et al.*, (2019) yang membuktikan bahwa ketahanan dapat menjadi faktor pelindung karyawan atas kecemasan yang mereka dapatkan di tempat kerja. Selain itu, ketahanan pada karyawan juga secara tidak langsung terbukti dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dengan karyawan yang tetap ikut terlibat dalam pekerjaannya (Zhang *et al.*, 2020). Seperti pada pembahasan di awal (Bab 1 hal 12) *turnover intention* digunakan untuk menggantikan variabel *quiet quitting* dengan keterbatasan riset- riset sebelumnya yang menjelaskan hubungan *anxiety* terhadap *quiet quitting*. Sejalan dengan studi Zhang *et al.*, (2020) studi yang dilakukan oleh Smith *et al.*, (2020) juga menjelaskan bahwa ketahanan yang dimiliki oleh karyawan dapat digunakan sebagai pelindung dari stressor yang pada gilirannya mengurangi niat karyawan meninggalkan pekerjaannya. Studi Smith *et al.*, (2020) konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Connor & Davidson (2003) yang berpendapat bahwa

ketahanan sebagai keterampilan dan kapasitas seseorang untuk tetap bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi stres yang berasal dari lingkungan sekitar.

#### **4.5.7 Pengaruh *Depression* terhadap *Quiet Quitting* (H7)**

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Depression* berpengaruh negatif terhadap *Quiet Quitting*. Selain itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini dapat dilihat pada *p-values* sebesar  $0.592 > 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar  $-0.121$ , yang berarti bahwa ketika *depression* tinggi maka *quiet quitting* rendah pada karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo. Depresi dan kecemasan di lingkungan organisasi telah terbukti mengganggu kualitas hidup, kinerja kerja, dan hubungan interpersonal para karyawan di tempat kerja (Plaisier *et al.*, 2010), dalam situasi kerja seperti ini karyawan yang memilih tetap bertahan pada dengan ketidakpastian ini adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan *stressor* (Shin *et al.*, 2019). Menurut teori COR, karyawan yang dapat mengatasi stres di tempat kerja apabila mereka memiliki sumber daya sosial dan pribadi yang memadai sehingga membantu mereka untuk mengatasi situasi yang merugikan sumber daya mereka (Shin *et al.*, 2019; Hagger, 2015; Siu *et al.*, 2015). Menurut Bardoel (2014) karyawan tetap terlibat di tempat kerja sejauh mana masalah atau konflik tidak berdampak pada sumber daya yang diperhitungkan dalam kondisi yang merugikan.

Kemampuan untuk beradaptasi terhadap stress di tempat kerja dapat dikaitkan dengan ketahanan pribadi seseorang yang memiliki kemampuan

untuk bangkit kembali atau pulih dengan cepat dari peristiwa stres yang dalam konteks pekerjaan ini dapat mengatasi beban yang diakibatkan oleh stress (Labrague *et al.*, 2020). Studi yang dilakukan oleh Labrague *et al.*, (2020) ini konsisten dengan studi Quintana *et al.*, (2021) yang membuktikan bahwa ketahanan karyawan memiliki efek yang moderat dalam melindungi pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap depresi karyawan di tempat kerja.

#### **4.5.8 Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Well-being* (H8)**

Hasil pengujian membuktikan bahwa *Psychological Distress* secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Quiet Quitting* melalui variabel mediasi *Well-being*, dibuktikan dari *p-values* sebesar  $0.022 < 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar  $-0.230$ , yang berarti bahwa ketika *psychological distress* tinggi secara tidak langsung mempengaruhi perilaku *quiet quitting* karyawan melalui variabel *well-being* karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo. Hasil penelitian ini mendukung studi sebelumnya yang dilakukan oleh Chong *et al.*, (2023) yang berpendapat bahwa peningkatan kelelahan emosional dan fisik di tempat kerja merupakan kondisi dimana para karyawan mengalami tekanan psikologis sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi. Sejalan dengan studi Chong *et al.*, (2023) studi yang dilakukan oleh Simard & Parent-Lamarche (2022) juga membuktikan bahwa berbagai masalah kesehatan mental di tempat kerja dapat berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis dan pada gilirannya

mempengaruhi *intention to quite* yang dilakukan oleh karyawan. Seperti pada pembahasan di awal (Bab 1 hal 12) *intention to quiet* digunakan untuk menggantikan variabel *quiet quitting* dengan keterbatasan riset-riset sebelumnya yang menjelaskan hubungan *psychological distress* terhadap *quiet quitting*.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh Zhang & Rodrigue (2023) juga membuktikan bahwa masalah kesehatan mental pada karyawan dapat memicu niat mereka untuk melakukan *quiet quitting* sebagai bentuk perlindungan diri dari kelelahan kerja dan buruknya keseimbangan kehidupan kerja. Studi Zhang & Rodrigue (2023) konsisten dengan studi Marks (2023) yang menjelaskan bahwa dengan adanya kualitas hidup dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang buruk di tempat kerja telah mendorong karyawan untuk melindungi dan mempertahankan kesejahteraan mereka. Mendukung studi Marks (2023) penelitian yang dilakukan oleh Rowley (2023) juga berpendapat bahwa berbagai pembatasan kerja yang dilakukan oleh karyawan adalah sebagai bentuk perlindungan diri dalam merespon lingkungan kerja yang merugikan kesehatan mental dan fisik karyawan. lebih lanjut studi Liu (2023) juga berpendapat bahwa perubahan perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan membatasi kinerja mereka adalah bentuk pengkomunikasian emosional mereka terhadap situasi di tempat kerja yang menyebabkan kelelahan emosional dan fisik serta mempengaruhi kehidupan mereka di dalam lingkungan organisasi.

#### 4.5.9 Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Anxiety* (H9)

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Psychological Distress* secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting* melalui variabel mediasi *Anxiety*. Hal ini dibuktikan dari *p-values* sebesar  $0.848 > 0.05$  dan nilai original sampel sebesar 0.048, hal ini berarti bahwa ketika tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo tinggi maka perilaku *quiet quitting* akan menurun yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh variabel *anxiety*. *Psychological distress* menurut Massé *et al.*, (1998) adalah kondisi ketidaknyamanan emosional yang terjadi pada individu yang dapat menyebabkan *anxiety* ketika tuntutan lingkungan muncul melebihi kemampuan penyesuaian diri individu tersebut. Sejalan dengan studi Massé *et al.*, (1998), studi yang dilakukan oleh Cimprich (1999) dan Maseé (2000) menjelaskan bahwa tekanan psikologis pada individu menyebabkan gejala kecemasan atau *anxiety* yang diakibatkan oleh situasi tidak menyenangkan dari lingkungannya.

Selanjutnya studi Zhou *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa *anxiety* dalam kaitannya dengan tekanan pekerjaan telah terbukti meningkatkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan. Karyawan yang memilih tetap bertahan pada kondisi ini dapat disebabkan oleh ancaman kehilangan pekerjaan dan penundaan promosi yang mempengaruhi harapan karyawan untuk tetap terlibat dengan berupaya untuk menciptakan tempat kerja yang

lebih proaktif sebagai dorongan untuk karyawan tetap bertahan dan bekerja untuk meningkatkan keberlanjutan karir di masa depan (Forman, 2010). Studi Forman (2010) ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Serenko (2023) yang menjelaskan bahwa memang sulit bagi karyawan untuk tetap mengerjakan pekerjaan yang tidak mereka sukai, namun pada titik tertentu jika mereka melakukan *quiet quitting* maka para karyawan akan kehilangan pekerjaan dan melepaskan peluang promosi mereka. Studi Serenko (2023) sejalan dengan studi Anand *et al.*, (2023) yang menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja buruk dengan tidak lagi secara sukarela melakukan tugas tambahan atau mengurangi keterlibatan mereka dapat menjadi target organisasi dalam pemutusan kerja tidak secara langsung atau yang disebut dengan *quiet hiring* dimana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat seperti mencatat evaluasi kerja yang buruk tanpa penjelasan sehingga dapat membuat individu meninggalkan tempat kerjanya.

Pada hasil riset-riset yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tekanan psikologis yang mengakibatkan *anxiety* atau kecemasan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di tempat kerja, bertahan dan tidak melakukan *quiet quitting* secara tidak langsung kehilangan pekerjaan dan peluang promosi menyebabkan karyawan memilih untuk tetap bertahan dan bekerja (Zhou *et al.*, 2023; Serenko, 2023; Forman, 2010).

#### **4.5.10 Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Depression* (H10)**

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa *Psychological Distress* secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Quiet Quitting* melalui variabel mediasi *Depression*, dilihat dari *p-values* sebesar  $0.661 > 0.05$  dan nilai *original sampel* sebesar  $-0.050$ , yang berarti bahwa ketika *psychological distress* karyawan tinggi maka perilaku *quiet quitting* akan menurun yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh variabel *depression*. *Psychological distress* sebagai akibat dari stres kronis dapat meningkatkan peluang seseorang dalam mengalami gejala depresi atau *depression* dan kecemasan atau *anxiety*, kondisi ini dapat disebabkan oleh ketidaknyamanan yang bersumber dari tuntutan pekerjaan yang tinggi (Massé *et al.*, 1998; Selem *et al.*, 2023; Bander & Farvolden, 2008).

Studi Gulzar *et al.*, (2022) membuktikan bahwa stres di tempat kerja dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan yang mengakibatkan perubahan suasana hati yang berhubungan dengan depresi. Stres dalam kaitannya dengan pekerjaan jika tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan *distress* sebaliknya apabila stres dikelola dengan baik dapat mengarah pada *eustress* (Siegrits, 1998). Menurut Hargrove *et al.*, (2013) *eustress* merupakan respon psikologis positif terhadap *stressor* yang ditunjukkan dengan pengerjaan tugas yang baik, tingkat kehadiran yang tinggi, dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan.

Studi Herzog *et al.*, (2018) juga menjelaskan bahwa dalam kehidupan sehari-hari stres terkait pekerjaan sudah menjadi hal normal di lingkungan kerja, individu yang mempunyai kebiasaan stres pada tingkat tertentu tidak lagi mengganggu rutinitas normal mereka. Studi Herzog *et al.*, (2018) sejalan dengan studi Selye (1976) yang berpendapat bahwa kondisi lingkungan yang menyebabkan stres tidak serta merta selalu berdampak negatif, stres pada individu dapat dikelola sehingga mengarah pada stres positif yang disebut dengan *eustress*.

Lebih lanjut studi Edwards & Cooper (1988) juga menjelaskan bahwa stres positif dapat memunculkan perspektif positif dari pemicu stres sejauh mana pekerjaan itu penting bagi karyawan. Seperti misalnya pertumbuhan karir dan keinginan karyawan untuk terus belajar dan berkembang terbukti dapat meningkatkan energi positif yang mengarah pada *eustress* (Um-e-Rubbab *et al.*, 2020), dan menurunkan *intention turnover* (Quinones *et al.*, 2016). Seperti pada pembahasan di awal (Bab 1 hal 12) *intention turnover* digunakan untuk merepresentasikan *quiet quitting* dengan keterbatasan riset-riset sebelumnya yang menjelaskan hubungan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* melalui mediasi *depression*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* (H1)**

Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel *psychological distress* terhadap variabel *quiet quitting*, yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.049 dan *p-values*  $0.830 > 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo.

##### **2. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Well-being* (H2)**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological distress* terhadap *well-being*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.337 dan *p-values*  $0.017 < 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika *psychological distress* yang dialami oleh karyawan PT Jamkrindo cabang Solo tinggi maka kesejahteraan mereka juga tinggi.

### **3. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Anxiety* (H3)**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological distress* terhadap *anxiety*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.689 dan *p-values*  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tekanan psikologis pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo maka semakin tinggi pula kecemasan pada karyawan.

### **4. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Depression* (H4)**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological distress* terhadap *depression* karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.414 dan *p-values*  $0.010 < 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika tekanan psikologis tinggi pada karyawan di PT Jamkrindo maka depresi di tempat kerja juga tinggi.

### **5. Pengaruh *Well-being* terhadap *Quiet Quitting* (H5)**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *well-being* terhadap *quiet quitting*. hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.683 dan *p-values*  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika kesejahteraan karyawan tinggi maka *quiet quitting* yang diadopsi oleh karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo juga tinggi.

#### **6. Pengaruh *Anxiety* terhadap *Quiet Quitting* (H6)**

Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *anxiety* terhadap *quiet quitting*, yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *anxiety* terhadap *quiet quitting*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.069 dan *p-values* sebesar  $0.833 > 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika kecemasan tinggi maka menurunkan perilaku *quiet quitting* karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo.

#### **7. Pengaruh *Depression* terhadap *Quiet Quitting* (H7)**

Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *depression* terhadap *quiet quitting*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.121 dan *p-values*  $0.592 > 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika depresi tinggi di antara para karyawan di PT Jamkrindo maka menurunkan perilaku *quiet quitting*.

#### **8. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Well-being* (H8)**

Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* melalui *well-being*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.230 dan *p-values*  $0.022 < 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika tekanan psikologis tinggi maka secara tidak langsung meningkatkan *quiet quitting* melalui *well-being* karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo.

### **9. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Anxiety* (H9)**

Terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif dan tidak signifikan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* melalui *anxiety* pada karyawan di PT Jamkrindo cabang Solo, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0.048 dan *p-values*  $0.848 > 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut maka disimpulkan bahwa ketika tekanan psikologis tinggi maka secara tidak langsung menurunkan *quiet quitting* karyawan melalui kecemasan.

### **10. Pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Quiet Quitting* mediasi *Depression* (H10)**

Terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif dan tidak signifikan antara *psychological distress* terhadap *quiet quitting* melalui *depression* pada karyawan yang bekerja di PT Jamkrindo cabang Solo, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur  $-0.050$  dan *p-values*  $0.661 > 0.05$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika tekanan psikologis tinggi maka secara tidak langsung menurunkan perilaku *quiet quitting* melalui *depression* pada karyawan di tempat kerja.

## **5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian**

### **5.2.1 Saran**

Melihat hasil analisis dan kesimpulan di atas ada beberapa hal yang perlu untuk diperhatikan oleh pihak manajemen PT Jamkrindo cabang Solo sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan sebagai berikut:

- a. Penekanan pada variabel *Psychological Distress* terutama yang berhubungan dengan indikator “Selama seminggu terakhir apakah anda merasa tegang”. Pihak manajemen perlu memberikan keleluasaan pada karyawan dalam bekerja agar karyawan tetap merasa nyaman saat beraktivitas. Sering kali budaya kerja yang serba cepat dengan tenggat waktu yang ketat ini menyebabkan stres pada karyawan sehingga mereka merasa tegang saat menyelesaikan pekerjaannya, tantangan- tantangan ini perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen PT Jamkrindo cabang Solo untuk menerapkan strategi dalam mengurangi ketegangan kerja pada karyawan. Selain itu juga manajemen dapat membuat program konseling agar karyawan dengan leluasa mendapatkan ruang untuk mengkomunikasikan permasalahan mental mereka.
- b. Perusahaan perlu memfokuskan pada kesejahteraan karyawan yang berkaitan dengan indikator “Saya sudah merasa rileks”. Kenyamanan karyawan saat bekerja adalah hal yang penting untuk diperhitungkan dalam menunjang keberlangsungan perusahaan. Pihak manajemen PT Jamkrindo cabang Solo dapat mempertimbangkan untuk memberikan otonomi pada karyawan sehingga mereka mempunyai independensi dalam menyelesaikan pekerjaannya selain itu, pertimbangan lain yang bisa diterapkan oleh pihak manajemen adalah *environmental mastery* yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan agar mereka dapat

beradaptasi dan menyesuaikan diri sesuai dengan kebutuhan yang selaras dengan nilai- nilai pribadi mereka.

- c. Perusahaan perlu menekankan pada variabel *psychological distress* yang berhubungan dengan tingkat *anxiety* dan *depression* pada karyawan. Pihak manajemen PT Jamkrindo cabang Solo dapat mempertimbangkan praktik-praktik ketahanan pada karyawan, yang diharapkan dapat beradaptasi dalam kondisi yang berbeda. Studi Suratman *et al.*, (2021) berpendapat bahwa karyawan yang resilien menjadikan mereka mampu bertahan pada situasi kerja yang merugikan, karyawan justru akan merespon dengan emosi positif sehingga mereka mampu menangani situasi kerja yang penuh dengan perubahan. Untuk memastikan lingkungan organisasi terhindar dari gangguan stres pihak manajemen perlu meningkatkan ketahanan karyawan sehingga mereka lebih dapat menyesuaikan diri pada lingkungan yang penuh dengan tekanan yang pada gilirannya tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Pada variabel *quiet quitting* yang berhubungan dengan indikator “Organisasi tempat saya bekerja tidak memahami nilai- nilai pribadi saya”. Pihak manajemen PT Jamkrindo cabang Solo perlu menyelaraskan nilai-nilai pribadi karyawan dengan organisasi agar dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. perusahaan perlu untuk menjembatani kesenjangan antara nilai- nilai karyawan dengan nilai- nilai perusahaan dengan memberi karyawan ruang untuk mengidentifikasi nilai- nilai pribadi mereka, membentuk tim untuk

mengkomunikasikan nilai- nilai perusahaan, dan meningkatkan transparansi sehingga karyawan dapat melihat manfaat dari nilai- nilai yang diterapkan.

### **5.2.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan untuk riset- riset selanjutnya agar dapat lebih ditingkatkan, berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Proses pengisian kuesioner diwakilkan oleh pihak perusahaan, sehingga kemungkinan pertanyaan- pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner kurang tersampaikan dengan baik, sehingga kemungkinan jawaban kurang dipahami oleh responden.
- b. Jumlah responden yang hanya 33 orang, tentunya masih kurang dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- c. Hendaknya pada penelitian selanjutnya untuk dapat melihat perilaku *quiet quitting* pada psikologis positif yang berhubungan dengan *eustress* atau stres positif karyawan di tempat kerja serta perspektif karyawan terhadap prioritas mereka di tempat kerja.
- d. Hendaknya para peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan lagi ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian ini masih belum sepenuhnya dapat menggambarkan *psychological distress* atau tekanan psikologis yang dapat menurunkan perilaku *quiet quitting* di tempat kerja.

e. Ketersediaan riset terkait *quiet quitting* peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel- variabel lain yang serupa atau mendekati *quiet quitting* mengingat keterbatasan riset- riset sebelumnya terkait *quiet quitting* sebagai akibat dari *psychological distress* dimediasi *well-being*, *anxiety*, dan *depression*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adanaqué-Bravo, I., Escobar-Segovia, K., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. In *International Journal of Public Health*, 67. Frontiers Media S.A.  
<https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605605>
- Aderibigbe, J. K., & Mjoli, T. Q. (2018). Occupational Stress as a Correlate of Organisational Citizenship Behaviour and Psychological Capital Among Graduate Employees in Nigeria. *European Review of Applied Sociology*, 11(16), 51–62. <https://doi.org/10.1515/eras-2018-0005>
- Afrahi, B., Blenkinsopp, J., Fernandez de Arroyabe, J. C., & Karim, M. S. (2022). Work disengagement: A review of the literature. *Human Resource Management Review*, 32(2). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100822>
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>
- Ahmad, A., & Saud, S. (n.d.). *The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organization Citizenship Behavior*.
- Alblihed, M., & Alzghaibi, H. A. (2022). The Impact of Job Stress, Role Ambiguity and Work–Life Imbalance on Turnover Intention during COVID-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>
- Amin, R., Hossain, Md., & Masud, A. (2020). Job stress and organizational citizenship behavior among university teachers within Bangladesh: mediating influence of occupational commitment. *Management*, 24(2), 107–131. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0049>
- Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2023). Drowning in silence: scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>
- Anwar, M. Z., Muafi, Widodo, W., & Suprihanto, J. (2023). Consequence of psychological distress on performance achievement: A social exchange theory perspective. *Intangible Capital*, 19(2), 93–109.  
<https://doi.org/10.3926/IC.2128>

- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Presepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Devisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680-687.
- Aydın, E., & Aydın, E. (n.d.). *A New Term for An Existing Concept: Quiet Quitting- A Self-Determination Perspective*.  
<https://www.researchgate.net/publication/366530514>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Baldwin-White, A. (2016). Psychological distress and substance abuse counselors: An exploratory pilot study of multiple dimensions of burnout. *Journal of Substance Use*, 21(1), 2934. <https://doi.org/10.3109/14659891.2014.949316>
- Banks Jasnoski, M., Bell, I. R., & Peterson, R. (1994). What connections exist between panic symptoms, shyness, type i hypersensitivity, anxiety, and anxiety sensitivity? *Anxiety, Stress, & Coping*, 7(1), 19–34.  
<https://doi.org/10.1080/1061580940824839>
- Basuki, A. T & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Baquero, A. (2023). Hotel Employees’ Burnout and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Financial Well-Being in a Moderation Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(2), 84.  
<https://doi.org/10.3390/bs13020084>
- Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1997). Change in Job Conditions, Change in Psychological Distress, and Gender: A Longitudinal Study of Dual-Earner Couples. In *Source: Journal of Organizational Behavior*, 18(3).
- Barouch Gilbert, R., Adesope, O. O., & Schroeder, N. L. (2014). Efficacy beliefs, job satisfaction, stress and their influence on the occupational commitment of English-medium content teachers in the Dominican Republic. *Educational Psychology*, 34(7), 876–899.  
<https://doi.org/10.1080/01443410.2013.814193>
- Bellante, F. (2023). Quiet Quitting: una lettura comportamentale. <https://www.economiacomportamentale.it/2023/02/07/quiet-quitting-una-lettura-comportamentale/>
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230.  
<https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Bender, A., & Farvolden, P. (2008). Depression and the workplace: a progress report. *Current psychiatry reports*, 10(1), 73-79.

- Bentley, T. A., Teo, S. T., Nguyen, D. T., Blackwood, K., Catley, B., Gardner, D., & Port, Z. (2021). Psychosocial influences on psychological distress and turnover intention in the workplace. *Safety science*, 137, 105200. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105200>
- Bowers, J., Lo, J., Miller, P., Mawren, D., & Jones, B. (2018). Psychological distress in remote mining and construction workers in Australia. *Medical Journal of Australia*, 208(9), 391–397. <https://doi.org/10.5694/mja17.00950>
- Brick, N. E., Breslin, G., Shevlin, M., & Shannon, S. (2022). The impact of verbal and physical abuse on distress, mental health, and intentions to quit in sports officials. *Psychology of Sport and Exercise*, 63. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102274>
- Bufquin, D., Park, J. Y., Back, R. M., de Souza Meira, J. V., & Hight, S. K. (2021). Employee work status, mental health, substance use, and career turnover intentions: An examination of restaurant employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102764>
- Chen, Y., Zhang, F., Wang, Y., & Zheng, J. (2020). Work–family conflict, emotional responses, workplace deviance, and well-being among construction professionals: A sequential mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186883>
- Chen, C. F., & Chen, S. C. (2012). Burnout and Work Engagement Among Cabin Crew: Antecedents and Consequences. *International Journal of Aviation Psychology*, 22(1), 41–58. <https://doi.org/10.1080/10508414.2012.635125>
- Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 573.
- Cheung, F. Y. L., & Cheung, R. Y. H. (2013). Effect of emotional dissonance on organizational citizenship behavior: Testing the stressor-strain-outcome model. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(1), 89–103. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.676576>
- Chiu, S. U. F., & Tsai, M. C. (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 140(6), 517–530. <https://doi.org/10.3200/JRLP.140.6.517-530>
- Chong, C. A., Ng, L. P., & Chen, I.-C. (2023). The impact of job insecurity on job burnout among hospitality employees during COVID-19 pandemic: the moderating role of supervisor and co-worker support. *International Hospitality Review*. <https://doi.org/10.1108/ihr-08-2022-0034>

- Christine Andrukonis. (2023). Sustainable Change in a Post-Pandemic Workplace. February 8. Industry Today. <https://industrytoday.com/sustainable-change-in-a-post-pandemic-workplace/>
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. H. (2022). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 31*(3), 395–405. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1972973>
- Coldwell, D. A. L. (2019). Negative influences of the 4th industrial revolution on the workplace: towards a theoretical model of entropic citizen behavior in toxic organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph16152670>
- Collie, R. J., Granziera, H., & Martin, A. J. (2018). Teachers' perceived autonomy support and adaptability: An investigation employing the job demands-resources model as relevant to workplace exhaustion, disengagement, and commitment. *Teaching and Teacher Education, 74*, 125–136. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.015>
- Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. In *Journal of Educational Administration, 38*(2). # MCB University Press. <http://www.emerald-library.com>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management, 25*(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499.
- Devereux, J. J., Rydstedt, L. W., & Copley, M. (2011). *Psychosocial work characteristics, need for recovery and musculoskeletal problems predict psychological distress in a sample of British workers.*
- De Witte, H., Pienaar, J., & de Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist, 51*(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Drolet, A. L., & Morrison, D. G. (2001). Do we really need multiple-item measures in services research?. *Journal of services research, 3*(3), 196 – 204. <https://doi.org/10.1177/109467050133001>
- Eatough, E. M., Chang, C. H., Miloslavic, S. A., & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A

- meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619–632.  
<https://doi.org/10.1037/a0021887>
- El-Majzoub, S., Mucsi, I., Li, M., Moussaoui, G., Lipman, M. L., Looper, K. J., Novak, M., & Rej, S. (2019). Psychosocial Distress and Health Service Utilization in Patients Undergoing Hemodialysis: A Prospective Study. *Psychosomatics*, 60(4), 385–392.  
<https://doi.org/10.1016/j.psych.2018.10.001>
- Elshaer, I. A., & Azazz, A. M. S. (2023). Mental Health of Tourism Employees Post COVID-19 Pandemic: A Test of Antecedents and Moderators. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(3), 626–641. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13030048>
- Emerson, D. J., Hair, J. F., & Smith, K. J. (2022). Psychological Distress, Burnout, and Business Student Turnover: The Role of Resilience as a Coping Mechanism. *Research in Higher Education*.  
<https://doi.org/10.1007/s11162-022-09704-9>
- Erol Korkmaz, H. T. (2022). Örgütsel çatışma kültürünün çalışan öznel iyi oluşu üzerindeki Etkisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 54-62. DOI: <https://dx.doi.org/10.33537/sobild.2022.13.1.5>
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., AKVARDAR, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613-619.
- Fein, E. C., Skinner, N., & Machin, M. A. (2017). Work Intensification, Work–Life Interference, Stress, and Well-Being in Australian Workers. *International Studies of Management and Organization*, 47(4), 360–371.  
<https://doi.org/10.1080/00208825.2017.1382271>
- Feijen-de Jong, E. I., van der Voort-Pauw, N., Nieuwschepen-Ensing, E. G., & Kool, L. (2022). Intentions to leave and actual turnover of community midwives in the Netherlands: A mixed method study exploring the reasons why. *Women and Birth*, 35(6), e573–e582.  
<https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.02.004>
- Fløvik, L., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2019). Organizational change and employee mental health. *Scandinavian Journal of Work*, 45(2), 134–145.  
<https://doi.org/10.2307/26677616>
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 31(8), 899–907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 47, pp. 1–53). Academic Press Inc.  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>

- Fuchs, C., & Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management research: Conceptual issues and application guidelines. *Die Betriebswirtschaft*, 69(2), 195 – 210.
- Fukuzaki, T., & Takeda, S. (2022). The relationship between cognitive flexibility, depression, and work performance: Employee assessments using cognitive flexibility tests. *Journal of Affective Disorders Reports*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2022.100388>
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of vocational behaviour*, 75(3), 329 – 345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Gallup. (2023). How to Prevent Employee Burnout. Gallup. 1. <https://www.gallup.com/workplace/313160/preventing-and-dealing-with-employee-burnout.aspx#ite-313184>
- Geller, D., & Bamberger, P. (2009). Bringing avoidance and anxiety to the job: Attachment style and instrumental helping behavior among co-workers. *Human Relations*, 62(12), 1803–1827. <https://doi.org/10.1177/0018726709337524>
- Ghozali, (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghubach, R., El-Rufaie, O., Zoubeidi, T., Sabri, S., Yousif, S., & Moselhy, H. F. (2010). Subjective life satisfaction and mental disorders among older adults in UAE in general population. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 25(5), 458–465. <https://doi.org/10.1002/gps.2360>
- Greg Daugherty. (2023). What Is Quiet Quitting—and Is It a Real Trend?, February 25. Investopedia. <https://www.investopedia.com/what-is-quiet-quitting-6743910>
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1362>
- Hanappi, D., & Lipps, O. (2019). Job insecurity and parental well-being: The role of parenthood and family factors. *Demographic Research*, 40, 897–932. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2019.40.31>

- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modelling*. SaGe publications.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318–335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Hassanie, S., Olugbade, O. A., Karadas, G., & Altun, Ö. (2022). The Impact of Workload on Workers' Traumatic Stress and Mental Health Mediated by Career Adaptability during COVID-19. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19). <https://doi.org/10.3390/su141912010>
- Hatidja, S., Abubakar, H., Hernita, H., Arya, G., Arimbawa, P., Halim, A., & Kusuma Putra, P. (2023). The Effect of Organizational Citizens' Behavior (OCB), Competence, and Organizational Culture on Performance: Employee Satisfaction as Mediating Variable. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 2022. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.611>
- Herzberg, F.I. (1966), *Work and the Nature of Man*, World Pub. Co., Oxford, England.
- Hillebrandt, A., Saldanha, M. F., Brady, D. L., & Braclay, L. J. (2022). Delivering bad news fairly: The Influence of core self-evaluations and anxiety for the enactment of interpersonal justice. *Human relations*, 75(7), 1238-1269.
- Hobfoll, S.E. (1989), "Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress", *American Psychology*, 44(3), 513-524, <https://doi.org/10.1037/0003066X.44.3.513>.
- Hunter, B., Fenwick, J., Sidebotham, D. M., & Henley, D. J. (2019). Midwives in the United Kingdom: Levels of burnout, depression, anxiety and stress and associated predictors. *Midwifery*, 79. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2019.08.008>
- Huber, A., Strecker, C., Hausler, M., Kachel, T., Höge, T., & Höfer, S. (2020). Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-Being, Work Engagement, and Burnout? *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 415–436. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9699-8>

- Imamura, K., Kawakami, N., Inoue, A., Shimazu, A., Tsutsumi, A., Takahashi, M., & Totsuzaki, T. (2016). Work engagement as a predictor of onset of major depressive episode (MDE) among workers, independent of psychological distress: A 3-year prospective cohort study. *PLoS ONE*, *11*(2).  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148157>
- Atta, M., & Khan, M. J. (2016). Perceived organizational politics, organizational citizenship behaviour and job attitudes among university teachers. *Journal of Behavioural Sciences*, *26*(2).
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A., & Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *83*(1), 29–38. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0485-7>
- John Elflein. (2020). Share of workers with higher, equal or lower stress levels since COVID 19 2020. December 15. Statista.<https://www.statista.com/statistics/1169836/covid-stress-level-of-workers-in-select-countries/>
- John Elflein. (2022). Stress and Burnout – Statistic & Facts. November 17. Statista.
- İstifa, S., Bir Teorik Çerçeve Oluşturma Tayfun ARAR, K., Çetiner, N., Yurdakul, G., Gör, Ö., Mehmet Bey Üniversitesi, K., Karabekir MYO, K., & Merkezi Hizmetleri, Ç. (n.d.). Quiet Quitting: Building a Comprehensive Theoretical Framework. *Journal of Academic Researches and Studies*, *15*(28), 122–138.  
<https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216>
- Karatepe, O. M., Yavas, U., Babakus, E., & Deitz, G. D. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, *74*, 147–161.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.005>
- Katie Gilsenan. (2022). Quiet Quitting, Hustle Culture, And Purpose: 3 Workplace Trends to Watch. September 20. GWI. <https://blog.gwi.com/chart-of-the-week/quiet-quitting-workplace-trend/>
- Kenneth S. Bordens, & Burce B. Abbott (2017). *Research Design and Methods: Approach*. 10<sup>th</sup>, global. McGraw-Hill.
- Kim, H. R., Kim, S. M., Hong, J. S., Han, D. H., Yoo, S. K., Min, K. J., & Lee, Y. S. (2018). Character Strengths as Protective Factors Against Depression and Suicidality Among Male and Female Employees. *BMC public health*, *18*(1), 1-11.
- Kim, S. S., Im, J., & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal*

*of Hospitality Management*, 48, 68–82.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.006>

- KOÇAK, D., KERSE, G., & YÜCEL, İ. (2019). Örgütsel Vatandaşlığın Zorunlu Olması İş Tatminini Etkiler Mi? İş Stresi Bağlamında Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 547–560. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.505213>
- Kouchaki, M., & Desai, S. D. (2015). Anxious, threatened, and also unethical: How anxiety makes individuals feel threatened and commit unethical acts. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 360–375. <https://doi.org/10.1037/a0037796>
- Kouchi, T., Hashemi, S. E., & Beshlideh, K. (2016) Relationship of organizational trust and organizational justice with organizational citizenship behaviour of female teachers: Chain mediation of job stress and emotional exhaustion. *International Journal of Psychology*, 10(2), 140-164.
- Kumar, A., & Nayar, K. R. (2020). COVID 19 And Its Mental Health Consequences. In *Journal of Mental Health* (pp. 1–2). Taylor and Francis Ltd. <https://doi.org/10.1080/09638237.2020.1757052>
- Kumar, M., Jauhari, H., & Singh, S. (2016). Organizational Citizenship Behavior & Employee Well-being. In *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(4).
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308–6323. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01567-0>
- Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063719>
- Liang, Y. W. (2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: A study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(2), 251–268. <https://doi.org/10.1108/09596111211206169>
- Li, L. M. W. (2019). Can Job Autonomy Attenuate the Effect of Depression on Employees' Well-Being? It May Depend on Culture. *Journal of Mental Health*, 28(2), 181–188. <https://doi.org/10.1080/09638237.2018.1466043>

- Link, B. G., Palamara Mesagno, F., & Lubner, M. E. (1990). Problems in Measuring Role Strains and Social Functioning in Relation to Psychological Symptoms. In *Dohrenwend Source: Journal of Health and Social Behavior* 31(4).
- Lingkungan, B., dan Ilmu Hayati Banteng, F., Mosalaei, H., Nikbakhsh, R., Tojari Jurusan Manajemen Olahraga, F., Pendidikan Jasmani dan Ilmu Keolahragaan, F., Islam Universitas, A., Teheran Selatan, C., & Manajemen Olahraga, J. (2014). Hubungan antara ciri-ciri kepribadian dan organisasi perilaku kewarganegaraan pada atlet. *Env. Farmakol. Life Sci*, 3, 11–15.
- Liu, L. A. (2023). From Great Resignation to Great Re-Negotiation on space and time for more holistic individuals and organizations. *Personnel Review*, 52(2), 434–441. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2022-0797>
- Liu, W., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2019). Effect of Workplace Incivility on OCB Through Burnout. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 657–669. <https://doi.org/10.2307/48700836>
- Lørdag d. (2022). Quiet quitting? Slå koldt vand i blodet, erhvervsliv. October 8. Berlingske. <https://www.berlingske.dk/kommentar/quiet-quitting-slaa-koldt-vand-i-blodet-erhvervsliv>
- Malik, O. F., Jawad, N., Shahzad, A., & Waheed, A. (2022). Longitudinal relations between abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and job neglect among Pakistani Nurses: The moderating role of self-compassion. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03817-1>
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Marks, A. (2023). The Great Resignation in the UK – reality, fake news or something in between? *Personnel Review*, 52(2), 408–414. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2022-0608>
- Martinescu, E., Edwards, M. R., Leite, A. C., Randsley de Moura, G., Marques, A. G., & Abrams, D. (2022). The interactive effect of job skill level and citizenship status on job depression, work engagement and turnover intentions: A moderated mediation model in the context of macro-level turbulence (of 'Brexit'). *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12489>
- Martinussen, P. E., Magnussen, J., Vrangbæk, K., & Frich, J. C. (2020). Should i stay or should i go? The role of leadership and organisational context for hospital physicians' intention to leave their current job. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05285-4>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2000). *JOB BURNOUT*.  
www.annualreviews.org
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. In *Social Indicators Research*, 45.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 279–291.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- McKinzie, A. E. (2018). In Their Own Words: Disaster and Emotion, Suffering, And Mental Health. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1440108>
- Melchers, M. C., Plieger, T., Meermann, R., & Reuter, M. (2015). Differentiating burnout from depression: Personality matters! *Frontiers in Psychiatry*, 6(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsy.2015.00113>
- Michaelides, A., & Zis, P. (2019). Depression, anxiety and acute pain: links and management challenges. In *Postgraduate Medicine*, 131(7), 438- 444. Taylor and Francis Inc. <https://doi.org/10.1080/00325481.2019.1663705>
- Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 293297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.554>
- Nugraha, A. D. (2020). Memahami Kecemasan: Prespektif Psikologi Islam. *IJIP: Indonesia Journal of Islamic Psychology*, 2(1), 1-22.
- Obrenovic, B., Du, J., Godinic, D., Baslom, M. M., & Tsoy, D. (2021). The threat of COVID-19 and job insecurity impact on depression and anxiety: An empirical study in the USA. *Frontiers in psychology*, 12, 648572.
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2018). Associations among job demands and resources, work engagement, and psychological distress: Fixed-effects model analysis in Japan. *Journal of Occupational Health*, 60(3), 254–262.  
<https://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Unpublished honours thesis, Deakin University, Melbourne, Australia*.
- Paillé, P., & Grima, F. (2011). Citizenship and withdrawal in the workplace: Relationship between organizational citizenship behavior, intention to leave current job and intention to leave the organization. *Journal of Social*

*Psychology*, 151(4), 478–493.  
<https://doi.org/10.1080/00224545.2010.507266>

- Petrou, P., & Demerouti, E. (2010). Thinking of change in terms of gains or losses Promotion versus prevention focus as a moderator in the job demands-resources model. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2).  
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.943>
- Poon, W. Y., Leung, K., & Lee, S. Y. (2002). The comparison of single item constructs by relative mean and relative variance. *Organizational Research Methods*, 5(3), 275 – 298. <https://doi.org/10.1177/1094428102005003005>
- Pomeroy, I. M., Clark, C. R., & Philp, I. (2001). The effectiveness of very short scales for depression screening in elderly medical patients. *International journal of geriatric psychiatry*, 2001, 16.3: 321 – 326.  
<https://doi.org/10.1002/gps.334>
- Posig, M., & Kickul, J. (2003). Extending Our Understanding of Burnout: Test of an Integrated Model in Nonservice Occupations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 3–19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.3>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567>
- Prottas, D. J. (2013). Relationships Among Employee Perception of Their Manager’s Behavioral Integrity, Moral Distress, and Employee Attitudes and Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 113(1), 51–60.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1280-z>
- Priyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Zifatama Publishing, Edisi Revisi.
- Rajiani, I., & Buyong, E. (2013). Loyalty and Neglect as Responses to Dissatisfying Job Conditions (The Role of Personality). *Journal of Administrative Science*, 10.
- Ramaci, T., Pellerone, M., Ledda, C., & Rapisarda, V. (2017). Health promotion, psychological distress, and disease prevention in the workplace: a cross-sectional study of italian adults. *Risk Management and Healthcare Policy*, 10, 167–175. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S139756>
- Reisel, W., Probst, T., Chia, S. L., Maloles, C., & König, C. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74–91.  
<https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>

- Richards, D. A., & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0020372>
- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Richmond, M. K., Shepherd, J. L., Pampel, F. C., Wood, R. C., Reimann, B., & Fischer, L. (2014). Associations Between Substance Use, Depression, and Work Outcomes: An Evaluation Study of Screening and Brief Intervention in a Large Employee Assistance Program. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/15555240.2014.866470>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. W. (2012). Editor’s comments: a critical look at the use of PLS-SEM in “MIS Quarterly”. *MIS quarterly*, 36(1). <https://doi.org/10.2307/41410402>.
- Rose, J. G. (n.d.). *Adaptation to Work: An Analysis of Employee Health, Withdrawal, and Change*.
- Rowley, C. (2023). Back to The Future: Post-Pandemic Work and Management. In *Personnel Review*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2022-0770>
- Roy, M., Simard, R., Anaïs, F., & Généreux, M. (2019). Health promotion in the workplaces. *Journal of Public Health / Revue Canadienne de Santé Publique*, 110(6), 792–800. <https://doi.org/10.2307/27174022>
- Rožman, M., & Tominc, P. (2021). The Physical, Emotional and Behavioral Symptoms of Health Problems Among Employees Before and During The COVID-19 Epidemic. *Employee Relations*, 44(7), 19–45. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0469>
- Ruiz-Palomino, P., Yáñez-Araque, B., Jiménez-Estévez, P., & Gutiérrez-Broncano, S. (2022). Can servant leadership prevent hotel employee depression during the COVID-19 Pandemic? A Mediating and Multigroup Analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 174. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121192>
- Ruppel, C., Stranzl, J., & Einwiller, S. (2022). Employee-Centric Perspective on Organizational Crisis: How Organizational Transparency and Support Help to Mitigate Employees’ Uncertainty, Negative Emotions and Job Disengagement. *Corporate Communications*, 27(5), 1–22. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-04-2022-0045>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory*. Ryan.

- Saif-ur-Rehman & Kashif-ur-Rehman. (2009). *The Impact of Occupational Stress on Employees' Somatic Symptoms, Job Anxiety and Employee's Turnover Intention-An Empirical Study* Author(s): Saif-ur-Rehman and Kashif-ur-Rehman Source: *The Pakistan Development Review*.
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: A cross sectional study. *BioPsychoSocial Medicine*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s13030-017-0091-y>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions Among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University—first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.091>
- Sarnita Sadya. (2022). 3 dari 10 Orang Asia Tenggara Stres dan Cemas di Tempat Kerja. September 19. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/3-dari-10-rang-asia-tenggara-stres-dan-cemas-di-tempat-kerja>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 978, 43–68. Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Scheyett, A. (2023). Quiet Quitting. In *Social Work (United States)*, 68(1), 5–7. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Segura-Camacho, A., García-Orozco, J. J., & Topa, G. (2018). Sustainable and healthy organizations promote employee well-being: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Sustainability (Switzerland)*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/su10103411>
- Sekaran, U. (2006) *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 7<sup>th</sup> Edition*. United State of America: Wiley.
- Selem, K. M., Boğan, E., Shehata, A. E., & Mohamed, H. A. (2023). A Moderated-Mediation Analysis of Abusive Supervision, Fear of Negative Evaluation and Psychological Distress Among Egyptian Hotel Employees. *Current*

*Psychology*, 42(4), 3395–3410. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03822-4>

Selye, H. (1976) *Stress in Health and Disease*. Butterworths.

Shin, D. S., & Jeong, B. Y. (2021). Structural equation model of work situation and work–family conflict on depression and work engagement in commercial motor vehicle (Cmv) drivers. *Applied Sciences (Switzerland)*, 11(13). <https://doi.org/10.3390/app11135822>

Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. *Theories of organizational stress*, 190, 204.

Simard, K., & Parent-Lamarche, A. (2022). Abusive Leadership, Psychological Well-Being, And Intention to Quit During The COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Analysis Among Quebec’s Healthcare System Workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(2), 437–450. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01790-z>

Sin Soo, H., & Ali, H. (n.d.). *The linkage between stress and Organizational Citizenship Behavior*. <https://www.researchgate.net/publication/309115410>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>

Sunaryadi, Budiyanto, & Suhermin. (n.d.). Effect of Quality of Work Life on Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance of Inpatient Nurses in Muhammadiyah Hospitaltype D East Java Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>

Swaiels, s. (2002). Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures, *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155-178. <https://doi.org/10.1111/1468-2370-00082>.

Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>

Taherdoost, H. (2019). What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale/Attitude Scale/Likert scale. *Hamed Taherdoost*, 1-10.

The American Institute of Stress. (2019). 42 Worrying Workplace Stress Statistics. Retrieved March 22. <https://www.stress.org/42-worrying-workplace-stress-statistics>

- Tjahjono, H. K., Basuki, A. T., & Palupi, M. (2021). Aplikasi SEM Dalam Studi Perilaku Organisasi. *Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33–40. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.009>
- Torp, S., & Bergheim, L. T. J. (2023). Working environment, work engagement and mental health problems among occupational and physical therapists. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 30(4), 505–519. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2154261>
- Tuzovic, S., & Kabadayi S. (2021). The Influence of Social Distancing on Employee Well-Being: A Conceptual Framework and Research Agenda. *Journal of Services Management*, 32(2), 145-160.
- Uzun, T. (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501–511. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.3.501>
- Vu, T. Van, Vo-Thanh, T., Nguyen, N. P., Nguyen, D. Van, & Chi, H. (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science*, 145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105527>
- Wang, H. jiang, Lu, C. qin, & Lu, L. (2014). Do people with traditional values suffer more from job insecurity? The moderating effects of traditionality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 107–117. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.712751>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Wang, Y., Derakhshan, A., & Zhang, L. J. (2021). Researching and Practicing Positive Psychology in Second/Foreign Language Learning and Teaching: The Past, Current Status and Future Directions. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.731721>
- Watanabe, M., & Yamauchi, K. (2018). The effect of quality of overtime work on nurses' mental health and work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(6), 679–688. <https://doi.org/10.1111/jonm.12595>

- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>
- Weeraratne, R. S., Walpola, M. D. C. P., Piyasiri, A. D. W. D., Jayamal, I. A. U. M., Wijenayaka, T. H. P. C., & Pathirana., G. Y. (2022). ‘Leave or remain’: intentions of Gen X and Y employees. *Quality & Quantity, 1-20*.
- Yin, N. (2018). The influencing outcomes of job engagement: an interpretation from the social exchange theory. *International Journal of Productivity and Performance Management, 67*(5), 873–889. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0054>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 Pandemic on Employees’ Work Stress, Well-Being, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Employee-Customer Identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management, 30*(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Zablah, A. R., Franke, G. R., Brown, T. J., & Bartholomew, D. E. (2012). How and When Does Customer Orientation Influence Frontline Employee Job Outcomes? A Meta-Analytic Evaluation. *Journal of Marketing, 76*, 21–40.
- Zhang, L., & Seo, J. (2018). Held captive in the office: an investigation into long working hours among Korean employees. *International Journal of Human Resource Management, 29*(7), 1231–1256. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1192053>
- Zhang, T., & Rodrigue, C. (2023). What If Moms Quiet Quit? The Role of Maternity Leave Policy in Working Mothers’ Quiet Quitting Behaviors. *Merits, 3*(1), 186–205. <https://doi.org/10.3390/merits3010012>
- Zenger, J., & F. J. (2022). *Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior, 36*(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhou, X., Guo, Y., & Liu, Y. (2023). The impact of leader safety communication on work engagement under pandemic: The effect of OBSE and anxiety based on COVID-19. *Frontiers in Public Health, 11*, 1082764. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1082764>

# **LAMPIRAN**



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 2175/DEK/10/PMD/XI/2023  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.  
Kepala/pimpinan  
PT. Jamkrindo KC Solo  
Surakarta

*Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama : Rahwana Mustafa  
No. Mahasiswa : 21911029  
Program Studi : Program Studi Manajemen Program Magister  
Judul Tesis : Perilaku Quiet Quitting Sebagai Dampak Psychological Distress: Well-being, Anxiety, dan Depression Sebagai Variabel Mediasi  
Nomer HP : 082188411226

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Yogyakarta, 09 November 2023



**Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA.**  
NIK: 943120101



Nomor : B.2000/EKT/SLO/STF/XI/2023  
Lampiran : 1 (Satu) Berkas

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Prodi S2 Manajemen  
Universitas Islam Indonesia

Perihal : Surat Balasan Permohonan Penelitian Mahasiswa

Menindaklanjuti surat Permohonan penelitian yang diajukan kepada perusahaan kami pada 17 November 2023 oleh mahasiswa Bapak/Ibu atas nama sebagai berikut :

Nama : Rahwana Mustofa  
NIM : 21911029  
Program Studi : S2 Manajemen  
Universitas : Universitas Islam Indonesia  
No.Telp : 082188411226

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, dengan ini kami memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan kegiatan penelitian dengan tujuan untuk penyusunan karya ilmiah Thesis. Demikian surat pemberitahuan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Solo, 17 November 2023  
PT JAMINAN KREDIT INDONESIA

Cabang Solo  
  
Jamkrindo  
Wahjuni Widjaja  
Pemimpin

PT. Jaminan Kredit Indonesia  
Kantor Cabang Solo  
Jl. Slamet Riyadi No. 333, Purwosari, Laweyan, Surakarta, Indonesia  
Telp. (0271) 747 1299  
www.jamkrindo.co.id

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, kami mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda sebagai responden penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari tekanan psikologis melalui kesejahteraan, kecemasan, dan depresi terhadap perilaku *quiet quitting*. Tidak ada kriteria yang benar dan salah dalam pengisian kuesioner ini, untuk itu kami memohon agar responden dapat memberikan jawaban pada setiap pertanyaan.

Kami telah mendesain kuesioner ini agar dapat diisi dalam waktu 10 menit. Seluruh informasi yang terkumpul akan kami gunakan hanya untuk kepentingan akademisi dan tidak akan diberikan ke pihak lain. Selanjutnya data yang terkumpul akan disajikan tanpa mencantumkan nama orang dan organisasi, sehingga data tersebut tersaji dalam bentuk keseluruhan dan bukan data individu yang responden berikan.

Setela membaca penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka saya yang bertanda tangan dibawa ini:

Nama Karyawan :

Alamat :

Usia :

Dept :

Menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini secara sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Solo, .../.../ 2023

Nama

## PETUNJUK PENGISIAN

Pada kuesioner ini terdapat beberapa pernyataan dan pertanyaan berkenaan dengan penilaian anda terhadap perilaku *quiet quitting* sebagai dampak dari tekanan psikologis. Baca dan pahamiilah dengan seksama setiap pernyataan, kemudian pilihlah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai atau merefleksikan pendapat anda mengenai hal tersebut, yaitu dengan memberikan **tanda centang (√)**. Setiap bagian pernyataan atau pertanyaan tersedia petunjuk pengisian.

**STS**: bila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Setuju** dengan keadaan Anda

**TS**: bila pernyataan tersebut **Tidak Setuju** dengan keadaan Anda

**STS**: bila pernyataan tersebut **Sedikit Tidak Setuju** dengan keadaan Anda

**N**: bila pernyataan tersebut **Netral** dengan keadaan Anda

**SS**: bila pernyataan tersebut **Sedikit Setuju** dengan keadaan Anda

**S**: bila pernyataan tersebut **Setuju** dengan keadaan Anda

**SS**: bila pernyataan tersebut **Sangat Setuju** dengan keadaan Anda

### Contoh:

No	Pernyataan	STS	TS	STS	N	SS	S	SS
1	Saya selalu jujur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**A. Perilaku *Quiet Quitting***

No	Pemenuhan Kebutuhan ( <i>Needs fulfilment</i> )	STS	TS	STS	N	SS	S	SS	
1	Organisasi tempat saya bekerja telah memenuhi kewajibannya secara finansial sesuai dengan kesepakatan								
2	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan								
3.	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan dukungan untuk pengembangan diri saya								
4	Organisasi tempat saya bekerja memahami cara memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan								
5	Saya merasa puas atas pemenuhan finansial yang diberikan organisasi kepada saya								
6	Saya merasa nyaman bekerja di organisasi tempat saya bekerja								
7	Saya merasa puas atas dukungan organisasi terhadap pengembangan diri saya								
8	Organisasi dapat merumuskan dan memantau rencana untuk mewujudkan kepuasan karyawan								
<b>Keselarasan Nilai (<i>Value Alignment</i>)</b>									
1	Organisasi tempat saya bekerja dapat memahami dan mengidentifikasi nilai-nilai pribadi saya								
2	Organisasi tempat saya bekerja memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai pribadi saya								
3	Perilaku saya di tempat kerja telah selaras dengan nilai-nilai yang saya yakini								
4	Saya memahami dan menghargai rekan kerja yang memiliki nilai-nilai yang berbeda								
<b>Tujuan Bersama (<i>A common Purpose</i>)</b>									

1	Saya telah berada pada posisi seperti yang diharapkan oleh organisasi tempat saya bekerja							
2	Saya telah memahami apa yang harus saya lakukan bersama rekan kerja saya ketika saya memiliki waktu yang terbatas							
3	Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja							
4	Saya memahami bagaimana cara untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi							
5	Saya memahami bahwa tujuan pribadi saya selaras dengan tujuan organisasi tempat saya bekerja							

### B. *Psychological Distress* (Tekanan Psikologis)

<b>Pertanyaan ini terdiri dari tiga pertanyaan terkait <i>psychological distress</i> selama seminggu terakhir:</b>								
No	Pertanyaan	STS	TS	STS	N	SS	S	SS
1	Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kekhawatiran.							
2	Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kelesuhan.							
3	Selama seminggu terakhir, apakah anda merasa tegang.							

### C. *Well-being* (Kesejahteraan)

<b>Pertanyaan ini terdiri dari 7 pertanyaan dengan kata – kata positif yang berkaitan dengan <i>well-being</i> atau kesejahteraan mental yang dialami dalam 14 hari atau 2 minggu terakhir</b>								
No	Pertanyaan	STS	TS	STS	N	SS	S	SS
1	Saya merasa optimis tentang masa depan							
2	Saya merasa sangat berguna							
3	Saya sudah merasa rileks							

4	Saya telah menangani masalah dengan baik							
5	Saya telah berpikir jernih							
6	Saya merasa dekat dengan orang lain							
7	Saya sudah bisa mengambil keputusan							

**D. Anxiety (Kecemasan) dan Depression (Depresi)**

Selama 2 minggu terakhir, seberapa sering anda merasa terganggu oleh masalah berikut ini?								
No	Pertanyaan	STS	TS	STS	N	SS	S	
<b>Pertanyaan untuk kecemasan:</b>								
1	Merasa gugup, perasaan cemas atau gelisah							
<b>Pertanyaan untuk depresi:</b>								
1	Sedikit minat atau kesenangan dalam mengerjakan atau melakukan sesuatu.							

**TABULASI PENDAPAT RESPONDEN TERHADAP *QUIET QUITTING***

Y1.QQ	Y2.QQ	Y3.QQ	Y4.QQ	Y5.QQ	Y6.QQ	Y7.QQ	Y8.QQ	Y9.QQ	Y10.QQ	Y11.QQ	Y12.QQ	Y13.QQ	Y14.QQ	Y15.QQ	Y16.QQ	Y17.QQ
6	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	4	5	5
6	6	6	4	4	6	4	4	4	4	5	5	4	6	4	4	4
6	6	4	5	6	6	6	5	4	4	5	5	5	6	6	6	5
4	6	6	4	4	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6
6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6
6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6
6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6
6	4	5	6	4	4	5	6	4	4	6	6	5	6	6	6	6
5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	6	5	4	4	5	6
6	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6
7	7	7	6	7	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	6	6	7	6	7	5	6	6	7	6	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	7	7
5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	7	6	6	6	6
6	7	7	6	6	7	6	6	5	6	5	7	6	6	6	6	6
6	6	6	4	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	7	6	6	5	6	6	7	6	7	6	7	6
6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	6
5	6	6	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	6	5	6	4

**TABULASI PENDAPAT RESPONDEN TERHADAP *PSYCHOLOGICAL*  
*DISTRESS***

<b>X1.TP</b>	<b>X2.TP</b>	<b>X3.TP</b>
5	4	5
3	3	3
4	4	4
4	5	4
4	4	4
6	6	7
5	5	4
6	6	5
6	6	7
5	4	4
5	5	5
5	4	3
4	4	4
3	3	3
1	1	1
6	6	6
1	1	1
2	2	2
2	2	2
4	6	5
2	2	2
6	6	6
3	3	2
2	2	2
6	6	6
3	3	3
2	2	2
1	1	1
2	2	2
2	2	2
2	2	2
6	6	6
6	6	2

**TABULASI PENDAPAT RESPONDEN TERHADAP *WELL-BEING***

<b>M1.VB</b>	<b>M1.VB</b>	<b>M1.VB</b>	<b>M1.VB</b>	<b>M1.VB</b>	<b>M1.VB</b>	<b>M1.VB</b>
6	6	5	6	5	6	6
6	5	6	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	6
6	6	6	6	6	6	6
4	4	3	4	4	4	6
7	7	2	6	6	6	6
6	6	6	4	4	4	6
5	6	2	5	6	5	5
7	7	2	6	6	6	6
6	5	4	5	6	4	6
6	6	6	5	4	4	6
7	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
7	7	4	6	6	4	7
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	6	6	7	6
6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	5	6	7	6
5	5	5	5	5	4	6
1	6	6	5	6	6	5
6	6	4	6	6	6	5
6	6	4	4	6	6	6
6	5	6	6	5	6	5
7	6	6	6	6	7	6
6	6	6	6	6	7	6
7	6	6	6	6	6	6
6	7	6	5	7	7	6
6	4	4	4	4	4	6
5	5	4	5	5	4	4

**TABULASI PENDAPAT RESPONDEN TERHADAP *ANXIETY* DAN  
*DEPRESSION***

**M2.ANXIETY M3.DEPRESSION**

5	6
2	3
4	2
3	3
4	2
5	2
4	4
3	6
3	2
4	4
4	5
6	6
5	2
3	3
1	1
6	6
1	1
1	2
2	2
2	2
2	2
5	6
1	1
2	2
6	5
2	2
2	2
2	3
2	6
2	2
6	7
6	4
4	4

## Lampiran Analisis Deskriptif

### Pengembalian Kuesioner:

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang disebar	33	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	33	100%
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	33	100%

Sumber: data primer diolah, 2024

### Karakteristik responden berdasarkan usia:

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	21 - 26 Tahun	9	27.3%
2	27 - 30 Tahun	12	36.4%
3	33 - 36 Tahun	7	21.2%
4	37 - 38 Tahun	3	9.1%
5	40 - 47 Tahun	2	6.1%

Sumber: data primer diolah, 2024

### Interval variabel penelitian:

No	Range Interval	Keterangan
1	0,70 – 1,60	Sangat Tidak Setuju
2	1,60 – 2,50	Tidak Setuju
3	2,50 – 3,40	Sedikit Tidak Setuju
4	3,40 – 4,30	Netral
5	4,30 – 5,20	Sedikit Setuju
6	5,20 – 6,14	Setuju
7	6,10 – 7,00	Sangat Setuju

Sumber: data primer diolah, 2024

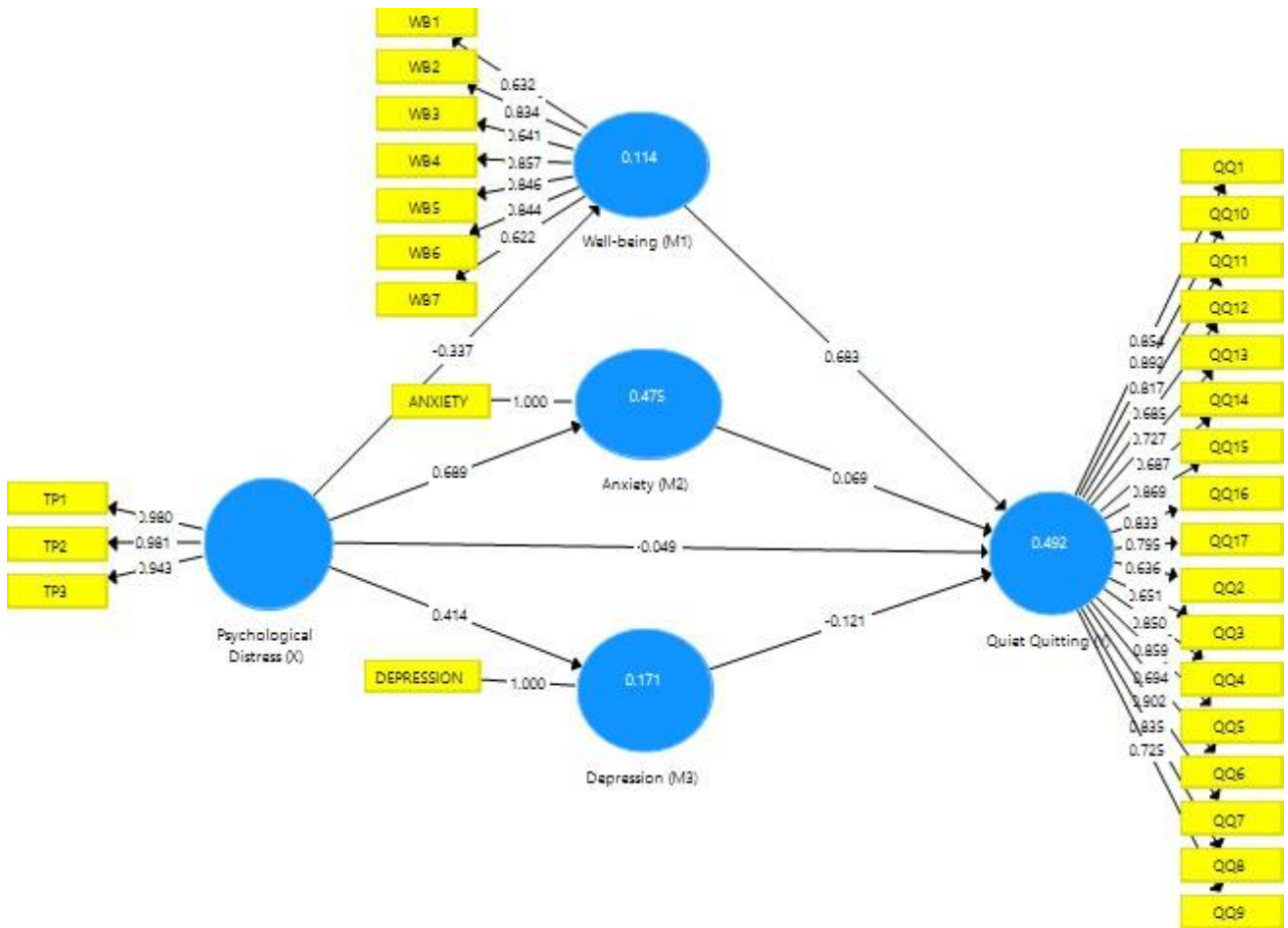
**Statistik deskriptif variabel:**

<b>Item Pertanyaan</b>		<b>Mean</b>
X1.1	Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kekhawatiran.	3.758
X1.2	Selama seminggu terakhir, apakah anda menderita kelesuan.	3.758
X1.3	Selama seminggu terakhir, apakah anda merasa tegang.	3.545
M1.1	Saya merasa optimis tentang masa depan	6.000
M1.2	Saya merasa sangat berguna	5.970
M1.3	Saya sudah merasa rileks	5.182
M1.4	Saya telah menangani masalah dengan baik	5.545
M1.5	Saya telah berpikir jernih	5.697
M1.6	Saya merasa dekat dengan orang lain	5.667
M1.7	Saya sudah bisa mengambil keputusan	5.939
M2	Merasa gugup, perasaan cemas atau gelisah	3.000
M3	Sedikit minat atau kesenangan dalam mengerjakan atau melakukan sesuatu.	3.000
Y1	Organisasi tempat saya bekerja telah memenuhi kewajibannya secara finansial sesuai dengan kesepakatan.	6.030
Y2	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.	6.121
Y3	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan dukungan untuk pengembangan diri saya.	6.061
Y4	Organisasi tempat saya bekerja memahami cara memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan.	5.697

Y5	Saya merasa puas atas pemenuhan finansial yang diberikan organisasi kepada saya.	5.727
Y6	Saya merasa nyaman bekerja di organisasi tempat saya bekerja.	6.091
Y7	Saya merasa puas atas dukungan organisasi terhadap pengembangan diri saya.	5.848
Y8	Organisasi dapat merumuskan dan memantau rencana untuk mewujudkan kepuasan karyawan.	5.818
Y9	Organisasi tempat saya bekerja dapat memahami dan mengidentifikasi nilai-nilai pribadi saya.	5.515
Y10	Organisasi tempat saya bekerja memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai pribadi saya.	5.697
Y11	Perilaku saya di tempat kerja telah selaras dengan nilai-nilai yang saya yakini.	5.818
Y12	Saya memahami dan menghargai rekan kerja yang memiliki nilai-nilai yang berbeda.	6.030
Y13	Saya telah berada pada posisi seperti yang diharapkan oleh organisasi tempat saya bekerja.	5.667
Y14	Saya telah memahami apa yang harus saya lakukan bersama rekan kerja saya ketika saya memiliki waktu yang terbatas.	5.970
Y15	Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja.	5.879
Y16	Saya memahami bagaimana cara untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.	6.000
Y17	Saya memahami bahwa tujuan pribadi saya selaras dengan tujuan organisasi tempat saya bekerja.	5.909

Sumber: data primer diolah, 2024

**Lampiran Outer Model:**



**Nilai Loading Factor Variabel Psychological Distress:**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
PD1	0.980	Valid
PD2	0.981	Valid
PD3	0.943	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

**Nilai Loading Factor Variabel Well-being:**

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
WB1	0.632	Valid
WB2	0.834	Valid
WB3	0.641	Valid
WB4	0.857	Valid
WB5	0.846	Valid
WB6	0.844	Valid
WB7	0.622	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

**Nilai Loading Factor Variabel Anxiety:**

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Anxiety</i>	1.000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

**Nilai Loading Factor Variabel Depression:**

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Depression</i>	1.000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

**Nilai Loading Factor Variabel Quiet Quitting:**

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
QQ1	0.854	Valid
QQ2	0.636	Valid
QQ3	0.651	Valid
QQ4	0.850	Valid
QQ5	0.859	Valid
QQ6	0.694	Valid
QQ7	0.902	Valid
QQ8	0.834	Valid
QQ9	0.725	Valid

QQ10	0.892	Valid
QQ11	0.817	Valid
QQ12	0.685	Valid
QQ13	0.727	Valid
QQ14	0.687	Valid
QQ15	0.869	Valid
QQ16	0.833	Valid
QQ17	0.795	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

### Nilai Cross Loading:

#### Discriminant Validity

	VARIABEL M1	VARIABEL M2	VARIABEL M4	VARIABEL X	$\hat{V}$ VARIABEL Y
TP1	-0.396	0.723	0.474	0.980	-0.323
TP2	-0.347	0.631	0.380	0.981	-0.272
TP3	-0.215	0.638	0.331	0.943	-0.210
ANXIETY	-0.192	1.000	0.670	0.689	-0.177
DEPRESSION	-0.058	0.670	1.000	0.414	-0.134
WB1	0.632	0.031	0.043	0.035	0.452
WB7	0.622	-0.151	-0.273	-0.277	0.474
WB3	0.641	-0.220	0.011	-0.480	0.512
WB2	0.834	-0.115	0.025	-0.094	0.543
WB4	0.857	-0.227	-0.154	-0.275	0.549
WB6	0.844	-0.086	0.085	-0.241	0.558
WB5	0.846	-0.177	-0.032	-0.312	0.568
QQ2	0.299	-0.143	-0.308	-0.191	0.636
QQ3	0.199	-0.161	-0.334	-0.263	0.651
QQ12	0.441	0.016	0.128	-0.371	0.685
QQ14	0.549	-0.264	-0.347	-0.261	0.687
QQ6	0.366	-0.147	-0.182	-0.247	0.694

QQ9	0.418	-0.055	0.045	-0.084	0.725
QQ13	0.622	-0.168	-0.050	-0.323	0.727
QQ17	0.710	-0.186	-0.043	-0.181	0.795
QQ11	0.654	-0.147	-0.000	-0.297	0.817
QQ16	0.599	-0.135	-0.063	-0.125	0.833
QQ8	0.522	-0.066	-0.000	-0.323	0.835
QQ4	0.475	-0.324	-0.239	-0.229	0.850
QQ1	0.576	-0.069	-0.118	-0.123	0.854
QQ5	0.605	-0.139	-0.221	-0.222	0.859
QQ15	0.585	-0.140	-0.149	-0.123	0.869
QQ10	0.620	-0.072	0.006	-0.290	0.892
QQ7	0.642	-0.157	-0.100	-0.182	0.902

Sumber: data primer diolah, 2024

**Nilai Average Variance Extracted (AVE):**

Variabel	<i>Anxiety</i>	<i>Depression</i>	PD	QQ	WB
<i>Anxiety</i>	1.000				
<i>Depression</i>	0.670	1.000			
<i>Psychological Distress</i>	0.689	0.414	0.968		
<i>Quiet Quitting</i>	-0.177	-0.134	-0.282	0.788	
<i>Well-being</i>	-0.192	-0.058	-0.337	0.693	0.761

Sumber: data primer diolah, 2024

**Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk:**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted	Evaluasi Model
<i>Anxiety</i>	1.000	1.000	1.000	Reliabel
<i>Depression</i>	1.000	1.000	1.000	Reliabel
<i>Psychological Distress</i>	0.966	0.978	0.937	Reliabel
<i>Quiet Quitting</i>	0.961	0.965	0.621	Reliabel

<i>Well-being</i>	0.874	0.904	0.579	Reliabel
-------------------	-------	-------	-------	----------

Sumber: data primer diolah, 2024

**Nilai R-square dan Q-square:**

Variabel Independen	Variabel Dependen	R-square	Q-square
<i>Psychological Distress</i>	<i>Well-being</i>	0.492	0.040
	<i>Anxiety</i>	0.475	0.454
	<i>Depression</i>	0.171	0.135
	<i>Quiet Quitting</i>	0.114	0.270

Sumber: data primer diolah, 2024

**Hasil pengujian hubungan antara konstruk (Uji Hipotesis):**

Pola Hubungan Variabel	Original Sampel (O)	T Statistic ( O/STDEV )	P-Values	Keterangan
<i>Psychological Distress</i> → <i>Quiet Quitting</i>	-0.049	0.215	0.830	H <sub>1</sub> Ditolak
<i>Psychological Distress</i> → <i>Well-being</i>	-0.337	2.403	0.017	H <sub>2</sub> Diterima
<i>Psychological Distress</i> → <i>Anxiety</i>	0.689	6.147	0.000	H <sub>3</sub> Diterima
<i>Psychological Distress</i> → <i>Depression</i>	0.414	2.598	0.010	H <sub>4</sub> Diterima
<i>Well-being</i> → <i>Quiet Quitting</i>	0.683	4.861	0.000	H <sub>5</sub> Ditolak
<i>Anxiety</i> → <i>Quiet Quitting</i>	0.069	0.211	0.833	H <sub>6</sub> Ditolak
<i>Depression</i> → <i>Quiet Quitting</i>	-0.121	0.536	0.592	H <sub>7</sub> Ditolak

Sumber: data primer diolah, 2024

**Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung:**

<b>Pola Hubungan Variabel</b>	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>T Statistic ( O/STDEV )</b>	<b>P-Values</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Psychological Distress → Well-being → Quiet Quitting</i>	-0.230	2.304	0.022	H <sub>8</sub> Diterima
<i>Psychological Distress → Anxiety → Quiet Quitting</i>	0.048	0.192	0.848	H <sub>9</sub> Ditolak
<i>Psychological Distress → Depression → Quiet Quitting</i>	-0.050	0.439	0.661	H <sub>10</sub> Ditolak

Sumber: data primer diolah, 2024