

**PERILAKU *QUIET QUITTING* SEBAGAI DAMPAK *WORK OVERLOAD*
DIMEDIASI KESEJAHTERAAN DAN STRES KERJA.**



Nama : Fajrul Falah
NIM : 21911048
Dosen Pengampu : Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

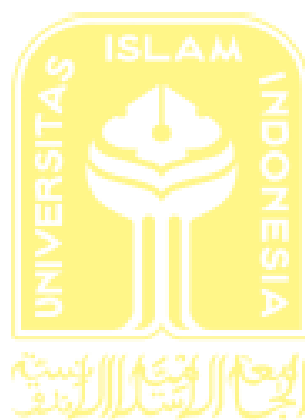
"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis yang berjudul "Perilaku Quiet Quitting Sebagai Dampak Work Overload Dimediasi Kesejahteraan dan Stres Kerja" ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya 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 referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, Februari 2025



Fajrul Falah

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

Dr. Majang Pahupi, BBA., MBA..

Dosen Penguji II

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

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 10 Februari 2025 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

FAJRUL FALAH

No. Mhs. : 21911048

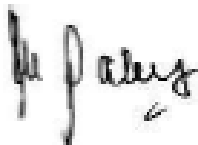
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

PERILAKU QUIET QUITTING SEBAGAI DAMPAK WORK OVERLOAD DIMEDIASI KESEJAHTERAAN DAN STRES KERJA

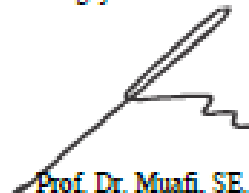
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Majang Pahupi, BBA., MBA.

Penguji II



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

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen,



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

MOTTO

*“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya
menemukanmu.”*

– Ali bin Abi Thalib

*“Hikmah Tuhan menciptakan dunia supaya segala sesuatu yang ada
dalam pengetahuan-Nya menjadi tersingkap”.*

- Jalaluddin Rumi

*“Fa inna ma'al-'usri yusra artinya "Maka, sesungguhnya beserta
kesulitan ada kemudahan"”*

– Surat Al-Insyirah ayat 5

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya tesis ini dapat terselesaikan dengan banyak keberkahan yang sangat luar biasa. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang selalu berpegang teguh hingga akhir zaman. Atas izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan tesis ini bukan semata – mata hasil kerja keras sendiri. Akan tetapi, dengan dukungan dan semangat dari berbagai pihak tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus – tulusnya, semoga segala sesuatunya menjadi amal ibadah bagi kita bersama.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Abi dan Mamah yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam kehidupan serta sabar yang amat luar biasa mendidik saya sejak dalam kandungan hingga saya berada di titik ini. Terimakasih abi dan mamah yang telah banyak sekali memberikan segalanya sehingga

saya belum dapat menggantinya hingga kapanpun, karena semua yang telah diberikan sangat berarti dan hanya Allah SWT yang akan menggantinya kelak.

2. Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam memberikan saran, bimbingan, doa, dan solusi yang dapat mengarahkan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si, selaku Dosen Penguji tesis yang telah berkenan memberikan saran dan solusi sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
5. Adik-adik saya yang telah sabar dalam memotivasi kakaknya untuk terus bisa menyelesaikannya dengan baik.
6. Teman-teman satu angkatan saya yang telah memberikan dukungan dan kerjasamanya dalam mengerjakan bersama sehingga tesis ini bisa selesai pada waktu yang tepat.
7. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan mendukung dalam penelitian ini.
8. Teman seperjuangan dan ibu roosman juga anaknya yaitu mas febril yang telah banyak memberikan dukungan yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan tesis.

9. Semua pihak yang terlibat yang tidak dapat saya tulis satu persatu. Terima kasih telah mendoakan, menunggu, dan memotivasi saya dalam pengerjaan tesis ini hingga selesai.

Tanpa adanya dukungan mereka yang terlibat diatas, tesis ini hanyalah tulisan yang tidak bermakna dan tidak akan terwujud. Semoga bimbingan, dukungan dan motivasi yang diberikan dapat menjadi amal kebaikan dari Allah SWT. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan yang akan datang. Akhir kata, penulis sampaikan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dalam menambah pengetahuan.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Yogyakarta, Februari 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fajrul Falah', with a horizontal line underneath.

Fajrul Falah

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
BERITA ACARA UJIAN TESIS	i
MOTTO	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	i
DAFTAR LAMPIRAN	i
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Pertanyaan Inti Penelitian.....	19
1.4 Tujuan Penelitian	20
1.5 Manfaat Penelitian	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
2.1 Landasan Teori.....	22
2.1.1 Beban kerja berlebihan (<i>work overload</i>).....	22
2.1.2 Stres kerja.....	29
2.1.3 Kesejahteraan	32
2.1.4 <i>Quiet quitting</i>	36
2.2 Hubungan Antar Variabel	43

2.2.1 Pengaruh beban kerja berlebihan (<i>work overload</i>) terhadap <i>quiet quitting</i>	43
2.2.2 Pengaruh kesejahteraan terhadap <i>quiet quitting</i>	47
2.2.3 Pengaruh stres kerja terhadap <i>quiet quitting</i>	50
2.2.4 Pengaruh beban kerja berlebihan (<i>work overload</i>) terhadap kesejahteraan.	53
2.2.5 Pengaruh beban kerja berlebihan (<i>work overload</i>) terhadap stres kerja.	56
2.2.6 Pengaruh beban kerja berlebihan (<i>work overload</i>) terhadap <i>quiet quitting</i> dengan mediasi kesejahteraan.	60
2.2.7 Pengaruh beban kerja berlebihan (<i>work overload</i>) terhadap <i>quiet quitting</i> dengan mediasi stres kerja.	63
2.3 Hipotesis	65
2.4 Kerangka Penelitian	66
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1 Pendekatan Penelitian	67
3.2 Lokasi Penelitian.....	67
3.2.1 Profil Institusi.....	67
3.2.2 Logo.....	70
3.2.3 Visi dan Misi.....	71
3.3 Populasi dan Sampel	71
3.4 Variabel Penelitian & Definisi Operasional Variabel	72
3.4.1 Variabel Penelitian	72
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	73
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	78
3.5.1 Jenis Data	78
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	78
3.6 Analisis Data	79
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	79
3.6.2 Analisis Structural Equation Modeling.....	80

3.6.3 Partial Least Square.....	81
3.8 Uji Hipotesis (Bootstrapping).....	85
3.9 Pengujian Efek Mediasi	86
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	88
4.1 Pengumpulan Data	88
4.2 Analisis Deskriptif	89
4.2.1 Analisis Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian	89
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	91
4.3 Analisis <i>Structural Equation Model</i> dengan SmartPLS.....	101
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	101
4.3.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	113
4.4 Uji Hipotesis	114
4.5 Pembahasan.....	119
4.5.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i>	119
4.5.2 Pengaruh Kesejahteraan terhadap <i>Quiet Quitting</i>	121
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Quiet Quitting</i>	124
4.5.4 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Kesejahteraan.	125
4.5.5 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Stres Kerja.	127
4.5.6 Pengaruh Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> dimediasi oleh Kesejahteraan.	129
4.5.7 Pengaruh Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap <i>Quiet Quitting</i> dimediasi oleh Stres Kerja.....	130
BAB V PENUTUP	132
5.1 Kesimpulan	132
5.2 Saran	136
5.2.1 Bagi Institusi	136
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	138

5.3 Keterbatasan Penelitian	139
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN 1.....	164
LAMPIRAN 2.....	165

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Penilaian.....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner.....	44
Tabel 4.2 Data Usia Responden.....	45
Tabel 4.3 Data Pengalaman Kerja Responden	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Dosen Berdasarkan Usia.....	14
Gambar 1.2 Pendapatan tetap dosen per bulan.....	15
Gambar 1.3 Pengeluaran dan Tanggungan dosen per bulan.....	17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....164

Lampiran 2.....165

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *quiet quitting* yang dimediasi oleh kesejahteraan dan stres kerja. Pada penelitian ini menggunakan 164 sampel yang diambil dari dosen Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) yaitu Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.1.0.9. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting*, (2) kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting*, (3) stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting*, (4) *work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan, (5) *work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, (6) Kesejahteraan tidak ditemukan memediasi antara hubungan *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*, (7) Stres Kerja tidak ditemukan memediasi hubungan antara *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*.

Kata Kunci : *Work Overload, Quiet Quitting, Kesejahteraan, Stres Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of work overload on quiet quitting mediated by well-being and job stress. In this study using 164 samples taken from lecturers of Siber State Islamic University Sheikh Nurjati Cirebon. The data analysis used in this study used the Structural Equation Model (SEM) method, namely Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.1.0.9 software. The results obtained in this study indicate that: (1) work overload has a positive and insignificant effect on quiet quitting, (2) well-being has a positive and significant effect on quiet quitting, (3) job stress has a positive and insignificant effect on quiet quitting, (4) work overload has a positive and insignificant effect on well-being, (5) work overload has a positive and insignificant effect on job stress, (6) well-being was not found to mediate the relationship between Work Overload to Quiet Quitting, (7) Job Stress was not found to mediate the relationship between Work Overload to Quiet Quitting.

Keywords: Work Overload, Quiet Quitting, Wellbeing, Job Stress.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini masyarakat dihadapkan dengan lingkungan yang penuh ketidakpastian. Fenomena ini dikenal sebagai VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang pertama kali muncul pada tahun 1998. Istilah ini berasal dari dunia militer Amerika Serikat, khususnya dari U.S. Army War College, untuk menggambarkan kondisi dunia pasca perang dingin. Setelah runtuhnya Uni Soviet, dunia mengalami perubahan geopolitik yang signifikan, yang menyebabkan lingkungan global menjadi lebih tidak stabil dan sulit diprediksi (Whiteman, 1998). Menurut Bennet & Lemoine (2014) *Volatility* (volatilitas) menggambarkan sebuah keadaan yang tidak stabil dan tidak dapat diprediksi. *Uncertain* (ketidakpastian) juga ditandai dengan rasa tidak tahu perubahan apa yang mungkin terjadi dalam waktu dekat. *Complexity* (kompleksitas) sesuatu yang harus dipahami dari perspektif beberapa bagian yang saling berhubungan dengan membentuk jaringan informasi dan proses yang rumit, karena beban intelektual, emosional, dan fisik, membuat individu tidak mampu melaksanakan semua proses ini dalam tenggat waktu dan kondisi yang ditentukan. Dengan demikian, kompleksitas muncul dari kebutuhan untuk bereaksi secara tepat untuk menemukan cara menyesuaikan dan mengkoordinasikan tindakan dan strategi sesuai dengan sistem informasi yang rumit yang tersedia. *Ambiguity* (ambiguitas) Jika ketidakpastian mengacu pada kurangnya informasi yang

membuat seseorang tidak dapat mengembangkan zona prediktabilitas terkait masa depan, ambiguitas menyiratkan adanya realitas yang tidak jelas karena makna yang beragam dari suatu kondisi, makna yang dapat menghasilkan banyak interpretasi.

VUCA semakin terasa ketika munculnya wabah COVID-19 (Bahri, 2022). Melihat fenomena ini menimbulkan sebuah tantangan dengan perilaku manusia baru, gangguan pada setiap lini dan jumlah pesaing yang tidak terbendung. VUCA merupakan fase di mana berbagai perubahan terjadi secara cepat, hingga menyebabkan banyak kekacauan pada suatu sistem apabila orang yang tidak bertanggung jawab tidak melakukan inovasi yang lebih unik dari sebelumnya (Bahri, 2022). Berdasarkan hal tersebut pemerintah melakukan banyak perubahan dan upaya untuk mempersiapkan diri dalam rangka untuk meningkatkan daya saing (Khaidir *et al.*, 2024).

Kementerian pendidikan dan kebudayaan telah menggaungkan penerapan kebijakan kampus merdeka dimana program ini memberi peluang belajar yang lebih fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan mahasiswa, praktek lapangan, serta menyediakan peluang untuk bisa menggunakan berbagai model pembelajaran. Universitas bukan hanya sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, namun juga sebagai pusat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu universitas juga adalah bagian dari praktek bisnis yang menghasilkan ilmu pengetahuan dan harus mampu bersaing dalam upaya mempertahankan eksistensinya (Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 2021).

Fenomena yang terjadi pada dosen dengan beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut Wegi (2023) terciptanya beban kerja yang baik dan kondusif dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan tercapainya kinerja yang tinggi tersebut maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal, sehingga dapat memberikan pengaruh pada keberhasilan organisasi. Menurut studi Haq *et al.* (2020) dengan menggunakan 281 responden berstatus Dosen dan tenaga pendidikan di 5 universitas negeri di Provinsi Kyber Pakhtunkhwa, Pakistan yaitu: Women University, Mardan; Abdul Wali Khan University, Mardan; University of Engineering and Technology, Mardan; University of Swabi, Anbar; dan University of Malakand, Chakdara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dan beban kerja berlebihan (*work overload*) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini memberikan bukti yang jelas bahwa karyawan yang mengalami stres karena alasan internal dan eksternal berdampak pada perasaan terbebani yang meningkat dan rasa tidak nyaman di tempat kerja. Kondisi ini kemudian akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah yang akan menghambat capaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan studi Iswati (2023) bahwa semakin tinggi sindrom psikologis yang dialami seorang dosen yang disebabkan oleh tekanan dan lingkungan yang tidak mendukung, serta idealisme yang tidak sesuai kenyataan, maka akan semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan, depersonalisasi (gangguan mental), dan penurunan prestasi pribadi. Kondisi ini akan mempengaruhi tingginya tingkat keinginan seorang dosen untuk berencana pergi dari perguruan tinggi.

Fenomena yang terjadi pada dosen dengan beban kerja yang tinggi juga akan berdampak pada kesejahteraan (*well being*). Menurut studi Rahmadani (2024) *work life balance* menjadi faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas dosen. Dosen yang berhasil mencapai *work life balance* cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental yang baik, dan kontribusi akademik yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan *burnout*. *Work life balance* dapat memberikan kesempatan bagi dosen untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan, bermanfaat, dan mengembangkan diri, seperti berolahraga, beribadah, bersosialisasi, belajar, atau berlibur. Sehingga diharapkan dengan *work life balance* yang tinggi dapat menurunkan tingkat *burnout* pada dosen. Dalam studi Franco (2021) menemukan bahwa *work life balance* dosen pada perguruan tinggi di Tiongkok berkorelasi positif dengan *well being*. Bagi dosen perguruan tinggi, ketidaksetaraan gender, tekanan kerja, dan kurangnya tempat kerja yang sehat akan menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja, yang berdampak negatif pada *well being*. Menurut studi Suhartatik *et al.* (2022) Kesejahteraan dosen memang merupakan salah satu faktor penghambat dalam perkembangan dosen profesional, dan ini berlaku hampir disemua lembaga pendidikan tinggi bahkan dapat dibandingkan dengan kesejahteraan dosen di luar negeri. Hal ini juga terjadi di Universitas Sunan Giri Surabaya, hampir 70% dosen tetap mempunyai lahan pendapatan di luar Universitas Sunan Giri Surabaya. Tidak dapat disalahkan juga karena memang sampai dengan saat ini lembaga belum bisa memberikan bentuk timbal balik yang sesuai dengan tugas seorang

profesional. Fenomena yang terjadi pada kesejahteraan dosen bisa berdampak pada munculnya pengabaian kerja, dimana para karyawan bekerja sebatas memenuhi deskripsi pekerjaannya saja atau yang dikenal sebagai *quiet quitting* (Zhang & Rodrigue, 2023).

Menurut Arnet (2022) menjelaskan istilah *quiet quitting* dalam manajemen SDM pertama kali diperkenalkan oleh Mark Boldger pada Texas A&M Economics Symposium. Menurut penjelasan Hitt (2022) konsep tersebut digunakan oleh Mark Boldger untuk menjelaskan “menurunnya semangat untuk berprestasi” yang terjadi di negara Venezuela. 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. Fenomena *quiet quitting* telah memberikan perubahan pada pergeseran pola pikir karyawan di lingkungan organisasi. 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). 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, 2022).

Gagasan umum yang mendasari adanya tren *quiet quitting* di kalangan para karyawan adalah bahwa beban kerja yang tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kondisi kesehatan mental dan fisik para karyawan (Zhang & Rodrigue, 2023). 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). Studi yang mengkaji fenomena *quiet quitting* masih sangat terbatas (Galanis *et al.*, (2023). Banyak studi *quiet quitting* yang kemudian mengacu kepada fenomena yang dianggap serupa seperti *turnover intention* pada studi (Galanis *et al.*, 2023) yang menyoroti tingginya dari proporsi perawat yang memilih *quiet quitting* terhadap intensi turnover mereka, serta mengungkapkan dampak positif dari *quiet quitting* terhadap intensi turnover. Menurut McElroy *et al.* (2001) *turnover intention* atau keinginan berpindah merupakan keinginan atau hasrat yang dimiliki oleh seseorang secara sadar dengan niat meninggalkan organisasi. Artinya, sikap dan perilaku ini dapat menjadi hal serupa dengan *quiet quitting*. Menurut Mobley (1986) dalam adaptasi penelitian (Abid & Butt, 2017), membagi dimensi pada variabel *turnover intention* menjadi tiga yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Masing-masing dari dimensi tersebut memiliki arti yang berbeda. Studi Mobley (1986) *Thinking of quitting* merupakan keadaan ketika karyawan berpikir untuk berhenti dan menarik diri dari pekerjaan. *Intention to search* merupakan keinginan karyawan untuk melakukan pencarian lowongan

pekerjaan lain. *Intention to quit* merupakan keinginan yang dirasakan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan.

Menurut studi Zuzelo & Pearce (2023) seorang karyawan yang memilih *quiet quitting* akan melakukannya dengan cara mengurangi usaha mereka, hanya melakukan tugas-tugas yang sangat penting, tidak mengusulkan ide dan praktik baru, tidak lembur, dan tidak datang ke tempat kerja lebih awal. Tujuan mereka adalah bekerja hanya seperlunya agar tidak dipecat. Di sektor kesehatan, hingga saat ini hanya ada dua penelitian yang menyelidiki prevalensi dan faktor-faktor yang terkait dengan fenomena *quiet quitting* menurut Galanis *et al.* (2023). Dalam studi pertama yang melibatkan 1760 profesional kesehatan, ditemukan bahwa persentase perawat yang memilih *quiet quitting* adalah 67,4%, tertinggi di antara staf medis dan profesional kesehatan lainnya. Pada studi kedua yang melibatkan 946 perawat, *burnout* muncul sebagai prediktor yang mengarah pada *quiet quitting*, sementara kepuasan kerja ditemukan memiliki efek negatif pada terjadinya fenomena ini. Karena perawat di era pasca COVID mengalami tingkat *burnout* dan ketidakpuasan kerja yang sangat tinggi, bahkan lebih tinggi daripada tenaga kesehatan lainnya, maka sangat mungkin di masa depan persentase perawat yang memilih untuk *quiet quitting* akan meningkat secara dramatis (Galanis *et al.*, 2023).

Namun, *quiet quitting* tidak hanya terjadi di sektor kesehatan. Sebuah studi besar di AS oleh perusahaan analisis dan konsultasi tenaga kerja Gallup menemukan bahwa 50% tenaga kerja AS telah memilih untuk *quiet quitting* (Harter, 2022). Hal ini dibuktikan dengan adanya berbagai program pemerintah

terkait dengan pembangunan nasional dalam rangka mengupayakan peningkatan mutu kehidupan rakyat, seperti pada perguruan tinggi. Berdasarkan hal tersebut aspek penting yang perlu diperhatikan dengan adanya kebijakan pemerintah pada kampus merdeka diperlukan untuk memperhatikan kembali kesejahteraan dan peran para tenaga pengajar/dosen yang semakin kompleks dan menuntut untuk mempengaruhi kualitas hidup dan kepuasan kerja. Seorang tenaga pengajar/dosen tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap mengajar di kelas, tetapi harus ikut berkontribusi langsung dalam penelitian jurnal internasional yang bermutu dan ditambah dengan pengembangan profesional serta penggunaan teknologi saat mengajar. Akan tetapi hambatan yang terjadi dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa terkesan belum mampu diwujudkan secara maksimal. Selain itu, kesibukan dosen dalam hal lain membuat produktivitas dosen dalam membuat karya menjadi menurun. Dosen juga menjadi sasaran predator jurnal internasional yang bermutu atau mendapatkan tawaran untuk menjadi penulis dalam urutan tertentu dengan melakukan pembayaran tanpa perlu melakukan riset maupun kontempelasi dalam menulis. Hal ini menjadi alternatif menarik yang dipilih di tengah lelahnya pekerjaan administrasi menurut Setiawan (2023).

Menurut Ahuja *et al.* (2007) beban kerja berlebih (*work overload*) didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditugaskan lebih tinggi dari kapasitas karyawan. Karyawan yang terlalu banyak bekerja sering mengeluhkan kurangnya liburan atau waktu istirahat, tekanan untuk bekerja ekstra tanpa dibayar, dan hari kerja yang pendek (Shahzad *et al.*, 2020). Menurut Tahir *et al.* (2012) beban kerja yang berlebihan (*work overload*) tidak memungkinkan karyawan untuk bekerja

dengan baik serta tetap positif dan puas. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) tidak hanya menurunkan kinerja tetapi juga menciptakan stres kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja (Chandio *et al.*, 2022). Menurut hasil penelitian Kusnadi (2014) menunjukkan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh adanya beban kerja pada dosen. Stres merupakan permasalahan besar suatu organisasi yang muncul akibat ketegangan terhadap beban kerja yang berlebihan (*work overload*) (Arshad *et al.*, 2020). Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) merupakan sumber stres kerja yang signifikan, dan jika hal ini berlanjut dalam waktu lama tanpa jeda atau istirahat, maka berbagai masalah fisik, perilaku, dan mental dapat terjadi, yang dapat berujung pada kematian (Khuong & Yen, 2016).

Menurut Jayasri (2023) beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan merasa tertekan dengan tuntutan yang harus diselesaikan, sehingga merasa cemas dan bingung apabila tidak dapat memenuhi tuntutan yang diberikan organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufri (2019) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang ada di PT Jaya Mandiri Gema sejati Cabang Ciledug. Menurut studi Agustin (2022) pada hasil pengujian penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja karyawan PT Indomarco prisma kota Magelang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan keinginan berpindah karyawan menjadi tinggi. Studi tersebut sejalan dengan studi Ernawati (2018) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention* melalui variabel stress kerja sebagai variabel intervening. Artinya, sikap dan perilaku yang terjadi saat beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja dan bisa berujung pada perilaku untuk melakukan *quiet quitting*.

Dalam beberapa tahun terakhir, masalah kelebihan beban kerja (*work overload*) di kalangan dosen telah menjadi perhatian yang berkembang di lembaga-lembaga akademik di seluruh dunia. Bidang akademik dikenal dengan tuntutan yang ketat, yang mengharuskan dosen untuk melakukan berbagai tugas, termasuk pengajaran, penelitian, pekerjaan administratif, dan bimbingan (Khaidir *et al.*, 2024). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, yang menyatakan bahwa: “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tri dharma Perguruan Tinggi)”. Dosen memegang peran dan posisi kunci dalam keseluruhan proses di perguruan tinggi. Menurut studi Khaidir *et al.* (2024) Upaya peningkatan sarana dan prasarana, perbaikan kurikulum, pengelolaan perguruan tinggi memang penting, namun jika tidak didukung dengan peningkatan kualitas dan kesejahteraan dosen, semua itu tidak ada artinya. Hal ini sejalan dengan studi Sabil (2021) & Sari (2022) dimana dalam membangun *employee well-being* merupakan hal yang baik untuk institusi pendidikan di perguruan tinggi. Dengan adanya *well-being* pada dosen mampu memberikan motivasi pada pekerjaannya

sehingga menjadi loyal pada instansi dan mampu meningkatkan keterlibatan dosen pada institusi atau organisasi lebih banyak, sehingga ketidakhadiran dosen berkurang, kinerja dan produktivitas dosen meningkat lebih tinggi.

Berbicara mengenai kesejahteraan dosen tidak terlepas dari apa yang disebut dengan kepuasan kerja dosen. Menurut Handoko (2003) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suasana emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Zaidan & Juariyah (2020) ketika individu merasa puas dengan hak-haknya, maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun jika terjadi gesekan negatif antara atasan dan individu dalam mempertahankan haknya sebagai tenaga kerja, maka pengaruh kepuasan kerja pada individu tersebut akan rendah. 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. Dengan adanya kesejahteraan pada dosen mampu memberikan semangat pada pekerjaan, memiliki dedikasi yang tinggi, disiplin dan loyal pada instansi. Oleh sebab itu dosen sangat membutuhkan adanya kesejahteraan dalam melakukan tugasnya (Febriani *et al.*, 2024).

Menurut Nawaz *et al.* (2014) mengatakan salah satu masalah yang dihadapi saat ini oleh organisasi adalah stres, yang membuat para pekerja sulit untuk menghasilkan kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka dengan

nyaman. Beberapa masalah kesehatan yang berhubungan dengan stres dan bahkan kematian di kalangan dosen universitas telah meningkat secara mengkhawatirkan. Menurut Bamigbola (2019) Universitas Obafemi Awolowo telah kehilangan beberapa anggota fakultasnya yang dinamis sebagai akibat dari beban kerja yang berlebihan (*work overload*). Tiga dosen meninggal dunia dalam kurun waktu sepuluh hari. Dr. Victoria Adeniyi (kepala departemen seni drama), Prof. Jerome Elusiyani, seorang profesor pediatri dan kesehatan anak, dan Dr. Nicholas Igbokwe dari departemen pendidikan jasmani dan kesehatan. Menurut studi Adiauwaty (2020) pada sebuah penelitian di United Kingdom University menyatakan 47% dosen mengalami stress kerja. Penelitian yang dilakukan pada 17 universitas di Australia ditemukan bahwa 43% dari staf akademik dan 37% dari staf non akademik mengalami stress kerja. Bamigbola (2019) juga mengumumkan meninggalnya Dr. Ayo Ojediran menjelaskan bahwa ia mengeluh stres dan sakit kepala pada hari Senin sebelum kematiannya pada hari Selasa. Bahwa adanya desas-desus kematian para dosen ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan (*work overload*).

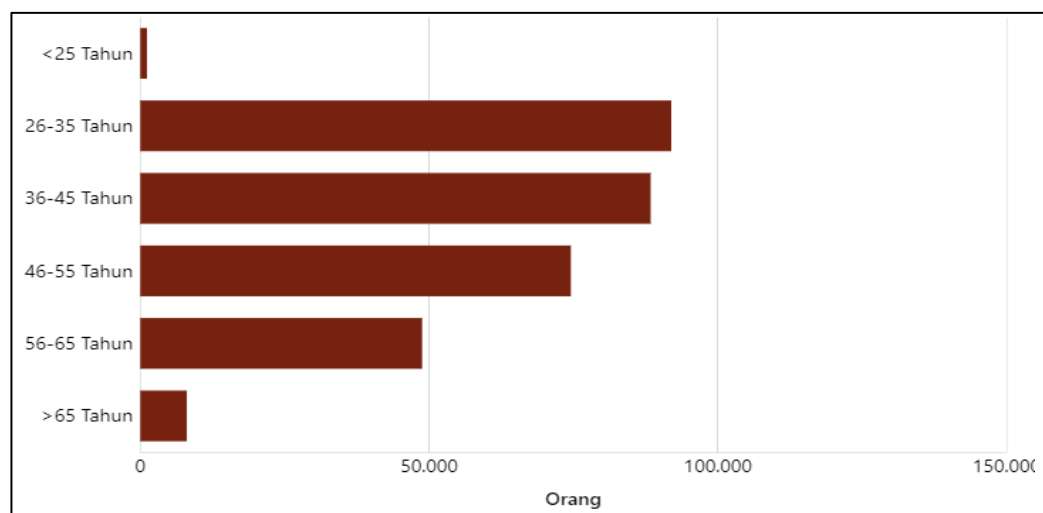
Tren yang mengkhawatirkan ini membutuhkan pemahaman menyeluruh tentang penyebab yang mendasari dan solusi yang layak untuk mengurangi efek merugikan dari kelebihan beban kerja (*work overload*) pada kesehatan fisik dan mental para dosen. Bako (2014) mengatakan Tingkat stres di kalangan dosen pada universitas-universitas di Nigeria telah meningkat karena tuntutan yang diberikan kepada profesi ini, sehingga menjadikannya sebagai aspek yang tidak dapat dihindari dalam pekerjaan. Alibi, Marlala, dan Lawal mengatakan dosen

universitas harus mengawasi penilaian dan ujian yang sedang berlangsung, berpartisipasi dalam konferensi, seminar, dan lokakarya, melakukan penelitian, menghitung nilai mahasiswa, menerbitkan di jurnal yang terhormat, dan, sejauh mungkin, berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan keagamaan (Segun, 2024). Menurut Segun (2024) kesejahteraan dosen dapat terganggu karena tuntutan kerja yang berlebihan tanpa adanya sumber daya dan bantuan yang memadai.

Di Indonesia baru-baru ini terdapat permasalahan terkait kesejahteraan dosen dengan adanya tagar jangan jadi dosen yang trending di media sosial X (Twitter). Permasalahan tagar jangan jadi dosen menjadi pembahasan publik saat ini karena adanya berbagai dosen dari universitas yang ikut dalam menyuarakannya. Bahkan kondisi ini telah sampai pada pembahasan Asosiasi Dosen Indonesia (ADI). Menurut Pujiati (2024) dalam artikel dunia dosen, Trending topik ini menarik perhatian warga X (Twitter), karena mengungkap fakta suatu kondisi mengenai nominal gaji sejumlah dosen yang kurang diapresiasi. Beberapa diantaranya juga menunjukkan bukti transfer penerimaan gaji dari mutasi rekening bank yang dimiliki. Salah satu alasannya karena memang dari institusi tempatnya mengajar tidak diberikan slip gaji. Secara garis besar pembahasan dalam tagar Jangan Jadi Dosen, rata-rata gaji yang diterima ada di nominal Rp2-3 jutaan per bulan yang terbilang kecil dengan pengalaman mengajar lebih dari 5 tahun. Hal ini yang memunculkan topik tagar Jangan Jadi Dosen trending.

Profesi dosen dipandang menjadi profesi dengan kualifikasi tinggi tetapi gaji yang diterima masih jauh dari kata layak sehingga profesi lain dipandang

menjadi pilihan lebih baik. Secara umum gaji dosen PNS dan Non PNS berbeda. Dimana gaji dosen PNS ditentukan oleh kementerian sedangkan Non PNS ditentukan oleh pihak perguruan tinggi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa seluruh tenaga kerja termasuk dosen yang bukan PNS berhak menerima gaji sebesar Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai wilayah kerjanya.

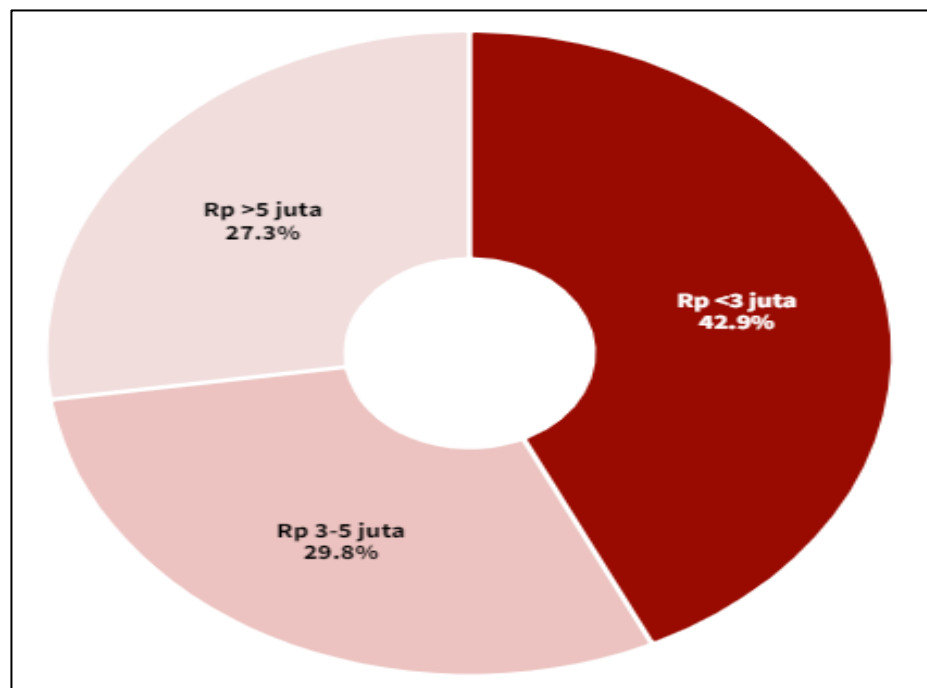


Sumber : Databook (2020)

Gambar 1.1 Jumlah Dosen Berdasarkan Usia

Berdasarkan data dari laporan statistik terkait pendidikan tinggi tahun 2020 menunjukkan dosen muda mendominasi di Indonesia. Dosen berusia 26 hingga 35 tahun tercatat memiliki jumlah terbanyak, yakni 91.934 orang atau 29,38% pada tahun lalu. Sebanyak 88.367 dosen atau 28.24% berusia 36 hingga 45 tahun. Indonesia memiliki 1.161 dosen atau 0,37% berusia kurang dari 25 tahun. Dosen yang berusia 46 hingga 55 tahun tercatat sebanyak 74.557 orang atau 23,83%. Dosen berusia 56 hingga 65 tahun sebanyak 48.805 orang atau

15,6%. Dosen lanjut usia (lansia) sebanyak 8.066 orang. Dosen yang berusia lebih dari 65 tahun ini setara dengan 2,58% dari total dosen Indonesia. Total dosen di Indonesia sebanyak 312.890 orang. Sebanyak 274.939 orang atau 87,87% telah berstatus pegawai tetap. Sementara, dosen berstatus tidak tetap tercatat sebanyak 37.951 orang atau 12,13%. Menurut status kepegawaian, dosen non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendominasi, yakni 180.494 orang atau 67,36%. Sisanya sebanyak 87.446 dosen berstatus PNS Jayani (Databooks, 2021).

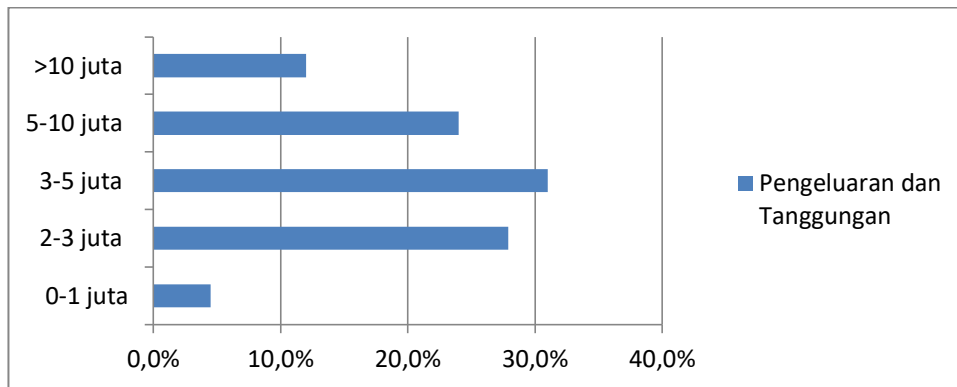


Sumber : Tim Riset Kesejahteraan Dosen (UGM–UI–Unram, 2023)

Gambar 1.2 Pendapatan tetap dosen per bulan

Dalam laporan tim riset kesejahteraan dosen menunjukkan banyak dosen yang mendapatkan upah tetap kurang dari Rp3 juta per bulan. Persentasenya mencapai 42,9% dari 1.196 responden. Jumlah penghasilan yang didapatkan terbanyak kedua adalah Rp3-5 juta per bulan, yang dipilih 29,8% responden.

Sementara di atas Rp5 juta per bulan dirasakan oleh 27,3% responden. Tim riset menyebut, jumlah gaji tersebut bisa terdiri dari gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, dan beragam jenis honor, seperti honor mengajar, membimbing, praktikum, dan sebagainya. Dosen yang memiliki jabatan di universitas, juga mendapatkan tambahan dari tunjangan jabatan struktural, tulis tim riset yang dipublikasikan oleh *The Conversation Indonesian*, (2023). Di luar itu, sambung tim riset, sebagian dosen menerima pendapatan variabel yang juga tidak tentu, seperti honor narasumber, insentif publikasi, dan honor insidental lainnya. Tim riset mengatakan bagi lebih dari setengah partisipan (53,6%), jumlah pendapatan tidak tentu ini masih di bawah Rp 1 juta per bulan. Tim riset yang terdiri dari akademisi Universitas Gadjah Mada (UGM), Universitas Indonesia (UI), dan Universitas Mataram (Unram) itu melihat bahwa banyak orang mengira kalau semua dosen menerima tunjangan profesi (sertifikasi dosen/serdos) dengan nominal yang besar. Tim membantahnya, sebab tidak semua dosen menerima komponen ini. Jika pun mereka menerimanya, besarnya hanya sebesar satu kali gaji pokok sesuai golongannya, biasanya baru bisa diurus setelah bekerja minimal sekitar 4 tahun, dan sering kali tak sepadan dengan kualifikasi mereka, tim riset menjelaskan. Bahkan, untuk dosen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan kualifikasi jenjang S3 yang memegang jabatan fungsional lektor atau assistant professor, tunjangan serdos mereka hanya Rp2.802.300. Angka ini jauh tertinggal, misalnya, jika dibandingkan tunjangan kinerja di Kementerian Keuangan (Kemenkeu) untuk lulusan S1 yang sebesar Rp3.980.000 kata tim riset.



Sumber : Databook (2023)

Gambar 1.3 Pengeluaran dan Tanggungan dosen per bulan

Menurut data dari laporan statistik menunjukkan 73,7% partisipan riset yaitu dosen masih harus menanggung biaya hidup keluarganya. Pengeluaran yang paling banyak dipilih responden adalah sebesar Rp 3-5 juta per bulan sebanyak 31% dosen mengaku telah mengeluarkan uang sebesar itu untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Pada nominal Rp 2-3 juta per bulan pengeluaran yang dipilih sebanyak 27,9% responden. Sementara pengeluaran sebesar Rp5-10 juta dirasakan oleh 24,4% responden. Bahkan beberapa dosen yang telah mengeluarkan lebih dari Rp 10 juta untuk kebutuhan bulannya, yang dipilih oleh 12,2% responden. Sisanya, pengeluaran Rp 0-1 juta yang dipilih 4,5% responden Databooks (2023). Berdasarkan data statistik tersebut perbandingan antara pendapatan dengan pengeluaran yang diterima oleh dosen, maka masih belum cukup layak dengan beban kerja dosen yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh tim riset kesejahteraan dosen UGM, UI, dan Unram (2023) bahwa mayoritas dosen 80% merasa pendapatannya tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

Menurut Albattat & Som (2013) bahwa penyebab *turnover* adalah karena ketidakpuasan dalam bekerja, gaji dan kondisi lingkungan kerja yang buruk. Kondisi seperti itu akan berujung pada rendahnya tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Watoni & Suyono (2020) menegaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja sangat perlu diterapkan di dalam organisasi seiring dengan tingginya tuntutan pekerjaan, dan jika kesejahteraan di tempat kerja dirasakan kurang maka akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Menurut penelitian 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.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon khususnya pada dosen, dengan mengangkat tema Beban Kerja yang dikaitkan dengan fenomena *quiet quitting* di lingkungan organisasi, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan masalah beban kerja dosen sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas para dosen dan universitas. 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* yang digunakan untuk mengkaji permasalahan beban kerja, kesejahteraan, dan stres kerja yang diharapkan mampu menjelaskan fenomena *quiet quitting* yang terjadi di lingkungan organisasi khususnya pada dosen yang bekerja di UIN Siber Syekh

Nurjati Cirebon. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik dan ingin menggali lebih dalam mengenai penelitian tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul perilaku *quiet quitting* sebagai dampak beban kerja: kesejahteraan karyawan dan stress kerja sebagai variabel mediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Quiet quitting* sebagai variabel yang masih baru belum ditemukan penelitian-penelitian sebelumnya ketika dikaitkan faktor-faktor yang dianggap berpengaruh seperti: *workload* dan kesejahteraan. Sementara penelitian terkait stres kerja terhadap *quiet quitting* juga masih sangat terbatas.
2. Belum adanya penelitian yang mengkaji kesejahteraan dan stres kerja sebagai pemediasi hubungan antara *workload* dan *quiet quitting*.
3. Permasalahan terkait dengan kesejahteraan dosen yang masih rendah memicu dosen untuk melakukan *quiet quitting* sehingga dosen melakukan *side job* di luar institusi.

1.3 Pertanyaan Inti Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan inti dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work overload* berpengaruh positif terhadap *quiet quitting*?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting*?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *quiet quitting*?

4. Apakah *work overload* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan?
5. Apakah *work overload* berpengaruh positif terhadap stres kerja?
6. Apakah kesejahteraan memediasi hubungan antara variabel *work overload* terhadap *quiet quitting*?
7. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara variabel *work overload* terhadap *quiet quitting*?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari uraian di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *quiet quitting*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap *quiet quitting*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *quiet quitting*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap kesejahteraan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap stres kerja.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *quiet quitting* melalui kesejahteraan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *quiet quitting* melalui stres kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan pengalaman serta manfaat baik bagi peneliti, akademisi, dan juga praktisi sehingga bisa memberikan kontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Manfaat Teoritis

Bagi institusi dan penelitian kedepan, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan penelitian mendatang dan juga dapat dibandingkan dengan hasil penelitian selanjutnya yang menggali lebih dalam variabel *quiet quitting* khususnya ketika dihubungkan dengan variabel *work overload*, kesejahteraan dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi praktisi SDM, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam membantu menyelesaikan permasalahan *work overload* yang ada di lingkungan organisasi sehingga *quiet quitting* dan stres kerja yang dialami karyawan menjadi rendah dan kesejahteraan meningkat serta karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan oleh organisasi.

3. Manfaat bagi 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 Beban kerja berlebihan (*work overload*)

2.1.1.1 Pengertian beban kerja berlebihan (*work overload*)

Beban kerja merupakan perselisihan karena adanya anggapan bahwa seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, padahal kenyataannya tidak (Abraham, 1997). Demikian pula menurut Cooper *et al.* (2001) menyatakan bahwa *work overload* adalah kelebihan beban kerja yang mengacu pada jumlah peran yang berbeda yang harus dipenuhi oleh seseorang. Kelebihan peran tidak hanya dapat menyebabkan tuntutan yang berlebihan terhadap waktu seseorang, tetapi juga dapat menciptakan ketidakpastian tentang kemampuannya untuk menjalankan peran-peran tersebut secara memadai. Seiring dengan ketidakjelasan peran dan konflik peran, kelebihan peran terbukti menjadi penyebab signifikan dari ketegangan terkait pekerjaan. Menurut Beehr *et al.* (1976) berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan adalah ketika individu memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang tersedia. Demikian juga menurut Zorec *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa *work overload* terjadi ketika seseorang menyelesaikan tanggung jawab yang melebihi kemampuannya (baik waktu maupun sumber daya). *Work overload* yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan stres, depresi, dan kejenuhan kerja (*job burnout*).

Beban kerja berlebih (*work overload*) yang didefinisikan oleh Ahuja *et al.* (2007) adalah sebagai jumlah pekerjaan yang ditugaskan lebih tinggi dari kapasitas karyawan. Karyawan yang terlalu banyak bekerja sering mengeluhkan kurangnya liburan atau waktu istirahat, tekanan untuk bekerja ekstra tanpa dibayar, dan hari kerja yang pendek (Shahzad *et al.*, 2020). Menurut Tahir *et al.* (2012) beban kerja yang berlebihan (*work overload*) tidak memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik serta tetap positif dan puas. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) tidak hanya menurunkan kinerja tetapi juga menciptakan stres kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja (Chandio *et al.*, 2022). Menurut hasil penelitian Kusnadi (2014) menunjukkan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh adanya beban kerja pada dosen. Stres merupakan permasalahan besar suatu organisasi yang muncul akibat ketegangan terhadap beban kerja yang berlebihan (*work overload*) menurut Arshad *et al.* (2020).

Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) merupakan sumber stres kerja yang signifikan, dan jika hal ini berlanjut dalam waktu lama tanpa jeda atau istirahat, maka berbagai masalah fisik, perilaku, dan mental dapat terjadi, yang dapat berujung pada kematian (Khuong & Yen, 2016). Menurut Jayasri (2023) beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan merasa tertekan dengan tuntutan yang harus diselesaikan, sehingga merasa cemas dan bingung apabila tidak dapat memenuhi tuntutan yang diberikan organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufri (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap turnover intention yang ada di PT Jaya mandiri Gema sejati Cabang Ciledug.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja berlebihan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu bisnis atau organisasi. Tingkat beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2012).

Menurut Koesomowidjoyo (2017:24) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor internal

Dalam faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi dari beban kerja internal seperti jenis kelamin, usia, tubuh, status kesehatan, (faktor somatis) dan motivasi, (faktor psikis) kepuasan, keinginan, atau persepsi.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam lingkungan kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor yang dimaksud adalah yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1. Adanya lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
2. Adanya tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
3. Dengan organisasi kerja yang seseorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberi kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.1.4 Indikator beban kerja.

Metode Subjective Workload Assesment Technique (SWAT) yang pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid (1989) dari Divisi *Human Engineering* pada *Armstrong Laboratory*, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan

dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*). SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model *multi dimensional* dari beban kerja, yang terdiri atas tiga indikator (Reid, 1989) yaitu:

1. *Time Load* (Beban Waktu): adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. (Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi).
 - a) Selalu mempunyai waktu lebih. Interupsi atau overlap diantara aktivitas tidak terjadi atau jarang terjadi.
 - b) Kadang-kadang mempunyai waktu lebih. Interupsi atau overlap diantara aktivitas sering terjadi.
 - c) Tidak mempunyai waktu lebih. Interupsi atau overlap diantara aktivitas sering terjadi atau selalu terjadi.
2. *Mental Effort Load* (Beban Mental): adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (Beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi).
 - a) Kebutuhan konsentrasi dan usaha mental sadar sangat kecil. Aktivitas yang dilakukan hampir otomatis dan tidak membutuhkan perhatian.
 - b) Kebutuhan konsentrasi dan usaha mental sadar sedang. Kerumitan aktivitas sedang hingga tinggi sejalan dengan ketidakpastian, ketidakmampu prediksian dan ketidak kenalan. Perhatian tambahan diperlukan.

- c) Kebutuhan konsentrasi dan usaha mental sadar sangat besar dan diperlukan sekali. Aktivitas yang kompleks dan membutuhkan perhatian total.
3. *Psychological Stress Load* (Beban Psikologis): adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).
- a) Kebingungan, resiko, frustrasi atau kegelisahan dapat diatasi dengan mudah.
 - b) Stress yang muncul dan berkaitan dengan kebingungan, frustrasi, dan kegelisahan menambah beban kerja yang dialami. Kompensasi tambahan perlu dilakukan untuk menjaga performansi subjek.
 - c) Stress yang tinggi dan intens berkaitan dengan kebingungan, frustrasi, dan kegelisahan. Membutuhkan pengendalian diri yang sangat besar.

Bowling & Kirkendall (2012) menjelaskan secara spesifik dimensi dari beban kerja antara lain:

1. Beban kerja kuantitatif, yaitu dimana beban kerja didefinisikan sebagai keseluruhan jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang.
2. Beban kerja kualitatif, yaitu tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

3. Beban kerja fisik, yaitu dimana kemampuan fisik seseorang dalam mengerjakan tugas yang menjadi tolak ukur dan beban kerja fisik yang berlebih ini dapat berdampak pada penyakit fisik karyawan.
4. Beban kerja mental, yaitu kemampuan secara mental dari mental dari karyawan yang menjadi dasar dan bila menjadi beban kerja mental tersebut maka akan berdampak pada psikologi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tahir *et al.* (2012) untuk mengukur beban kerja berlebihan (*work overload*) menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. *Task repetition*, seorang pegawai yang melaksanakan tugas pertamanya sebagai rencana pelaksanaan untuk kinerja berikutnya akan tetapi dalam tugas pertamanya dinilai kurang optimal sehingga perlu pengulangan kembali untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Indikator untuk mengukur *Task repetition* adalah pengulangan pekerjaan atau tugas.
2. *Task excess*, adalah penambahan pekerjaan yang lebih banyak, biasanya terjadi karena permintaan yang tidak terduga atau permintaan urgent sehingga harus dilaksanakan sekarang. Hal ini membuat pegawai merasa terbebani karena pegawai diberi pekerjaan lebih dari kemampuannya. Indikator untuk mengukur *task excess* adalah pekerjaan atau tugas yang diberikan diluar batas kemampuan pegawai dan tidak termasuk dalam job desc yang ditentukan.
3. *Physical or mental load*, yang artinya yaitu beban kerja fisik mental. Hal ini terjadi ketika seseorang yang diberikan pekerjaan yang berat, sehingga mempengaruhi kondisi fisik atau mental pada pegawai tersebut. Indikator

untuk mengukur Physical or mental load adalah tugas yang menggunakan energi mental dan fisik dari seorang pegawai.

4. *Working at odd times*, kondisi ini terjadi ketika lamanya waktu kerja pada seorang pegawai, yaitu seperti kerja lembur pada hari minggu atau bahkan dalam seminggu tanpa libur, dan kerja di malam hari. Indikator untuk mengukur Working at odd times adalah tambahan jam kerja diluar dari waktu kerja.

2.1.2 Stres kerja.

2.1.2.1 Pengertian stres kerja

Menurut Karakaş & Tezcan (2019), stres kerja berasal dari ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan, depresi terhadap kinerja, produktivitas yang rendah, maupun penyakit seperti masalah psikologis, serangan jantung, serta hipertensi. Menurut Kristanti & Pangastuti (2019) dampak buruk profesional dari stres kerja termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, hubungan masyarakat yang buruk, penurunan produktivitas, dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi serta pergantian karyawan. Sedangkan dampak buruk secara personal terdiri dari kecemasan, depresi, dan insomnia. Menurut Badeni (2017) stres adalah perasaan tidak senang, gelisah dan cemas yang dapat menimbulkan pikiran, emosi dan keadaan fisik yang tidak diinginkan. Stres juga dapat didefinisikan sebagai respon yang mudah menyesuaikan diri dengan keadaan eksternal yang dapat mengakibatkan, penyimpangan psikologis, perilaku dan fisik bagi anggota organisasi.

Menurut Fahmi (2016:278) mengemukakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya,

sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi yang merugikan dari seseorang terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan yang diberikan kepadanya di tempat kerja Wickramasinghe (2012). Menurut Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut studi Zaidan & Juariyah (2020) stres kerja menurut para ahli dinyatakan sebagai penyebab berbagai masalah fisik, mental bahkan output organisasi. Dengan kondisi fisik dan psikis yang kurang fit dalam bekerja, maka dosen tidak akan dapat bekerja secara optimal.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Dalam studi Omar *et al.* (2020) menyebutkan bahwa stres kerja (misalnya, beban kerja yang berlebihan, ambiguitas pekerjaan), yang merupakan faktor pemicu rantai kondisi psikologis yang mengarah pada niat untuk berhenti. Firth *et al.* (2004) menyebutkan bahwa pengalaman yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya akan menjadi faktor yang menyebabkan stres kerja dan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan penelitian Larson (2004), stres kerja dapat merujuk pada karakteristik tempat kerja yang menjadi ancaman bagi individu. Alasan mengapa stres kerja terjadi adalah karena adanya tuntutan yang datang dari pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk

menyelesaikan pekerjaan yang dapat dianggap sebagai penyebab stres kerja di kalangan karyawan. Faktor krusial utama penyebab stres kerja adalah tuntutan pekerjaan dan waktu. Hal ini terjadi ketika karyawan memiliki banyak hal yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Awang *et al.* (2010) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kombinasi antara deadline dan beban kerja yang berlebihan meningkatkan tingkat stres. Salah satu responden dari penelitian Awang *et al.* (2010) menjelaskan bahwa stres kerja sering terjadi ketika beberapa tugas diberikan secara bersamaan dan mekanisme coping meningkatkan stres.

2.1.2.3 Indikator stres kerja

Menurut Robbins & Judge (2022) stres kerja merupakan psikologis proses yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan. Pada stres kerja menurut Robbins & Judge (2022) dapat diukur melalui indikator sumber stres kerja yaitu secara fisiologis, secara psikologis dan secara perilaku serta memiliki indikator sumber stres kerja yaitu kesulitan berkonsentrasi dan perubahan fisik, kestabilan emosi dan mudah marah serta produktivitas rendah dan rasa gelisah.

Maka, indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2022) yang dikembangkan oleh studi Natasha & Ruswanti (2022) pada tabel 2.1.

Tabel 2.1

No	Indikator	Item pernyataan
1	Kesulitan Berkonsentrasi	Saya mudah berkonsentrasi walaupun banyak pekerjaan.
2	Perubahan Fisik	Banyaknya pekerjaan sangat berpengaruh terhadap

		kondisi kesehatan saya.
3	Kestabilan Emosi	Saya tidak panik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.
4	Produktivitas Rendah	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
5	Rasa Gelisah	Saya dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.

Sumber : Natasha & Ruswanti (2022)

2.1.3 Kesejahteraan

2.1.3.1 Pengertian kesejahteraan

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 Lu *et al.* (2021) berpendapat bahwa pemberdayaan psikologis memiliki peran dalam memoderasi antara kesejahteraan terhadap perilaku *quiet quitting*. beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kesejahteraan karyawan, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan staf terhadap profesi mereka. Kesejahteraan memiliki pengaruh yang kuat terhadap *quiet quitting*. Di bawah beban kerja yang sama, karyawan dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi memiliki keinginan yang lebih rendah untuk melakukan *quiet quitting*.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan.

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).

Menurut Danna & Griffin (1999), faktor *workplace well-being* yang harus dimiliki oleh karyawan suatu organisasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal, yaitu pemenuhan kepuasan hidup (*non-work satisfaction*) yang meliputi kepuasan terhadap kehidupan sosial, kehidupan keluarga, kesenangan rekreasi, kondisi spiritual, serta kesejahteraan lain dalam kehidupan di luar lingkungan kerja; pemenuhan kepuasan kerja/*job-related satisfaction* yang berupa kepuasan

karyawan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti upah, kesempatan promosi, kondisi kerja, dan rekan kerja; serta pemenuhan general health yang berupa kesehatan secara umum, baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Menurut Danna & Griffin (1999), kesejahteraan di tempat kerja memiliki tiga faktor yaitu: kepuasan hidup atau (non-pekerjaan), kepuasan terkait pekerjaan, dan kesehatan secara umum.

2.1.3.4 Indikator Kesejahteraan

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

1. Faktor 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. Faktor 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.

Menurut studi Zhang *et al.* (2015) menemukan bahwa ada 3 aspek dalam *employee well-being* yaitu, kehidupan, pekerjaan, dan kebutuhan psikologis dalam

aspek pekerjaan dan kehidupan. Zhang *et al.* (2015) mengusulkan bahwa *employee well-being* tidak hanya melibatkan persepsi dan perasaan karyawan tentang pekerjaan dan kepuasan hidup, tetapi juga pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan yang ditunjukkan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Maka konsep pada *employee well-being* bersifat tiga dimensi dan mencakup;

Tabel 2.2

No	Dimensi	Item
1	<i>Life well-being</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. I feel satisfied with my life. 2. I am close to my dream in most aspects of my life. 3. I am in a good life situation.
2	<i>Workplace well-being</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. I am satisfied with my work responsibilities. 2. In general, I feel fairly satisfied with my present job. 3. I can always find ways to enrich my work.
3	<i>Psychological well-being</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. I feel I have grown as a

		<p>person.</p> <p>2. People think I am willing to give and to share my time with others.</p> <p>3. I love having deep conversations with family and friends so that we can better understand each other.</p>
--	--	--

Sumber : Zhang *et al.* (2015)

2.1.4 *Quiet quitting*

2.1.4.1 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 Weerarathne *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).

2.1.4.2 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.

2.1.4.3 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.

Karakteristik yang telah dijabarkan oleh studi Formica & Sfodera (2022) kemudian dikembangkan oleh Attamimi & Palupi (2024) sebagai poin indikator yang lebih terukur. Maka, poin indikator tersebut berada pada tabel 2.3.

Tabel 2.3

<i>Quiet Quitting - Kebutuhan (needs)</i>	
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.
<i>Quiet Quitting - Nilai (values)</i>	
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.
<i>Quiet Quitting - Tujuan (purpose)</i>	
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.

Sumber : Attamimi & Palupi (2024)

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh beban kerja berlebihan (*work overload*) terhadap *quiet quitting*

Penelitian dengan judul *Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical–surgical nurses* yang dilakukan Phillips *et al.* (2020) bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara persepsi beban kerja, *burnout*, dan niat untuk keluar di antara perawat medis bedah di dua rumah sakit pendidikan di Amerika Serikat bagian tenggara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei dan metode pengambilan sampel yang mudah digunakan. Sampel yang terdiri dari 58 perawat staf medis bedah berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan lebih dari separuh responden melaporkan beban kerja yang tinggi dan *intention to leave* posisi mereka saat ini. Kesimpulan menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja perawat, semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Penelitian dengan judul *The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention* yang dilakukan Junaidi *et al.* (2020) bertujuan untuk

mengetahui pengaruh lembur, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* di PT. Ungaran Sari Garmen, Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembur, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan peningkatan turnover karyawan PT. Ungaran Sari Garment pada bagian sewing. Hal ini merupakan pendorong utama untuk melakukan *quiet quitting* yang sejalan dengan temuan dari penelitian Lu *et al.* (2023) beban kerja yang berlebihan memiliki efek terkuat terhadap kelelahan kerja di kalangan dosen universitas, yang menyiratkan bahwa perasaan fisik dan kelelahan mental berasal dari tekanan yang berat dan jumlah pekerjaan yang banyak. Hal ini menunjukkan bahwa dosen universitas di Cina menganggap pekerjaan yang penuh tekanan sebagai sumber utama pengurasan emosi, yang juga menyebabkan keengganan untuk bekerja. Kesimpulannya, bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kesejahteraan karyawan menurun. Kesejahteraan yang rendah akan meningkatkan perilaku *quiet quitting*.

Penelitian dengan judul *An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector* yang dilakukan Shahzad *et al.* (2020) bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Beban Kerja Berlebih (*Work Overload/WO*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment/OC*) dan Intensi Turnover

(*Turnover Intention*/TI) karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan dari 312 pejabat manajemen menengah dari berbagai bank yang beroperasi di provinsi Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Penelitian ini menguji model hipotesis dengan menggunakan desain *cross-sectional* untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian dengan judul pengaruh *work overload* dan *job stres* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun rise logistics yang dilakukan Purnamasari & Wijonarko (2022) bertujuan untuk menjelaskan dan mengetahui pengaruh *work overload* dan *job stres* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pada uji hipotesis diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,005$ dan f hitung $16,464 > f$ tabel $3,28$ sehingga variabel *work overload* dan *job stres* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics. Dan secara parsial diperoleh nilai t hitung $-1,554 < t$ tabel $2,036$ sehingga variabel *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics, sedangkan variabel *job stres* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics dengan diperoleh nilai t hitung $5,732 > t$ tabel $2,036$. Dan hasil pengujian koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau 50,7 %. Berdasarkan hasil penelitian dan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa *work overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Sun Rise Logistics. Dengan dibuktikan oleh uji t nilai t hitung = -1,554 (negative) serta nilai sig 0,130. Dapat disimpulkan bahwa ada tanda negatif berarti hubungan *work overload* dengan *turnover intention* berlawanan arah. Apabila *work overload* naik maka *turnover intention* di PT. Sun Rise Logistics menurun begitupun dengan *work overload* menurun maka *turnover intention* di PT. Sun Rise Logistics naik. Dengan kata lain jika *work overload* di PT. Sun Rise Logistics menurun yang terdiri dari kondisi kerja, penggunaan durasi jam dan target yang sudah ditentukan menurun maka *turnover intention* akan meningkat.

Penelitian dengan judul *Impact Of Work Overload As A Job Stressor On Employees' Intention To Leave: The Mediating Effect Of Work-Family Conflict In A Sri Lankan Apparel Sector Organisation* yang dilakukan Ganewatta & Hiroshima (2023) bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari kelebihan beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga sebagai pemicu stres kerja terhadap niat karyawan untuk keluar di sektor pakaian jadi Sri Lanka, dengan fokus pada efek mediasi dari konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Target populasi dari penelitian ini adalah operator mesin yang bekerja di sebuah pabrik terpilih yang terletak di provinsi barat Sri Lanka. Pabrik tersebut mempekerjakan total 1200 orang, baik laki-laki maupun perempuan, yang bekerja sebagai operator mesin. Dari populasi ini, sampel sebanyak 120 operator mesin dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini

mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan secara positif mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Lebih lanjut, beban kerja yang berlebihan meningkatkan niat karyawan untuk keluar, yang menunjukkan efek merugikan pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *Quiet Quitting*.

2.2.2 Pengaruh kesejahteraan terhadap *quiet quitting*.

Penelitian dengan judul *The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable* yang dilakukan Khairunisa & Muafi (2014) bertujuan untuk menguji pengaruh *workplace well-being* dan *workplace incivility* terhadap *turnover intention*, serta menguji peran *job embeddedness* dalam memoderasi hubungan kedua variabel independen dengan dependen di atas pada karyawan instansi vertikal Kementerian Pertanian di Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 121 responden. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) *workplace well-being* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (2) *workplace incivility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (3) *job embeddedness* secara signifikan berperan dalam memoderasi hubungan antara *workplace well-being* dengan *turnover intention*, dan (4) *Job embeddedness* secara signifikan berperan dalam memoderasi hubungan antara *workplace*

incivility dengan *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan temuan Lu *et al.* (2023) yang menjelaskan kejenuhan kerja dan kesejahteraan karyawan keduanya terkait erat dengan *turnover intention*. Dalam kurun waktu kerja yang lama dan intensif, ketidaksesuaian gaji dan kinerja, komitmen organisasi yang rendah, dan kondisi kerja yang buruk menyebabkan kelelahan kerja dan penurunan kesejahteraan karyawan. Akibatnya, kejenuhan kerja dan penurunan kesejahteraan karyawan diperkirakan akan menyebabkan terjadinya *quiet quitting*.

Penelitian dengan judul Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar yang dilakukan Farahtilah *et al.* (2024) bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Sampel pada penelitian ini berjumlah 419 responden yang merupakan karyawan generasi Z di kota Makassar yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di kota Makassar. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, bahwa semakin tinggi *workplace wellbeing* maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi Z di Kota Makassar, begitupun sebaliknya.

Penelitian dengan judul pengaruh *personal resources* dan *workplace well being* terhadap keterikatan karyawan dan *turnover intention* pada PT. indah kiat pulp and paper perawang divisi logistic container yang dilakukan Hamif *et al.*

(2022) bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *personal resources* dan *workplace well-being* terhadap keterikatan karyawan dan *turnover intention* di PT. Indah Kiat pulp and paper perawang divisi logistic container. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 84 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, sedangkan *workplace well-being* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Namun, keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu, *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, begitu juga dengan *workplace well-being*. Namun, *personal resources* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui keterikatan karyawan, begitu juga dengan *workplace well-being* terhadap *turnover intention* melalui keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,454 dan nilai *t-statistic* 3,230 dengan *p-value* 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* 3,230 > *t* tabel (1,66) atau *p-value* (0,002) < 0,05. Nilai *path coefficient* yang positif menunjukkan bahwa *Workplace Well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Ini berarti bahwa semakin bagus *Workplace Well-being* yang ada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container maka akan menurunkan tingkat *Turnover intention*.

Penelitian dengan judul Pengaruh Kesejahteraan Kerja Pada *Turnover Intention* (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia) yang dilakukan Watoni & Suyono (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh

kesejahteraan kerja pada *turnover intention* pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel Sebanyak 180 karyawan bagian marketing, dan telah bekerja minimal 2 tahun. Teknik pengambilan sampel adalah *non random sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala kesejahteraan kerja dan skala intensi *turnover*, dan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis bahwa menunjukkan hasil arah negatif dan signifikan antara kesejahteraan kerja pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H2: Kesejahteraan berpengaruh negatif terhadap *Quiet Quitting*.

2.2.3 Pengaruh stres kerja terhadap *quiet quitting*.

Penelitian dengan judul *Quiet Quitting: Is it a Trend Among Metro Manila Professionals?* yang dilakukan Badilla *et al.* (2023) bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor dan perilaku *quiet quitting* pada karyawan yang terpengaruh di Metro Manila. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei online tujuannya adalah untuk memperoleh hasil yang akurat dan terinformasi tentang *quiet quitting* di Metro Manila dengan 384 responden. Hasil penelitian ini adalah bahwa para profesional di Metro Manila cenderung melakukan *quiet quitting*, terutama dalam *domain rewards*. Hal ini mungkin disebabkan oleh karakter orang yang memiliki kecenderungan *quiet quitting* dalam *domain rewards* yang menghargai diri sendiri dan senang bersenang-senang. Dalam *domain environment* stres dan

anxiety menjadi yang paling banyak dipilih oleh para profesional sehingga cenderung melakukan *quiet quitting*. Selain itu, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa saat ini masih sedikit penelitian yang terkait dengan *quiet quitting* dan diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Penelitian dengan judul *The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers* yang dilakukan Serenko (2023) bertujuan untuk menganalisis fenomena *quiet quitting* dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menjelaskan bahwa *burnout* yang terjadi pada karyawan yang berkaitan dengan bekerja di luar batas adalah salah satu alasan utama ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, penurunan kinerja dan *turnover* (Brewer and Shapard, 2004). Hal ini merupakan pendorong utama untuk melakukan *quiet quitting*. Sebuah hal yang diwajari bagi karyawan untuk mengurangi upaya mereka ketika mereka merasa bahwa jumlah pekerjaan sudah melebihi sumber daya fisik dan kognitif mereka, dan menjadi terlalu sulit bagi mereka untuk menyelesaikan semua tugas dalam jangka waktu yang dialokasikan.

Penelitian dengan judul *Quiet Quitting: Building a Comprehensive Theoretical Framework* yang dilakukan Arar *et al.* (2023) bertujuan untuk memperkenalkan konsep *quiet quitting* yang baru-baru ini populer pada literatur perilaku organisasi. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan melakukan *quiet quitting* untuk mengurangi stres. Lebih lanjut Arar *et al.* (2023) menjelaskan bahwa karyawan melakukan *quiet quitting* agar tidak kehilangan motivasi

organisasi, produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja yang akan hilang dalam menghadapi stres organisasi yang mereka alami karena alasan yang berbeda seperti pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas, kondisi fisik lingkungan kerja, kurangnya dukungan sosial, masalah pengembangan karir dan lain sebagainya.

Dan terakhir, penelitian dengan judul *Quiet Quitting: A Conceptual Investigation* studi yang dilakukan Yikilmaz (2022) bertujuan untuk memberikan analisis komprehensif tentang konsep *quiet quitting*, yang merupakan fenomena yang menjadi semakin umum di tempat kerja. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi perkembangan, definisi, dan kemungkinan dampak dari *quiet quitting* dengan mempertimbangkan literatur yang ada dan berbagai sumber. Selain itu studi ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran di kalangan manajemen puncak tentang konsep *quiet quitting* dan potensi konsekuensi negatifnya bagi karyawan dan perusahaan. Studi ini juga sebagai panduan untuk penelitian di masa depan tentang konsep *quiet quitting*. Di dalam studi ini menjelaskan bahwa *quiet quitting* adalah bentuk baru dari *employee withdrawal* yang berkembang untuk melawan masalah yang terjadi di tempat kerja yang nantinya akan mengurangi *well-being* dengan melakukan pekerjaan secara minimal karena *hustle culture* dalam kehidupan bisnis dan menyebabkan *work-family conflict* dan *burnout*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H3: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Quiet Quitting*.

2.2.4 Pengaruh beban kerja berlebihan (*work overload*) terhadap kesejahteraan.

Penelitian dengan judul *Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being* studi yang dilakukan Skaalvik & Skaalvik (2018) bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan sumber daya pekerjaan dalam profesi guru memprediksi kesejahteraan guru, keterlibatan, dan motivasi untuk meninggalkan profesi. Tujuan kedua adalah untuk menguji apakah hubungan antara (a) tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan serta (b) keterlibatan dan motivasi untuk meninggalkan profesi dimediasi melalui kesejahteraan guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan kuesioner terhadap 760 guru di sekolah dasar (kelas 1-7) dan sekolah menengah pertama (kelas 8-10) di Norwegia. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi di tempat kerja dapat menurunkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian dengan judul *A Critical Analysis of the Impact of Work Overload on Lecturers' Well-Being: A Case of Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria* studi yang dilakukan Segun *et al.* (2024) bertujuan untuk memahami dampak dari beban kerja yang berlebihan terhadap kesejahteraan dosen di Universitas Obafemi Awolowo, Ile-Ife, Nigeria. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengumpulkan data menggunakan metode dokumenter yang sumber datanya diambil dari berbagai sumber-sumber sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, makalah konferensi, sumber daya internet, dokumen resmi, surat

kabar, dan majalah. Hasil temuan menunjukkan bahwa para dosen menghadapi tingkat beban kerja yang tinggi, yang memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental mereka. Penelitian ini menyoroti perlunya strategi intervensi untuk mengatasi kelebihan beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan dosen di Universitas Obafemi Awolowo. Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki dampak yang merugikan terhadap kesejahteraan dosen di Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria.

Penelitian dengan judul *Telework, working conditions, health and wellbeing during the Covid crisis: A gendered analysis* studi yang dilakukan Pailhè *et al.* (2020) bertujuan untuk menganalisis bagaimana *telework* yang diadopsi secara masif selama krisis COVID-19 mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja dengan mempertimbangkan perbedaan gender. Penelitian ini menilai dampak *telework* (pekerjaan jarak jauh) terhadap kesehatan satu tahun setelah awal pandemi dan mengidentifikasi faktor-faktor kerja yang berperan dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan data dari survei representatif terhadap karyawan Prancis pada awal 2021. Peneliti membandingkan kondisi kerja sebelum dan selama pandemi serta mengidentifikasi mediator yang mempengaruhi hubungan antara *telework* (pekerjaan jarak jauh) dan kesejahteraan, seperti otonomi, dukungan rendah, beban kerja, masalah digital, waktu kerja yang tidak biasa, makna pekerjaan, dan keseimbangan kerja-hidup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang melakukan *telework* (pekerjaan jarak jauh) memiliki kesehatan dan kesejahteraan

yang lebih buruk dibandingkan pekerja *onsite*, meskipun perbedaan gender tidak signifikan. Mediator yang dipilih menunjukkan bahwa masalah digital berkontribusi besar terhadap kesehatan wanita, sedangkan dukungan rendah dan beban kerja berpengaruh lebih besar pada pria. Pengaruhnya Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Pekerja Telework Selama Pandemi adalah sebagai variabel mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa *work overload* secara signifikan mempengaruhi kesehatan mental, terutama pada pria. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan stres, burnout, dan masalah kesehatan mental lainnya.

Penelitian dengan judul *Impact of work life balance, workload and supervisory support on teachers' job performance with mediating role of stress: a case of private institutions of islamabad, pakistan* studi yang dilakukan Imran *et al.* (2022) bertujuan untuk menganalisis dampak dari keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan dukungan supervisi terhadap kinerja guru dengan peran mediasi stres di lembaga pendidikan sektor swasta Pakistan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Sebanyak 300 kuesioner didistribusikan kepada para staf pengajar di lembaga pendidikan swasta di Islamabad. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil signifikan lainnya adalah bahwa stres memainkan peran positif sebagai mediator antara beban kerja dan kinerja serta keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja. Implikasi utama dari penelitian ini adalah untuk

menandakan dan menyempurnakan peran guru dalam sistem pendidikan dasar di Islamabad. Jika guru dibebani dengan beban kerja yang berlebihan, maka keseimbangan kehidupan kerja mereka akan terganggu dan kinerja mereka akan terpengaruh secara drastis.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap Kesejahteraan.

2.2.5 Pengaruh beban kerja berlebihan (*work overload*) terhadap stres kerja.

Penelitian dengan judul *Work factors affect work stress among lecturers: study in Indonesia* studi yang dilakukan Multamasatika *et al.* (2024) bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor pekerjaan berupa jenis fakultas, beban kerja, tipe dosen, dan hubungan interpersonal dengan stres kerja dosen. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian analitik dengan pendekatan cross-sectional. Tempat penelitian ini dilakukan di Universitas Jember, Indonesia, selama bulan Maret-Desember 2021. Universitas Jember merupakan salah satu universitas terbesar di Indonesia dengan 15 fakultas dan lebih dari 100 program studi. Menurut data universitas, total jumlah dosen adalah 1362. Yang memenuhi syarat harus menjadi dosen tetap dengan status dan usia antara 25 hingga 70 tahun. Sampel penelitian ini adalah 100 dosen, yang diambil menggunakan teknik quota sampling. Total sampel berasal dari 7% populasi yang sesuai dengan kriteria inklusi [18]. Menurut kriteria data universitas, sampel diambil dari 2 jenis fakultas, yaitu ilmu sosial 50 dan sains 50. Fakultas ilmu sosial dalam penelitian ini terdiri dari Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Fakultas Humaniora. Selain itu, fakultas sains terdiri

dari Fakultas Pertanian, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Teknik, Fakultas Farmasi, Fakultas Kedokteran, Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Fakultas Keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki tingkat stres sedang (skor: 59-92) dan beban kerja sedang (skor: 50-80). Sebagian besar partisipan adalah profesor Madya (52%) dan memiliki hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja (59%). Terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dan stres kerja dosen. Namun, tidak ada hubungan antara jenis fakultas, beban kerja, dan jenis profesor dengan stres kerja dosen. Kesimpulannya, hubungan interpersonal berhubungan secara signifikan dengan stres kerja pada dosen. Hubungan interpersonal yang baik akan mengurangi kemungkinan terjadinya stres kerja pada partisipan.

Penelitian dengan judul *Effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking Sector Employees* studi yang dilakukan Arshad *et al.* (2020) bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana sumber daya permintaan pekerjaan, seperti konflik peran dan beban kerja yang berlebihan, mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Kuesioner survei online didistribusikan kepada 500 karyawan perbankan di Pakistan. Penelitian ini menggunakan pendekatan PLS-SEM dengan menggunakan Smart-PLS 3.2.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan beban kerja yang berlebihan merupakan prediktor yang signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada SMK Negeri I Kabupaten Manokwari studi

yang dilakukan Maria (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru di SMK Negeri I Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang yang merupakan guru di SMK Negeri I Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, pengujian analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja guru, sehingga apabila semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja akan meningkat juga.

Penelitian dengan judul *Occupational Burnout in Healthcare Workers, Stress and Other Symptoms of Work Overload during the COVID-19 Pandemic in Poland* studi yang dilakukan Izdebski *et al.* (2024) bertujuan untuk menganalisis tingkat *burnout* di antara petugas kesehatan di unit medis selama pandemi COVID-19 di Polandia. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Studi ini menggunakan teknik survei daring yang diisi sendiri (CAWI) yang terdaftar pada panel penelitian yang dikembangkan oleh *Research Collective sp. z o.o.*, sebuah perusahaan yang berpusat di Polandia. Beberapa data juga dikumpulkan dengan menggunakan teknik pena dan kertas (PAPI). Hasilnya, 2340 kuesioner diperoleh dari tenaga medis, termasuk 249 kuesioner berbasis kertas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sepertiga responden mengalami beban kerja yang lebih berat selama pandemi dibandingkan sebelum wabah. Meningkatnya tingkat stres, beban

kerja yang berlebihan berperan, dan kurangnya dukungan dapat dengan jelas berkontribusi pada peningkatan risiko kelelahan. Oleh karena itu, lebih dari separuh dari semua responden mengalami tingkat stres di tempat kerja yang lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi. Dalam lingkungan unit perawatan intensif yang sangat penuh tekanan dan tuntutan, perawat menyatakan bahwa mereka mengalami banyak stres, kelelahan, dan kepuasan kerja yang rendah (Thorogood & Coombes, 2010).

Penelitian dengan judul *The Mediating Effect of Resilience in The Relationship between Work Overload and Job Burnout among Teaching Accountants* studi yang dilakukan Susanto *et al.* (2024) bertujuan untuk menguji resiliensi sebagai mediator antara *work overload* dan *burnout*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara sukarela atau non-probability sampling dan metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner didistribusikan melalui Google Forms. Objek penelitian adalah dosen jurusan akuntansi yang bekerja di perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah. Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memberikan dampak positif terhadap *burnout*. Selain itu, resiliensi telah dibuktikan sebagai mediator antara kelebihan beban kerja dan *burnout*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H5: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

2.2.6 Pengaruh beban kerja berlebihan (*work overload*) terhadap *quiet quitting* dengan mediasi kesejahteraan.

Penelitian dengan judul *The Impact of Work Life Balance, Role Conflict and Work Overload on Employee Turnover Intention through the mediating role of Job Stress* studi yang dilakukan Khalil *et al.* (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life balance*, *Role Conflict* dan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan peran mediasi stres kerja di Abdul Wali Khan University (AWKUM) Khyber Pakhtunkhwa. Penelitian ini termasuk kategori yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mempelajari stres di universitas, survei dilakukan melalui kuesioner yang dirancang oleh Donald A Buckingham (2004) dan Kavitha Venugobal (2017). Kuesioner tersebut dikirimkan kepada 300 responden dan 270 orang menjawab kuesioner tersebut, yang mewakili tingkat pengembalian sebesar 89,6%. Berdasarkan data yang terkumpul, korelasi dan regresi dari variabel-variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja, sedangkan konflik peran dan beban kerja yang berlebihan berhubungan positif dengan stres kerja. Karena stres kerja berperan sebagai mediasi dalam penelitian antara keseimbangan kehidupan kerja, konflik peran, beban kerja berlebih dan intensi turnover karyawan, maka hubungan antara stres kerja dan intensi turnover karyawan juga diteliti. Hasilnya menunjukkan hubungan positif antara keduanya yang berarti bahwa peningkatan stres kerja akan membuat tingkat turnover intention karyawan meningkat dan sebaliknya, penelitian ini memiliki banyak

hasil yang berguna. Seperti, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik peran, keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja yang berlebihan yang menciptakan stres di antara karyawan yang membuat mereka berpikir untuk melakukan turnover intention.

Penelitian dengan judul *The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation* studi yang dilakukan Cooper *et al.* (2019) bertujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja yang dirasakan, kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (indikator kesejahteraan), dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, praktik kerja dengan keterlibatan tinggi (HIWP) juga diteliti sebagai bentuk dukungan organisasi yang dapat menyangga dampak negatif dari beban kerja yang dirasakan terhadap kesejahteraan perawat dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (survei) dilakukan (Tharenou, Donohue, & Cooper, 2007) dan data dikumpulkan melalui survei online nasional di Australia pada tahun 2016. Populasi penelitian ini adalah anggota ANMF yang bekerja di Negara Bagian dan Teritori Australia pada saat survei dilakukan. Secara keseluruhan, survei ini menghasilkan 2984 tanggapan. Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan berhubungan dengan meningkatnya niat untuk meninggalkan pekerjaan dan dimediasi oleh kepuasan perawat terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Ketika dukungan organisasi diberikan melalui HIWP, hal ini dapat mengurangi niat tersebut.

Penelitian dengan judul *Quiet quitting during COVID 19 the role of psychological empowerment* studi yang dilakukan Lu *et al.* (2023) bertujuan untuk mengusulkan model konseptual yang menyelidiki efek dari kelebihan beban kerja, peluang pengembangan karir yang dirasakan, persepsi pembayaran untuk kinerja, komitmen organisasi afektif dan kondisi kerja pada kelelahan kerja, kesejahteraan karyawan, dan niat berhenti bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 698 tanggapan diperoleh dari dosen muda di universitas di Cina. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari dosen dari universitas-universitas di Cina. penelitian ini menggunakan convenience sampling. Kuesioner didistribusikan melalui WJX (<https://www.wjx.cn/vm/OtSLkrP.aspx#>), sebuah alat manajemen kuesioner online yang dikenal luas dan praktis di Cina. Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, persepsi gaji berdasarkan kinerja, komitmen organisasi afektif, dan kondisi kerja secara signifikan mempengaruhi *burnout* dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, *burnout* dan kesejahteraan karyawan secara signifikan mempengaruhi niat berhenti bekerja, yang dimoderasi oleh pemberdayaan psikologis. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat berhenti bekerja di kalangan dosen universitas di Tiongkok, memberikan implikasi teoritis dan praktis untuk mengatasi tantangan yang timbul dari pandemi Covid 19.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H6: Variabel kesejahteraan berperan sebagai mediasi hubungan antara *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*.

2.2.7 Pengaruh beban kerja berlebihan (*work overload*) terhadap *quiet quitting* dengan mediasi stres kerja.

Penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug) studi yang dilakukan Jufri & Mellanie (2019) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner dan wawancara. Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* kepada PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug.

Penelitian dengan judul *The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables* studi yang dilakukan Wibowo *et al.* (2021) bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisis hubungan beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap intensi turnover karyawan PT. Bendoel Prima Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan tetap Primary Manufacturing Department (PMD) yang berjumlah 83 orang. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (total sampling). Alat analisis untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan bantuan smart PLS 3.0. Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja bukan merupakan

faktor yang dominan sebagai prediktor untuk mempengaruhi keputusan karyawan dalam berpindah kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi yang tidak besar. Terdapat variabel lain di luar model penelitian yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya di PT Bentoel Prima. Volume pekerjaan yang meningkat tanpa diimbangi dengan waktu penyelesaian yang memadai dapat menyebabkan stres fisik dan mental bagi karyawan. Stres fisik dan mental yang terus menerus dapat menyebabkan individu memberikan respon yang tidak tepat dalam seminggu dan cenderung ceroboh serta kurang waspada terhadap bahaya yang ada di sekitarnya. Pemberian wewenang yang rancu dan penugasan yang tidak didasarkan pada job description yang jelas serta karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu sebagai faktor dominan dalam hal meningkatkan potensi terjadinya stres kerja di perusahaan yang memberikan efek domino berupa ketidaknyamanan dalam bekerja bagi karyawan. Pada akhirnya, ketika karyawan diperlakukan tidak semestinya oleh perusahaan akan memicu niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang tidak memberikan tingkat stres yang tinggi. Stres kerja berperan sebagai mediasi simultan bagi pengaruh beban terhadap keinginan karyawan. Penambahan beban kerja tidak menjadi masalah karena bukan merupakan faktor utama dalam keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Namun akan menjadi masalah ketika tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan seperti pemberian reward atau bonus yang adil. Yang dikhawatirkan adalah munculnya ketidakpuasan dari karyawan karena merasa kurang dihargai atas usaha yang telah dilakukan karena melakukan pekerjaan di luar kemampuan yang dimiliki dan ketepatan waktu yang tersedia.

Penelitian dengan judul *The Effect of Job Stress, Workload, Leadership Style, and the Organizational Environment on the Intention to Quit Working* studi yang dilakukan Dahlan *et al.* (2022) bertujuan untuk menguji empat faktor yang dapat mempengaruhi intensitas karyawan untuk berhenti bekerja, yaitu stres kerja, beban kerja, lingkungan organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis model linier. Selain itu, penelitian ini menguji 119 karyawan perusahaan NPE melalui kuesioner. Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berhenti bekerja secara substansial dan positif dipengaruhi oleh stres kerja. Sementara itu, beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, namun masih berhubungan positif dengan niat untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H7: Stres Kerja berperan sebagai pemediasi antara *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*.

2.3 Hipotesis

Dari variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *Quiet Quitting*

H2: Kesejahteraan berpengaruh negatif terhadap *Quiet Quitting*.

H3: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Quiet Quitting*.

H4: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan

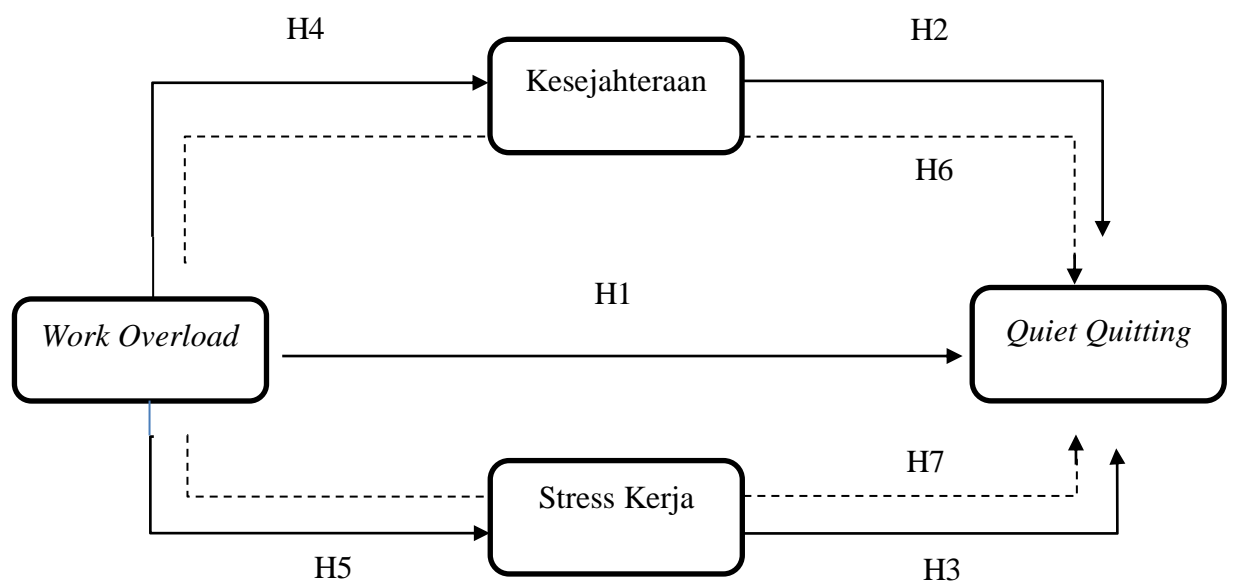
H5: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

H6: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *Quiet Quitting* dengan mediasi Kesejahteraan.

H7: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *Quiet Quitting* dengan mediasi Stres Kerja.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan studi literatur penelitian-penelitian terdahulu, maka terdapat hubungan di antara variabel-variabel yang menjadi objek penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menghasilkan data yang menggambarkan karakteristik dari objek, fenomena maupun situasi yang akan diteliti. Banyaknya data ditentukan oleh kemampuan peneliti dalam melihat situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian (Bordens & Abbott, 2018).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Jl. Perjuangan, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132 dengan sistem penyebaran kuesioner terhadap para dosen.

3.2.1 Profil Institusi

Sejarah IAIN Syekh Nurjati Cirebon tidak dapat dipisahkan dari sejarah perjuangan Umat Islam Indonesia khususnya mereka yang ada di Cirebon. Situasi sosial politik Bangsa Indonesia pada awal tahun 1960-an yang diwarnai oleh berkembangnya paham komunis (PKI), telah mendorong Umat Islam untuk menjadikan lembaga pendidikan sebagai salah satu medan perjuangan mereka. Dalam kaitannya itu, kehadiran Perguruan Tinggi Islam menjadi tuntutan objektif karena banyaknya lulusan sekolah-sekolah Islam, seperti Madrasah dan Pesantren setingkat sekolah lanjutan atas yang ingin melanjutkan studi dan adanya dorongan

untuk mempersiapkan tenaga birokrasi yang selama itu banyak diisi oleh hasil didikan kolonial yang tidak mungkin mengemban aspirasi umat Islam. Dilandasi semangat untuk mencetak sarjana Muslim Pejuang, maka pada awal tahun 1960-an para aktivis Muslim yang tergabung dalam Forum Islamic Study Club (ISC) Cirebon mendirikan Lembaga Pendidikan Islam Tingkat Tinggi yang kemudian diberi nama Universitas Islam Syarif Hidayatullah (UNISHA) di bawah binaan Yayasan Pendidikan Tinggi Islam Syarif Hidayatullah.

Pada tanggal 12 Agustus 1965, salah satu dari tiga Fakultas di lingkungan UNISHA, yaitu fakultas Agama, dinegerikan dan diresmikan menjadi Fakultas Tarbiyah IAIN “Al-Jami’ah” Syarif Hidayatullah Jakarta Cabang Cirebon. Sedangkan dua fakultas lainnya yakni Fakultas Hukum dan Fakultas Ekonomi menjadi cabang dari Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Atas dasar itulah maka tanggal 12 Agustus 1965 dijadikan sebagai hari jadi IAIN Cirebon. Dalam perkembangan berikutnya, IAIN Cirebon sempat membuka Fakultas Ushuluddin yang diresmikan pada tahun 1967. Namun, karena kebijakan pemerintah menghendaki adanya rasionalisasi, maka pada tahun 1974 fakultas tersebut ditutup kembali. Kemudian sejalan dengan kebijakan itu pula, pada tanggal 15 Maret 1976 Fakultas Tarbiyah IAIN Cirebon dialihkan pembinaannya ke IAIN Sunan Gunung Djati Bandung, sampai akhirnya beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Cirebon pada tahun 1997, sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor: 11/1997 tanggal 21 Maret 1997. Pada tahun 2009 melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tanggal 10 November 2009 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)

Cirebon berubah status menjadi IAIN Syekh Nurjati Cirebon sampai dengan sekarang.

Meskipun IAIN Syekh Nurjati Cirebon diubah statusnya pada 10 November 2009, hari kelahiran IAIN Syekh Nurjati Cirebon ditetapkan pada tanggal 12 Agustus 1965, yaitu tanggal diresmikannya Fakultas Tarbiyah IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta Cabang Cirebon. IAIN Syekh Nurjati Cirebon berubah statusnya menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Siber Syekh Nurjati Cirebon (UIN SSC) yang didirikan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2024. Transformasi ini merupakan puncak dari proses perubahan yang telah diupayakan selama beberapa tahun. Penamaan Syekh Nurjati berasal dari nama Syekh Datuk Kahfi, adalah tokoh perintis dakwah Islam di Wilayah Cirebon. Rektor UIN SSC saat ini dijabat oleh Prof. Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag. (2023-2027).

Adapun tokoh-tokoh yang pernah memimpin lembaga Pendidikan Tinggi ini sepanjang sejarahnya adalah:

1. Prof. Abdul Kahar Mudzakir : Rektor UNISHA (1962-1963);
2. Brigjen Sudirman : Rektor UNISHA (1964);
3. Prof. M.T.T Abdul Muin : Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN (1965-1972);
4. Prof. H Zaini Dahlan, MA : Dekan Fakultas Ushuluddin (1967-1974);
5. Drs. H.O. Djauharuddin AR : Dekan Fakultas Tarbiyah (1972-1975);
6. Drs. Salim Umar, MA : Dekan Fakultas Tarbiyah (1975-1977);

7. Drs. Marzuki Dimiyati : Dekan Fakultas Tarbiyah (1977-1980 dan 1990-1994);
8. Prof. DR. H. Muhaimin, MA : Dekan Fakultas Tarbiyah (1980-1987);
9. Drs. H. Syafiyuddin : Dekan Fakultas Tarbiyah (1987-1990);
10. Drs. H. Tauhid : Dekan/Pjs. Ketua STAIN Cirebon (1994-1998);
11. Drs.H. Djono : Ketua STAIN Cirebon (1998-2002);
12. Prof. DR. H. Imron Abdullah, M.Ag : Ketua STAIN Cirebon (2002-2011)
13. Prof. DR. Maksum M, M.A : Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon (2011-2014)
14. Dr. H. Sumanta, M.Ag – Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon (2015-2023).

3.2.2 Logo



Gambar 3.1 Logo Institusi

3.2.3 Visi dan Misi

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon memiliki visi sebagai berikut: “Menjadi institusi pendidikan tinggi Islam yang unggul dan terkemuka dalam pengembangan ilmu-ilmu keislaman”

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon memiliki misi sebagai berikut:

- a) Mengembangkan pendidikan akademik dan profesi;
- b) Menyelenggarakan penelitian secara inovatif untuk menunjang pendidikan dan pengabdian bagi kepentingan masyarakat dan bangsa.
- c) Melakukan transformasi dan pencerahan nilai-nilai Islam bagi masyarakat.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

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. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang bekerja di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon yang berjumlah 349 dosen.

b. Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, tetapi tidak semua. Dengan mempelajari sampel, peneliti harus dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi ke populasi yang diminati. Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data guna menunjang penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan *purposive sampling*. Menurut (Sekaran and Bougie, 2016) dalam desain nonprobability sampling, elemen-elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang melekat pada pemilihan mereka sebagai subjek sampel. Ini berarti bahwa temuan dari studi sampel tidak dapat digeneralisasikan ke populasi. Sementara itu, *purposive sampling* menurut (Sekaran and Bougie, 2016) adalah pengambilan sampel terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka adalah satu-satunya yang memiliki informasi tersebut atau mereka sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

Untuk kriteria sampel penelitian ini adalah:

1. Dosen pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dosen tetap dan sudah bekerja minimal satu tahun.

3.4 Variabel Penelitian & Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) variabel adalah segala sesuatu yang dapat memiliki nilai yang berbeda atau bervariasi. Nilai-nilai tersebut dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada

waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Eksogen

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

Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Overload (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 Kesejahteraan dan Stres kerja (M).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

a. **Beban kerja berlebihan (*work overload*)**

Menurut Cooper *et al.* (2001) menyatakan bahwa *work overload* adalah kelebihan beban kerja yang mengacu pada jumlah peran yang berbeda yang harus dipenuhi oleh seseorang. Kelebihan peran tidak hanya dapat menyebabkan tuntutan yang berlebihan terhadap waktu seseorang, tetapi juga dapat menciptakan ketidakpastian tentang kemampuannya untuk menjalankan peran-peran tersebut

secara memadai. Seiring dengan ketidakjelasan peran dan konflik peran, kelebihan peran terbukti menjadi penyebab signifikan dari ketegangan terkait pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tahir *et al.* (2012) untuk mengukur *work overload* menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1

No	Indikator
1	<i>Task repetition</i>
2	<i>Task excess</i>
3	<i>Physical or mental load</i>
4	<i>Working at odd times</i>

Sumber : Tahir *et al.* (2012)

b. Stres kerja

Menurut Robbins & Judge (2022) stres kerja merupakan psikologis proses yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan. Pada stres kerja menurut Robbins dan Judge (2022) dapat diukur melalui indikator sumber stres kerja yaitu secara fisiologis, secara psikologis dan secara perilaku, kemudian dikembangkan oleh studi Natasha & Ruswanti (2022) serta memiliki indikator sumber stres kerja yaitu:

NO	Indikator
1	Kesulitan berkonsentrasi
2	Perubahan fisik
3	Kestabilan emosi

4	Produktivitas rendah
5	Rasa gelisah

Sumber : Natasha & Ruswanti (2022)

c. Kesejahteraan

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.

Menurut studi Zhang *et al.* (2015) menemukan bahwa ada 3 indikator dalam *employee well-being* yaitu, kehidupan, pekerjaan, dan kebutuhan psikologis dalam aspek pekerjaan dan kehidupan. Zhang *et al.* (2015) mengusulkan bahwa *employee well-being* tidak hanya melibatkan persepsi dan perasaan karyawan tentang pekerjaan dan kepuasan hidup, tetapi juga pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan yang ditunjukkan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Maka konsep pada *employee well-being* bersifat tiga indikator dan mencakup;

No	Dimensi
1	<i>Life well-being</i>
2	<i>Workplace well-being</i>
3	<i>psychological well-being</i>

Sumber : Zhang *et al.* (2015)

d. *Quiet Quitting.*

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).

Pengukuran *quiet quitting* dalam penelitian ini dengan menggunakan indikator dari Formica & Sfodera (2022) dan telah dikembangkan oleh Attamimi & Palupi (2024) menjadi 17 item survey, yaitu:

No	Pengukuran
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.

Sumber : Attamimi & Palupi (2024)

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian 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 terdiri dari serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner yang disebar oleh peneliti tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang relevan sehingga disusun berdasarkan hipotesis dan tujuan dari penelitian.

Data yang dikumpulkan bersumber dari data kuesioner dosen yang bekerja di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon. 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 (Sekaran & Bougie, 2016).

Jumlah kategori jawaban yang dipilih pada skala *likert* ini adalah skala *likert* 6 point. Skala *likert* 1-6 digunakan sebagai tingkat pengukuran yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Alasan peneliti menggunakan skala *likert* 6 poin untuk mengurangi risiko penyimpangan yang mungkin terjadi dari pengambilan keputusan responden. Penggunaan 6 point skala *likert* cocok untuk penelitian dengan banyak variabel karena menghindari jawaban (netral). Artinya, responden menjawab tanpa mempertimbangkan sesuatu karena responden berpikir bahwa menjawab pilihan tengah tidak memengaruhi kerugian analisis data penelitian. Sikap netral tersebut tidak bisa mewakili pernyataan dari suatu variabel (Chomeya, 2010).

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghazali (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.

3.6.2 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*.

3.6.3 Partial Least Square

Hamid dan Anwar (2019) menjelaskan analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Lebih lanjut, PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*) dan multikolinieritas. PLS terkadang disebut juga *soft modeling* karena merelaksasi asumsi-asumsi regresi OLS yang ketat, seperti tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen.

Dalam Hamid dan Anwar (2019) juga menjelaskan bahwa dalam PLS-SEM, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tujuan dari dua tahapan evaluasi model pengukuran ini dimaksudkan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran.

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 (R²). 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:

A. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tjahjono *et al.* 2021 menjelaskan *Outer model* sering disebut juga dengan *measurement model* atau *outer relation* yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran menggambarkan hubungan antara indikator-indikator dengan variabel yang

diukur. Hamid dan Anwar (2019) menjelaskan evaluasi model pengukuran atau outer model dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen (*convergent validity*), dengan memperhatikan nilai loading factor, nilai AVE, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai cross loading. Kemudian, tahap kedua, yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai composite reliability.

1. Uji Validitas Konstruk

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen atau *Convergent Validity* digunakan untuk mengukur besarnya korelasi suatu indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai loading factor untuk setiap indikator konstraknya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$ yang merupakan nilai ideal dan untuk penelitian pada bidang yang belum berkembang cukup menggunakan nilai *loading factor* sebesar $> 0,5 - 0,6$. Bahkan, dengan nilai 0,4 masih ditolerir oleh sebagian ahli. Nilai ini menunjukkan persentase konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan atau *discriminant validity* merupakan indikator reflektif yang dievaluasi melalui *cross loading* yang dibandingkan dengan nilai korelasi antara indikator untuk setiap konstraknya dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya.

Ukuran *cross loading* adalah untuk membandingkan korelasi antara indikator dengan konstruk blok lainnya. Blok indikator diharapkan memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur kemudian dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya (Haryono, 2017).

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* adalah suatu kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel apakah variabel tersebut memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor *composite reliability* dengan ketentuan *composite reliability* $> 0,7$. Sedangkan *cronbach's alpha* adalah suatu kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel apakah variabel tersebut memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien *alpha* dengan ketentuan *alpha cronbach* $> 0,6$.

B. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Inner model merupakan spesifikasi hubungan antar variabel. Inner model sering disebut juga dengan structural model atau inner relation. Model struktural menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan tersebut dapat berupa korelasi atau pun hubungan sebab akibat (Tahjono *et al.* 2021).

a. *R-Square* (R^2)

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, 2014).

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Menurut (Hair *et al.*, 2019) nilai R^2 terdiri dari 3 klasifikasi, yaitu: 0,75; 0,5; dan 0,25 digambarkan sebagai tinggi, sedang dan lemah. Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

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.*, 2019), 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:

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

$$S_{ab}$$

Ab perkalian jalur X – Z dengan jalur Z – Y

Sab standar error pengaruh tidak langsung, dimana

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

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 DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner yang disebar sebanyak 349 dosen di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon. Kendala yang ditemukan dilapangan adalah dalam penyebaran kuesioner, peneliti kesulitan dalam mengorganisir para dosen untuk mengisi kuesioner yang telah dibagikan secara online melewati bagian kepegawaian, wakil rektor, dekan fakultas, dan ketua jurusan. Kuesioner yang disebar sebanyak 349 kuesioner, dengan tingkat pengembalian 47,14% atau jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 164 buah. Menurut (Sekaran and Bougie, 2016) pengambilan sampel terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka adalah satu-satunya yang memiliki informasi tersebut atau mereka sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

Untuk kriteria sampel penelitian ini adalah:

1. Dosen pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dosen tetap dan sudah bekerja minimal dua tahun.

Dalam hal ini sudah dapat memberikan keterwakilan populasi terhadap variabel yang diteliti.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

4.2.1 Analisis Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

Analisis deskriptif karakteristik dosen Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon dijelaskan pada tabel 4.1 sampai dengan tabel 4.3.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	116	70,7%
Perempuan	48	29,3%
Jumlah	164	100%

Sumber: data primer diolah, 2024.

Menurut tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah laki-laki sebanyak 116 orang (70,7%), sedangkan jumlah perempuan sebanyak 48 orang (29,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase

S2	90	54,9%
S3	74	45,1%
Jumlah	164	100%

Sumber: data primer diolah, 2024.

Menurut tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan S2 lebih banyak dibandingkan responden dengan tingkat pendidikan S3. Jumlah tingkat pendidikan S2 sebanyak 90 orang (54,9%), sedangkan jumlah S3 sebanyak 74 orang (45,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen pada Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon didominasi oleh tingkat pendidikan S2.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	1	0,6%
2 – 5 tahun	41	25%
6 – 10 tahun	24	14,6%
> 10 tahun	98	59,8%
Jumlah	164	100%

Sumber: data primer diolah, 2024.

Menurut tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 98 orang (59,8%). Peringkat kedua adalah responden dengan masa kerja 2 - 5 tahun sebanyak 41 orang (25%),

kemudian responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 24 orang (14,6%), dan terakhir responden dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 1 orang (0,6%).

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah di rekapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Analisis deskriptif variabel *Work overload*, Kesejahteraan, Stres Kerja, dan *Quiet Quitting* dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata masing-masing variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Nilai minimal : 1

Nilai maksimal : 6

$Interval = \text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal} / \text{jumlah kelas}$

$Interval = 6 - 1/5 = 0,83$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Interval Variabel Penelitian

No	Range Interval	Keterangan
1	1.00 – 1.83	Sangat Rendah
2	1.84 – 2.67	Rendah
3	2.68 – 3.51	Cukup Rendah
4	3.52 – 4.35	Cukup Tinggi
5	4.36 – 5.19	Tinggi
6	5.20 – 6.00	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2024.

1. Variabel *Work overload*.

Hasil penelitian responden terhadap variabel *work overload* dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Variabel *Work Overload*

KODE	ITEM PERNYATAAN	MEAN	KRITERIA
WO.1	Pekerjaan saya berkaitan dengan pekerjaan yang berulang-ulang.	4.73	Tinggi
WO.2	Pekerjaan saya berkaitan dengan jumlah tugas-tugas yang berlebihan.	3.92	Cukup Tinggi
WO.3	Pekerjaan saya membutuhkan banyak pekerjaan fisik.	3.09	Cukup Rendah
WO.4	Pekerjaan saya membutuhkan banyak dukungan aspek mental.	4.86	Tinggi
WO.5	Pekerjaan saya menuntut bekerja di waktu tertentu secara tiba-tiba atau di luar jam kerja normal.	3.80	Cukup Tinggi
Rata-rata		4.08	Cukup Tinggi

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel *work overload* menunjukkan responden memberikan penilaian cukup tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 4.08 yang berada pada interval 3.52 – 4.35. Penilaian tertinggi

yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan WO.4 dengan nilai sebesar 4.86 termasuk dalam kategori tinggi berada pada interval 4.36 – 5.19. Sedangkan untuk item pernyataan terendah yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan WO.3 dengan nilai sebesar 3.09 termasuk kedalam kategori cukup rendah berada pada interval 2.68 – 3.51.

2. Variabel *Quiet Quitting*

Hasil penelitian responden terhadap variabel *quiet quitting* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Hasil Analisis Variabel *Quiet Quitting*

KODE	ITEM PERNYATAAN	MEAN	KRITERIA
QQ 1	Organisasi tempat saya bekerja telah memenuhi kewajibannya secara finansial sesuai dengan kesepakatan	5.24	Sangat Tinggi
QQ 2	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan	5.01	Tinggi
QQ 3	Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan dukungan untuk pengembangan diri saya	5.07	Tinggi
QQ 4	Organisasi tempat saya bekerja memahami cara memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan	4.70	Tinggi

QQ 5	Saya merasa puas atas pemenuhan finansial yang diberikan organisasi kepada saya	4.93	Tinggi
QQ 6	Saya merasa nyaman bekerja di organisasi tempat saya bekerja	5.18	Tinggi
QQ 7	Saya merasa puas atas dukungan organisasi terhadap pengembangan diri saya	4.87	Tinggi
QQ 8	Organisasi dapat merumuskan dan memantau rencana untuk mewujudkan kepuasan karyawan	4.68	Tinggi
QQ 9	Organisasi tempat saya bekerja dapat memahami dan mengidentifikasi nilai-nilai pribadi saya	4.73	Tinggi
QQ 10	Organisasi tempat saya bekerja memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai pribadi saya	4.97	Tinggi
QQ 11	Perilaku saya di tempat kerja telah selaras dengan nilai-nilai yang saya yakini	5.22	Sangat Tinggi
QQ 12	Saya memahami dan menghargai rekan kerja yang memiliki nilai-nilai yang berbeda	5.44	Sangat Tinggi

QQ 13	Saya telah berada pada posisi seperti yang diharapkan oleh organisasi tempat saya bekerja	5.08	Tinggi
QQ 14	Saya telah memahami apa yang harus saya lakukan bersama rekan kerja saya ketika saya memiliki waktu yang terbatas	5.20	Sangat Tinggi
QQ 15	Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja	5.37	Sangat Tinggi
QQ 16	Saya memahami bagaimana cara untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi	5.27	Sangat Tinggi
QQ 17	Saya memahami bahwa tujuan pribadi saya selaras dengan tujuan organisasi tempat saya bekerja.	5.17	Tinggi
Rata-rata		5.07	Tinggi

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel *quiet quitting* menunjukkan responden memberikan penilaian tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 5.07 yang berada pada interval 4.36 – 5.19. Penilaian tertinggi yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan QQ.12 dengan nilai sebesar 5.44 termasuk dalam kategori sangat tinggi berada pada interval 5.20

– 6.00. Sedangkan untuk item pernyataan terendah yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan QQ.8 dengan nilai sebesar 4.68 termasuk kedalam kategori tinggi berada pada interval 4.36 – 5.19.

3. Variabel Kesejahteraan

Hasil penelitian responden terhadap variabel kesejahteraan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel Kesejahteraan

KODE	ITEM PERNYATAAN	MEAN	KRITERIA
KS 1	Saya lebih puas dengan lingkungan tempat tinggal saya saat ini dibandingkan tempat sebelumnya.	492	Tinggi
KS 2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan keluarga, meskipun saya tidak memiliki banyak waktu untuk bersama keluarga, tetapi keluarga saya memahami pekerjaan saya.	536	Sangat Tinggi
KS 3	Secara umum, saya merasa sangat bahagia.	542	Sangat Tinggi
KS 4	Pendapatan saya tidak tinggi dan hanya cukup untuk bertahan hidup.	292	Cukup Rendah
KS 5	Hidup saya sangat membosankan sehingga saya tidak punya waktu	448	Tinggi

	untuk rekreasi/berlibur.		
KS 6	Waktu kerja yang terlalu panjang membuat saya tidak punya waktu untuk mengurus anak dan kerabat saya yang sudah lanjut usia.	414	Cukup Tinggi
KS 7	Ada kebijakan institusi yang mendukung karyawan yang memiliki anak.	447	Tinggi
KS 8	Saya berada di bawah tekanan kerja yang tinggi dan merasa lelah.	417	Cukup Tinggi
KS 9	Secara umum, saya merasa puas dengan kompensasi saya.	465	Tinggi
KS 10	Meskipun saya sangat sibuk dengan pekerjaan, saya merasa hidup saya sangat berarti.	534	Sangat Tinggi
KS 11	Saya merasa sangat senang ketika saya diberikan semangat oleh pemimpin saya, meskipun saya sangat lelah.	507	Tinggi
KS 12	Saya terbiasa dan puas dengan pekerjaan utama saya.	516	Tinggi
KS 13	Meskipun pekerjaan ini sangat monoton, saya sangat senang bekerja	492	Tinggi

	dengan rekan kerja saya.		
KS 14	Saya akan merasa bosan berada pada satu pekerjaan tertentu dalam waktu yang lama. akan lebih baik memikirkan cara bagaimana agar pekerjaan itu menyenangkan.	467	Tinggi
KS 15	Semua orang dapat saling bersosialisasi satu sama lain di tempat kerja dan tidak ada satupun yang merasa cemas.	486	Tinggi
KS 16	Saya mendapatkan manfaat dari pelatihan di institusi tempat saya bekerja.	522	Sangat Tinggi
KS 17	Saya merasa bahwa pelatihan pengetahuan tentang keselamatan kerja sangat bermanfaat.	520	Sangat Tinggi
KS 18	Setelah saya bekerja keras, saya merasa kemampuan saya meningkat.	525	Sangat Tinggi
KS 19	Saya sering membantu mengerjakan pekerjaan rekan saya yang memiliki anak kecil, sehingga dia memiliki lebih banyak waktu untuk	401	Cukup Tinggi

	memperhatikan keluarganya.		
KS 20	Saya dapat berkomunikasi dengan para pemimpin dan rekan kerja saya dengan sangat baik.	512	Tinggi
KS 21	Saya dapat berbicara dengan terus terang kapan saja tentang berbagai masalah dan menjalin hubungan yang sangat harmonis.	493	Tinggi
KS 22	Saya mendapatkan banyak dukungan dalam pekerjaan ini dari keluarga saya, meskipun saya jarang memperhatikan keluarga saya. Saya merasa ini baik-baik saja.	464	Tinggi
Rata-rata		4.77	Tinggi

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel kesejahteraan menunjukkan responden memberikan penilaian tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 4.77 yang berada pada interval 4.36 – 5.19. Penilaian tertinggi yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan KS.3 dengan nilai sebesar 5.42 termasuk dalam kategori sangat tinggi berada pada interval 5.20 – 6.00. Sedangkan untuk item pernyataan terendah yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan KS.4 dengan nilai sebesar 2.92 termasuk kedalam kategori cukup rendah berada pada interval 2.68 – 3.51.

4. Variabel Stres Kerja

Hasil penelitian responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Hasil Analisis Variabel Stres Kerja

KODE	ITEM PERNYATAAN	MEAN	KRITERIA
SK 1	Saya mudah berkonsentrasi walaupun banyak pekerjaan.	4.62	Tinggi
SK 2	Banyaknya pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kondisi kesehatan saya.	4.51	Tinggi
SK 3	Saya tidak panik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	4.79	Tinggi
SK 4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4.99	Tinggi
SK 5	Saya dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.	4.80	Tinggi
Rata-rata		4.74	Tinggi

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel stres kerja menunjukkan responden memberikan penilaian tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 4.74 yang berada pada interval 4.36 – 5.19. Penilaian tertinggi yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan SK.4 dengan nilai sebesar 4.99 termasuk dalam kategori tinggi berada pada interval 4.36 – 5.19.

Sedangkan untuk item pernyataan terendah yang diberikan responden terdapat pada item pernyataan SK.2 dengan nilai sebesar 4.51 termasuk kedalam kategori tinggi berada pada interval 4.36 – 5.19.

4.3 Analisis *Structural Equation Model* dengan SmartPLS

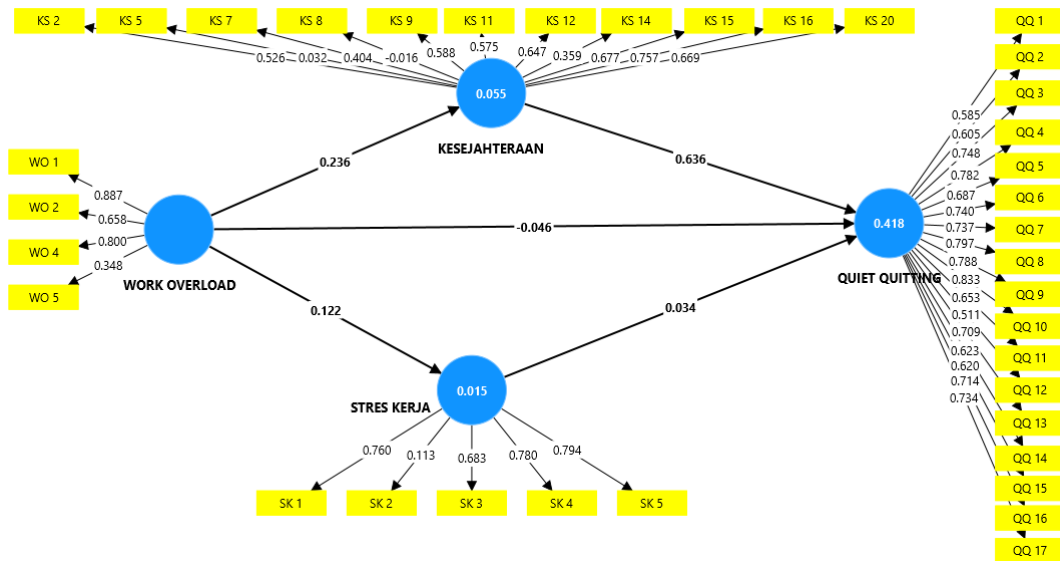
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas konstruk dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas konstruk dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas konstruk ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

4.3.1.1 Uji Validitas Konstruk

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *loading factor* dan nilai *average variance inflation factor* (AVE). Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,7. Sedangkan *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Bahkan, dengan nilai 0,4 masih ditolerir oleh sebagian ahli. Serta nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Hamid dan Anwar, 2019). Hasil analisis *convergent validity* dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.9.



Gambar 4.1 Model Struktural *Outer Model*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas ada beberapa item yang telah dikeluarkan dikarenakan item tersebut memiliki pernyataan yang maknanya serupa dengan pernyataan lainnya, sehingga menyebabkan terjadinya *loading factor* < 0.5 . Pada gambar 4.1 diatas setelah melakukan pengujian terlihat bahwa hampir semua nilai *loading factor*-nya > 0.5 kecuali untuk beberapa item. Dengan demikian beberapa item tersebut dikeluarkan dalam model dan dilakukan pengujian ulang, hingga tidak ada nilai *loading factor* < 0.5 . Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 sampai dengan tabel 4.12.

Tabel 4.9 Nilai *Loading Factor Work Overload*

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
WO 1	0.887	Valid
WO 2	0.658	Valid
WO 4	0.800	Valid
WO 5	0.348	Tidak Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa item WO5 memiliki nilai *loading factor* < 0.5 sehingga item tersebut akan dikeluarkan sampai nilai *loading factor* > 0.5 . Untuk nilai *loading factor* kesejahteraan dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Nilai *Loading Factor* Kesejahteraan

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KS 2	0.526	Valid
KS 5	0.032	Tidak Valid
KS 7	0.404	Tidak Valid
KS 8	-0.016	Tidak Valid
KS 9	0.588	Valid
KS 11	0.575	Valid
KS 12	0.647	Valid
KS 14	0.359	Tidak Valid
KS 15	0.677	Valid
KS 16	0.757	Valid
KS 20	0.669	Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa terdapat item yang nilai *loading factor*-nya < 0.5 , yaitu item KS5, KS7, KS8, dan KS14. Oleh karena itu, item tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Nilai *Loading Factor* Stres Kerja

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
SK 1	0.760	Valid
SK 2	0.113	Tidak Valid
SK 3	0.683	Valid
SK 4	0.780	Valid
SK 5	0.794	Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa terdapat item yang nilai *loading factor*-nya < 0.5, yaitu item SK2. Oleh karena itu, item tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor quiet quitting* dapat dilihat pada tabel 4.12.

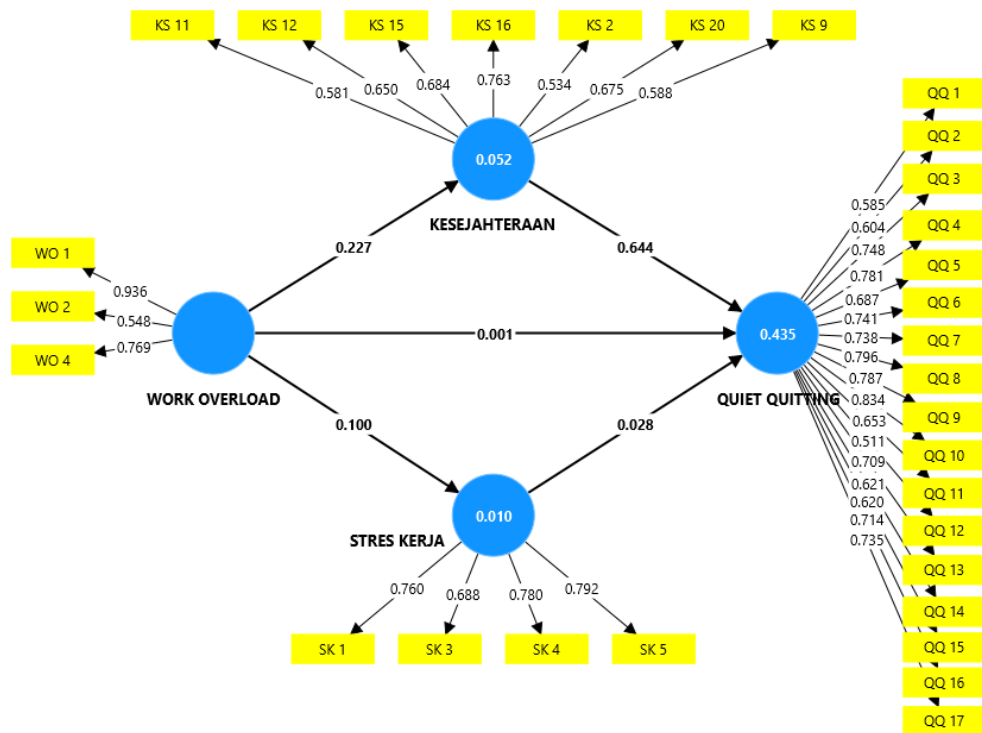
Tabel 4.12 Nilai *Loading Factor Quiet Quitting*

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
QQ 1	0.585	Valid
QQ 2	0.605	Valid
QQ 3	0.748	Valid
QQ 4	0.782	Valid
QQ 5	0.687	Valid
QQ 6	0.740	Valid
QQ 7	0.737	Valid
QQ 8	0.797	Valid

QQ 9	0.788	Valid
QQ 10	0.833	Valid
QQ 11	0.653	Valid
QQ 12	0.511	Valid
QQ 13	0.709	Valid
QQ 14	0.623	Valid
QQ 15	0.620	Valid
QQ 16	0.714	Valid
QQ 17	0.734	Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa tidak terdapat item yang nilai *loading factor*-nya < 0.5 . Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid, diperoleh tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada dibawah 0.5. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Hasil *Convergent Validity* Setelah Perbaikan Pertama

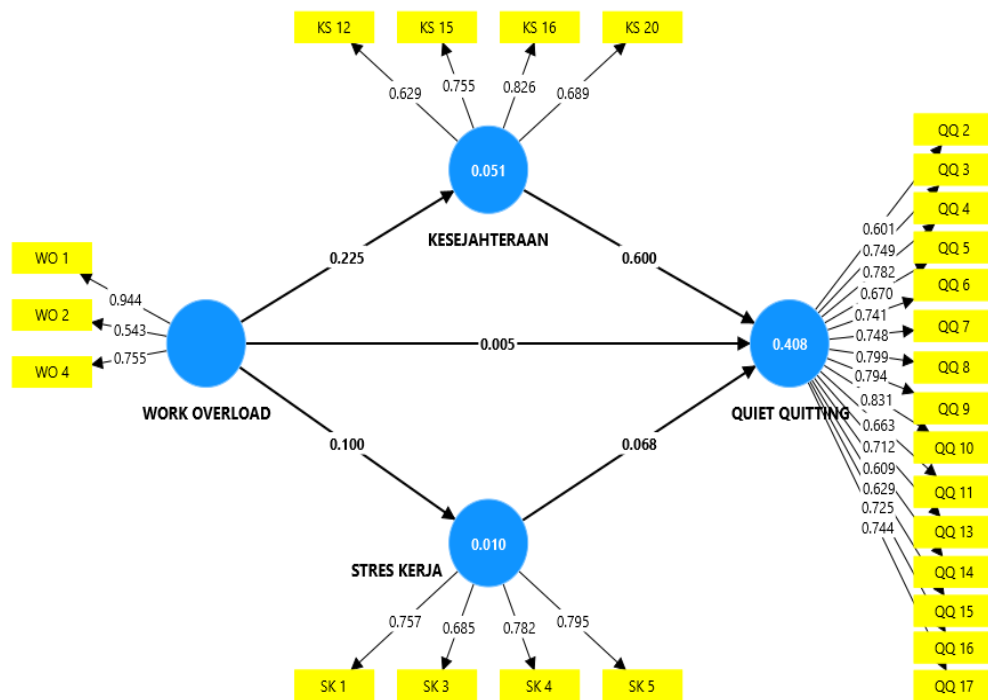
Namun bisa dilihat dalam gambar 4.2 di atas, setelah dilakukan pengujian ulang, ternyata semua item memiliki nilai *loading factor* > 0.5. Dengan begitu perlu melihat nilai AVE pada tabel 4.13. Serta nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Hamid dan Anwar, 2019).

Tabel 4.13 Nilai *Average variance extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
Kesejahteraan	0.414
Quiet quitting	0.494
Stres kerja	0.572
Work overload	0.589

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, setelah melihat nilai *Average variance extracted* (AVE), ternyata nilai AVE dari variabel kesejahteraan dan *quiet quitting* $< 0,5$. Dengan demikian, perlu mengeluarkan beberapa item terkecil dari variabel kesejahteraan dan *quiet quitting*. Pada variabel kesejahteraan item terkecil berada pada item KS2, KS9, dan KS11. Pada variabel *quiet quitting* item terkecil berada pada item QQ1 dan QQ12. Hasilnya ditunjukkan dalam gambar 4.3 dibawah ini.



Gambar 4.3 Hasil *Convergent Validity* Setelah Perbaikan Kedua

Namun bisa dilihat dalam gambar 4.3 di atas, setelah dilakukan pengujian ulang, ternyata masih ada satu item yang nilai *loading factor*-nya kecil, yaitu item WO2. Item tersebut termasuk dalam item yang penting dalam variabel *work overload*. Oleh karena itu item tersebut masih digunakan karena masih

berada $> 0,5$ *loading factor*-nya dan nilai AVE-nya masih berada $> 0,5$.

Untuk hasil pengujian ulang bisa dilihat nilai AVE pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Nilai *Average variance extracted* setelah perbaikan pertama

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kesejahteraan	0.531
Quiet quitting	0.523
Stres kerja	0.571
Work overload	0.585

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, setelah pengujian ulang nilai AVE untuk konstruk masing-masing adalah *work overload* = 0.585, *kesejahteraan* = 0.531, *stres kerja* = 0.571, dan *quiet quitting* = 0.523. Keempat konstruk sudah memiliki nilai $\geq 0,5$, artinya keempat konstruk tersebut terkategori valid.

2. Validitas Diskriminan

Pengujian validitas konstruk yang kedua menggunakan (*discriminant validity*) yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Pada tahapan ini ada dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *cross*

loading dan nilai korelasi antar konstruk laten. Nilai *cross loading* dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Nilai *Cross Loading*

	Kesejahteraan	Quiet quitting	Stres kerja	Work overload
KS 12	0.629	0.284	0.453	0.169
KS 15	0.755	0.524	0.322	0.224
KS 16	0.826	0.538	0.394	0.197
KS 20	0.689	0.453	0.388	0.052
QQ 10	0.496	0.831	0.327	0.089
QQ 11	0.483	0.663	0.273	0.161
QQ 13	0.511	0.712	0.382	0.137
QQ 14	0.468	0.609	0.344	0.045
QQ 15	0.504	0.629	0.339	0.175
QQ 16	0.533	0.725	0.324	0.187
QQ 17	0.562	0.744	0.328	0.107
QQ 2	0.264	0.601	0.109	0.037
QQ 3	0.420	0.749	0.152	0.087
QQ 4	0.394	0.782	0.226	0.077
QQ 5	0.351	0.670	0.230	0.057
QQ 6	0.434	0.741	0.179	0.101
QQ 7	0.471	0.748	0.230	0.040

QQ 8	0.402	0.799	0.218	0.130
QQ 9	0.409	0.794	0.267	0.089
SK 1	0.429	0.296	0.757	0.160
SK 3	0.288	0.190	0.685	-0.040
SK 4	0.401	0.314	0.782	0.023
SK 5	0.409	0.310	0.795	0.106
WO 1	0.230	0.209	0.090	0.944
WO 2	0.069	-0.123	0.152	0.543
WO 4	0.149	0.018	0.056	0.755

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* di setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya masing – masing apabila dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabelnya serta membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item tinggi atau valid.

Pada seluruh indikator sudah memiliki nilai *cross loading* di atas 0,7. Pada langkah berikutnya adalah melakukan uji validitas diskriminan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk laten. Berdasarkan analisis output, diperoleh nilai latent *variable correlation* lebih besar dari nilai akar kuadrat AVE seperti yang disajikan pada tabel 4.15.

Tabel 4.16 Hasil Nilai *Discriminant Validity*

Variabel	Kesejahteraan	Quiet	Stres	Work
----------	---------------	-------	-------	------

		quitting	kerja	overload
Kesejahteraan	0.729**			
Quiet quitting	0.636	0.723**		
Stres kerja	0.516	0.378	0.756**	
Work overload	0.225	0.147	0.100	0.765**

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

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai akar AVE pada seluruh variabel memiliki nilai lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai dari korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat pada variabel kesejahteraan yang memiliki nilai akar AVE sebesar 0.729 dimana nilai tersebut lebih tinggi apabila dibandingkan dengan koefisien korelasi variabel *quiet quitting* sebesar 0.636, variabel stres kerja 0.516 dan variabel *work overload* sebesar 0.225 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kesejahteraan valid karena akar AVE > koefisien korelasi. Begitu juga untuk variabel laten *quiet quitting*, stres kerja, dan *work overload* dimana nilai korelasi antar variabel laten lebih kecil dari nilai akar kuadrat AVE untuk variabel laten masing-masing. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model analisis ini seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi atau valid.

4.3.1.1 Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas konstruk juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 dan nilai 0,5 – 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2011). Namun demikian, studi Hamid dan Anwar (2019) penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
Kesejahteraan	0.707	0.818	Handal
<i>Quiet quitting</i>	0.934	0.942	Handal
Stres kerja	0.755	0.842	Handal
<i>Work overload</i>	0.713	0.801	Handal

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa semua nilai *composite reliability* berada diatas 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* berada diatas 0,6. Jadi, konstruk kesejahteraan, *quiet quitting*, stres kerja dan *work overload* sudah memiliki reliabilitas yang baik atau terkategori reliabel. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diuji mempunyai hasil yang valid dan reliabel untuk dapat dilanjutkan dalam model struktural.

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

4.3.2.1 *R-Square* (R^2)

Pengujian inner model adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2015). Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut ini adalah tabel 4.18 nilai *R-Square* dari data yang sudah diolah.

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kesejahteraan	0.051	0.045
<i>Quiet quitting</i>	0.408	0.397
Stres kerja	0.010	0.004

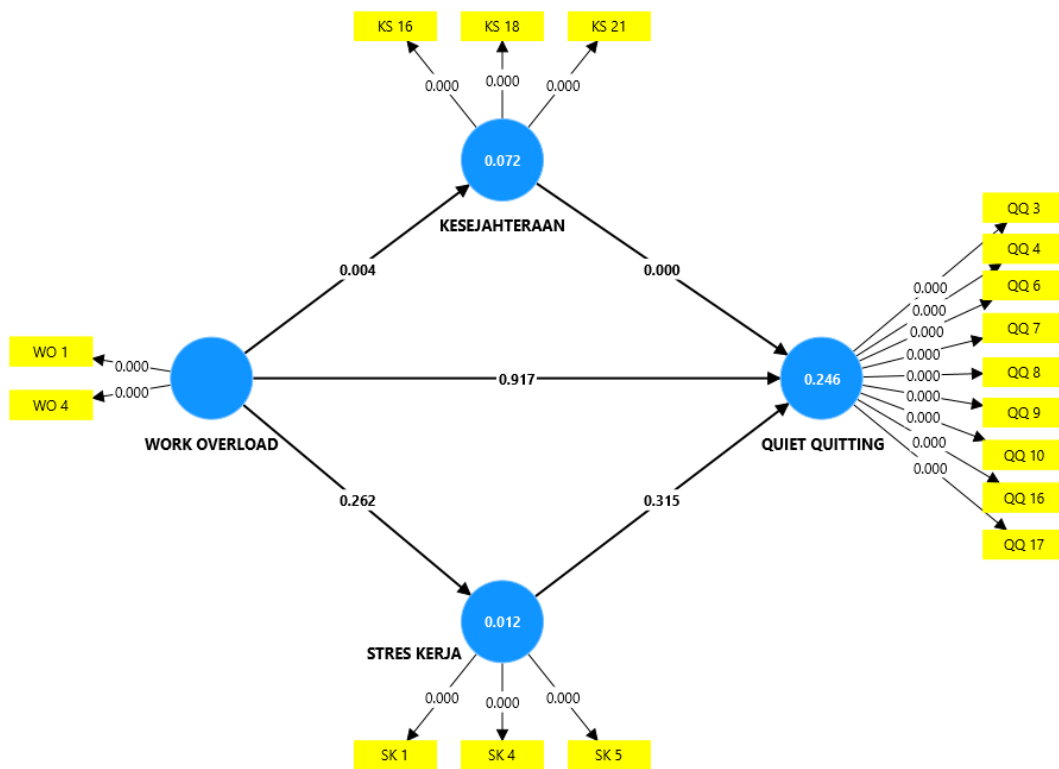
Sumber : Data Primer diolah, 2024

R-Square merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen untuk dapat memengaruhi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai *R-square* pada variabel kesejahteraan sebesar 0.051, dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan variabel kesejahteraan sebesar 5,1% dan untuk sisanya 94,9% dijelaskan oleh variabel yang lain. Kemudian pada variabel *Quiet quitting* nilai *R-square* memiliki nilai

0.408 dimana nilai tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan variabel *Quiet quitting* sebesar 40,8% dan untuk sisanya 59,2% dijelaskan oleh variabel lain. Kemudian untuk variabel Stres kerja nilai *R-Square* sebesar 0.010 artinya bahwa variabel Stres kerja memiliki nilai 1% untuk sisanya 99% dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan besaran nilai *R-Square* yang berada pada kisaran nilai lebih kecil dari 0.25 maka menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan lemah karena lebih dari 0,19 dan lebih rendah dari 0,33. Menurut (Hair *et al.*, 2019) dikategorikan lemah karena nilai *R-Square* terdiri dari 3 klasifikasi, yaitu: 0,75 (tinggi); 0,5 (sedang); dan 0,25 (lemah).

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada tabel 4.19 yang merupakan *output* hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 4.1.0.9. Hasil output PLS 4.1.0.9. ditemukan hasil nilai *bootstrapping* dengan *sample* sebesar 164 menghasilkan nilai estimasi dan *probability (p-value)* ditunjukkan pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Hasil Uji Struktural SmartPLS Model Final

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisa jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah metode analisis data multivarian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel penyebab terhadap variabel akibat. Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk seperti pada tabel 4.19:

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

Pola Hubungan Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Work overload</i> ->	0.005	0.030	0.976	H1 ditolak

<i>Quiet quitting</i>				
Kesejahteraan -> <i>Quiet quitting</i>	0.600	7.484	0.000	H2 diterima
Stres kerja -> <i>Quiet quitting</i>	0.068	0.833	0.405	H3 ditolak
Work overload -> Kesejahteraan	0.225	1.712	0.087	H4 ditolak
Work overload -> Stres kerja	0.100	0.863	0.388	H5 ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2024

1. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Work overload* ternyata berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting* yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.005 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0.976 lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H1) yang mengatakan “*work overload* berpengaruh positif terhadap *quiet quitting*” terbukti dan ditolak.
- b. Kesejahteraan ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting* yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.600 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H2) yang mengatakan “kesejahteraan berpengaruh negatif terhadap *quiet quitting*” tidak terbukti dan diterima.

- c. Stres kerja ternyata berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting* yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.068 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0.405 lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H3) yang mengatakan “stres kerja berpengaruh positif terhadap *quiet quitting*” terbukti dan ditolak.
- d. *Work overload* ternyata berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.225 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0.087 lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H4) yang mengatakan “*work overload* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan” tidak terbukti dan ditolak.
- e. *Work overload* ternyata berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.100 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0.388 lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Dengan demikian maka hipotesis (H5) yang mengatakan “*work overload* berpengaruh positif terhadap stres kerja” terbukti dan ditolak.

2. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

Untuk menguji pengaruh mediasi (pengaruh tidak langsung) digunakan uji Sobel. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat ditunjukkan pada tabel 4.19.

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pola Hubungan Variabel	Original sample	T statistics (O/STDEV 	P values	Keterangan

	(O))		
<i>Work overload</i> -> kesejahteraan -> <i>quiet quitting</i>	0.135	1.658	0.097	H6 ditolak
<i>Work overload</i> -> stres kerja -> <i>quiet</i> <i>quitting</i>	0.007	0.432	0.666	H7 ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai *indirect effect* untuk pengaruh *work overload* terhadap *quiet quitting* melalui kesejahteraan sebesar 0.135 dengan nilai signifikansi sebesar 0.097 nilai ini lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Artinya, variabel kesejahteraan tidak mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel *work overload* dan *quiet quitting*.
- b. Nilai *indirect effect* untuk pengaruh *work overload* terhadap *quiet quitting* melalui stres kerja sebesar 0.007 dengan nilai signifikansi sebesar 0.666 nilai ini lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Artinya, variabel stres kerja tidak mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel *work overload* dan *quiet quitting*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*

Hasil pengujian penelitian ini membuktikan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting* pada dosen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Hal ini dapat dilihat pada original sample *work overload* terhadap *quiet quitting* sebesar 0.005 dan $p\text{-value} = 0.976 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini tidak terbukti. Artinya, hubungan positif antara *work overload* dan *quiet quitting* menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat, ada kecenderungan perilaku *quiet quitting* juga meningkat. Namun, ketidaksigifikanan menunjukkan bahwa hubungan ini tidak cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik, sehingga mungkin terjadi secara kebetulan dalam sampel tertentu dan tidak bisa digeneralisasi. Faktor yang mempengaruhi tidak signifikan berdasarkan studi Cohen (1988) menyebutkan bahwa daya statistik yang umum diterima adalah 80% dengan menggunakan kriteria signifikansi *cronbach alpha* 0,05, sehingga jika ukuran sampel penelitian kecil, daya statistik (*statistical power*) mungkin tidak cukup untuk mendeteksi hubungan yang signifikan meskipun hubungan tersebut ada.

Selain itu hubungan antara *work overload* dan *quiet quitting* mungkin ada, tetapi kekuatan pengaruhnya lemah sehingga tidak mencapai signifikansi statistik. Menurut (Hair *et al.*, 2019) dikategorikan lemah karena nilai *R-Square* terdiri dari 3 klasifikasi, yaitu: 0,75 (tinggi); 0,50 (sedang); dan 0,25 (lemah). Hubungan antara *work overload* terhadap *quiet quitting* pada penelitian ini hasil *R-square*

memiliki nilai 40,8%, sehingga hasil tersebut berada pada kategori lemah karena kurang dari 0,50 dengan batas kategori sedang. Pada hubungan variabel *quiet quitting* mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, hubungan dengan manajer, atau budaya organisasi, sehingga pengaruh *work overload* menjadi tidak signifikan menurut studi Baron and Kenny (1986). Berdasarkan teori seperti *Job Demands-Resources Model* (Demerouti *et al.*, 2001), *work overload* yang tinggi tidak selalu menghasilkan *quiet quitting*. Hal ini bergantung pada ketersediaan sumber daya (seperti, dukungan sosial atau otonomi kerja). Sehingga jika sumber daya tinggi, dampak *work overload* terhadap *quiet quitting* dapat diminimalkan.

Hubungan positif namun tidak signifikan antara *work overload* dan *quiet quitting* dapat dijelaskan melalui keterbatasan metodologis, konteks, atau teori pendukung seperti *Job Demands-Resources Model*. Hasil ini juga membuka peluang untuk analisis lebih mendalam dengan mempertimbangkan variabel tambahan atau pendekatan metodologi yang lebih kuat.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Phillips *et al.* (2020) yang menunjukkan lebih dari separuh responden melaporkan beban kerja yang tinggi dan *intention to leave* pada posisi mereka saat ini. Hal tersebut menunjukkan persepsi beban kerja perawat bedah medis secara signifikan mempengaruhi *intention to leave*. Artinya, semakin tinggi persepsi beban kerja pada perawat bedah medis akan semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Menurut penelitian Lu *et al.* (2023) beban kerja yang berlebihan memiliki efek terkuat terhadap kelelahan kerja di kalangan dosen universitas, yang menyiratkan bahwa perasaan fisik dan kelelahan mental berasal dari tekanan yang berat dan jumlah pekerjaan yang banyak. Hal ini menunjukkan bahwa dosen universitas di Cina menganggap pekerjaan yang penuh tekanan sebagai sumber utama pengurusan emosi, yang juga menyebabkan keengganan untuk bekerja. Kesimpulannya, bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan terjadinya perilaku *quiet quitting*.

4.5.2 Pengaruh Kesejahteraan terhadap *Quiet Quitting*

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif terhadap *quiet quitting* pada dosen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon (H2 diterima). Hal ini dapat dilihat pada original sample kesejahteraan terhadap *quiet quitting* sebesar 0.600 dan $p\text{-value} = 0.000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini dapat diterima secara statistik dan tidak terbukti secara teori. Artinya, kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*, tetapi berlawanan dengan hipotesis. Kesejahteraan justru berhubungan positif dengan *quiet quitting*, yang berarti semakin tinggi kesejahteraan karyawan, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk melakukan *quiet quitting*. Hal ini bertentangan dengan asumsi umum bahwa karyawan yang sejahtera lebih cenderung memiliki komitmen tinggi dan menghindari *quiet quitting*.

Hasil yang menunjukkan hubungan positif antara kesejahteraan dan *quiet quitting* bisa berarti bahwa karyawan yang merasa lebih sejahtera lebih sadar akan

work life balance (keseimbangan kerja-hidup) mereka. Mereka mungkin merasa cukup percaya diri dan nyaman dalam pekerjaannya, sehingga mereka lebih memilih untuk tidak bekerja berlebihan dan hanya memenuhi tugas minimal tanpa usaha ekstra. Hal ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki sumber daya tinggi (*high well-being*) mungkin merasa tidak perlu melebihi ekspektasi kerja jika tidak ada insentif yang cukup. Kesejahteraan karyawan yang terlalu tinggi juga dapat dimaknai secara berbeda oleh karyawan sehingga menciptakan rasa nyaman yang berlebihan. Hal ini dapat membuat mereka enggan untuk berusaha lebih atau mengambil tanggung jawab tambahan di luar deskripsi pekerjaan mereka, yang merupakan ciri dari *quiet quitting*.

Dalam hal ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi tetapi merasa tidak dihargai atau tidak memiliki motivasi intrinsik, mereka mungkin lebih rentan terhadap *quiet quitting*. Motivasi intrinsik yang tinggi akan membuat karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan mengurangi peluang *quiet quitting*. Menurut Penelitian dari studi Deci & Ryan (1985) tentang *self determination theory* menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, terutama melalui pemenuhan kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, meningkatkan motivasi intrinsik. *Quiet quitting* dapat di pengaruhi oleh motivasi intrinsik menurut studi dari Sahir *et al.*, (2018) dengan meneliti faktor-faktor intrinsik dari motivasi yang mempengaruhi niat untuk

keluar di antara karyawan Departemen Kesehatan di Distrik Okara (Punjab) Pakistan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari studinya Khairunisa & Muafi (2014) dengan sampel penelitian dari 121 karyawan instansi vertikal Kementerian Pertanian di Manokwari. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($P < 0,05$) terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin rendah tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai instansi vertikal Kementerian Pertanian di Manokwari, maka keinginan pegawai untuk berpindah instansi ke unit kerja atau satuan kerja lain di lingkungan Kementerian Pertanian RI akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian dari studinya Watoni & Suyono (2020) dengan sampel Sebanyak 180 karyawan bagian marketing Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil arah negatif dan signifikan antara kesejahteraan kerja pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Artinya, semakin rendah tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian marketing Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia, maka keinginan pegawai untuk berpindah instansi ke unit kerja atau satuan kerja lain di lingkungan Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Quiet Quitting*

Hasil pengujian penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *quiet quitting* pada dosen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Hal ini dapat dilihat pada original sample stres kerja terhadap *quiet quitting* sebesar 0.068 dan $p\text{-value} = 0.405 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) tidak mendapat dukungan yang signifikan, meskipun terdapat indikasi hubungan positif yang lemah secara teoretis dalam konteks penelitian ini. Artinya, tidak semua karyawan merespon stres kerja dengan cara yang sama. Sebagian besar mungkin mengatasi stres melalui mekanisme yang sehat, sementara lainnya cenderung menarik diri (*quiet quitting*). Variasi ini dapat mengurangi kekuatan hubungan dalam analisis statistik. Selain itu, hasil penelitian dari studinya Badilla *et al.* (2023) yang menemukan bahwa fenomena ini dapat dijelaskan dengan tingkat resiliensi karyawan. Resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan dalam situasi dan peristiwa yang sulit tanpa menyerah atau mampu bangkit kembali meskipun banyak hal yang terjadi. Selain kemampuan resiliensi, studi Badilla *et al.* (2023) menjelaskan kemungkinan kemampuan beradaptasi yang dimiliki karyawan tinggi sehingga stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *quiet quitting* karyawan. Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda, meskipun situasi tersebut tidak nyaman.

Lebih lanjut, Badilla *et al.* (2023) menjelaskan karyawan memiliki kecenderungan untuk mengabaikan stres dan kelelahan mereka sendiri jika itu demi kepentingan keluarga dan diri mereka sendiri. Para karyawan lebih suka

bekerja dan tidak mengeluh untuk menafkahi keluarga. Nilai-nilai moral karyawan juga dimungkinkan berpengaruh terhadap tindakan para karyawan daripada mengeluh tentang apa yang mereka terima dalam hal imbalan, perlakuan dari pemberi kerja, maupun rekan kerja, karyawan cenderung bekerja keras untuk mencapai apa yang mereka butuhkan. Selain itu juga hasil penelitian ini sejalan dengan studi dari Serenko (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja belum tentu berdampak terhadap *quiet quitting* dalam jangka panjang. Hal ini dapat dijelaskan karena berhenti sejenak dapat membantu karyawan memulihkan kapasitas mental mereka. Secara keseluruhan, hal ini dapat mengarah pada kinerja pekerjaan jangka panjang yang lebih baik.

4.5.4 Pengaruh *Work Overload* terhadap Kesejahteraan.

Hasil pengujian penelitian ini membuktikan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan pada dosen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Hal ini dapat dilihat pada original sample *work overload* terhadap kesejahteraan sebesar 0.225 dan $p\text{-value} = 0.087 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini tidak terbukti. Artinya, *work overload* tidak selalu berdampak negatif dalam beberapa konteks, beban kerja yang tinggi (*work overload*) dapat dianggap sebagai tantangan (*challenge stressor*) yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh, belajar, atau meningkatkan kompetensi mereka. Namun, jika karyawan memiliki sumber daya internal (seperti ketahanan emosional) atau eksternal (seperti dukungan organisasi) yang memadai, dampaknya terhadap kesejahteraan cenderung tidak signifikan. Menurut studi

Podsakoff *et al.*, (2007) yang melakukan penelitian tentang membedakan antara stres penghalang (*hindrance stressor*) dan stres tantangan (*challenge stressor*), penelitian ini menemukan dimana stres tantangan seperti *work overload* dapat meningkatkan performa atau kesejahteraan jika dikelola dengan baik.

Pada hubungan antara *work overload* terhadap kesejahteraan bahwa tidak semua karyawan dapat merasakan *work overload* sebagai ancaman terhadap kesejahteraan mereka. Sebagian individu mungkin melihatnya sebagai bagian wajar dari pekerjaan atau sebagai motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Variasi ini dapat menyebabkan hubungan yang lemah atau tidak signifikan secara statistik. Hubungan antara *work overload* dan kesejahteraan mungkin di moderasi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan. Tanpa variabel ini, dampaknya terhadap kesejahteraan menjadi tidak signifikan. Menurut studi Karasek, (1979) implikasi yang paling penting dari penelitian ini adalah bahwa kesehatan mental yang berhubungan dengan pekerjaan dapat ditingkatkan tanpa mengorbankan produktivitas.

Menurut studi Karasek, (1979) ketegangan kerja dapat diperbaiki dengan meningkatkan keleluasaan pengambilan keputusan, terlepas dari perubahan tuntutan beban kerja. Jika, seperti yang diharapkan, beban kerja terkait dengan tingkat output organisasi, tingkat ini dapat dipertahankan jika “eksternalitas” kesehatan mental ditingkatkan. Perubahan dalam struktur administrasi harus dibuat yang meningkatkan kemampuan pekerja untuk membuat keputusan yang signifikan tentang struktur tugasnya, meningkatkan pengaruhnya terhadap keputusan organisasi, dan memberikan keleluasaan untuk menggunakan

keterampilan yang ada dan potensial. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan dipengaruhi oleh kendali pekerjaan (*job control*) dan dukungan sosial.

Dalam organisasi tertentu, *work overload* dapat menjadi norma kerja yang diterima, sehingga tidak memengaruhi kesejahteraan karyawan secara signifikan. Dalam organisasi dengan budaya kerja tinggi atau kompensasi yang baik, karyawan mungkin merasa puas meskipun beban kerja tinggi. Menurut studi Hofstede, (1984) budaya masyarakat feminin lebih berorientasi pada kualitas hidup. Kualitas hidup dianggap lebih penting dalam masyarakat yang lebih maju dan feminin. Dapat juga ditegaskan bahwa masyarakat maskulin dan feminin memiliki gagasan yang berbeda tentang apa yang merepresentasikan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Hal ini terlihat dari perbedaan cara-cara “humanisasi kerja” yang digunakan di Amerika Utara dan Eropa Utara. Di Amerika Utara, tujuan yang dominan adalah untuk membuat pekerjaan individu menjadi lebih menarik dengan memberikan tantangan yang lebih besar kepada para pekerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespon beban kerja dan dampaknya pada kesejahteraan.

4.5.5 Pengaruh *Work Overload* terhadap Stres Kerja.

Hasil pengujian penelitian ini membuktikan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pada dosen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon. Hal ini dapat dilihat pada original sample *work overload* terhadap kesejahteraan sebesar 0.100 dan $p\text{-value} = 0.388 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan hipotesis kelima (H5) tidak

mendapat dukungan yang signifikan, meskipun terdapat indikasi hubungan positif yang lemah secara teoretis dalam konteks penelitian ini. Artinya, tidak semua karyawan merespon *work overload* dengan cara yang sama. Sebagian besar mungkin mengatasi beban kerja yang berlebihan melalui mekanisme yang sehat, sementara lainnya cenderung merasakan stres. Variasi ini dapat mengurangi kekuatan hubungan dalam analisis statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari studinya Multamasatika *et al.* (2024) dengan sampel penelitian ini adalah 100 dosen pada Universitas Jember. Hasil penelitian pada faktor pekerjaan dengan jumlah responden yang sama berasal dari jenis fakultas IPA dan IPS. Sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang, yaitu sebanyak 62 dosen (62%). Tiga puluh tiga dosen mengalami beban kerja dalam kategori berat yang berasal dari semua fakultas kecuali Fakultas Kedokteran. Seluruh responden dari Fakultas Kedokteran memiliki beban kerja sedang. Pada penelitian ini, dosen dengan jabatan Lektor lebih banyak dibandingkan dengan dosen dengan jabatan lektor lainnya, yaitu sebanyak 52 orang (52%). Sedangkan dosen dengan jabatan Lektor Kepala hanya berjumlah 3 orang (3%) yang berasal dari Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Fakultas Teknik Pertanian.

Lebih lanjut, sebagian besar responden memiliki stres kerja yang sedang yaitu sebanyak 66 dosen (66%) dengan nilai 0 sebagai nilai minimum dan 100 sebagai nilai maksimum pada setiap dimensi. Stres kerja ini berfokus pada faktor individu (usia dan masa kerja) dan beban kerja saat mengajar yang dapat menimbulkan perasaan tertekan pada dosen. Hubungan faktor pekerjaan dengan

stres kerja pada jenis fakultas, beban kerja dan tipe dosen memiliki nilai p -value $> 0,05$, sehingga variabel-variabel tersebut tidak berhubungan secara signifikan dengan stres kerja dosen.

Selain itu, hubungan antara beban kerja berlebih terhadap stres kerja dapat dilihat dari faktor-faktor lain yaitu, lingkungan kerja, dukungan organisasi, terdapat kepuasan intelektual, dan persepsi individu dalam memandang beban kerja yang berlebihan sebagai pandangan yang lebih sehat. Hal ini yang dapat memicu hubungan antara *work overload* terhadap stres kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Menurut studi Karasek, (1979) ketegangan kerja dapat diperbaiki dengan meningkatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, terlepas dari perubahan tuntutan beban kerja. Ketegangan kerja adalah salah satu bentuk dari indikasi seseorang mengalami stres.

4.5.6 Pengaruh Hubungan *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting* dimediasi oleh Kesejahteraan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *work overload* secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* melalui kesejahteraan (H6 ditolak). Hal ini dibuktikan dengan *original sample* sebesar 0.135 dan p -value = $0.097 > 0,05$ yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) pada penelitian ini tidak terbukti, artinya *work overload* secara langsung memengaruhi persepsi stres dan kelelahan karyawan, yang pada akhirnya mendorong *quiet quitting*. Menurut penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2007) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memicu kelelahan fisik dan emosional yang

secara langsung mengurangi keterlibatan, tanpa perlu melibatkan variabel kesejahteraan. Hubungan ini sering kali bersifat langsung tanpa memerlukan kesejahteraan sebagai perantara. *Work overload* sering kali memiliki konsekuensi langsung berupa *burnout* atau kelelahan emosional yang secara langsung memengaruhi keterlibatan dan perilaku kerja (Maslach, 2011). Kesejahteraan hanya berfungsi sebagai variabel terikat yang mencerminkan hasil dari kondisi stres tersebut, bukan penghubung antara keduanya. Kesejahteraan yang buruk mungkin memperparah efek *work overload*, tetapi bukan jalan utama yang menjelaskan hubungan itu.

Kesejahteraan tidak dapat berperan sebagai variabel pemediasi antara *work overload* dan *quiet quitting* karena hubungan antara beban kerja berlebih dan perilaku *quiet quitting* lebih sering bersifat langsung. Efeknya lebih terkait dengan stres, kelelahan, dan motivasi intrinsik, dengan kesejahteraan hanya bertindak sebagai konsekuensi dari kondisi tersebut, bukan sebagai penghubung utama.

4.5.7 Pengaruh Hubungan *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting* dimediasi oleh Stres Kerja.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *work overload* secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* melalui Stres Kerja (H7 ditolak). Hal ini dibuktikan dengan *original sample* sebesar 0.007 dan *p-value* = 0.666 > 0,05 yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) pada penelitian ini tidak terbukti, artinya *work overload* sering memiliki efek langsung pada perilaku *quiet quitting* melalui peningkatan beban fisik dan emosional yang

menyebabkan *disengagement* (Maslach, 2011). Dalam hal ini, stres kerja bukanlah perantara melainkan konsekuensi langsung dari *work overload*. Stres kerja biasanya muncul sebagai respons langsung terhadap *work overload*, tetapi tidak selalu menjelaskan bagaimana *work overload* memengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan *quiet quitting* (Bakker & Demerouti, 2007).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh studinya Wibowo *et al.* (2021) dengan sampel seluruh karyawan tetap Primary Manufacturing Department (PMD) yang berjumlah 83 orang. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor yang dominan sebagai prediktor untuk mempengaruhi keputusan karyawan dalam berpindah kerja. Stres kerja berperan sebagai mediasi simultan bagi pengaruh beban terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Penambahan beban kerja tidak menjadi masalah karena bukan merupakan faktor utama dalam keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Namun akan menjadi masalah ketika tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan seperti pemberian reward atau bonus yang adil sehingga dikhawatirkan adalah munculnya ketidakpuasan dari karyawan karena merasa kurang dihargai atas usaha yang telah dilakukan dengan pekerjaan diluar kemampuan yang dimiliki dan ketepatan waktu yang tersedia.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Tidak ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.976 > 0,05$. Artinya, Ketidaksignifikanan hal ini tidak berarti hubungan tidak relevan: Ketidaksignifikanan dapat mengindikasikan bahwa hubungan *work overload* terhadap *quiet quitting* hanya muncul dalam konteks tertentu atau dengan variabel lain yang berperan. Perlu eksplorasi lebih lanjut dengan menambahkan variabel moderator seperti *job autonomy*, *leadership style*, budaya organisasi atau variabel mediasi oleh *burnout* untuk melihat apakah pengaruh *work overload* menjadi signifikan dalam kondisi tertentu.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kesejahteraan terhadap *Quiet Quitting*. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.000 > 0,05$. Artinya, hubungan tersebut tidak terbukti secara teoritis dimana hubungan yang seharusnya adalah berhubungan secara negatif antara kesejahteraan terhadap *quiet quitting*. Selain itu, hubungan ini mungkin dipengaruhi oleh variabel intervening (seperti motivasi kerja) atau moderator (seperti gaya kepemimpinan). Jika faktor-faktor ini tidak

diperhitungkan dalam model penelitian, hasil yang bertolak belakang dengan teori dapat muncul. Kesejahteraan karyawan yang terlalu tinggi atau dimaknai secara berbeda oleh karyawan dapat menciptakan rasa nyaman yang berlebihan. Hal ini dapat membuat mereka enggan untuk berusaha lebih atau mengambil tanggung jawab tambahan di luar deskripsi pekerjaan mereka, yang merupakan ciri dari *quiet quitting*. Hal ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki sumber daya tinggi (*high well-being*) mungkin merasa tidak perlu melebihi ekspektasi kerja jika tidak ada insentif yang cukup.

3. Tidak ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Quiet Quitting*. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.405 > 0,05$. Artinya, tidak semua karyawan merespon stres kerja dengan cara yang sama. Sebagian besar mungkin mengatasi stres melalui mekanisme yang sehat, sementara lainnya cenderung menarik diri (*quiet quitting*). Variasi ini dapat mengurangi kekuatan hubungan dalam analisis statistik.
4. Tidak ditemukan pengaruh negatif yang signifikan antara *Work Overload* terhadap Kesejahteraan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.087 > 0,05$. Artinya, *work overload* tidak selalu berdampak negatif dalam beberapa konteks, beban kerja yang tinggi (*work overload*) dapat dianggap sebagai tantangan (*challenge stressor*) yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh, belajar, atau meningkatkan

kompetensi mereka. Namun, jika karyawan memiliki sumber daya internal (seperti ketahanan emosional) atau eksternal (seperti dukungan organisasi) yang memadai, dampaknya terhadap kesejahteraan cenderung tidak signifikan. Menurut studi Podsakoff *et al.*, (2007) yang melakukan penelitian tentang membedakan antara stres penghalang (*hindrance stressor*) dan stres tantangan (*challenge stressor*), penelitian ini menemukan dimana stres tantangan seperti *work overload* dapat meningkatkan performa atau kesejahteraan jika dikelola dengan baik.

5. Tidak ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara *Work Overload* terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.388 > 0,05$. Artinya, tidak semua karyawan merespon *work overload* dengan cara yang sama. Sebagian besar mungkin mengatasi beban kerja yang berlebihan melalui mekanisme yang sehat, sementara lainnya cenderung merasakan stres. Variasi ini dapat mengurangi kekuatan hubungan dalam analisis statistik. Menurut studi Hassanie *et al.*, (2022) hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan beradaptasi dalam karir menghubungkan beban kerja dengan stres traumatik sekunder; namun, tanda dari efek mediasi bertentangan dengan hipotesis penelitian ini. Hasil yang tidak terduga ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat dianggap sebagai sebuah tuntutan yang menantang yang dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karir dan kesehatan mental pekerja kesehatan dan mengurangi stres traumatis sekunder.

6. Kesejahteraan tidak ditemukan memediasi antara hubungan *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.097 < 0,05$. Artinya, *work overload* secara langsung memengaruhi persepsi stres dan kelelahan karyawan, yang pada akhirnya mendorong *quiet quitting*. Menurut penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2007) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memicu kelelahan fisik dan emosional yang secara langsung mengurangi keterlibatan, tanpa perlu melibatkan variabel kesejahteraan. Hal ini membuktikan bahwa hubungan ini sering kali bersifat langsung tanpa memerlukan kesejahteraan sebagai perantara untuk memicu terjadinya *quiet quitting*.
7. Stres Kerja tidak ditemukan memediasi hubungan antara *Work Overload* terhadap *Quiet Quitting*. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0.666 < 0,05$. Artinya, *work overload* sering memiliki efek langsung pada perilaku *quiet quitting* melalui peningkatan beban fisik dan emosional yang menyebabkan *disengagement* (Maslach, 2011). Dalam hal ini, stres kerja bukanlah perantara melainkan konsekuensi langsung dari *work overload*. Stres kerja biasanya muncul sebagai respons langsung terhadap *work overload*, tetapi tidak selalu menjelaskan bagaimana *work overload* memengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan *quiet quitting* (Bakker & Demerouti, 2007).

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Institusi

Melihat analisis dan kesimpulan penelitian ini, studi ini mungkin memiliki implikasi penting bagi administrasi, perguruan tinggi, dan departemen (universitas), yang dapat mengambil manfaat darinya dengan mengembangkan kebijakan manajemen yang efektif untuk memotivasi antusiasme dosen universitas. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut:

- a. Manajemen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon sebaiknya menurunkan Beban Kerja Berlebihan (*Work Overload*) dosen terutama pada indikator *Physical / Mental Load* dengan item pernyataan “Pekerjaan saya membutuhkan banyak dukungan aspek mental”. Dosen dapat mengalami stres dalam pekerjaannya karena kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan, hubungan yang kurang baik antara para dosen serta antara dosen dengan para tenaga kependidikan seperti (tenaga administrasi, teknisi, dan sebagainya) yang ada di UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.
- b. Manajemen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan variabel Kesejahteraan dengan indikator *Psychological Well-Being* pada item pernyataan “Saya mendapatkan manfaat dari pelatihan di institusi tempat saya bekerja”. Dosen mengalami keuntungan dan mendapatkan manfaat dari adanya pelatihan yang dilakukan oleh

institusi, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas para tenaga pendidik meningkat. Berbicara mengenai kesejahteraan tidak terlepas dengan kepuasan kerja sehingga menurut 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.

- c. Manajemen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan variabel *Quiet Quitting* dengan indikator *Purpose* pada item pernyataan “Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja”. Dosen pada UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon telah memahami tujuan organisasi sehingga hal ini perlu untuk terus ditingkatkan karena masih ada beberapa responden tidak menjawab sangat setuju yang artinya telah memahami tujuan organisasi tempatnya bekerja. *Quiet quitting* dapat diartikan sebagai perilaku karyawan yang hanya mengerjakan tugas utama mereka tanpa melampaui apa yang diharapkan oleh organisasi (Formica & Sfodera, 2022). Pada hasil penelitian ini ternyata, hampir semua dosen telah memahami tujuan dari organisasinya sehingga perilaku *quiet quitting* dapat disimpulkan tidak terbukti ada pada UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon.
- d. Manajemen UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon sebaiknya meningkatkan pada variabel Stres Kerja dengan indikator Kesulitan Berkonsentrasi pada item pernyataan “Saya mudah berkonsentrasi walaupun banyak

pekerjaan”. Dosen dapat mengalami stres dalam pekerjaannya karena beban kerja yang berlebihan sehingga menurut studi dari Wickramasinghe (2012) Stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi yang merugikan dari seseorang terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan yang diberikan kepadanya di tempat kerja. Menurut penelitian Zaidan & Juariyah (2020), stres kerja diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kesehatan dan kinerja profesional. Para ahli menekankan bahwa stres kerja dapat menimbulkan dampak kompleks, tidak hanya memengaruhi kondisi fisik dan mental individu, tetapi juga berdampak signifikan pada produktivitas dan output organisasi. Dosen yang mengalami ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikologis, hal tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi optimal dalam lingkungan akademik.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang dapat mengembangkan model penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang direkomendasikan pada penelitian sebelumnya seperti kesejahteraan pada indikator yaitu *Psychological Well-Being*. Selain itu penelitian kedepan juga harus mempertimbangkan pengaruh aspek mental di tingkat dimensi terhadap *quiet quitting*. Penelitian mendatang juga perlu mempertimbangkan variabel-variabel independen, mediasi dan moderasi lainnya yang mempengaruhi *quiet quitting*. Selain itu penelitian selanjutnya perlu untuk mempertimbangkan penelitian dengan objek yaitu tenaga pendidik yang ada di universitas-universitas.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti secara berkala dengan melakukan pengamatan lapangan serta mengkaji berbagai artikel, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan untuk penelitian kedepannya agar dapat lebih diperhatikan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- a. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, yang hanya mengukur hubungan antar variabel pada satu titik waktu. Akibatnya, penelitian ini tidak dapat mengidentifikasi hubungan kausal secara definitif antara workload, kesejahteraan, stres kerja dan *quiet quitting*. Studi longitudinal disarankan untuk memahami bagaimana dinamika ini berkembang seiring waktu. Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui *self-reported questionnaire*, yang rentan terhadap bias sosial-desirabilitas dan bias persepsi responden. Responden mungkin memberikan jawaban yang lebih sosial-ideal dibandingkan dengan kondisi sebenarnya.
- b. Proses pengisian kuesioner dilakukan secara online karena keterbatasan peneliti untuk mengunjungi satu-persatu tenaga pendidik yang jadwalnya berbeda-beda, sehingga hanya beberapa tenaga pendidik yang bisa didampingi oleh peneliti.
- c. Keterbatasan penelitian terkait variabel *quiet quitting* yang telah dilakukan sebelumnya menempatkan peneliti untuk menggunakan variabel-variabel lain seperti *turnover intention* dan *intention to leave* untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan mediasi terhadap *quiet quitting*.

- d. Penelitian ini memiliki batasan pada item pernyataan yang serupa di setiap variabel, sehingga peneliti memilih untuk mengeliminasi item-item variabel yang serupa dengan melihat nilai loading terendah dan melihat dari seberapa penting item-item tersebut untuk mewakili sebuah variabel. Peneliti mengeliminasi item-item pada setiap variabel yang telah dijelaskan pada bab pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, B. B., & Bordens, K. S. (2018). *Research design and methods: A process approach*. McGraw-Hill.
- Abid, G., & Hassan Butt, T. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.78.18>
- Abraham, R. (1997). Thinking styles as moderators of role stressor-job satisfaction relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(5), 236– 243. <https://doi.org/10.1108/01437739710182377>
- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2).
- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh stress kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). *Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS quarterly*, 1-17. <https://doi.org/10.2307/25148778>
- Albattat, A. R. S., & Som, A. P. M. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of*

Business and Management, 8(5), 62. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n5p62>

Ali, W. U., Raheem, A. R., Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). Impact of Stress on Job Performance : An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7).

Arar, T., Cetiner, N. and Yurdakul, G. (2023) ‘Quiet Quitting: Building a Comprehensive Theoretical Framework’, *Journal of Academic Researches and Studies*, 15(28), pp. 122–138. Available at: <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1245216>.

Arnet, E. (2022) *The Ethics of Quiet Quitting*. Available at: <https://www.prindleinstitute.org/2022/09/the-ethics-of-quiet-quieting> (Accessed: 24 June 2024).

Attamimi, I. (2024). Quiet Quitting Due to Work Stress, Mediated by Job Satisfaction and Affective Commitment. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 1301-1321.

Awang Idris, M., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). Lay Theory Explanations Of Occupational Stress: *The Malaysian Context*. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(2), 135–153. <https://doi.org/10.1108/13527601011038714>

Azfirmawarman, D., Adnan, M. F., Khaidir, A. (2024). Kemerdekaan Dosen dalam Beban Kerja dan Karir : Konsep Tata Kelola Institusi dan Reformasi Administrasi di Perguruan Tinggi Lecturer Emancipation in Workload and

Career : Concepts of Institutional Governance and Administrative Reform in Higher Education. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi (JIJA)*, 14(1), 38–47.
<https://doi.org/10.33592/jiia.v14i1.4651>

Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta

Bahri, S. (2022). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi era bercirikan vuca. *Jurnal hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2). <https://doi.org/10.56806/jh.v3i2.82>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.

Bamigbola, B. (2019). Stres tidak bertanggung jawab atas kematian dosen OAU – Juru Bicara. <https://punchng.com/stress-not-responsible-for-oau-lecturers-death-spokesperson/> (Accessed: 24 June 2024).

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationships of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 41–47.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.1.41>

- Bennett, N., & Lemoine, J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 1/2, 2014
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A Review of Causes, Consequences and Potential Intervention. *Contemporary Occupational Health Psychology : Global Perspectives on Research and Practice*, 2(13), 222-224. <https://doi.org/10.1002/9781119942849.CH13>
- Brewer, E.W. and Shapard, L. (2004) 'Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience', *Human Resource Development Review*, 3(2), pp. 102–123. Available at: <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>.
- Buckingham, D. A. (2004). Associations among stress, work overload, role conflict, and self-efficacy in maine principals. Maine. Electronic Theses and Dissertations. 2605. <https://digitalcommons.library.umaine.edu/etd/2605>
- Chomeya, R. (2010) Quality of Psychology Test between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Sciences*, 6, 399-403. <http://dx.doi.org/10.3844/jssp.2010.399.403>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd Edition. New York Publication. Imprint Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

- Cooper, C. L. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications, Inc..
<https://doi.org/10.4135/9781452231235>
- Dahlan, A. J., Hayuletra, P., & Setiowati, R. (2022). The effect of job stress, workload, leadership style, and the organizational environment on the intention to quit working. Paper presentation. *Proceedings of the international conference on industrial engineering and operations management*, Nsukka, Nigeria. Retrieved from
<https://doi.org/10.46254/AF03.20220493>
- 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>
- Daugherty, G. (2023). What Is Quiet Quitting—and Is It a Real Trend? *Investopedia Business*.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- 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>
- Ernawati, Prayekti, J. H. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention

- melalui stress kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta). *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(1), 29–38.
<https://doi.org/10.16383/j.aas.2018>.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV Alfabeta.
- Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45-51.
<https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3420>
- Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen. Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*,2014.
- Fikri Zaidan, A., & Juariyah, L. (2020). The Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable. *KnE Social Sciences, 2020, International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry (ICIEHI)* 156–176.
<https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7323>
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention To Quit? *Journal Of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- 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).
<https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>

Franco, L. S., Picinin, C. T., Pilatti, L. A., & Franco, A. C. (2021). Work-life balance in Higher Education: a systematic review of the impact on the well-being of teachers. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29(112), 691-717. <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002903021>

Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-covid-19 Era. *Healthcare (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>

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.

- Hair, J.F. *et al.* (2019) 'When to use and how to report the results of PLS-SEM', European Business Review. Emerald Group Publishing Ltd., pp. 2–24. Available at: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Exploring the influence of work overload and job stress on employees turnover intentions. *Gomal University Journal of Research*, 38(02). <https://doi.org/10.51380/gujr-38-02-06>
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir, S. (2022). Pengaruh personal resources dan workplace well being terhadap keterikatan karyawan dan turnover intention pada PT. indah kiat pulp and paper perawang divisi logistic container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 3.
- 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>
- Hamed Taherdoost, (2019), What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude, Scale / Likert Scale, *International Journal of Academic Research in Management*, Vol. 8, No. 1, 2019, Page: 1-10.
- Hamid, R.S. and Anwar, S.M. (2019) *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program*

SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. Edited by A. Abiratno, S. Nurdiyanti, and A.D. Raksanagara. Available at: www.institutpenulis.id.

Hani Handoko, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Indonesia.

Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The effect of stress and work overload on employee's performance: a case study of public sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>

Harter, J. *Is Quiet Quitting Real?* 6 September 2022. Available online: <https://www.gallup.com/workplace/398306/quietquitting-real.aspx> (accessed on 2 September 2024).

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*, 14(19), 12010.
<https://doi.org/10.3390/su141912010>

Hitt, T. (2022) *The libertarian who supposedly coined "quiet quitting"*. Available at: <https://www.gawkerarchives.com/news/the-libertarian-who-supposedly-coined-quiet-quitting> (Accessed: 24 June 2024).

Hofstede, G. (1984). Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific journal of management*, 1, 81-99.
<https://doi.org/10.1007/BF01733682>

Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied nursing research*, 49, 70-76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>

Holland, Peter. Tham, Tse Leng. Sheehan, Cathy. and Cooper, Brian. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation, *Applied Nursing Research*, Vol.49, pp. 70- 76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>.

Hunter, B., Fenwick, J., Sidebotham, M., & Henley, J. (2019). Midwives in the United Kingdom: Levels of burnout, depression, anxiety and stress and associated predictors. *Midwifery*, 79, 102526. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2019.08.008>

Indonesia. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Sekretariat Negara. Jakarta.

Indonesia. Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sekretariat Negara. Jakarta.

Indudewi, D., Prihantini, F. N., Pribadi, A. S., & Susanto, B. (2023). The Mediating Effect of Resilience in The Relationship Between Work Overload and Job Burnout among Teaching Accountants. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 4(3), 1758-1773. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i1.4206>

- Iswati, A. (2023). Peran worklace spirituality dalam menurunkan tingkat burnout terhadap turnover intention (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). Vol 20, No 1
<http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/32988>
- Izdebski, Z., Kozakiewicz, A., Białorudzki, M., Dec-Pietrowska, J., & Mazur, J. (2023). Occupational burnout in healthcare workers, stress and other symptoms of work overload during the COVID-19 pandemic in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2428.
- Jayani, D.H. (2021). Dosen Muda Mendominasi di Indonesia pada 2020. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/04/dosen-muda-mendominasi-di-indonesia-pada-2020> (Accessed: 24 June 2024).
- Jayasri, R. I. A., & Annisa, I. T. (2023). Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator. *Research of Business and Management*, 1(1).
<https://doi.org/10.58777/rbm.v1i1.19>
- Jeon, M. K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt.

Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 275-285. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786>

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>.

Karakaş, A., & Tezcan. N. S., (2019), “The Relation between Work Stress, WorkFamily Life Conflict and Worker Performance. A Research Study on Hospitality Employees ”, *European Journal of Tourism Research*, 21, pp. 102-118, diakses pada 19 september 2024 <https://search.proquest.com/docview/2198414877/fulltextPDF/A69DED92>
8

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(1), 11–23. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>

Khalil, S. M., Khan, S. N., & Shah, F. A. (2020). The impact of work life balance, role conflict and work overload on employee turnover intention through

the mediating role of job stress. *Journal of Business & Tourism*, 6(1), 271-287. <https://doi.org/10.34260/jbt.v6i1.194>

Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>

Kristanti dan Pangastuti. 2019. Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at UD Pratama Karya Kota Kediri). *Business and Finance Journal*, Vol.4 (2). <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>

Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1).

<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1751>

Lee Larson, L. (2004). Internal Auditors And Job Stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119–1130. <https://doi.org/10.1108/02686900410562768>

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> (Accessed: 24 June 2024).

Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: the role of psychological empowerment.

Humanities and Social Sciences Communications, 10(1).

<https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2>

Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives.

European Health Psychologist, 13(3), 44-47.

McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Rude, S. N. (2001). Turnover and

organizational performance: A comparative analysis of the effects of

voluntary, involuntary, and reduction-in-force turnover. *Journal of Applied*

Psychology, 86(6). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1294>

Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan

Pengendaliannya. Terjemah Jakarta: *PT Pustaka Binaman Pressindo*.

Mofakhami, M., Counil, E., & Pailhé, A. (2024). Telework, working conditions,

health and wellbeing during the Covid crisis: A gendered analysis. *Social*

Science & Medicine, 350, 116919.

Multamasatika DF, Akbar KA, Hartanti RI, Kallawicha K. Work factors affect

work stress among lecturers: study in Indonesia. *Nevrologiya,*

neiropsikhiatriya, psikhosomatika = Neurology, Neuropsychiatry,

Psychosomatics. 2023;15(4):12–16. [https://doi.org/10.14412/2074-2711-](https://doi.org/10.14412/2074-2711-2023-4-12-16)

[2023-4-12-16](https://doi.org/10.14412/2074-2711-2023-4-12-16)

Natasha, G., & Ruswanti, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan

Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan. *SINOMIKA*

Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(3), 533-560.

<http://dx.doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>

- Oderinde, S. L., Akintunde, O. Y., & Ajala, I. R. (2024). A Critical Analysis of the Impact of Work Overload on Lecturers' Well-Being: A Case of Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria. *International Journal of Qualitative Research*, 3(3), 238–249. <https://doi.org/10.47540/ijqr.v3i3.1256>
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing In The Workplace. Thesis. *School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioral Sciences Deakin University*. 18 Oktober 2021
- Phillips, C. (2020). Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical–surgical nurses. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, Publish Ahead of Print. <https://doi.org/10.1097/xeb.0000000000000220>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrancer stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438.
- Pujiati (2024). #JanganJadiDosen Trending, Inilah Gaji Aktual Dosen Indonesia. <https://duniadosen.com/jangan-jadi-dosen-trending-inilah-gaji-aktual->

[dosen/](#) (Accessed: 24 June 2024).

Purnamasari, D. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sun Rise Logistics (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).

Putra, A.S. (2012). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing dan kredit PT. Wom finance Cabang Depok. *Skripsi Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.*

Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, & Hazrat Bilal. (2020). An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2). <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i2.1225>

Rahmadani, E. D. (2024). Hubungan work life balance dan ethical organization culture dengan burnout pada dosen (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung). <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/34198>

Rashid, S., Dr. Qazi Abdul Subhan, & Imran, M. (2022). Impact of work life balance, workload and supervisory support on teachers' job performance with mediating role of stress: a case of private institutions of islamabad, pakistan. *International Journal of Business and Management Sciences*, 3(1), 21-34. <https://www.ijbms.org/index.php/ijbms/article/view/116>

- Reid, Gary B 1989, *Subjective Workload Assesment Technique (SWAT)*, Wright Patterson Air Force Base, Ohio. USA.
- Rizky, M. C., Hakim, R., Anam, M., Alim, M. N., & Suhartatik, W. (2022). Implementasi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Terhadap Kesejahteraan Dosen Profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 561-569. <https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2734>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosse, J. G., & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(3), 324–347. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90003-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90003-2)
- Rožman, M. and Tominc, P. (2022), "The physical, emotional and behavioral symptoms of health problems among employees before and during the COVID-19 epidemic", *Employee Relations*, Vol. 44 No. 7, pp. 19-45. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0469>
- Ruppel, C., Stranzl, J. and 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: An International Journal*, Vol. 27 No. 5, pp. 1-22. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-04-2022-0045>

Sabil, A. P. (2021). Pengaruh employee well-being dan job satisfaction terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341-1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>

Sahir, M. I., & Phulpoto, N. H. (2018). Impact of intrinsic factors of motivation on employee's intention to leave. *New Horizons (1992-4399)*, 12(1).

Santika, E.F. (2021). Banyak dosen yang dapat gaji tetap kurang dari Rp 3 Juta per bulan, bagaimana tanggungannya? <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/05/11/banyak-dosen-yang-dapat-gaji-tetap-kurang-dari-rp3-juta-per-bulan-bagaimana-tanggungannya> (Accessed: 24 June 2024).

Sari, R. E. (2022). Workplace well-being reviewed from personal characteristic and job demands at lecturer of Sarjanawiyata Tamansiswa University, Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1), 126–138. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.2326>

Scheyett, A. (2023). Quiet Quitting. In *Social Work (United States)*, 68(1), 5–7. *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>

Sekaran, U. (2006) *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill building approach. 7th Edition*, Wiley & Sons, West Sussex.

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>

Setiawan, B. (2023). Dosen Merdeka. (Accessed: 15 Juli 2024). from <https://mediaindonesia.com/opini/578436/dosen-merdeka>.

Siti, A. H., Tuti R., Utari F. (2024). Regulatory Focus Dan Employee Well Being Pada Dosen Perguruan Tinggi Negeri. Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang. *International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, Vol. 1 No. 2 2024, eISSN 3031-2574, Hal. 105-111. <https://doi.org/10.62260/intrend.v1i2.130>

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>

Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed). Jakarta: Penebar Suadaya.

Sujarweni, V. Wiratna. (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Supriyatin, T., Sahroni, D., Irawan, F. I., & Putri, H. I. (2021). Work-overload and Happiness in Generation Y Employees. *In Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology* (Vol. 1, No. 1).
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects of Work overload on the Employees ' Performance in relation to Customer Satisfaction : A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences* 2(1), 174–181.
- Tharenou, P., Donohue, R., & Cooper, B. (2007). *Management research methods*. Cambridge University Press.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/CBO9780511810527>
- Tim Riset Kesejahteraan Dosen (UGM–UI–Unram, 2023) Berapa gaji dosen? Berikut hasil survei nasional pertama yang memetakan kesejahteraan akademisi di Indonesia. <https://theconversation.com/berapa-gaji-dosen-berikut-hasil-survei-nasional-pertama-yang-memetakan-kesejahteraan-akademisi-di-indonesia-203854> (Accessed: 12 Juli 2024).
- Tjahjono, H. K., Basuki, A. T., & Palupi, M. (2021). *Aplikasi SEM Dalam Studi Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Thorogood, M., & Coombes, Y. (Eds.). (2010). *Evaluating health promotion: practice and methods*. OUP Oxford.

- 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.
- Ubangari, A., & Bako, R. (2014). Relationship of Stress among University Lecturers in Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19, 98–104. <https://doi.org/10.9790/0837-191898104>
- Ulep, V. G. (2023). Quiet Quitting: Is it a Trend Among Metro Manila Professionals?. *Ateneo Graduate School Of Business Masters in Business Administration*. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.11181091>
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh kesejahteraan kerja pada turnover intention (Studi pada bank perkreditan rakyat syariah di indonesia). *Prosiding seminar nasional milleneial 5.0 fakultas psikologi umby*, 0(0). <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/ProsidingPsikologi/article/view/1359>
- Weerathne, 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. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01456-z>
- Wegi, L. S. (2023). Pengaruh self efficacy, kecerdasan emosional, dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia (study pada PT glory industrial semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/33165>

Whiteman, W. E. (1998). Training and educating army officers for the 21st century: Implications for the United States Military Academy. *US Army War College*.

Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The effect of workloads on turnover intention with work stress as mediation and social support as moderated variables. *Jurnal aplikasi manajemen*, 19(2), 404-412. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>

Wickramasinghe, V. (2012). Supervisor support as a moderator between work schedule flexibility and job stress: Some empirical evidence from Sri Lanka. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 44-55. <https://doi.org/10.1108/17538351211215384>

Yertas, M. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada SMK Negeri I Kabupaten Manokwari. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 01–12. Retrieved from <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/article/view/24>

Yikilmaz, İ. (2022) . "Quiet quitting: a conceptual investigation." *anadolu 10th international conference on social science*, Diyarbakır, Turkey. Available at: <https://avesis.kocaeli.edu.tr/yayin/212bae98-8feb-49dd-92f5-47b8eed5916a/quiet-quitting-a-conceptual-investigation>

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.

<https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>

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). <https://doi.org/10.3390/merits3010012>

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://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.1990>

Zorec, I., Hočevár, J., & Eržen, L. (2021). The interplay among work overload and time management in predicting job performance and work–life balance. *Dynamic Relationships Management Journal*, 10(2), 47–65.

<https://doi.org/10.17708/drmj.2021.v10n02a04>

Zulqarnain Arshad, M., Najwani Shahidan, A., & Mahmoud Ibrahim Siam Ahmad Said Alshuaibi, I. (2020). Effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking Sector Employees. *Talent Development & Excellence*, Vol.12, No.3s,.

Zuzelo, P. R. (2023). Discouraging quiet quitting: Potential strategies for nurses.

Holistic nursing practice, 37(3), 174-175.

<https://doi.org/10.1097/hnp.0000000000000583>

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Tenaga Pendidik (Dosen) Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon
(UINSSC)

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fajrul Falah

NIM : 21911048

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun tesis dengan judul “ Perilaku *Quiet Quitting* sebagai dampak Beban Kerja : Kesejahteraan dan Stres Kerja sebagai variabel mediasi”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat mebantukan dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Fajrul Falah

LAMPIRAN 2
PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Identitas Responden :

Nama :

Jenis Kelamin : **Laki-laki** **Perempuan**

Usia :

Pendidikan Terakhir : **S2** **S3**

Jabatan :

Masa Kerja : **< 2 Tahun** **2-5 Tahun**

6-10 Tahun **> 10 Tahun**

2. Cara Pengisian Kuesioner

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

KS : bila pernyataan tersebut Kurang Setuju dengan keadaan Anda

AS : bila pernyataan tersebut Agak Setuju dengan keadaan Anda

S : bila pernyataan tersebut Setuju dengan keadaan Anda

SS : bila pernyataan tersebut Sangat Setuju dengan keadaan Anda

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6
<i>Quiet Quitting</i>							
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.						
Beban Kerja							

1.	Pekerjaan saya berkaitan dengan pekerjaan yang berulang-ulang.						
2.	Pekerjaan saya berkaitan dengan jumlah tugas-tugas yang berlebihan.						
3.	Pekerjaan saya membutuhkan banyak pekerjaan fisik.						
4.	Pekerjaan saya membutuhkan banyak dukungan aspek mental.						
5.	Pekerjaan saya menuntut bekerja di waktu tertentu secara tiba-tiba atau di luar jam kerja normal.						
Stres Kerja							
1.	Saya mudah berkonsentrasi walaupun banyak pekerjaan.						
2.	Banyaknya pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kondisi kesehatan saya.						
3.	Saya tidak panik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.						

4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.						
5.	Saya dapat tenang walaupun terdapat masalah dalam pekerjaan.						
Kesejahteraan							
1.	Saya lebih puas dengan lingkungan tempat tinggal saya saat ini dibandingkan tempat sebelumnya.						
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan keluarga, meskipun saya tidak memiliki banyak waktu untuk bersama keluarga, tetapi keluarga saya memahami pekerjaan saya.						
3.	Secara umum, saya merasa sangat bahagia.						
4.	Pendapatan saya tidak tinggi dan hanya cukup untuk bertahan hidup.						
5.	Hidup saya sangat membosankan sehingga saya tidak punya waktu untuk rekreasi/berlibur.						

6.	Waktu kerja yang terlalu panjang membuat saya tidak punya waktu untuk mengurus anak dan kerabat saya yang sudah lanjut usia.						
7.	Ada kebijakan institusi yang mendukung karyawan yang memiliki anak.						
8.	Saya berada di bawah tekanan kerja yang tinggi dan merasa lelah.						
9.	Secara umum, saya merasa puas dengan kompensasi saya.						
10.	Meskipun saya sangat sibuk dengan pekerjaan, saya merasa hidup saya sangat berarti.						
11.	Saya merasa sangat senang ketika saya diberikan semangat oleh pemimpin saya, meskipun saya sangat lelah.						
12.	Saya terbiasa dan puas dengan pekerjaan utama saya.						

13.	Meskipun pekerjaan ini sangat monoton, saya sangat senang bekerja dengan rekan kerja saya.						
14.	Saya akan merasa bosan berada pada satu pekerjaan tertentu dalam waktu yang lama. akan lebih baik memikirkan cara bagaimana agar pekerjaan itu menyenangkan.						
15.	Semua orang dapat saling bersosialisasi satu sama lain di tempat kerja dan tidak ada satupun yang merasa cemas.						
16.	Saya mendapatkan manfaat dari pelatihan di institusi tempat saya bekerja.						
17.	Saya merasa bahwa pelatihan pengetahuan tentang keselamatan kerja sangat bermanfaat.						
18.	Setelah saya bekerja keras, saya merasa kemampuan saya meningkat.						

19.	Saya sering membantu mengerjakan pekerjaan rekan saya yang memiliki anak kecil, sehingga dia memiliki lebih banyak waktu untuk memperhatikan keluarganya.						
20.	Saya dapat berkomunikasi dengan para pemimpin dan rekan kerja saya dengan sangat baik.						
21.	Saya dapat berbicara dengan terus terang kapan saja tentang berbagai masalah dan menjalin hubungan yang sangat harmonis.						
22.	Saya mendapatkan banyak dukungan dalam pekerjaan ini dari keluarga saya, meskipun saya jarang memperhatikan keluarga saya. Saya merasa ini baik-baik saja.						